



# **Bilancio Sociale**

## **2020**

**COOPERATIVA SOCIALE PROGETTO H A.R.L.**

PROGETTO 



# Sommario

|         |   |            |   |
|---------|---|------------|---|
| pag. 4  | • | <b>1.</b>  | PREMESSA/INTRODUZIONE   |
| pag. 5  | • | <b>2.</b>  | NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE |
| pag. 6  | • | <b>3.</b>  | INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE   |
| pag. 12 | • | <b>4.</b>  | STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE  |
| pag. 15 | • | <b>5.</b>  | PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE  |
| pag. 21 | • | <b>6.</b>  | OBIETTIVI E ATTIVITÀ  |
| pag. 25 | • | <b>7.</b>  | SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA  |
| pag. 28 | • | <b>8.</b>  | INFORMAZIONI AMBIENTALI   |
| pag. 29 | • | <b>9.</b>  | INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI  |
| pag. 30 | • | <b>10.</b> | ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE  |

# 1. PREMESSA

*A distanza di 10 anni dalla predisposizione del nostro primo bilancio sociale ci siamo ritrovati quest'anno ad elaborare quello del 2020, anno caratterizzato dall'emergenza epidemiologica che ci ha costretto a rivedere i nostri obiettivi e le nostre priorità. L'emergenza Coronavirus ha infatti rivoluzionato le nostre abitudini, cambiato il nostro modo di agire e lavorare e, soprattutto, fatto nascere nuove esigenze nella comunità, che necessitano di nuove e importanti risposte. La decisione quindi di redigere il Bilancio Sociale, resa obbligatoria da normativa specifica, ci permette di condividere con tutti i nostri stakeholders il percorso fatto fino ad oggi, consentendoci di offrire un'immagine trasparente e completa della nostra identità, della nostra storia, dei valori che da quasi quarant'anni contraddistinguono il nostro agire.*

*Redigere il bilancio sociale, significa anche riflettere su come è trascorso l'anno passato in cooperativa, capire se nel nostro operare c'è stato un equilibrio tra le risorse impiegate e i risultati raggiunti. Non è semplice analizzare un anno di lavoro (il 2020 in particolare) in una cooperativa dinamica come la nostra, che si mette costantemente in gioco e che dimostra di aver voglia di investire e di scommettere sul futuro. Il motore di tutto ciò sono ovviamente i soci, i dipendenti, i collaboratori, gli utenti: 180 persone che, con creatività, passione ed entusiasmo, hanno dato un contributo importante per permettere a Progetto H di essere una realtà viva e capace di rispondere alle sfide sociali.*

*Redigere il bilancio sociale 2020 ha avuto per noi anche un altro significato: attraverso l'analisi ci siamo resi conto di quanto la nostra impresa abbia ormai da tempo intrapreso, in una logica di adesione sostanziale e non formale, un percorso serio, credibile, inclusivo ed efficace finalizzato a realizzare una piena integrazione dei temi della sostenibilità nelle nostre scelte e nel nostro agire, in linea con l'Agenda 2030. In questo bilancio vogliamo quindi evidenziare gli obiettivi di sviluppo sostenibile perseguiti nelle nostre attività. L'analisi è stata svolta associando le attività e le iniziative svolte negli ultimi anni dalla Cooperativa ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Dall'analisi emerge come le attività e i progetti abbiano generato un contributo diretto a svariati Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. L'obiettivo che ci poniamo è quello di definire ex ante nuove policy orientate alla sostenibilità, consolidando progressivamente gli indicatori per misurare e comunicare il nostro contributo al raggiungimento dei Global goals.*



## 2. NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Del Bilancio Sociale è importante evidenziare due aspetti importanti:

1. *è il principale strumento di rendicontazione sociale che consente alla Cooperativa di specificare in modo chiaro le attività svolte rispetto agli impegni assunti, oltre a evidenziare l'impatto del suo operato sulla collettività, favorendo il confronto e la comunicazione diretta fra la Cooperativa e i cittadini;*
2. *rappresenta un efficace metodo per il miglioramento interno, in riferimento all'efficienza e alla qualità dei servizi e più in generale dell'azione comune che coinvolge soci e tutti i dipendenti nella valutazione e programmazione delle attività. Tutto questo influisce sulle comunicazioni interne favorendo una partecipazione attiva e una maggior soddisfazione.*
3. *Il Bilancio Sociale non è solamente un elaborato dettato dalla rendicontazione, ma fa parte di un processo più ampio la cui redazione rappresenta un'importante fase di coinvolgimento e di comunicazione rivolta all'interno e all'esterno della organizzazione.*

La metodologia da noi seguita si riconduce alle principali fonti in materia di Bilancio Sociale, oltre alle leggi emanate: - Legge Quadro 155/2006 – Decreto Ministero dello Sviluppo Economico 24/01/2008; Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale della Confcooperative; legge delega 106/2016 della Riforma del Terzo Settore e relativi decreti attuativi D.Lgs 117/2017 e D.Lgs 112/2017.

La struttura generale del Bilancio Sociale si articola nelle seguenti parti:

1. *La prima parte in cui vengono descritti i caratteri essenziali dell'ambiente di riferimento ed esplicita l'identità comune, dell'organizzazione istituzionale ed operativa, dei valori di riferimento e degli obiettivi che ne orientano l'azione.*
2. *La seconda parte si pone come momento di raccordo tra bilancio Sociale e Bilancio Contabile, cercando di individuare il valore aggiunto e non il mero conto economico.*
3. *Un'altra parte è costituita dalla relazione sociale che espone i risultati ottenuti e gli effetti ottenuti sulle varie categorie di stakeholder.*

La redazione del Bilancio sociale è frutto di un processo partecipato, che parte dalla definizione delle linee fondamentali da parte del Consiglio di Amministrazione, e che prevede il coinvolgimento degli stakeholder in termini di apporto di dati, punti di vista e proposte. La bozza è stata discussa dal Consiglio di Amministrazione; il documento è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, tenutasi in data 12/07/2021

### 3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

#### *Informazioni generali:*

|   |  |
|---|--|
| <b>Nome dell'ente</b>   | SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE PROGETTO H - Coop. Soc. Onlus                              |
| <b>Codice fiscale</b>   | 00614780914  |
| <b>Partita IVA</b>  | 00614780914  |
| <b>Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore</b> | Cooperativa Sociale di tipo B  |
| <b>Indirizzo sede legale</b>  | VIA EMILIO LUSSU N. 3 - 08015 - MACOMER (NU) - MACOMER (NU)                            |
| <b>N° Iscrizione Albo Delle Cooperative</b>                                   | A142770 Nazionale - 005 Sez. B Regionale   |
| <b>Telefono</b>   | 078520272  |
| <b>Fax</b>  | 0785-772007  |
| <b>Sito Web</b>   | <a href="http://www.progettoh.it">www.progettoh.it</a>                                 |
| <b>Email</b>  | <a href="mailto:info@progettoh.it">info@progettoh.it</a>                               |
| <b>Pec</b>  | <a href="mailto:progettoh@pec.confcooperative.it">progettoh@pec.confcooperative.it</a> |
| <b>Codici Ateco</b>   | 56.29 - 87.3 - 88.1 - 81.21 - 49.3 - 88.91 - 15.11                                     |

#### **Aree territoriali di operatività**

Provincia di Nuoro, Sassari, Oristano

#### **Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)**

La Cooperativa non ha scopo di lucro; il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, con particolare riguardo all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, così come definite dall'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n° 381.

#### **Mission**

La Mission che la Cooperativa Sociale Progetto H si prefigge nello svolgimento delle attività è finalizzata al perseguimento di alcuni macro obiettivi fondamentali quali:

- Favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate;
- Sostenere e sviluppare le politiche di Welfare locale attraverso la partecipazione attiva alla vita della comunità mediante la lettura costante dei bisogni emergenti, sia dei singoli che della comunità;
- Sviluppare l'imprenditoria sociale.

