

BILANCIO SOCIALE 2023
RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2022
(Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 117/2017)

**PROGETTO LAVORO SOCIETA'
COOPERATIVA SOCIALE**

Sede Legale ed operativa
Via Marco Polo, 56
65126 Pescara (PE)



Progetto Lavoro Società Cooperativa Sociale di tipo “B”

Sede legale ed operativa: Via Marco Polo, n. 56 – 65126 – Pescara – Tel/Fax 085 9190236 - 085 67473

P.I./ C.F. n. 01443150683

Mail: PEC coopprogettolavoro@pec.it - progettolavoroonlus@gmail.com

Sito web: www.coopprogettolavoro.it

C.C.I.A.A. di Pescara – R.E.A. n. 96951

Iscrizione Tribunale di Pescara n. 149482

Lettera del Presidente

Nota metodologica

1. PARTE PRIMA: CHI SIAMO

- 1.1 Storia**
- 1.2 Contesto di riferimento**
- 1.3 Missione**
- 1.4 Valori**
- 1.5 Obiettivi aziendali**
- 1.6 Assetto istituzionale**
 - 1.6.1 Modello di governance
 - 1.6.2 Organi amministrativi
- 1.7 Assetto organizzativo**
 - 1.7.1 Organigramma e funzioni aziendali
 - 1.7.2 Settori di attività
 - 1.7.3 Sviluppo di nuovi servizi

2. PARTE SECONDA: LA DIMENSIONE ECONOMICA

- 2.1 Dati significativi di gestione**
 - 2.1.1 Principali indicatori del conto economico
 - 2.1.2. Principali indicatori dello stato patrimoniale
- 2.2 Valore aggiunto**

3. PARTE TERZA: GLI ASPETTI SOCIALI

- 3.1 Soci**
 - 3.1.1 Andamento della base sociale
 - 3.1.2 Partecipazione dei soci
 - 3.1.3 Servizi ed agevolazioni per i soci
- 3.2 Soci lavoratori e dipendenti**
 - 3.2.1 Dipendenti
 - 3.2.1 Soci lavoratori
 - 3.2.3 Linee politiche nei confronti dei soci lavoratori
 - 3.2.4 Consistenza e composizione dei lavoratori
 - 3.2.5 Partecipazione e soddisfazione dei soci lavoratori
 - 3.2.6 Ristorni ai soci lavoratori
 - 3.2.7 Relazioni sindacali
 - 3.2.8 Pari opportunità nel lavoro
 - 3.2.9 Formazione e aggiornamento
 - 3.2.10 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- 3.3. Soci sovventori**
 - 3.3.1 Consistenza dei soci sovventori
- 3.4 Soci volontari**
 - 3.4.1 Consistenza e composizione dei soci volontari

3.5 Clienti

- 3.5.1 Caratteristiche della clientela
- 3.5.2 Soddisfazione del cliente e sistema qualità
- 3.5.3 Reclami e controversie

3.6 Fornitori

- 3.6.1 Caratteristiche dei fornitori
- 3.6.2 Soddisfazione del fornitore e sistema qualità
- 3.6.3 Reclami e controversie

3.7 Sistema finanziario e rapporti con le altre istituzioni

- 3.7.1 Rapporti con la Camera di Commercio di Chieti-Pescara
- 3.7.2 Rapporti con il sistema finanziario
- 3.7.3 Rapporti con le compagnie assicurative
- 3.7.4 Rapporti con le fondazioni bancarie
- 3.7.5 Rapporti con le associazioni di categoria
- 3.7.6. Rapporti con le Autorità di vigilanza

3.8 Servizi di assistenza alla persona

- 3.8.1 Metodologia dei progetti di inserimento al lavoro delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. n. 381/1991
- 3.8.2 **Le collaborazioni con i Servizi Pubblici**

3.9 Comunità locale

- 3.9.1 Rapporto con la con la AGCI alla quale la Progetto Lavoro aderisce
- 3.9.2 Rapporto con le altre cooperative sociali

3.10 Progetti

Obiettivi di miglioramento

Lettera del Presidente

La Progetto Lavoro nell'anno 2022 ha continuato la propria attività di servizi alle P.A. tenendo conto anche delle ulteriori difficoltà causate dalla pandemia COVID. Infatti, molti soci-dipendenti, compreso il sottoscritto, nonostante tutte le precauzioni adottate a norma di legge nell'ambito lavorativo, hanno contratto il Covid, con tutte le conseguenze, anche economiche, relative a giorni di malattia e di convalescenza, dovendo la cooperativa pagare la propria quota parte dell'indennità di malattia spettante ai lavoratori e sostituire nei servizi le persone ammalatesi.

La cooperativa con impegno e dedizione, ha continuato i servizi di gestione e supporto alle mense scolastiche, servizi di pulizia e custodia parchi, servizi di gestione di biblioteca e scuola Civica Musicale, effettuati nei comuni di San Giovanni Teatino (Ch) e Farindola (Pe).

La Cooperativa, nonostante quanto specificato sopra è riuscita a chiudere il Bilancio 2022 con un utile di € 2.609,27, fatturando in totale € 337.844,90.

La Progetto Lavoro, fondata nel maggio del 1996, nel corso della sua lunga storia, seppur collocata in una realtà sociale sempre più in cambiamento e con il costante aumento dei costi della vita che portano sempre più a forme di "egoismo", nonostante la carenza di opportunità lavorative riservate specificamente alle Cooperative di tipo "B", è sempre riuscita a determinare occasioni di lavoro per le "persone svantaggiate" di cui all'art. 4 della L. n. 381/1991 e per le persone in particolari condizioni di bisogno.

La nostra Cooperativa è e resterà un contesto solido e tutelante fino a che tutti continueremo a crederci.

Pescara, 29 aprile 2023

Il Presidente
Mario Di Giovanni

Nota Metodologica

Questo bilancio sociale è stato redatto seguendo le linee guida del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 4 luglio 2019 (GU n. 186 del 9.8.2019) e in riferimento all'art. 14 del Decreto Legislativo n. 117 del 3.7.2017.

Per la Cooperativa ha lavorato alla scrittura del bilancio un gruppo di lavoro costituito da persone impegnate nelle diverse aree di attività interessate alla raccolta dei dati.

Il bilancio sociale è strutturato in tre parti principali: la prima relativa **all'identità della Cooperativa**, la seconda alla **dimensione economica** e la terza agli **aspetti sociali e ai rapporti con le diverse categorie di "stakeholder"** (portatori di interesse).

Tutte le parti sono composte da paragrafi piuttosto brevi (tranne i paragrafi 1.1 Storia e 3.81 Metodologia dei progetti di inserimento al lavoro delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. n. 381/1991) ed essenziali nei diversi contenuti, così da permetterne una lettura agevole e consentire al lettore di non perdere una visione d'insieme dell'intero documento.

1 - PARTE PRIMA: L'IDENTITA'

1.1 Storia

La **PROGETTO LAVORO**, costituita nel mese di maggio 1996 nel rispetto della normativa fissata dalla Legge 381/91 come **SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE di tipo B)** senza fini di lucro né di speculazione privata, si prefigge lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzati all'inserimento sociale e lavorativo di persone svantaggiate (L. 381/1991, art. 4) e di disoccupati in particolari condizioni di bisogno.

La Cooperativa concretizza un impegno sociale finalizzato a solidarietà e attenzione umana che, anche e soprattutto attraverso il lavoro, - parte essenziale di partecipazione e di autonomia - intende elevare il proprio impegno al di sopra della materialità della produzione economica, senza dimenticare però che nel sistema socio-economico in cui viviamo l'impresa - anche quella sociale - costituisce la base della produzione e dello sviluppo, e che l'attività si realizza nell'economia di mercato.