## Valori

I valori ai quali la Cooperativa Sociale Progetto H fa riferimento possono essere così declinati:

- la persona: al centro della nostra organizzazione ci sono le persone, i soci, i dipendenti, gli utenti dei servizi, le loro famiglie, i volontari, i tirocinanti e tutti i portatori di interesse. Il fine della nostra organizzazione è permettere ad ogni persona coinvolta nel nostro lavoro di sperimentare un senso di appartenenza, di vivere in modo sereno sviluppando pienamente le proprie potenzialità.
- la cooperazione: crediamo al valore che sta dentro il modello cooperativo. Abbiamo adottato consapevolmente un tipo di società che si fonda sulla democrazia, sulla mutualità interna ed esterna (comunità), sulla possibilità offerta ad ogni persona coinvolta nell'organizzazione di sperimentare la compartecipazione all'agire comune e la dimensione del potere diffuso.
- la sussidiarietà: nella nostra organizzazione interna viene adottato il principio della sussidiarietà orizzontale. In questa visione il compito che viene affidato a coloro che hanno il ruolo di amministrare è quello di valorizzare le persone e le loro competenze, permettere l'assunzione di responsabilità, connettere tutte le parti dell'organizzazione in modo armonioso, favorendo la crescita della professionalità di ognuno.
- la qualità del lavoro: il lavoro in cooperativa ha bisogno di riconoscimento e cura costante delle dimensioni di qualità e senso. Proprio perché crediamo che al centro della nostra organizzazione cooperativa stiano le persone, affermiamo la qualità del lavorare in cooperativa come uno dei nostri valori fondanti. Questo significa valorizzare le risorse umane, avere cura costante di come le persone stanno dentro la nostra organizzazione.
- la comunità locale: intesa in quanto luogo in cui si svolge l'azione della cooperazione sociale e ragione di senso ed indirizzo al suo agire, luogo in cui le persone contano ed hanno la possibilità di sentirsi cittadini attivi e responsabili del bene comune.

### **Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)**

Al fine di perseguire con la maggiore efficacia possibile lo scopo sociale, la cooperativa ha avviato numerose attività, organizzate per settori, all'interno delle quali si effettuano i percorsi di inclusione sociale e inserimento lavorativo.

Le attività economiche individuate sono le seguenti:

#### **Ristorazione collettiva**

Progettazione ed erogazione di servizi di ristorazione scolastica, sanitaria e pasti a domicilio svolti in centri cottura esternalizzati o di proprietà. Attualmente cura le mense scolastiche per 28 Comuni della Sardegna con una produzione media giornaliera di 2500 pasti.

#### **Ristorazione commerciale**

Ristorante caffetteria HUB- Macomer – ristorante con capienza massima 60 posti aperto a pranzo e a cena-servizi per cerimonie o eventi organizzati e servizi catering.

### Laboratorio conto terzi

Attività di lavorazione svolta per conto della ditta Antica Fornace di Bolotana che prevede: separazione, cernita, smistamento, imballaggio, resa (compreso il rifiuto) di guarnizioni in gomma di diverse dimensioni.

Convenzione a rinnovo annuale.

### Laboratorio di pelletteria

Laboratorio artigianale per la produzione e riparazione di articoli di pelletteria, realizzazione di lavori di tappezzeria su arredi, nautica, veicoli e produzione di articoli in serie su ordinazione.

### Servizio di Pulizie

Si effettuano pulizie programmate o a spot per Enti pubblici e privati.

### Cantieri comunali

Appalti temporanei promossi dai Comuni finalizzati all'occupazione di lavoratori fuoriusciti dal ciclo lavorativo ordinario. Le attività previste sono quelle di riqualificazione urbana e manutenzione di aree verdi.

Servizio di trasporto di persone da e verso le strutture della A.S.L. di Nuoro (Ente committente) per il distretto di Macomer.

### Turismo sociale – Colonia marina

Nella struttura di Bosa marina si organizzano soggiorni vacanze per minori, diversamente abili e gruppi organizzati. Capacità ricettiva: 30 persone. Convenzioni periodiche con i comuni della Sardegna.

## **Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale**

La Cooperativa svolge inoltre attività propedeutiche all'inserimento lavorativo e attività finalizzate principalmente alla socializzazione:

#### **Abitare-Lavorando**

Il progetto Abitare-Lavorando nasce per offrire ad ospiti con problematiche ascrivibili all'area della disabilità, una possibilità di valutazione/rivalutazione delle risorse individuali, attraverso risposte di tipo abitativo e lavorativo. Nella comunità alloggio per disabili di Bosa rivolta a n. 8 utenti, offriamo:

- soggiorni per periodi determinati (H24), in accordo con i servizi sociali inviati nel rispetto del progetto educativo di vita della persona;
- permanenza diurna, che permette di partecipare alla vita comunitaria e alle attività educative condotte in struttura, allo scopo di mantenere il legame con la propria casa e la famiglia di appartenenza, collaborando e sostenendo quest'ultima nel suo compito di cura;
- soggiorni sollievo, per utenti privati o inviati dai Servizi Sociali, per brevi periodi di vacanza.

### Servizio semi-residenziale di centro diurno per disabili

Il servizio semi-residenziale, svolto per conto dell'Unione dei Comuni del Marghine e della Azienda A.S.L. di Macomer, è rivolto a persone con handicap psico-fisici medio/gravi residenti nel territorio. Offre attività



ricreative, ludiche ed espressive finalizzate a promuovere lo sviluppo delle autonomie e la valorizzazione delle abilità residue. Il servizio si svolge nella struttura messa a disposizione dal Comune di Macomer e vi sono inseriti n. 12 utenti in fascia mattutina e n. 8 utenti in fascia pomeridiana.

- Dal 2006 siamo inseriti nell'elenco regionale delle sedi formative accreditate per l'erogazione di corsi di formazione professionale.
- Dal 2009 siamo Agenzia Formativa inserita nell'elenco regionale dei soggetti abilitati a proporre e realizzare attività di formazione per le macrotipologie B (Formazione post-obbligo e formazione superiore) e C (Formazione continua e permanente).
- Siamo struttura ospitante accreditata per l'attivazione di tirocini pre e post laurea grazie a convenzioni con le Università.
- Siamo accreditati per il Servizio Civile Universale.

## Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

### **Reti associative (denominazione e anno di adesione):**

| Denominazione                    | Anno |
|----------------------------------|------|
| Confcooperative Nuoro Ogliastro  | 1983 |
| Federsolidarietà Confcooperative | 1990 |

## Contesto di riferimento

La cooperativa sociale Progetto H ha la sede principale a Macomer, paese della Provincia di Nuoro e capoluogo del Marghine. L'area territoriale comprende attualmente 10 comuni della parte centro-occidentale della Provincia di Nuoro con un'estensione territoriale di 534 km quadrati e una popolazione residente di 21.255 abitanti che, nel corso degli ultimi cinque anni, ha subito un drastico calo di abitanti: riduzione conseguente sia al decremento del tasso di natalità che all'emigrazione giovanile innescata principalmente dalla grave crisi economica e industriale che interessa da anni l'intero territorio e ha generato un importante incremento del numero di cassintegrati e dei disoccupati di lungo corso. Il tessuto economico del Marghine è andato impoverendosi nel tempo, si è passati da gli anni floridi delle produzioni industriali e del commercio alla crisi degli anni 80 dove abbiamo assistito alla chiusura una dietro l'altra di tutte le fabbriche del comparto tessile lasciando senza lavoro centinaia di persone, talvolta famiglie intere.

Solo il comparto agro-industriale e l'allevamento hanno retto alla crisi. Negli stessi anni sono nate anche la maggior parte delle cooperative sociali del territorio che ancora oggi continuano ad operare dando risposte a bisogni vecchi e nuovi e rivolgendosi a tutte le fasce della popolazione. Oggi nonostante la presenza di importanti realtà produttive viviamo ancora il problema della mancanza di lavoro, dello spopolamento e dell'impoverimento socio economico del territorio.