La Cooperativa Progetto Lavoro è, con competenza e passione, attiva e propositiva con i suoi programmi maturati in un quarto di secolo attraverso vaste esperienze e validi risultati nel realizzare un modello di recupero e di integrazione sociale delle persone svantaggiate per mezzo del lavoro.

La Cooperativa, infatti, ha prestato ed ha in corso varie attività di lavoro con prestazioni di servizi diversi in parecchi comuni della provincia di Pescara e Chieti e tutte con la finalità dell'inserimento sociale e lavorativo e dell'integrazione delle persone svantaggiate di cui alla legge richiamata in precedenza, includendo quindi tante diverse tipologie dello svantaggio.

Gli inizi dell'attività lavorativa della Cooperativa sono stati caratterizzati dall'acquisizione di piccoli lavori di manutenzione del verde e di pulizia delle aree esterne in convenzione con La Provincia di Pescara e con la collaborazione del SERT di Pescara con l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. 381/1991.

Successivamente ed a tutt'oggi, l'istaurarsi di rapporti di collaborazione con le Amministrazioni Pubbliche e con i Servizi Pubblici Territoriali di Assistenza e attraverso anche delle gare di appalto, ha permesso alla Cooperativa di dare ulteriori opportunità di lavoro ad un numero sempre maggiore di persone in difficoltà.

Crescendo il numero delle persone impiegate e l'esigenza di dare loro stabilità occupazionale, la Cooperativa si è adoperata al fine di rispondere alle esigenze del "mercato" differenziando per quanto più possibile i propri settori di attività.

La Progetto Lavoro, dal 1998 ad oggi ha prestato e presta la propria attività lavorativa e di reinserimento sociale, senza avere mai avuto alcun contenzioso, richiami, contestazioni, multe ecc. dagli Enti Pubblici per i quali ha effettuato i servizi.

SERVIZI SVOLTI ED IN SVOLGIMENTO DAL 1998 AD OGGI

1) servizi di manutenzioni e cura del verde pubblico, giardinaggio, pulizia e manutenzioni locali ed aree esterne, servizio mensa asilo, servizio di vigilanza sugli scuolabus, Amministrazione comunale di Civitella Casanova (Pe)

committente: Amministrazione Comunale di Civitella Casanova (Pe) (Ente Pubblico)

modalità di aggiudicazione: gara di appalto

località di lavoro: Civitella Casanova

periodo contrattuale: dal 20/4/1998 al 31/12/1998 – anno 2008 - servizio concluso

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:
n. 4 unità lavorative di cui n. 2 persone svantaggiate (art. 4 L. 381/1991) e n. 2 persone in particolari condizioni di bisogno

tipologia dello svantaggio: handicap psico-fisici (2) - particolari condizioni di bisogno (2)

personale impiegato per il sostegno: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 1 assistente sociale e n. 1 psicologo

orario di lavoro: dalle ore 10:00 alle ore 14:00 / dal lunedì al sabato

2) servizi di manutenzioni e cura del verde e pulizia delle aree esterne agli edifici scolastici di pertinenza della Amministrazione Provinciale di Pescara

committente: Amm. Provinciale di Pescara (Ente Pubblico)

modalità di aggiudicazione: gara di appalto e successiva convenzione

località di lavoro: Comuni della Provincia di Pescara

periodo contrattuale: dal 7/7/1998 al giugno 2005 (servizi stagionali)

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:
n. 5 unità lavorative di cui n. 3 persone svantaggiate (art. 4 L. 381/1991) e n. 2 giovani in particolari condizioni di bisogno

tipologia dello svantaggio: tossicodipendenza (3) – giovani in particolari condizioni di bisogno (2) (prevenzione dello svantaggio)

personale impiegato per il sostegno: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 1 assistente sociale e n. 1 psicologo

orario di lavoro: dalle ore 9:00 alle ore 14:00 / dal lunedì al venerdì

3) servizi di monitoraggio, individuazione e selezione persone svantaggiate nel territorio del Comune di Manoppello (PE) servizi interni ed esterni all'Ente Comune di Manoppello (Pe): manutenzioni del verde, pulizia locali, segreteria, archiviazione dati, conduzione macchine complesse, lettura di contatori di acqua potabile, nell'attuazione del "Progetto Sperimentale" di cui alla L. R. 135/1996

committente: Amm. Comunale di Manoppello (Ente Pubblico)

modalità di aggiudicazione: proposta della Cooperativa al Comune, approvazione del Progetto, successiva convenzione di cui all' art. 5 della L. 381/1991 così come modificato dall'art. 22 della L. 52/1996

località di lavoro: Manoppello (Pe)

periodo contrattuale: dal 4/12/1998 al 3/12/2001 servizio concluso (i giovani impiegati nel progetto

sono stati assunti dall'Amministrazione comunale di Manoppello)

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 9 unità lavorative di cui n. 5 persone svantaggiate (art. 4 L. 381/1991) e n. 4 giovani in particolari condizioni di bisogno

tipologia dello svantaggio: tossicodipendenza (2) in cura presso il SERT – handicap psico-fisici (2) – handicap fisico (1) - giovani in particolari condizioni di bisogno (4) (prevenzione dello svantaggio)

personale impiegato per il sostegno: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 1 assistente sociale, n. 1 psicologo e n. 1 segretaria

orario di lavoro: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 / dal lunedì al venerdì (min. 14 ore max 20 ore settimanali a seconda della qualifica e delle mansioni espletate)4) servizi di organizzazione per la raccolta differenziata dei rifiuti solidi urbani ed umidi nel territorio del Comune di Manoppello (Pe)

committente: Amm. Comunale di Manoppello (Ente Pubblico)

modalità di aggiudicazione: licitazione privata

località di lavoro: Manoppello (Pe)

periodo contrattuale: dal 1/10/1999 al 31/12/1999 (n. 2 unità lavorative) e dal 1/1/2000 al 30/6/2001 n.1 unità lavorativa) al 30/6/2001

personale impiegato nell'espletamento dei servizi: dal 1/10/1999 al 31/12/1999 n. 2 unità lavorative di cui n. 1 unità svantaggiata (art. 4 L. 381/1991) e dal 1/1/2000 al 30/6/2001 n. 1 unità svantaggiata

tipologia dello svantaggio: handicap psico-fisico (1) – giovani in particolari condizioni di bisogno (1) (prevenzione dello svantaggio)

personale impiegato per il sostegno: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 1 assistente sociale e n. 1 psicologo

orario di lavoro: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 / dal lunedì al venerdì (max 20 ore settimanali)

5) servizi di sostegno a giovani portatori di handicap psico-fisici in corsi di formazione professionali

committente: Soc. Coop. Progetto Lavoro – C.F.P. “P.M. Kolbe” di Vasto (enti privati)

modalità di aggiudicazione: promozione-progettazione realizzazione e attuazione dei corsi in collaborazione con il C.F.P. “P.M. Kolbe” di Vasto (corsi finanziati dalla Regione Abruzzo)

località di lavoro: Vasto - Lanciano

periodo contrattuale: dal 1/10/1999 al 31/12/1999

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 5 unità lavorative: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 2 operatori sociali, n. 1 assistente sociale e psicologo

orario di lavoro: dalle ore 8:30 alle ore 13:30 / dal lunedì al venerdì (max 10 ore settimanali)

6) servizi di sostegno psico-fisico ai giovani portatori di handicap psico-fisici in corsi di formazione professionali

committente: Soc. Coop. Progetto Lavoro – C.F.P.- E.N.F.A.P. Abruzzo (enti privati)

modalità di aggiudicazione: promozione-progettazione realizzazione e attuazione dei corsi in collaborazione con il C.F.P. "P.M. Kolbe" di Vasto (corsi finanziati dalla Regione Abruzzo)

località di lavoro: Pescara, Atri e Roseto

periodo contrattuale: dal 1/9/2000 al 31/12/2001

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 5 unità lavorative: n. 1 coordinatore dei servizi, n. 2 operatori sociali, n. 1 assistente sociale e n.1

psicologo

orario di lavoro: dalle ore 8:30 alle ore 13:30 / dal lunedì al venerdì (min. 5 ore max 20 ore settimanali)