Malgrado tutto o forse in reazione a tutto nel Marghine sono presenti tante associazioni spesso nate su iniziativa di giovani cittadini con lo scopo di promuovere il territorio le sue ricchezze e potenzialità,

le tradizioni culturali e folkloristiche, la promozione delle attività sportive a livello agonistico e non, il perseguimento di valori legati alla solidarietà in ambito sociale e assistenziale.

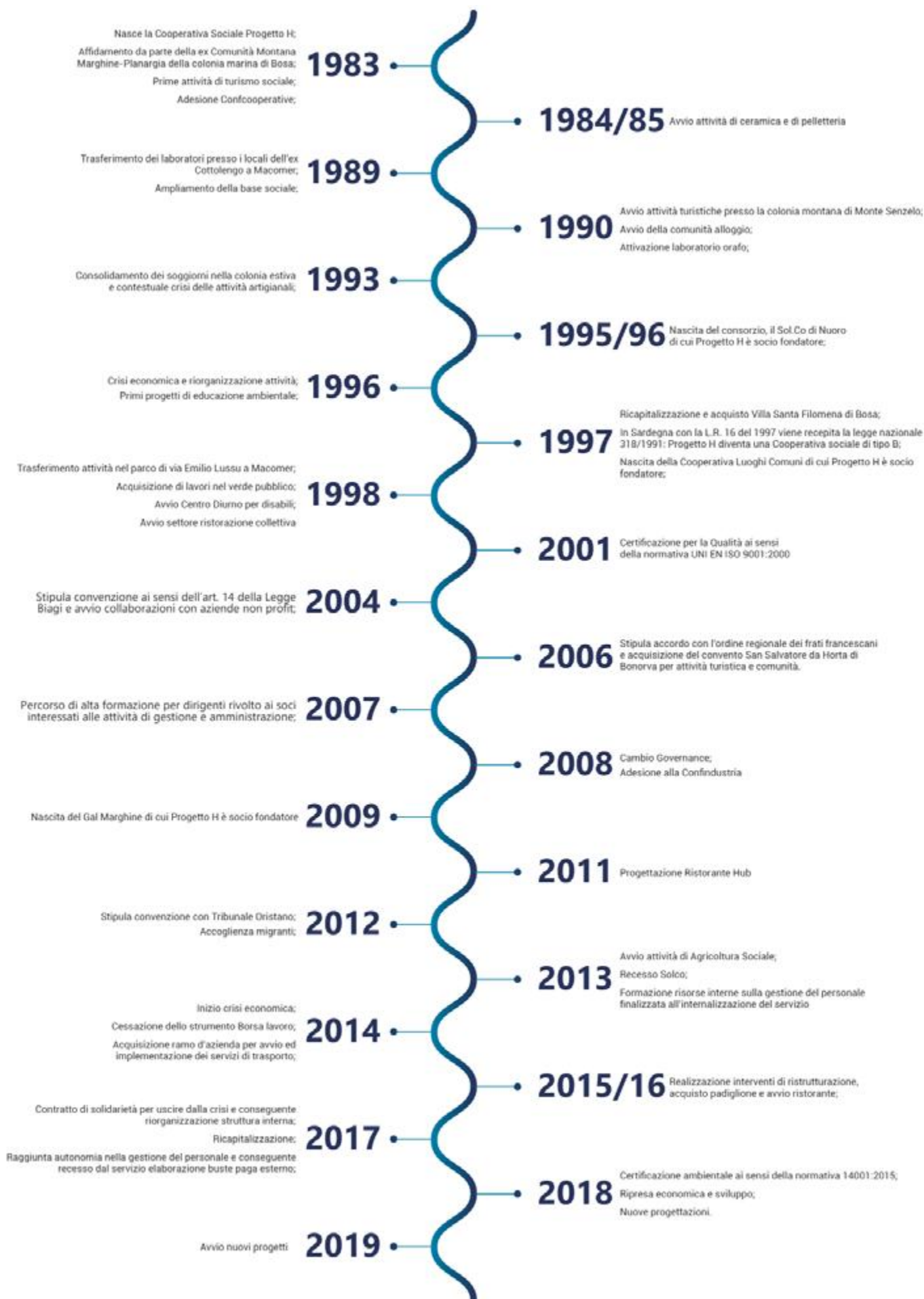
Nell'anno 2020 l'emergenza sanitaria legata alla pandemia da COVID 19 ha rinforzato le criticità presenti sul territorio. Le restrizioni imposte dal governo hanno costretto molte attività commerciali ad una chiusura forzata di lungo periodo che ha determinato ingenti perdite economiche nonché un incremento di disoccupati, aggravando una situazione già in precedenza problematica. Molti nuclei familiari così come tanti piccoli imprenditori, liberi professionisti e titolari di partita IVA si sono trovati in una situazione di difficoltà (tuttora perdurante) che ha reso necessaria la predisposizione di interventi di carattere economico al fine di supportare adeguatamente, anche se non del tutto, le perdite subite a seguito dell'interruzione delle attività.

Per alcune categorie di persone, in primo luogo anziani, bambini, disabili e adolescenti, questo stravolgimento improvviso ha determinato un vero e proprio trauma soprattutto per la sensazione di solitudine che l'emergenza sanitaria ha creato per molti di loro.

Per supportare queste difficoltà le istituzioni e le associazioni operanti nel nostro territorio hanno dato vita a una rete di strumenti volti ad attenuare le difficoltà di tipo psicologico create dalle restrizioni.

Importantissimo e fondamentale è stato, in tale contesto, il ruolo svolto dal volontariato che, spesso e volentieri, ha sopperito alle lacune istituzionali.

## Storia dell'organizzazione



## 4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



Progetto h si ispira a valori democratici e partecipativi; il contributo attivo dei soci alla gestione è considerato elemento essenziale e necessario per lo sviluppo e la crescita sia della cooperativa che dei soci stessi.

La base sociale della cooperativa nel 2020 conta 30 soci, 10 uomini e 20 donne.

### **Consistenza e composizione della base sociale/associativa**

| Numero | Tipologia soci                      |
|--------|-------------------------------------|
| 26     | Soci cooperatori lavoratori         |
| 4      | Soci cooperatori volontari          |
| 0      | Soci cooperatori fruitori           |
| 0      | Soci cooperatori persone giuridiche |
| 0      | Soci sovventori e finanziatori      |

### **Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi**

**L'Assemblea dei soci** è al vertice dell'organizzazione: si riunisce annualmente per l'approvazione del Bilancio Economico e ogni tre anni per eleggere il Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2020 si sono tenute 2 assemblee dei soci:

- Approvazione del bilancio di esercizio 2019
- Rinnovo delle cariche

**Il Consiglio di amministrazione** è l'organo decisionale attraverso il quale si concretizzano le strategie della Cooperativa, mediante l'organizzazione e l'allocatione delle risorse umane, finanziarie ed immobiliari. Ne sono membri gli amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci.

Il CDA: elegge il Presidente ed il Vice-Presidente; Imposta la politica strategica della Cooperativa sia per lo sviluppo imprenditoriale sia per la qualità.

E' investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa e può deliberare pertanto su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, che rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli che, per legge, sono di esclusiva competenza dell'Assemblea.

Gli amministratori sono tutti volontari che non percepiscono nessun tipo di compensi, nemmeno sotto forma di gettoni di presenza.

**Dati amministratori – CDA:**

| <b>Nome e Cognome amministratore</b> | <b>Sesso</b> | <b>Età</b> | <b>Data nomina</b> | <b>Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili</b> | <b>Data prima nomina</b> |
|--------------------------------------|--------------|------------|--------------------|--|--------------------------|
| Alessia Pintus                       | femmina      | 44         | 11/12/2020         | Presidente   | 13/07/2008               |
| Sara Sedda                           | femmina      | 41         | 11/12/2020         | Vice presidente  | 10/05/2009               |
| Daniela Motzo                        | femmina      | 53         | 11/12/2020         | Consigliere  | 28/11/2017               |
| Daniela Pireddu                      | maschio      | 50         | 11/12/2020         | Consigliere  | 28/11/2017               |
| Salvatore Mura                       | maschio      | 53         | 11/12/2020         | Consigliere  | 27/11/2017               |

**Descrizione tipologie componenti CdA:**

| <b>Numero</b> | <b>Membri CdA</b>  |
|---------------|--|
| 5             | totale componenti (persone)                                |
| 1             | di cui maschi  |
| 4             | di cui femmine   |
| 0             | di cui persone svantaggiate                                |
| 5             | di cui persone normodotate                                 |
| 5             | di cui soci operatori lavoratori                           |
| 0             | di cui soci operatori volontari                            |
| 0             | di cui soci operatori fruitori                             |
| 0             | di cui soci sovventori/finanziatori                        |
| 0             | di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche |
| 0             | Altro  |

**Organo di controllo**

Revisore Contabile.

## Mappatura dei principali stakeholder

### Tipologia di stakeholder:

La politica della Cooperativa è orientata alla creazione di un rapporto di scambio, di dialogo e di collaborazione con tutti gli stakeholders, che a vario titolo hanno a che fare con la nostra organizzazione. Curare la relazione con tutti i nostri portatori di interesse per noi significa "prenderci carico" non solo del singolo ma sviluppare reti locali, coinvolgere più soggetti di una comunità e contribuire al benessere di un territorio e di tutti i cittadini. Quotidianamente nelle attività intraprese dalla Cooperativa avviene uno scambio continuo con una moltitudine di soggetti, che in maniera diversa impattano sulla vita di Progetto H e per questo motivo il nostro agire è incentrato sull'esigenza di soddisfare una molteplicità di interesse diversi. Sono portatori di interesse **interni i soci**, la cui partecipazione avviene attraverso la vita lavorativa, le assemblee e i momenti di scambio e confronto con il CDA; **i dipendenti** il cui coinvolgimento è garantito dal coordinamento dei servizi, dalle riunioni professionali di equipe e dalle numerose occasioni di confronto tecnico condotte nei diversi settori della Cooperativa; **gli utenti**, fruitori dei servizi, siano essi minori o adulti, coinvolti nelle nostre attività educative e formative. Sono portatori di interesse esterni **i clienti** coinvolti in modo diversificato in base ai servizi attraverso comunicazioni e incontri formali e informali, rilevazione soddisfazione, pagine social; **i fornitori**, la cui partecipazione è stata raffinata e promossa tramite l'individuazione di una filiera qualificata che ha portato ad un maggiore coinvolgimento nell'ambito della Cooperativa a partire da rapporti di fidelizzazione e di ricerca di sviluppi comuni; **enti pubblici, associazioni di promozione sociali, culturale, di volontariato, sportive, fondazioni di partecipazione**, con i quali si ha un dialogo costante in un'ottica di coprogettazione, ricerca e analisi congiunta dei bisogni territoriali e la progettazione di eventuali interventi specifici.

MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS



## 5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE



### *Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)*

Le imprese come la nostra vengono definite ad alta intensità di capitale umano in quanto vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale Progetto h significa tuttavia interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei nostri servizi e ne influenzano - grazie ad impegno e professionalità - la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la nostra organizzazione genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

#### **Occupazioni/Cessazioni:**

| N°  | Occupazioni                                    |
|-----|--|
| 182 | Totale lavoratori occupati anno di riferimento |
| 38  | di cui maschi                                  |
| 142 | di cui femmine                                 |
| 32  | di cui under 35                                |
| 54  | di cui over 50                                 |

| N° | Cessazioni                            |
|----|---------------------------------------|
| 39 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 11 | di cui maschi                         |
| 28 | di cui femmine                        |
| 10 | di cui under 35                       |
| 8  | di cui over 50                        |

#### **Assunzioni/Stabilizzazioni:**

| N° | Assunzioni                            |
|----|---------------------------------------|
| 76 | Nuove assunzioni anno di riferimento* |
| 8  | di cui maschi                         |
| 68 | di cui femmine                        |
| 18 | di cui under 35                       |
| 23 | di cui over 50                        |

| N° | Cessazioni                           |
|----|--------------------------------------|
| 1  | Stabilizzazioni anno di riferimento* |
| 1  | di cui maschi                        |
| 0  | di cui femmine                       |
| 0  | di cui under 35                      |
| 80 | di cui over 50                       |

### Composizione del personale

#### **Personale per inquadramento e tipologia contrattuale**

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato | Autonomi |
|---------------------|-----------------------|---------------------|----------|
| Totale              | 82                    | 98                  | 2        |
| Dirigenti           | 1                     | 0                   |          |
| Quadri              | 0                     | 0                   |          |
| Impiegati           | 19                    | 1                   |          |
| Operai fissi        | 62                    | 91                  |          |
| Operai avventizi    | 0                     | 0                   |          |
| Altro               | 0                     | 0                   | 2        |

## Composizione del personale per anzianità aziendale

|            | In forza al 2020 | In forza al 2019 |
|------------|------------------|------------------|
| Totale     | 182              | 164              |
| < 6 anni   | 120              | 109              |
| 6-10 anni  | 26               | 27               |
| 11-20 anni | 32               | 24               |
| > 20 anni  | 4                | 4                |

| N. dipendenti | Profili  |
|---------------|--|
| 182           | Totale lavoratori  |
| 1             | Responsabile d'area aziendale strategica                   |
| 1             | Direttrice/ore aziendale                                   |
| 5             | Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi |
| 1             | Capo ufficio / Coordinatrice/ore                           |
| 10            | di cui educatori   |
| 2             | di cui operatori socio-sanitari (OSS)                      |
| 11            | operai/e   |
| 0             | assistenti all'infanzia                                    |
| 0             | assistenti domiciliari                                     |
| 0             | animatori/trici  |
| 0             | mediatori/trici culturali                                  |
| 0             | logopedisti/e  |
| 1             | psicologi/ghe  |
| 0             | sociologi/ghe  |
| 1             | operatori/trici dell'inserimento lavorativo                |
| 5             | autisti  |
| 0             | operatori/trici agricoli                                   |
| 10            | operatore dell'igiene ambientale                           |
| 27            | cuochi/e   |
| 2             | camerieri/e  |
| 3             | aiuto cuoco  |
| 7             | addetto/a alla cucina                                      |
| 7             | addetto/a alla preparazione dei pasti                      |
| 78            | addetto/a ai servizi mensa                                 |
| 7             | operatore socio assistenziale                              |
| 1             | Impiegato/a amministrativo                                 |
| 1             | addetto/a alla segreteria                                  |
| 1             | consulente   |

### Di cui dipendenti Svantaggiati

|    |  |
|----|--|
| 47 | Totale dipendenti  |
| 35 | di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)                  |
| 12 | di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale) |

### N° Tirocini e stage

|    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| 26 | Totale tirocini e stage             |
| 22 | di cui tirocini e stage             |
| 4  | di cui volontari in Servizio Civile |



## **Livello di istruzione del personale occupato**

| <b>N. Lavoratori</b> |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 0                    | Dottorato di ricerca        |
| 1                    | Master di II livello        |
| 5                    | Laurea Magistrale           |
| 1                    | Master di I livello         |
| 2                    | Laurea Triennale            |
| 69                   | Diploma di scuola superiore |
| 99                   | Licenza media               |
| 5                    | Altro                       |

## **Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non**

| <b>N. totale</b> | <b>Tipologia svantaggio</b>  | <b>di cui dipendenti</b> | <b>di cui in tirocinio/stage</b> |
|------------------|--|--------------------------|----------------------------------|
| 69               | Totale persone con svantaggio  | 47                       | 22                               |
| 24               | persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91  | 24                       | 0                                |
| 6                | persone con disabilità psichica L 381/91   | 3                        | 3                                |
| 2                | persone con dipendenze L 381/91  | 2                        | 0                                |
| 3                | persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91  | 2                        | 1                                |
| 3                | persone detenute e in misure alternative L 381/91  | 0                        | 3                                |
| 31               | persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco | 16                       | 15                               |

**12** lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

**12** lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

## **Volontari**

| <b>N. volontari</b> | <b>Tipologia Volontari</b>          |
|---------------------|-------------------------------------|
| 4                   | Totale volontari                    |
| 0                   | di cui soci-volontari               |
| 4                   | di cui volontari in Servizio Civile |