7) servizi riabilitativi e formativi per l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo a beneficio di utenti in cura presso il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda USL di Pescara e di Tocco Da Casauria in attività di giardinaggio, manutenzione del verde e pulizia in attuazione del "Progetto Armonia" in convenzione con l'Azienda USL di Pescara

committente: Azienda USL di Pescara (Ente Pubblico)

modalità di aggiudicazione: convenzione di cui all'art. 5 L. 381/1991 così come modificato dall'art. 20 della L. 52/1996 con l'Azienda USL di Pescara

località di lavoro: Pescara, Tocco Da Casauria, Scafa, Pietranico, Lettomanoppello, S. Eufemia a Maiella, Caramanico Terme, Manoppello, Roccamorice

periodo contrattuale: dal 16/11/2000 a tutt'oggi (servizio in corso seppur ridotto a n. 5 utenti)

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 1 coordinatore dei servizi, n. 1 operatore sociale, n. 1 assistente sociale, n. 1 psicologo, n. 3 operatori, e n. 15 utenti in cura presso i C.S.M. dell'Azienda USL di Pescara

orario di lavoro: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 / dal lunedì al venerdì (min. 10 ore max 20 ore settimanali a seconda della tipologia dello svantaggio)

8) servizi di pulizia e manutenzione del verde pubblico per l'Amministrazione Comunale di Pescara

committente: Comune di Pescara (Ente pubblico)

modalità di aggiudicazione: avviso pubblico, appalto, licitazione privata, convenzione

località di lavoro: Pescara

periodo contrattuale: da luglio 2003 a giugno 2005 (servizi stagionali)

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 10 unità lavorative - (di cui n. 8 in borsa lavoro) n. 1 coordinatore dei servizi, n. 2 assistenti sociali

Azienda USL di Pescara, staff medico C.S.M. di Pescara,

orario di lavoro: dalle ore 8:30 alle ore 13:30 / dal lunedì al venerdì (min. 5 ore max 20 ore settimanali)

9) servizi di pulizia e manutenzione e gestione di alcuni impianti sportivi del Comune di Pescara, in A.T.I. (dal 02/02/2007 al 31/10/2007 tale appalto è gestito solo dalla Cooperativa Progetto Lavoro)

committente: Comune di Pescara

modalità di aggiudicazione: appalto pubblico,

località di lavoro: Pescara

periodo contrattuale: da dicembre 2004 ad ottobre 2007

personale impiegato nell'espletamento dei servizi:

n. 9 unità lavorative - n. 10 utenti C.S.M. azienda USL di Pescara in borsa lavoro) n. 1 coordinatore dei

servizi, n. 2 assistenti sociali Azienda USL di Pescara, staff medico C.S.M. di Pescara,

orario di lavoro: dalle ore 8:30 alle ore 13:00 / dalle ore 15:00 alle ore 22:00 tutti i giorni (min. 10 ore max 37 ore settimanali con turnazioni)

10) servizi di gestione, pulizia e custodia dei Parchi Pubblici, della Biblioteca Comunale e della Scuola Civica Musicale di S. Giovanni Teatino; servizi di pulizia dei locali degli edifici comunali di S. Giovanni Teatino (CH)

committente: Comune di S. Giovanni Teatino

modalità di aggiudicazione: appalto pubblico

località di lavoro: S. Giovanni Teatino (CH)

periodo contrattuale: dal 16 luglio 2008 a tutt'oggi

personale impiegato nei servizi: n. 11 dipendenti di cui n. 5 persone svantaggiate

11) servizi di vigilanza sugli scuolabus del Comune di S. Giovanni Teatino (CH);

committente: F.B. Servizi – SGT Multiservizi – Comune di San Giovanni Teatino

modalità di aggiudicazione: Gara di appalto

località di lavoro: S. Giovanni Teatino (CH)

periodo contrattuale: **dal 16 settembre 2009 a tutt'oggi**

personale impiegato nei servizi: n. 3 dipendenti di cui n. 1 persona svantaggiata (attualmente n. 3 addetti di cui una persona svantaggiata)

12) Servizi scolastici: Supporto alla Gestione delle mense scolastiche – Comune di San Giovanni Teatino (Pe)

committente: Comune di San Giovanni Teatino (Pe)

modalità di aggiudicazione: Gara di appalto

località di lavoro: San Giovanni Teatino (CH)

periodo contrattuale: dal 16 settembre 2009 a tutt'oggi
personale impiegato nei servizi: n. 15 dipendenti di cui n. 7 persone svantaggiate

13) servizi di gestione dei parcheggi comunali del Comune di San Giovanni Teatino (Ch)

committente: Comune di S. Giovanni Teatino
modalità di aggiudicazione: Convenzione L.381/1991
località di lavoro: S. Giovanni Teatino (CH)
periodo contrattuale: dal 3 maggio 2010 al 31 luglio 2011
personale impiegato nei servizi: n. 6 dipendenti di cui n. 2 persone svantaggiate

14) servizi di custodia e pulizia impianti sportivi e servizio mensa

committente: F.B. Servizi – SGT Multiservizi – (Società partecipate al 100% del Comune di San Giovanni Teatino)
modalità di aggiudicazione: Convenzione L. 381/1991
località di lavoro: S. Giovanni Teatino (CH)
periodo contrattuale: dal 1° febbraio 2011 a tutt'oggi
personale impiegato nei servizi: n. 7 dipendenti di cui n. 3 persone svantaggiate

15) servizi di trasporto scolastico e sorveglianza sugli scuolabus Comune di Civitella Casanova (Pe)

committente: Comune di Civitella Casanova (Pe)
modalità di aggiudicazione: appalto pubblico
località di lavoro: Civitella Casanova
periodo contrattuale: dal 12 settembre 2011 al 23 settembre 2020
personale impiegato nei servizi: n. 7 dipendenti di cui n. 3 persone svantaggiate (attualmente n 6 addetti di cui n. 1 persona svantaggiata)

16) servizi di sorveglianza sugli scuolabus Comune di Alanno (Pe)

committente: Comune di Alanno (Pe)
modalità di aggiudicazione: appalto pubblico
località di lavoro: Alanno
periodo contrattuale: dal 12 settembre 2011 al 10 settembre 2016
personale impiegato nei servizi: n. 3 dipendenti di cui n. 1 persona svantaggiata

17) servizi di sorveglianza sugli scuolabus Comune di Cepagatti (Pe)

committente: Comune di Cepagatti (Pe)
modalità di aggiudicazione: appalto pubblico
località di lavoro: Cepagatti
periodo contrattuale: dal 2 dicembre 2014 al 13 settembre 2016
personale impiegato nei servizi: n. 4 dipendenti di cui n. 2 persone svantaggiate

18) Servizi scolastici.: Trasporto scolastico, gestione mensa e pulizia locali – comune di Montebello di Bertona (Pe)

committente: Comune di Montebello Di Bertona (Pe)
modalità di aggiudicazione: affidamento
località di lavoro: Montebello di Bertona (Pe)
periodo contrattuale: dal 1° aprile 2015 al 31 maggio 2020
personale impiegato nei servizi: n. 4 dipendenti di cui n. 1 persona svantaggiata

19) Servizi scolastici.: Trasporto scolastico, gestione mensa e pulizia locali – comune di Pescosansonesco (Pe)

committente: Comune di Pescosansonesco (Pe)
modalità di aggiudicazione: affidamento diretto
località di lavoro: Pescosansonesco (Pe)
periodo contrattuale: dal 12 settembre 2015 al 23 settembre 2020
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti

20) Servizi scolastici.: Gestione mensa – Comune di Rosciano (Pe)

committente: Comune di Rosciano (Pe)
modalità di aggiudicazione: appalto
località di lavoro: Rosciano (Pe)
periodo contrattuale: dal 1° ottobre 2015 al 28 febbraio 2017
personale impiegato nei servizi: n. 3 dipendenti di cui n. 1 persona svantaggiata

21) Servizi scolastici: Trasporto scolastico e vigilanza sugli scuolabus C.U.C. ALTA VESTINA (Pe)

committente: Comuni di Farindola, Montebello di Bertona, Villa Celiera e Civitella Casanova (Pe)
modalità di aggiudicazione: appalto
località di lavoro: Farindola, Montebello di Bertona, Villa Celiera e Civitella Casanova
periodo contrattuale: dal 09 gennaio 2017 al 4 marzo 2020 (interruzione per COVID -19)
personale impiegato nei servizi: n. 19 dipendenti di cui n. 6 persone svantaggiate

22) Servizi scolastici: Gestione mensa – Comune di Civitella Casanova (Pe)

committente: Comune di Civitella Casanova (Pe)
modalità di aggiudicazione: Gara di appalto
località di lavoro: Civitella Casanova (Pe)
periodo contrattuale: dal 09 ottobre 2015 al 07 giugno 2018
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti di cui una persona svantaggiata

23) Servizi scolastici: Gestione mensa – Comune di Pescosansonesco (Pe)

committente: Comune di Villa Celiera (Pe)
modalità di aggiudicazione: affidamento
località di lavoro: Pescosansonesco (Pe)
periodo contrattuale: dal 18 ottobre al 15 giugno 2019
personale impiegato nei servizi: n. 1 dipendente

24) Servizi scolastici: Gestione mensa – Comune di Villa Celiera (Pe)

committente: Comune di Villa Celiera (Pe)
modalità di aggiudicazione: affidamento
località di lavoro: Villa Celiera (Pe)
periodo contrattuale: dal 09 gennaio al 30 giugno 2017
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti

25) Servizi di Manutenzione e cura ambientale Comune di Farindola (Pe)

committente: Comune di Farindola (Pe)
modalità di aggiudicazione: gara di appalto
località di lavoro: Farindola (Pe)
periodo contrattuale: dal 01 ottobre 2018 al 15 marzo 2019
personale impiegato nei servizi: n. 9 dipendenti di cui n. 5 persone svantaggiate

26) Servizi scolastici: Gestione mensa – Comune di Farindola (Pe)

committente: Comune di Farindola (Pe)
modalità di aggiudicazione: gara di appalto
località di lavoro: Farindola (Pe)
periodo contrattuale: dal 09 ottobre 2018 al 30 maggio 2019
periodo contrattuale: dal 09 ottobre 2019 al 30 maggio 2020
dall'11 gennaio al 30 maggio 2021
dall'8 ottobre 2021 servizio in corso
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti di cui una persona svantaggiata

27) Servizi scolastici: Gestione mensa – Comune di Montebello (Pe)

committente: Comune di Montebello (Pe)
modalità di aggiudicazione: gara di appalto
località di lavoro: Montebello (Pe)
periodo contrattuale: dal 09 ottobre 2018 al 30 maggio 2019
periodo contrattuale: dal 09 ottobre 2019 al 30 maggio 2020
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti di cui una persona svantaggiata

28) Servizi di manutenzione del Patrimonio comunale – Comune di Cepagatti (Pe)

committente: Comune di Cepagatti (Pe)
modalità di aggiudicazione: affidamento
località di lavoro: Cepagatti (Pe)
periodo contrattuale: dal 01 febbraio 2018 al 3 dicembre 2021
personale impiegato nei servizi: n. 2 dipendenti di cui n. 1 persona svantaggiata

29) Servizi di manutenzione stradale comune di San Giovanni Teatino (Ch)

committente: Comune di San Giovanni Teatino (Ch)
modalità di aggiudicazione: affidamento
località di lavoro: San Giovanni Teatino (Ch)
periodo contrattuale: dal 05 agosto 2018 al 31 agosto 2019
personale impiegato nei servizi: n. 1 dipendenti

Al 31.12.2022 la Cooperativa conta n. 32 soci (di cui n. 16 “Persone Svantaggiate” – Art. 4 L. 381/1991 e n. 5 dipendenti non soci.

1.2 Contesto di riferimento

La Cooperativa dal momento della sua costituzione ad oggi ha erogato servizi (costituiti in gran parte da prestazioni ad elevato contenuto di manodopera, parte della quale è fornita da persone in condizioni di svantaggio) in larga prevalenza alle Amministrazioni Pubbliche, con “Convenzioni” relative a Progetti presentati ed attuati e con l’aggiudicazione di Appalti.

La Cooperativa si pone, a livello locale, a sostegno dell’occupazione e del reddito.

Il perdurare dell’attuale generalizzata crisi economica, determinata anche e soprattutto dagli effetti dalla pandemia COVID-19, continua ad avere importanti ricadute sul tessuto economico abruzzese e nei comuni delle province di Pescara e Chieti dove la Cooperativa svolge la propria attività lavorativa.

L'indice di disoccupazione delle due province suddette è decisamente cresciuto negli ultimi anni, così come elevato è stato il ricorso alla cassa integrazione.

In questo contesto la Cooperativa, pur subendo delle variazioni numeriche dell'organico, dovute a cessazione di appalti o ad acquisizioni di ulteriori lavori, è stata in grado di non subire sostanziali ripercussioni, continuando a perseguire una politica di differenziazione dei servizi offerti.

Le aree in cui la Progetto Lavoro ha operato nel corso del 2022 sono quelle relative ai comuni: di San Giovanni Teatino (Ch) e Farindola (Pe).

1.3 Mission

- La mission della Cooperativa è quella di dotarsi di un sistema organizzativo che crei le condizioni necessarie **all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 4 L. 381/1991) e di persone in particolari condizioni di bisogno;**
- Nel cercare per quanto più possibile **la stabilità di occupazione;**
- Nella ricerca della flessibilità, che rappresenta la capacità della Cooperativa di rispondere con tempi e risorse adeguate alle diverse richieste provenienti dal mercato;
- Nel continuo consolidamento del **rapporto con i propri soci.**

1.4 Valori

La Cooperativa organizza la propria attività secondo i principi di:

- **Mutualità** come capacità di instaurare un rapporto vantaggioso tra soci e Cooperativa;
- **Solidarietà** come capacità di ascolto e sostegno nei confronti dei singoli,
- **Democraticità** come capacità di garantire comunicazione e partecipazione a tutti;
- **Impegno** di tutti nel garantire autodeterminazione ed autonomia, assicurando una gestione consapevole e responsabile all'impresa;
- **Il legame con il territorio** in un'ottica di sostenibilità del progetto di impresa nei confronti della comunità locale;
- **Coinvolgimento** nei confronti dei propri soci,
- **Pari opportunità** tra uomini e donne.

1.5 Obiettivi aziendali

La Cooperativa considera obiettivi aziendali a lungo termine:

- **Il rafforzamento dell'immagine** della Cooperativa nei confronti dell'esterno (mercato e opinione pubblica) e del **modello di fare impresa** caratterizzato dalla produzione di ricchezza anche attraverso il lavoro di persone svantaggiate;
- L'aumento del **coinvolgimento dei soci;**
- La diffusione della **sostenibilità** nella sua accezione e ricadute più ampie.