## Attività di formazione e valorizzazione realizzate

### Formazione professionale

| Ore totali | Tema formativo                    | N. partecipanti | Ore pro-capite | Obbligatoria / Non obbligatoria | Costi sostenuti |
|------------|-----------------------------------|-----------------|----------------|---------------------------------|-----------------|
| 4          | Metodologie e tecniche di cottura | 10              | 4              | non obbligatoria                | € 200           |

### Formazione salute e sicurezza:

| Ore totali | Tema formativo   | N. partecipanti | Ore pro-capite | Obbligatoria / Non obbligatoria | Costi sostenuti |
|------------|--|-----------------|----------------|---------------------------------|-----------------|
| 80         | Protocollo anti Covid-19 - applicazione - gestione emergenze                                       | 40              | 2              | obbligatoria                    | € 2350          |
| 160        | Prima formazione Sicurezza D.Lgs 81/2008 - Attività a rischio basso - Ristorazione e Pulizie       | 20              | 8              | obbligatoria                    | € 1625          |
| 40         | Prima formazione Sicurezza D.Lgs 81/2008 - Attività a rischio basso - Lav. Conto terzi e Trasporti | 5               | 8              | obbligatoria                    | € 743,75        |
| 32         | Prima formazione Sicurezza D.Lgs 81/2008 - Attività a rischio basso - Servizio Civile              | 4               | 8              | obbligatoria                    | € 685           |

## Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

CCNL cooperative sociali

### Tipologie contrattuali e flessibilità

| N. | Tempo indeterminato             | Full-time | Part-time |
|----|---------------------------------|-----------|-----------|
| 82 | Totale dipendenti indeterminato | 1         | 81        |
| 23 | di cui maschi                   | 1         | 22        |
| 59 | di cui femmine                  | 0         | 59        |

| N. | Tempo determinato             | Full-time | Part-time |
|----|-------------------------------|-----------|-----------|
| 17 | Totale dipendenti determinato | 0         | 17        |
| 8  | di cui maschi                 | 0         | 8         |
| 9  | di cui femmine                | 0         | 9         |

| N. | Stagionali /occasionalisti            |
|----|---------------------------------------|
| 81 | Totale lav. stagionali/occasionalisti |
| 7  | di cui maschi                         |
| 74 | di cui femmine                        |

| N. | Autonomi             |
|----|----------------------|
| 2  | Totale lav. autonomi |
| 1  | di cui maschi        |
| 1  | di cui femmine       |

## Natura delle attività svolte dai volontari

Servizio Civile

**Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"**

|  | Tipologia compenso |
|--|--------------------|
| Membri Cda                               | Nessuno            |
| Organi di controllo – Revisore contabile | Emolumenti         |
| Dirigenti                                | Nessuno            |
| Associati                                | Nessuno            |

**Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente**

| Retribuzione annua lorda massima | Retribuzione annua lorda minima |
|----------------------------------|---------------------------------|
| € 35635,00                       | € 17178,00                      |

### **Welfare aziendale**

Un importante traguardo raggiunto in quest'ultimo anno è stato la realizzazione di un Piano di Welfare aziendale per i soci e alcuni dipendenti della Cooperativa. Per anni ci siamo interrogati su quale potesse lo strumento migliore da utilizzare come giusto riconoscimento a tutti coloro che, nel corso degli anni, ognuno con le proprie capacità e competenze, abbiano contribuito al raggiungimento di importanti risultati emersi.

Dopo diverse valutazioni siamo arrivati alla conclusione che la soluzione ottimale sia quello di adottare un sistema di welfare aziendale inteso come insieme delle iniziative, dei beni e dei servizi messi a disposizione dall'impresa come sostegno al reddito per accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Il CDA ha quindi deliberato di adottare un Piano di welfare allocando le risorse necessarie a riconoscere un bonus a ciascun socio lavoratore da utilizzare per le proprie esigenze personali o dei propri familiari, stabilito sugli anni di appartenenza alla base sociale e al monte ore settimanale. Si è ritenuto inoltre di premiare due lavoratori dell'ufficio amministrativo per l'impegno e la dedizione profusa in modo particolare in quest'ultimo anno.

Questi lavoratori usufruiranno quindi da aprile 2021 ad aprile 2022 di:

- Servizi di assistenza sanitaria integrativa
- Servizi di trasporto pubblico
- Servizi di istruzione e formazione per il lavoratore
- Servizi di attività sportiva
- Servizi di viaggi, vacanze e biglietteria
- Servizi di assistenza sanitaria
- Servizi di culto
- Servizi di istruzione e formazione per il familiare
- Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti
- Servizi assicurativi per il lavoratore
- Servizi di previdenza complementare
- Buoni spesa per l'acquisto di beni di varia natura
- Servizio di interessi sui mutui intestati (o co-intestati) al lavoratore

### *Sicurezza dei lavoratori e degli utenti*

Se nella prima fase della pandemia, per le attività che hanno proseguito nonostante il lockdown (pulizie, Abitare- Lavorando, Confezionamento conto terzi) abbiamo incontrato molte difficoltà nel reperimento dei dispositivi di protezione individuale, alla ripresa delle stesse il CDA ha proceduto alla nomina del Responsabile Covid e, in accordo con l'Rspp, sono stati studiati e applicati i protocolli finalizzati al contenimento della pandemia. È stato quindi necessario procedere alla formazione del personale, alla sanificazione di tutti i locali della Cooperativa, all'acquisto di tutti i dispositivi di protezione individuale (mascherine e visiere), degli igienizzanti per le mani, dei termometri per la rilevazione della temperatura, dei sanificanti e degli igienizzanti per gli ambienti di lavoro e i mezzi di trasporto.

### *Smart work e conciliazione vita - lavoro*

Un'altra importante azione messa in campo è stata quella di investire nella seconda metà dell'anno per l'acquisto di soluzioni informatiche per il gruppo dirigente. Da tempo infatti si ragionava sul dare la possibilità ai lavoratori di conciliare meglio l'attività lavorativa con quella familiare, garantendo comunque un elevato grado di produttività ed efficienza. L'emergenza Covid ha accelerato ed ha permesso a tutti di portare avanti il lavoro anche in caso di assenza o impossibilità a recarsi in ufficio per svariati motivi non solo legati alla pandemia: quarantene, nuove chiusure imposte dal governo, chiusura delle scuole e conseguente presenza dei figli a casa.

## 6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Il 2020 è stato un anno indubbiamente memorabile: insolito e turbolento, caratterizzato dal susseguirsi di molteplici eventi che ha messo tutti a dura prova. La pandemia da Covid 19, una pandemia senza precedenti, ha generato tra lockdown, divieti e restrizioni, notevoli mutamenti sociali ed economici. È stato un anno strano, scandito da preoccupazioni, sacrifici, paure, distanze e nuove abitudini e purtroppo la crisi che ne è generata avrà ripercussioni di breve, medio e lungo periodo su tutti gli aspetti della società moderna, con enormi impatti sull'intera sfera sociale, dal lavoro al benessere delle persone. L'Italia è stato il primo dei Paesi europei a dover fronteggiare l'epidemia da Covid-19 e rimane, alla data di pubblicazione del presente Bilancio, uno dei Paesi più colpiti. L'emergenza sanitaria e le misure volte al suo contenimento, in particolare la chiusura di tutte le attività produttive non essenziali prevista dal Dpcm del 11/04/2020, avranno inevitabilmente delle forti ripercussioni sul tessuto socio-economico del Paese.

Per questo motivo la nostra analisi intende soffermarsi su come la Cooperativa ha affrontato questa situazione del tutto straordinaria. Dopo aver chiuso l'anno precedente con un importante utile di bilancio, i primi mesi del 2020 (gennaio e febbraio) hanno confermato il trend positivo del 2019 sia in termini economici che di riconferma di molti servizi e di avvio di nuovi progetti. Con l'arrivo della pandemia ai primi di marzo e il lockdown imposto dal governo la Cooperativa si è trovata a sospendere molti dei servizi-attività erogati: mense scolastiche, trasporto, centro diurno per disabili.

Sin dai primi di giorni di chiusura il CDA ha ragionato sulle soluzioni da adottare in merito alle risorse umane, che in quel periodo ammontavano a circa 170. L'ufficio amministrativo ha immediatamente provveduto ad attivare la cassa integrazione (con i diversi strumenti messi a disposizione – Fis e Gigo) e già a fine marzo è stata presentata la richiesta all'Inps con pagamento della cassa ai lavoratori a carico della Cooperativa. Dopo un'attenta analisi sia sul conto economico che sulla liquidità infatti, la nostra scelta è immediatamente ricaduta su questa formula piuttosto che sul pagamento da parte dell'Inps che avrebbe lasciato i nostri lavoratori (molti con reddito unico) in attesa dello stipendio per mesi. L'ausilio degli ammortizzatori sociali è proseguito anche nei mesi di aprile e maggio. Nei mesi autunnali le chiusure sono state a singhiozzo e hanno riguardato soprattutto le mense scolastiche e il Centro diurno. In questi casi, non è stata applicata la cassa integrazione, ma la nostra scelta è stata comunque quella di tutelare le risorse umane riconoscendo ai lavoratori un permesso per sospensione servizio Covid.

Il 2020 è stato un anno molto intenso anche perché si è reso necessario uno studio costante dei decreti e dei DPCM emanati dal Governo per far fronte all'emergenza. Sono state approfondite le misure di contenimento di contrasto al virus con un attento studio dei protocolli da applicare nei singoli settori di intervento, in modo tale da garantire la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti. Ciascun responsabile di settore ha elaborato con l'RSPP il piano Covid e verificato la sua applicabilità.

Sono stati analizzati i vari decreti per individuare le misure più consone alle nostre attività, sia in termini di ridefinizione delle stesse in relazione al Covid, sia in funzione dei sostegni utili a far fronte alle perdite di fatturato.

Questo lavoro non è stato semplice ma ha fatto emergere ancora di più le competenze di alcune risorse umane della cooperativa che hanno letto, approfondito, studiato, e che confrontandosi con il consulente del lavoro hanno individuato le soluzioni più consone da adottare per fronteggiare la crisi, salvaguardando sia l'impresa che le persone che vi operano.

## *Dimensioni di valore e obiettivi di impatto*

Progetto h pone grande attenzione agli impatti generati dalle proprie attività e dai progetti, focalizzando il proprio impegno su azioni che possano realmente fare la differenza, nel rispetto delle proprie finalità e dei propri ambiti di operatività. Con le proprie attività, la cooperativa promuove lo sviluppo socio-economico dei territori in cui interviene, contribuendo all'integrazione e all'inclusione sociale e lavorativa. Alla base di questo obiettivo stanno il perseguimento della sostenibilità economica, l'oculata valutazione della fattibilità dei progetti e lo sviluppo di partnership con organizzazioni, enti di diversa natura.

L'impatto che si genera ricade sui territori e si misura in termini di occupazione (risorse umane impiegate), sostegno dell'economia locale, qualità servizi erogati.

### *Mense*



Durante il 2020, in particolare nel primo semestre, il settore ristorazione ha subito un brusco arresto che ha portato ad un importante calo di fatturato. Nonostante ciò non può essere definito uno degli anni peggiori che il settore ha attraversato infatti la repentina crisi, se da un lato ha avuto un profondo impatto su tutto il nostro sistema produttivo, dall'altro ha posto l'accento sulle trasformazioni che sono in atto, evidenziando il potenziale sviluppo futuro di beni e servizi con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale. Grazie alle caratteristiche di resilienza e adattabilità che da sempre ci contraddistinguono, passato il primo periodo di incredulità di fronte ad una situazione alla quale non eravamo preparati, quando si è fatta strada l'idea che i tempi di risoluzione non sarebbero stati brevi, la nostra reazione, è stata quella di riorganizzare i servizi alla luce del nuovo contesto.

In seguito allo studio delle varie disposizioni normative abbiamo intrapreso diverse azioni: da una parte abbiamo cercato di sensibilizzare tutti i nostri committenti a convertire i servizi destinati alla scuola in servizi da destinare a fasce deboli della popolazione; dall'altra abbiamo provveduto ad inoltrare a tutte le Amministrazioni, la richiesta di applicazione dall'art. 107, comma 3, del D.lgs 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici) che prevede il differimento dei termini contrattuali pari al numero di giorni di effettiva sospensione delle attività. Purtroppo solo i comuni di Teti e Tiana hanno recepito la nostra prima proposta avviando il servizio di preparazione dei pasti rivolto ad anziani e famiglie in situazione di disagio. Tutti gli altri comuni hanno optato per rivedere i termini contrattuali: questo ha, di fatto, permesso la riconferma per l'anno scolastico 20/21 di tutti i servizi in scadenza.

La seconda parte dell'anno, quando è stato evidente che i servizi potevano ripartire solo a seguito di un'attenta analisi dei protocolli Covid, ci si è dedicati a vari incontri con dirigenti scolastici, amministratori, e responsabili della sicurezza al fine di delineare le nuove modalità del servizio, affinché lo stesso riprendesse nella massima sicurezza in ottemperanza di tutte le disposizioni in materia di contrasto e prevenzione della diffusione Covid-19 nelle scuole.

Nonostante le difficoltà organizzative dovute al consumo del pasto in classe, alla creazione delle cosiddette bolle per il distanziamento e alla riorganizzazione del personale secondo le nuove norme sulla sicurezza, la cooperativa, non cogliendo l'indicazione del CTS di "semplificazione del pasto", ha

mantenuto alto lo standard qualitativo del servizio e investito ulteriormente per sviluppare maggiori competenze e una cultura del buon cibo legata anche alla salute dell'ambiente. Nel corso dell'anno il settore ha indirizzato sempre di più il suo operare (avviato già dal 2018), verso una mensa più sostenibile riconoscibile dalla predisposizione di un menù equilibrato e rispettoso della stagionalità degli alimenti e dall'organizzazione che sta dietro alla preparazione dei piatti; dalla scelta dei fornitori e delle materie prime, fino alla gestione degli avanzi.

Il tutto correlando la propria azione all'Agenda 2030 e ai Nuovi CAM (Criteri Minimi Ambientali) della ristorazione scolastica e partecipando a forum, tavoli tematici, campagna di educazione alimentare ("#Mandigos - la Sardegna in tavola"). Un'analisi che ci permetterà inoltre di arrivare preparati alla predisposizione dei nuovi bandi per l'anno 2021 orientati inevitabilmente in un'ottica di sostenibilità ambientale.

### *Pulizie*



A seguito della pandemia il settore delle pulizie ha visto un incremento dovuto alle richieste da parte dei committenti legata ad una più attenta sanificazione e igienizzazione degli ambienti di lavoro. Già durante il lockdown abbiamo dato immediata risposta al Comune di Macomer, garantendogli le pulizie degli stabili e impegnando conseguentemente parte del personale impiegato nelle mense riducendo loro la cassa integrazione. L'Antica Fornace ha invece ulteriormente incrementato il monte ore del personale: unico a non aver usufruito della CIG.