A medio termine:

- Il miglioramento nelle **risposte per l'inserimento** lavorativo di persone svantaggiate;
- Il mantenimento della **stabilità di occupazione** per tutti i lavoratori nel corso dell'anno;

- Il mantenimento di un buon livello di **differenziazione dei servizi e flessibilità** nei confronti delle diverse richieste del mercato;
- L'adozione di scelte che abbiano un immediato **positivo impatto sull'ambiente**;
- Incremento di **percorsi formativi** per i diversi ruoli e mansioni aziendali.

1.6 Modello di Governance e assetto istituzionale

1.6.1 Modello di Governance

Il modello di governance della Cooperativa è basato su alcuni elementi fondamentali:

- a) La **centralità della comunicazione**: ogni addetto ha un riferimento diretto (operatore a supporto tecnico-organizzativo, caposquadra, responsabile di settore) e indiretto (tutor per gli inserimenti lavorativi e responsabile del personale) al quale potersi rivolgere in ogni momento.
Inoltre, ogni qualvolta ricorre la necessità di **riunioni di squadra** (richieste, aggiornamenti, comunicazioni, formazione, ecc.) i lavoratori di ciascun settore incontrano il tutor per gli inserimenti lavorativi e il responsabile del personale. Tali riunioni hanno una durata variabile in relazione degli argomenti trattati;
- b) Il continuo **confronto e verifica** del lavoro svolto: tutte le 3 funzioni e ruoli aziendali sono condivisi tra i lavoratori le cui attività sono simili o affini;
- c) L'**operatività**: tutte le figure con funzioni organizzative, amministrative e direzionali hanno anche mansioni operative;
In quest'ottica assume un'importanza centrale la figura del responsabile di settore che ha un triplice ruolo: operativo (all'interno delle squadre di lavoro) organizzativo (nella gestione degli impegni di lavoro del settore) e di collegamento (all'interno del coordinamento dei settori).

1.6.2 Organi Amministrativi

Gli organi amministrativi della cooperativa sono l'assemblea dei soci e il consiglio di amministrazione.

L'**Assemblea** dei soci è composta da tutti i soci e si riunisce almeno una volta all'anno prima della chiusura del bilancio di esercizio e nel caso di necessità viene convocata l'Assemblea straordinaria.

Le principali delibere dell'assemblea dei soci riguardano l'approvazione del bilancio, l'approvazione del programma annuale dell'attività sociale, l'approvazione dei regolamenti interni, la nomina, revoca

e sostituzione degli amministratori, le modifiche allo statuto sociale.

Il numero dei consiglieri è rimasto invariato a **3 componenti**, così come invariata la sua composizione tra soci lavoratori (1) e soci non lavoratori (2).

Il **Consiglio di Amministrazione** si riunisce ogni qualvolta ve ne sia la necessità.

L'attuale Consiglio di Amministrazione (in carica fino al 11.12.2022) è composto da:

NOME COGNOME	CARICA	RUOLO / FUNZIONE
Mario Di Giovanni	Presidente C. di A.	Direttore Aziendale

Cristina Maria Mattei	Vice Presidente C. di A.	Ufficio LEGALE
Luciano Verrigni	Consigliere C. di A.	Consigliere

Le principali delibere del consiglio di amministrazione riguardano la cura dell'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea, la redazione del Bilancio di Esercizio, l'accoglimento delle domande di adesione proposte dagli aspiranti soci, la predisposizione dei regolamenti interni, la gestione dei rapporti con i soci cooperatori, le decisioni in merito alla partecipazione della Cooperativa a gare d'appalto e trattative private e alla stipula di tutti gli atti e contratti necessari per l'attuazione dell'oggetto sociale.

La normativa vigente non prevede il Collegio Sindacale.

1.7 Assetto organizzativo

1.7.1 Organigramma e funzioni aziendali

Nell'organigramma della Cooperativa il consiglio di amministrazione è in diretto contatto con il gruppo di coordinamento dei settori.

Il gruppo di coordinamento dei settori, opera da interfaccia per tutte le istanze che transitano tra il consiglio di amministrazione e i settori di attività (fanno parte del coordinamento dei settori i responsabili amministrativi, il responsabile del personale, il tutor per gli inserimenti lavorativi e i responsabili di tutti i settori di attività).

Nelle sedute di coordinamento dei settori vengono affrontati gli argomenti rilevanti (sia di natura tecnica che relativi alla gestione delle relazioni) riguardanti tutti i settori di attività.

La funzione di connessione tra consiglio di amministrazione e settori di attività è attuata attraverso:

- I responsabili di settore (appartenenti al gruppo di coordinamento dei settori) che svolgono anche mansioni operative all'interno del proprio settore di appartenenza);
Le riunioni del coordinamento dei settori vengono effettuate ogni qualvolta se ne riscontri la necessità.

1.7.2 Settori di attività

Ogni settore di attività è coordinato da un responsabile.

Ogni settore è composto da squadre di lavoro, ognuna delle quali è gestita da un caposquadra e da operatori a supporto tecnico-organizzativo.,

SETTORE DI ATTIVITA'	SERVIZI GESTITI
Manutenzione Ambientale	-Lavori di pulizia e manutenzione aree verdi
Cucine	-Gestione e supporto alle mense scolastiche
Pulizie	-Lavori di Pulizie e sanificazioni in ambienti Interni ed esterni
Trasporto scolastico	-Conduzione scuolabus e assistenza/vigilanza alunni
Biblioteche	-Gestione biblioteche
Inserimenti lavorativi	-Gestione dei rapporti con i servizi pubblici di assistenza che inviano le persone da inserire al lavoro

1.7.3 Sviluppo di nuovi servizi

All'interno della scelta di diversificazione dell'offerta, l'individuazione e lo sviluppo di nuovi servizi rappresenta per la Cooperativa uno dei principali elementi di continuità ed attenzione alle richieste del mercato.

2 - PARTE SECONDA: LA DIMENSIONE ECONOMICA

2.1 Dati significativi di gestione

2.1.1 Principali indicatori del conto economico

Di seguito l'andamento del valore della produzione nell'ultimo triennio:

	Valore della produzione
2020	€ 292.668,00
2021	€ 329.723,00
2022	€ 337.844,90

Rilevante rimane sul totale dei costi il peso delle spese per il personale di € 293.500,43 (pari a circa il 95 %).

Di seguito il risultato economico negli ultimi 3 esercizi:

	Risultato economico utile (perdita) d'esercizio
2020	(€ 3.649,00)
2021	€ 156,00
2022	€ 2.609,27

Il valore della produzione media dell'ultimo triennio è di € 320.078,00

2.1.2 Principali indicatori dello stato patrimoniale

Con riferimento allo stato patrimoniale vi è da dire che nonostante il periodo di difficoltà dovuta all'emergenza Covid-19 la cooperativa continua ad avere una situazione patrimoniale attiva.

	Patrimonio Netto	Capitale Sociale
2020	€ 4.217,00	€ 1.334,00
2021	€ 568,00	€ 1.334,00
2022	3.649,19	€ 1.334,00

2.2 Valore aggiunto

Il valore aggiunto è rappresentato dalla ricchezza complessiva che la Cooperativa genera attraverso la gestione delle proprie attività e che ripartisce tra i propri stakeholder (gli “stakeholder” – in italiano - “portatori di interessi” sono rappresentati dall’insieme dei soggetti che hanno un “interesse” nei confronti della Cooperativa e che con il loro comportamento possono influenzarne l’attività). Nello specifico la Cooperativa si è sempre attivata per il raggiungimento dello scopo mutualistico offrendo occupazione ai propri soci.

Nella tabella seguente le voci del conto economico sono state riclassificate per calcolare il Valore Aggiunto Globale Netto relativo agli ultimi 3 esercizi.

	Valore Aggiunto Globale Netto
2020	€ 282.509,00
2021	€ 305.258,00
2022	€ 293.500,00

La ricchezza prodotta dalla Cooperativa risulta essere diminuita nell’ultimo esercizio.