### *Abitare – Lavorando*



Nella struttura di Bosa all'apparenza tutto è rimasto invariato (sempre un servizio residenziale 24 ore su 24 e 7 giorni su 7), ma la realtà è molto diversa. Il rispetto delle procedure Covid in continuo aggiornamento ha stravolto la quotidianità di ospiti e operatori; questi ultimi con grande senso di responsabilità hanno contribuito alla riorganizzazione del modo di pensare e vivere l'abitare, rendendo meno irrealistico tutto ciò che la pandemia ha generato: utilizzo dei guanti e delle mascherine, misurazione della temperatura, divieto di uscire. Con la collaborazione e l'impegno di tutti, ciò che facevamo "fuori" è stato portato all'interno, in primis il lavoro. Abbiamo organizzato il laboratorio conto terzi nel "soggiorno" di casa: lo stacco delle guarnizioni e la "pressione" della consegna ha reso il tempo più tollerabile. Nonostante la conclusione del lockdown per i nostri ospiti non sono riprese le consuete attività, tutto il nostro agire è sempre influenzato e limitato dal timore del contagio. Nel periodo estivo dopo ampie riflessioni abbiamo partecipato ai soggiorni vacanza organizzati in colonia; per alcuni ospiti questa è stata l'occasione per riprendere le attività lavorative e per altri per vivere un periodo di svago. Sebbene oggi non vi siano restrizioni particolarmente rigide, siamo ancora costretti a limitare il più possibile i contatti privando spesso i nostri ospiti della possibilità di svolgere le attività che in passato hanno rappresentato grandi passi avanti nella conquista della loro autonomia. Il lavoro che oggi l'équipe svolge e quello di pensare soluzioni "protette" che permettano comunque di mantenere un minimo di rapporti sociali e familiari.

## *Turismo*



Il Covid 19 ha avuto un impatto negativo anche sulle nostre proposte estive, infatti, da una parte le linee guida per i centri estivi rivolti ai minori sono state pubblicate molto in ritardo rispetto all'avvio della stagione turistica, dall'altra i timori delle famiglie per i possibili assembramenti e la condivisione degli spazi non ci hanno di fatto permesso di programmare e realizzare i nostri classici soggiorni estivi. Tuttavia durante il mese di luglio, dopo aver verificato la fattibilità con l'ATS, abbiamo comunque voluto avviare un'attività diurna rivolta ai minori del circondario per i quali è comunque emerso il bisogno di socialità e divertimento. Durante il mese di agosto abbiamo invece optato per la realizzazione dei soggiorni di sollievo per disabili adulti che ha ottenuto un successo tale da indurci a pensare di riproporlo nella nuova annualità, viste le numerose richieste.

## *Laboratorio conto terzi*

Il laboratorio conto terzi ha proseguito parzialmente le sue attività, grazie all'impegno dei due lavoratori assunti in art.14 Dlgs /03 e alla preziosa collaborazione con la comunità di Bosa. Questo ci ha permesso di onorare gli accordi commerciali presi con l'AFVC e limitare la perdita economica derivante dall'interruzione degli altri servizi. Ma ha rappresentato anche una forma di resilienza rispetto allo tsunami che si stava abbattendo su tutti in quel momento.

## *Progetti finanziati*

L'anno analizzato ha visto purtroppo il rallentamento dell'avvio dei numerosi progetti finanziati dalla Ras. I progetti sono rivolti a diverse tipologie di destinatari: giovani studenti, donne ultracinquantenni, beneficiari Reis. Per via del Covid e la conseguente chiusura delle scuole non è stato infatti possibile avviare il progetto Skill Hub, finanziato dall'avviso Propilei, che ci avrebbe impegnato nell'erogazione di percorsi esperienziali ai giovani studenti dell'Istituto alberghiero di Bosa. Sono rimasti bloccati anche il progetto Tutti a Scuola con lo stesso Istituto alberghiero e con quello di Arzachena. Nonostante le firme delle convenzioni e gli impegni di spesa della Regione non è stato possibile avviare neanche i progetti Carpe Diem e Gaia. Sarà comunque possibile spostare in avanti il cronoprogramma degli stessi e avviarli nel corso del 2021. Alla fine dell'anno ha preso avvio Fiori nascosti, anch'esso finanziato dall'avviso Propilei e che prevede interventi di presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa di una particolare categoria di persone vulnerabili, quale quella rappresentata da tossicodipendenti in trattamento presso i SerD locale. I beneficiari del progetto saranno 4 e per ognuno di loro durante il 2021 sarà attivato un tirocinio di 6 mesi che li vedrà impegnati presso la serra donata alla Cooperativa dal Rotary club di Macomer.



## 7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### *Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati*

#### **Ricavi e provenienti**

|   | 2020      | 2019        | 2018        |
|---|-----------|-------------|-------------|
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi                | 243.438 € | 316.264 €   | 355.200 €   |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | 895.412 € | 1.780.425 € | 1.646.414 € |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento   | 444.568 € | 609.033 €   | 567.555 €   |
| Ricavi da Privati-Imprese   | 135.265 € | 203.635 €   | 147.236 €   |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative  | 34.079 €  | 54.041 €    | 57.325 €    |
| Ricavi da altri   | 10.300 €  | 33.520 €    | 9.907 €     |
| Contributi pubblici   | 60.810 €  | 173.836 €   | 31.102 €    |
| Contributi privati e altri proventi   | 22.860 €  | 5.126 €     | 10.078 €    |

#### **Patrimonio**

|                              | 2020      | 2019      | 2018      |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Capitale sociale             | 155.512 € | 155.512 € | 165.613 € |
| Totale riserve               | 179.270 € | 60.458 €  | 5.878 €   |
| Utile/perdita dell'esercizio | 20.484 €  | 122.490 € | 49.255 €  |
| Totale Patrimonio netto      | 355.266 € | 338.460 € | 220.476 € |

#### **Conto economico**

|   | 2020     | 2019      | 2018     |
|---|----------|-----------|----------|
| Risultato Netto di Esercizio                    | 20.484 € | 122.490 € | 49.255 € |
| Eventuali ristorni a Conto Economico            | 0,00 €   | 0,00 €    | 0,00 €   |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | 23.705 € | 135.607 € | 63.490 € |

#### **Composizione Capitale Sociale**

| Capitale sociale                              | 2020      | 2019      | 2018      |
|---|-----------|-----------|-----------|
| capitale versato da soci operatori lavoratori | 133.512 € | 139.012 € | 139.812 € |
| capitale versato da soci operatori volontari  | 22.000 €  | 16.500 €  | 25.801 €  |

## Costo del lavoro

|  | 2020        | 2019        | 2018        |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)        | 1.092.298 € | 1.664.448 € | 1.500.480 € |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 26.139 €    | 43.389 €    | 14.534 €    |
| Peso su totale valore di produzione                                    | 60,57%      | 53,78%      | 53,67%      |

## Capacità di diversificare i committenti

### Fonti delle entrate 2020

| 2020                    | Enti pubblici | Enti privati | Totale      |
|-------------------------|---------------|--------------|-------------|
| Prestazioni di servizio | 996.911 €     | 414.524 €    | 1.411.435 € |
| Lavorazione conto terzi | 0,00 €        | 19.535 €     | 19.535 €    |
| Rette utenti            | 141.939 €     | 190.153 €    | 332.092 €   |
| Contributi e offerte    | 60.810 €      | 22.860 €     | 83.670 €    |

### Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020

|                           | 2020        |      |
|---------------------------|-------------|------|
| Incidenza fonti pubbliche | 1.199.660 € | 65 % |
| Incidenza fonti private   | 647.072 €   | 35 % |

## Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

### Promozione iniziative di raccolta fondi:

La cooperativa non prevede attività di raccolta fondi, salvo la campagna informativa per la destinazione del 5 x 1000.

## Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

I contributi del 5 per 1000 incassati nel corrente esercizio sono utilizzati per l'acquisto di merci e materiali per gli utenti della struttura di Bosa e dei laboratori di Macomer.

## Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

L'impatto, nei primi mesi del 2020, della pandemia di COVID-19 causata dal Sars-CoV-2 ha avuto effetti a livello mondiale ed ha intaccato anche il tessuto della nostra società, l'attività aziendale, di conseguenza, non ha avuto un andamento regolare.

La Cooperativa ha affrontato questa situazione del tutto straordinaria dopo aver chiuso l'esercizio precedente con un importante utile di bilancio, con i primi mesi del 2020 (gennaio e febbraio) che confermavano il trend positivo del 2019 sia in termini economici che di riconferma di molti servizi e di avvio di nuovi progetti.

Con l'arrivo della pandemia nei primi giorni di marzo e con il lockdown imposto dal governo la Cooperativa si è trovata costretta ad interrompere molte delle forniture di servizi e attività come le mense scolastiche, i trasporti, il centro diurno per disabili, il ristorante Hub, con conseguente ed importante contrazione del fatturato.