Le voci del conto economico sono state riclassificate per mostrare la distribuzione del valore aggiunto tra gruppi omogenei di stakeholder.

I dati mostrano come la ricchezza complessivamente generata dall’attività della Cooperativa sia:

- Principalmente **ridistribuita ai lavoratori** (A) sotto forma di salari e stipendi;
- **Reinvestita in azienda** (D) in forma di quote di ammortamento per investimenti e di destinazione di parte degli utili di esercizio a riserva;
- Impiegata per l’**utilizzo dei servizi bancari**;
- Utilizzata per il **pagamento delle imposte** alla Pubblica Amministrazione (B).

3 - PARTE TERZA: GLI ASPETTI SOCIALI

3.1 Soci

La Cooperativa prevede al suo interno, come da Statuto la presenza di tre tipologie di soci: soci lavoratori, soci sovventori e soci volontari.

La Cooperativa dalla sua fondazione (1996) non ha mai avuto le figure di soci sovventori e soci volontari.

3.1.1 **Andamento della base sociale**

Nella tabella seguente è riportata la composizione della base sociale negli ultimi 3 anni per i soci e i non soci lavoratori:

<u>DIPENDENTI SOCI E NON SOCI</u>					
DONNE			UOMINI		
ANNO	Svantaggiate	Non Svantaggiate	Svantaggiati	Non Svantaggiati	Totale
2020	8	24	5	10	47
2021	10	22	7	4	43
2022	8	18	4	2	32

3.1.2 Partecipazione dei soci

La partecipazione dei soci alla vita associativa trova soprattutto significato nella presenza alle assemblee annuali.

Nell'ultimo triennio 2019-2020-2021, la presenza alle assemblee dei soci è stata mediamente pari al 52% del totale dei soci.

3.1.3 Servizi ed agevolazioni per i soci

Al fine di accrescere il valore del rapporto e degli scambi mutualistici, la Cooperativa offre a tutti i propri soci servizi di consulenza e di supporto per adempimenti burocratici, amministrativi e contabili.

3.2 Soci lavoratori e dipendenti

La Cooperativa prevede al proprio interno due tipologie distinte di lavoratori:

- 1- I **dipendenti**, ovvero le persone con un contratto di lavoro di tipo subordinato, ma senza un rapporto associativo con la Cooperativa;
- 2- I **soci lavoratori**, ovvero le persone con un contratto di lavoro di tipo subordinato che si sono anche associate alla Cooperativa attraverso l'acquisizione di una quota sociale (il valore nominale di ciascuna azione sociale è di € 25,00).

3.2.1 Dipendenti

Sono dipendenti coloro che instaurano con la Cooperativa unicamente un rapporto di lavoro (anch'esso regolato, come per i soci lavoratori, dal CCNL delle cooperative sociali) non diventando, però, soci della Cooperativa.

I diritti e i doveri dei dipendenti sono, pertanto, unicamente connessi alla rispettiva mansione lavorativa, non avendo essi alcun diritto o dovere in ambito di partecipazione alla vita sociale della Cooperativa (ai dipendenti non è richiesto di partecipare alle assemblee dei soci e agli altri momenti associativi).

3.2.2 Soci lavoratori

Sono soci lavoratori coloro che instaurano con la Cooperativa un rapporto di lavoro, divenendo anche soci della Cooperativa.

I soci lavoratori hanno, pertanto, diritti e doveri sia in ambito lavorativo (in relazione alla propria mansione lavorativa) sia in ambito di partecipazione alla vita della Cooperativa (in particolare in sede di assemblea dei soci e negli altri momenti associativi).

3.2.3 Linee politiche nei confronti dei soci lavoratori

Il rapporto che si instaura tra cooperativa e socio lavoratore si fonda sulla partecipazione, sulla responsabilità, sulle opportunità di crescita professionale e personale e sul rispetto delle obbligazioni contrattuali.

Al socio lavoratore è richiesta la presenza ai diversi momenti collegiali nei quali si affrontano le scelte operative e strategiche riguardanti la gestione e la programmazione dell'attività sociale.

Ai soci lavoratori (così come anche per i lavoratori dipendenti non soci) è applicato il CCNL delle Cooperative sociali, siglato a livello nazionale da LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, FP-CIGL, FPSCISL, FISASCAT/CISL e UIL-FPL.

3.2.4 Consistenza e composizione dei lavoratori

Lavoratori per settore di attività nell'anno 2022:

<u>SOCI NON LAVORATORI</u>					
DONNE			UOMINI		
ANNO	Svantaggiate	Non Svantaggiate	Svantaggiati	Non Svantaggiati	TOTALE
2020	1	2	1	-	4
2021	0	5	2	-	5
2022	2	1	2	1	6

<u>SOCI LAVORATORI</u>					
DONNE			UOMINI		
ANNO	Svantaggiate	Non Svantaggiate	Svantaggiati	Non Svantaggiati	Totale
2020	5	12	6	9	32
2021	9	14	6	4	33
2022	7	18	5	2	32

Servizi svolti

Servizi	Numero dipendenti	Soci lavoratori	Dipendenti non soci	Maschi	Femmine	Svantaggiati
Manutenzione Ambientale	4	4	0	3	1	4
Mense	15	14	1	2	13	5
Pulizie	4	4	0	2	3	1
Vigilanza su scuolabus	4	4	1	0	4	0
Biblioteche	2	0	2	0	2	0
Amministrativi	2	2	0	2	0	0
TOTALE	31	28	4	9	23	10

Inserimenti lavorativi

BORSE LAVORO			
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE
2020	0	6	6
2021	0	4	4
2022	0	0	0

3.2.5 Partecipazione e soddisfazione dei soci lavoratori

Ai soci lavoratori è richiesta la partecipazione:

- alle assemblee dei soci
- ai consigli di amministrazione, in qualità di consiglieri
- alle riunioni di coordinamento
- alle riunioni di settore

Gli elementi per la valutazione dell'attuale livello di soddisfazione dei soci lavoratori indicano un buon livello di soddisfazione sia rispetto alle mansioni svolte sia rispetto ai colleghi.

3.2.6 Ristorni ai soci lavoratori

La Cooperativa non prevede ristorni ai soci lavoratori.

3.2.7 Relazioni sindacali

Il diritto dei soci lavoratori e dei dipendenti è garantito con la completa applicazione di tutti gli istituti previsti dal CCNL delle cooperative sociali.

La Cooperativa, a tutt'oggi, non ha mai avuto alcun provvedimento da parte dell'autorità giudiziaria per il non corretto trattamento dei propri lavoratori e né contenziosi o vertenze con le organizzazioni sindacali.

3.2.8 Pari opportunità nel lavoro

La Cooperativa ha sempre offerto uguali possibilità di accesso al mondo del lavoro alle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. 381/1991 e alle persone in particolari condizioni di bisogno, siano esse maschi o femmine.

3.2.9 Formazione e aggiornamento

Nel 2022 sono stati organizzati corsi di formazione relativi all'aggiornamento interno in ambito di sicurezza sul lavoro, anche e soprattutto in riferimento alle norme di contenimento della pandemia COVID-19.

Le spese sostenute ammontano ad € 3.500,00

3.2.10 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Nel 2022 le spese sostenute ammontano ad € 4.300,00.

La Cooperativa possiede al suo interno tutte le figure previste dalla normativa vigente e tutta la documentazione relativa ai rischi valutati (Documento di Valutazione dei Rischi, Manuale di Gestione della Sicurezza, procedure di lavoro).

Tutti i lavoratori sono sottoposti a visita medica preventiva e di controllo e a tutti sono forniti i Dispositivi di Protezione individuali necessari per le diverse lavorazioni.

La Cooperativa utilizza inoltre il supporto dello studio International Work di Montesilvano (Pe).

3.3 Soci sovventori

La Cooperativa non ha mai avuto soci sovventori.

3.4 Soci volontari

La Cooperativa non ha mai avuto soci volontari.

3.5 Clienti

La Cooperativa ha quali clienti per la maggior parte le Amministrazioni Pubbliche con le quali ha sempre avuto rapporti di trasparenza e fiducia in quanto ha sempre fornito servizi professionali e di qualità.

La Cooperativa, a tutt'oggi, non ha mai avuto questioni, richiami, annullamenti di contratto, contenziosi, ecc. dalle Amministrazioni pubbliche alle quali ha fornito servizi.

3.5.1 Caratteristiche della clientela

La Cooperativa opera con clienti (Amministrazioni Pubbliche) appartenenti alle province di Pescara e Chieti.

3.5.2 Soddisfazione del cliente e sistema di qualità

La soddisfazione dei clienti è misurata quotidianamente dai rapporti che il responsabile commerciale instaura con gli stessi.

Gli elementi a disposizione, a tutt'oggi, indicano un buon livello generale di soddisfazione.

La Cooperativa, pur non possedendo “Certificazioni di qualità” per i servizi che svolge, è stata ed è capace di rendere servizi professionali e di qualità, tanto che come detto al punto 3.5, non ha mai avuto disservizi di sorta.

3.6 Fornitori

La Cooperativa opera con fornitori prevalentemente appartenenti al territorio dove svolge le proprie attività lavorative e con gli stessi ha instaurato rapporti di collaborazione e fiducia.

3.6.1 Caratteristiche dei fornitori

La Cooperativa si avvale di fornitori in prevalenza locali per l’acquisto di prodotti, attrezzi, materiali di consumo, materie prime, automezzi, piccole attrezzature, servizi per la sicurezza del lavoro.

3.6.2 Soddisfazione del fornitore e sistema di qualità

Gli elementi a disposizione per la valutazione dell’attuale livello di soddisfazione dei fornitori indicano un buon livello generale.

La Cooperativa ad oggi ha scelto di non attivare un percorso di certificazione di qualità.

3.6.3 Reclami e controversie

La Cooperativa non ha mai ricevuto comunicazioni di disservizi rispetto ai rapporti con i fornitori né richieste di risarcimento da parte degli stessi:

3.7 Rapporti con le Istituzioni e il sistema finanziario

La Cooperativa opera principalmente con i seguenti Enti:

- CCIAA Camera di Commercio di Chieti-Pescara
- Banche BPER filiale n. 1 di Pescara
- Compagnie assicurative UNIPOL-SAI agenzia Pescara
- Associazioni di categoria AGCI
- Autorità di vigilanza Direzione Territoriale del Lavoro di Pescara

3.7.1 I rapporti con la Camera di Commercio di Chieti-Pescara

La Cooperativa ha un buon rapporto con la CCIAA di Chieti-Pescara, è stata sempre puntuale e precisa in tutti gli adempimenti di competenza (deposito Bilanci, denunce inizio attività ecc.).

3.7.2 I rapporti con il sistema finanziario

Anche nel 2021, come negli anni precedenti, la Cooperativa, che ha il conto corrente con la BPER filiale n. 1 di Pescara (ex UNIPOL BANCA) ha proseguito nell’utilizzo di alcuni strumenti bancari, in particolare con l’anticipo su fattura, dovuto alla necessità di far fronte ai ritardi nei pagamenti da parte degli Enti Pubblici.

3.7.3 I rapporti con le compagnie assicurative

La Cooperativa attualmente e da molti anni opera con L'UNIPOL-SAI S.P.A. agenzia Mario Del Grande in Pescara, i servizi assicurativi utilizzati riguardano:

- Responsabilità civile verso terzi (RCT) e verso i dipendenti (RCO)
- Assicurazione automezzi
- Assicurazione per infortunio e/o morte del conducente
- Garanzie e fidejussioni richieste dagli Enti appaltanti

3.7.4 I rapporti con le fondazioni bancarie

La Cooperativa non ha mai avuto rapporti con fondazioni bancarie.

3.7.5 I rapporti con le associazioni di categoria

La Cooperativa aderisce dal 1996 (data della costituzione) alla Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI) associazione di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo italiano.

3.7.6 I rapporti con le Autorità di vigilanza

Dalla sua costituzione a tutt'oggi la Cooperativa partecipa alle attività promosse dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara, per seguire le corrette modalità per la gestione del personale e più in generale, in materia di promozione della legalità nel settore cooperativo locale.

3.8 Servizi pubblici di assistenza alla persona

3.8.1 Metodologia dei progetti di inserimento al lavoro delle persone svantaggiate (art. 4 L. 381/1991)

La Cooperativa Progetto Lavoro ha inteso e intende sviluppare obiettivi conoscitivi ed operativi con la seguente metodologia:

- verificare la reale possibilità di integrazione dei soggetti svantaggiati, di cui all'art. 4 della L. n. 381/1991, all'interno di singoli processi lavorativi, soprattutto di utilità sociale; La Cooperativa Progetto Lavoro è, con competenza e passione, attiva e propositiva attraverso vaste esperienze e validi risultati nel realizzare un modello di recupero e di integrazione sociale delle persone svantaggiate per mezzo del lavoro.
- per un più efficace esercizio della funzione sociale con crescita della quantità dei contesti lavorativi e con inserimento lavorativo di un maggior numero di persone svantaggiate;
- avere conoscenza di appartenenti a fasce di popolazione svantaggiate per poi inserirli in Cooperativa anche come soci e nel mondo del lavoro.

La metodologia e le azioni vengono rappresentate affinché venga conosciuta e validata l'importanza degli interventi effettuati e l'indubbia valenza "terapeutica" nella "cura" dello svantaggio e, in presenza di un percorso condiviso, si andrà a

esporre una concreta presentazione focalizzata all'espletamento specifico di servizi utili alla collettività ed alle persone svantaggiate da inserire in Cooperativa.

In questo contesto si pone in evidenza che la scrivente Cooperativa ha in corso programmi di inserimenti formativi e lavorativi rivolto agli utenti affetti da disturbi della personalità per realizzare il collocamento al lavoro attraverso l'attuazione di modalità, metodologie e strumenti atti a perseguire le finalità previste dalle Leggi di riferimento.

La Cooperativa già dal 1999 e fino al 31 dicembre 2021, ha avuto in essere in convenzione con il Dipartimento di Salute Mentale dell'Ospedale Civile "Santo Spirito" di Pescara Progetti di Ergoterapia quali "Armonia" e "Armonia over 45". Per motivi non inerenti la volontà della Cooperativa L'Azienda AUSL di Pescara, ha deciso di diversificare gli inserimenti degli utenti.

Fino al 31 dicembre 2021 la Progetto Lavoro ha avuto in "Borsa Lavoro" n. 5 utenti del DSM di Pescara. Le persone inserite sono a carico dei servizi pubblici di assistenza, che si occupano, di concerto con la Cooperativa, di progettare il loro reinserimento sociale, le stesse persone non sono assunte dalla Cooperativa, ma ricevono una remunerazione (borsa lavoro) direttamente dal servizio pubblico.

Nel 2022, stranamente e per motivi non dipendenti dalla volontà della cooperativa, la ASL di Pescara, pur avendo rinnovato la convenzione in essere con la cooperativa, non ha attivato le "Borse Lavoro", a fronte di una non cessata necessità a beneficio delle persone inserite, che si sono ritrovate senza opportunità di inserimento lavorativo, con l'aggravio delle condizioni oggettive e soggettive, non solo cliniche, ma anche e soprattutto economiche.