Pertanto si è da subito provveduto ad attuare idonee azioni volte al contenimento dei costi, come il ricorso agli ammortizzatori sociali, alla sospensione dei finanziamenti e delle polizze assicurative sugli automezzi inutilizzati.

Le misure adottate, ed una parziale ripresa di buona parte delle attività nei mesi autunnali, sono state sufficienti a contenere le perdite di fatturato consentendo di realizzare un utile d'esercizio.

## 8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

### *Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte*

Dall'Analisi Ambientale Iniziale svolta dalla coop è emerso che l'attività non è classificabile tra quelle soggette al rischio di incidente rilevante ai sensi del D.Lgs. n.105/2015 e gli impatti ambientali rilevati non sono risultati significativi se non in situazioni di emergenza (guasti, rotture).

Le attività svolte vengono distinte in:

- *ordinarie operazioni d'ufficio (sede legale);*
- *ristorazione (sedi appalti — Ristorante HUB);*
- *trasporto pasti (eventuale) (sedi appalti);*
- *trasporto utenti servizi;*
- *pulizia, igienizzazione e disinfezione (interna in tutte le sedi — c/o cliente).*

Per quanto concerne le implicazioni ambientali delle attività svolte dalla coop non si può non sottolineare come le stesse dipendano strettamente dalla struttura in cui il servizio viene erogato. Infatti, mentre per le attività svolte presso le sedi della coop si ha la possibilità di controllo su tutti gli impatti ambientali diretti e indiretti, analoga considerazione non può essere fatta per i centri cottura degli enti committenti. Ne consegue l'impegno per un coordinamento efficace con i propri Clienti, favorendo la condivisione del proprio spirito ambientalistico attraverso:

- *l'apporto, all'interno dell'offerta tecnica del Bando di gara, delle cosiddette "Migliorie" finalizzate anche ad accrescere la sostenibilità ambientale complessiva dell'attività svolta;*
- *l'adeguamento all'organizzazione ed alle prassi ambientali in vigore presso i propri Clienti, anche e soprattutto grazie ad un'adeguata in-formazione del personale in materia.*

Da quanto sopra e, tenuto conto della natura dei servizi erogati dalla cooperativa, gli aspetti ambientali legati alle attività svolte riguardano essenzialmente:

- *emissioni in atmosfera*
- *sostanze lesive dell'ozono*
- *consumi idrici*
- *scarichi idrici*
- *consumi energetici*
- *consumo gasolio /gpl*
- *consumo materie prime*
- *gestione rifiuti*
- *oli vegetali esausti*
- *sostanze inquinanti*
- *impatti in situazione di emergenza*
- *impatti ambientali indiretti*

## Politiche e modalità di gestione di tali impatti

### Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale:

- *La coop ha effettuato la Valutazione degli Aspetti Ambientali con l'utilizzo di un algoritmo con il quale è stato possibile:*
- *identificare gli aspetti ambientali delle proprie attività che possono essere tenuti sotto controllo e quelli sui quali si può esercitare un'influenza, tenendo conto degli sviluppi nuovi o pianificati;*
- *determinare quegli aspetti che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente (significativi);*
- *identificare gli indicatori di impatto ambientale da monitorare e gli indici di miglioramento;*
- *definire le Best Practices e/o le azioni da adottare per ogni aspetto individuato in un piano di miglioramento su base triennale.*

Pertanto nell'esecuzione delle proprie attività, la coop gestisce e monitora:

- *Manutenzione infrastrutture, è stato predisposto un piano di manutenzione preventiva e conservativa, in modo da prevenire eventuali rotture e conseguenti emissioni nell'ambiente;*
- *Manutenzione degli impianti di condizionamento e frigoriferi, siti di proprietà e in concessione. Gli impianti sono conformi alla normativa ambientale e sono provvisti di tutte le certificazioni di legge. E' stata pianificata una manutenzione programmata ed interventi straordinari o di emergenza vengono effettuati da ditte qualificate certificate FGAs;*
- *Manutenzione della caldaia a gasolio (sede centrale) con un programma di sostituzione entro i prossimi tre anni con una caldaia a condensazione di ultima generazione;*
- *Rifiuti speciali non pericolosi: toner esausti (attività d'ufficio), olii vegetali esausti (ristorazione), lampade al neon (utilizzo impianto luci). I rifiuti vengono smaltiti attraverso ditte certificate.*
- *Monitoraggio degli indicatori di impatto ambientale, realizzazione di un piano di azioni di miglioramento su base triennale;*

Inoltre sono state individuate Buone prassi di comportamento e utilizzo responsabile da adottare per il controllo degli sprechi relativi all'uso di energia e acqua, all'utilizzo di sostanze chimiche (detergenti), alla gestione della raccolta differenziata.

La formazione e l'addestramento del personale diffondono i contenuti della politica ambientale e garantiscono comportamenti conformi con le prescrizioni del sistema di gestione. Lo scopo è assicurare l'acquisizione delle competenze e della consapevolezza necessarie da parte di qualsiasi persona che esegua per l'azienda compiti che possono causare uno o più impatti ambientali significativi.

Per quanto riguarda il settore Ristorazione la cooperativa porta avanti da anni una politica di sostenibilità ambientale mirata a ridurre gli impatti dei propri servizi:

- *Preferenza all'utilizzo di alimenti e ingredienti stagionali e di produzione locale e regionale che garantiscono una riduzione dei consumi di energia altrimenti associati al trasporto e alla conservazione degli alimenti e, allo stesso tempo, sono una spinta all'economia territoriale; Circa l'87% degli alimenti utilizzati sono di origine territoriale e a filiera corta;*
- *Preferenza all'utilizzo Alimenti e ingredienti certificati secondo lo standard da Agricoltura Biologica della Comunità Europea; Circa il 33% degli alimenti utilizzati sono biologici e in parte anche territoriali;*
- *Piani di approvvigionamento mirati all'acquisto per il consumo effettivo con forniture al bisogno, giornaliere, settimanali e nelle mense l'uso di menù standard che aiutano a prevenire gli sprechi.*
- *Riutilizzo delle eccedenze: gli alimenti intatti vengono lasciati all'utente o devoluti secondo la Regola del Buon Samaritano; gli alimenti non più utilizzabili vengono devoluti ad associazioni per animali;*
- *Utilizzo di detersivi idonei GPP — CAM o a marchio ECOLABEL;*
- *Riduzione dei rifiuti: utilizzo di stoviglie lavabili o biodegradabili; per l'acqua da bere, utilizzo dell'acqua di rete o adozione di colonnine water dispenser con erogazione dell'acqua in bottiglie/caraffe in vetro;*
- *Preferenza di fornitori in grado di offrire prodotti e attrezzature eco-compatibili.*

Costanti sono inoltre gli sforzi compiuti per:

- *Mantenere un costante programma di in-formazione diversificato per ruolo, funzione e responsabilità;*
- *Sensibilizzare i fornitori ad operare in modo coerente con gli obiettivi aziendali in materia di Qualità, Sicurezza, Ambiente e Comportamento Etico.*

**Utilizzo energia da fonti rinnovabili:**

Nella struttura Ristorante HUB sono presenti 4 pannelli solari termici per una superficie complessiva di mq 10

**Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi**

**Indice dei consumi**

|  | Consumi anno di riferimento | Unità di misura    |
|--|-----------------------------|--------------------|
| Energia elettrica: consumi energetici (valore) | 68658                       | KW                 |
| Gasolio caldaia                                | 3000                        | Litri              |
| Gas/metano: emissione CO2 annua                | 6432                        | Kg CO <sup>2</sup> |
| Carburante                                     | 9758                        | Litri              |
| Acqua: consumo d'acqua annuo                   | 2314                        | Litri              |
| Rifiuti speciali prodotti (toner)              | 10                          | Kg                 |
| Carta  | 163                         | Kg                 |
| Plastica: Kg Plastica/imbballaggi utilizzati   | 115                         | Kg                 |

## 9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

*La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No*

*La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No*

*La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì*