Nel tipo di intervento che si è proposto al Dipartimento di Salute Mentale di indicare con propria équipe risorse umane da attivare in un percorso formativo e poi lavorativo finalizzato alla realizzazione di un concreto avvicinamento al lavoro nel quale le abilità delle persone svantaggiate saranno utilizzate con iniziative orientate all'integrazione socio-lavorativa.

Tale iniziativa, in relazione alle potenzialità dei soggetti interessati e con la definizione di convenzioni, affidamenti e appalti, sarà da sostenere anche con la concessione di ordinari contributi economici alla presente Cooperativa che intende sempre più realizzare l'inserimento lavorativo, anche a tempo parziale, di persone svantaggiate al fine di favorire i predetti scopi di promozione sociale.

Le linee guida che caratterizzano l'intervento partono dalla convinzione che l'inserimento lavorativo costituisca:

1. una tappa del percorso riabilitativo di pazienti che hanno raggiunto una buona stabilità psichica;
2. un mezzo che permette a persone con disagio di riacquisire gradualmente alcune abilità nella socializzazione e nel progressivo reinserimento sociale;
3. una condizione positiva per elevare l'autonomia e il livello di autostima dei soggetti interessati;
4. un positivo e progressivo contenimento della spesa sociale.

Il progetto riabilitativo e di inserimento nel lavoro, naturalmente, sarà seguito e controllato da una équipe operativa del Dipartimento di Salute Mentale che ha in carico i vari soggetti destinatari del progetto e che affianca e verifica, nel contempo, l'azione e l'attività svolta dalla Cooperativa.

Questo percorso si andrà a sviluppare con i seguenti passaggi operativi:

- approfondita conoscenza di ogni utente, delle sue potenzialità e del contesto familiare e di vita di appartenenza;
- definizione degli obiettivi ed individuazione della tipologia di percorso più idonea al raggiungimento degli stessi;
- inserimento nella Cooperativa per una appropriata formazione finalizzata all'occupazione lavorativa;
- collaborazione, per quanto possibile, anche con il CPI-Centro per l'Impiego e il SILUS -Servizio Inserimento Lavorativo Utente Svantaggiata;
- conoscenza approfondita del lavoro e dell'ambiente di svolgimento, indicazione, da parte della Cooperativa, di un referente guida per le persone svantaggiate interessate nonché di collegamento con il gruppo di lavoro di inserimento;
- predisposizione di un programma operativo in cui siano coinvolti tutti i soggetti che interagiscono con le persone interessate;
- individuazione degli obiettivi riabilitativi e della possibile tempistica per raggiungerli con mansioni da far accrescere correlate a un adeguato corrispettivo di sostegno economico;
- verifica dell'andamento di inserimento ed eventuale riparametrazione in base a variabili ambientali e individuali;
- eventuale collaborazione ed integrazione con altre reti di territorio (istituzioni, servizi sociali e di tutela della salute).

Dopo l'individuazione dei possibili soggetti interessati, il percorso di avvicinamento al lavoro si realizzerà in due fasi:

1. Svolgimento di corsi di formazione-lavoro che prevedono una parte teorica di orientamento ed una parte pratica (stage e tirocini formativi) anche con la collaborazione di enti e consulenti esterni alla Cooperativa;

2. Inserimenti di orientamento al lavoro e di osservazione, finalizzati a:

- *progressiva conoscenza e padronanza* dell'ambiente di lavoro e delle tecniche produttive, in un contesto semi-protetto attento sulle modalità relazionali e sul raggiungimento di una maggiore autonomia;

- *osservazione delle capacità* reali del soggetto in un ambiente lavorativo con un percorso finalizzato all'effettivo ingresso nel mondo del lavoro (stadio avanzato del programma) rivolto a persone svantaggiate prive di capacità di inserimento autonomo.

Nel programma di abilitazione e inserimento lavorativo appare opportuno anche prevedere una tempistica di valutazione della validità del percorso e tanto potrà essere definito con forme stabili di consulenza e tutoraggio considerando pure che l'adattamento e la partecipazione al lavoro del soggetto necessita di fruire di sostegno economico e che esiste un obiettivo di contenimento del volume dei costi per il sostegno psichico sanitario.

In definitiva il programma è finalizzato a un reale avviamento al lavoro e la compartecipazione è finalizzata a sostenere la motivazione e l'adesione di tutti i partecipanti - servizio di salute pubblica, utenti e cooperativa - con finalità diverse e mai contrastanti.

- Per quanto di pertinenza al Servizio di salute pubblica risulta immediatamente comprensibile la validità del modificare lo status delle persone svantaggiate che da pazienti sostenuti solo con cure cliniche e farmacologiche si avviano a essere lavoratori impegnati nella vita sociale. In tal modo si andrà a verificare una coerente riduzione di strutture utilizzate dagli utenti unitamente a un risparmio di servizi e personale medico e paramedico e tanto risulta essere un metodo funzionale, intelligente e umano decisamente efficace che consentirà sostanziosi vantaggi sul piano costi/benefici.
- Per quanto riguarda le persone svantaggiate il lavoro svolge un ruolo fondamentale in quanto si va ad attuare un principio costituzionale, si favorisce la costruzione di una identità, si costruisce fiducia e autostima e si realizza una indipendenza economica (ad es. con borse-lavoro). Lavorare costituisce quindi un elemento fondante e qualificante nella costruzione di un percorso di inclusione sociale, diventando l'imprescindibile punto di partenza per un percorso di crescita umana e di riabilitazione sociale.
- La Cooperativa svolge una mission sociale, ma con servizi, personale e modalità imprenditoriali per cui dall'attività svolta deve avere introiti sufficienti a remunerare le prestazioni lavorative dei soci e dei lavoratori occupati che sono determinate con leggi e contratti collettivi per cui è fondamentale che l'avvicinamento al lavoro delle persone disagiate venga sostenuto con intervento anche dei vari Enti in maniera condivisa e adeguata.

3.8.2 Le collaborazioni con i servizi pubblici

La Cooperativa nel corso degli anni ed anche nel 2021 ha collaborato e collabora con i seguenti Enti pubblici:

- Il Servizio per le Tossicodipendenze della ASL di Pescara, che si occupa sul territorio di persone con problemi di dipendenze da alcool e droghe;
- Il Dipartimento di Salute Mentale della ASL di Pescara, che si occupa della realizzazione di percorsi lavorativi con persone con disturbi psichici più o meno gravi;
- I Centri per l'Impiego, in particolare delle Province di Pescara e Chieti che si occupano della predisposizione di percorsi lavorativi.

3.9 Comunità locale

3.9.1 Rapporto con l'AGCI (Associazione Generale Cooperative Italiane) alla quale la Progetto Lavoro aderisce

La Cooperativa, dal 1996 anno della sua costituzione, aderisce all'AGCI (Associazione Generale Cooperative Italiane) e con la stessa ha sempre avuto e con la stessa ha sempre avuto un rapporto di collaborazione e di partecipazione.

La Cooperativa dall'AGCI è sottoposta, come per Legge, alle Revisioni annuali e non ha mai avuto alcuna osservazione, prescrizione e irregolarità dalla stessa.

3.9.2 Rapporto con le altre cooperative sociali

La Cooperativa ha sempre avuto un rapporto di cordialità e collaborazione con le altre cooperative sociali presenti sul territorio di riferimento, non solo con le cooperative aderenti all'AGCI, ma anche con quelle aderenti ad altre Centrali di cooperative.

Al momento la progetto Lavoro non fa parte di alcun consorzio di cooperative e non ha in essere alcun ATI (Associazione Temporanea di Imprese).

3.10 Progetti

La Cooperativa nel 2022 in relazione alla grave pandemia verificatasi ed ancora in corso, pur avendo avviato le procedure, di concerto con il Servizio per le Tossicodipendenze e con il Dipartimento di Salute Mentale della ASL di Pescara, per la presentazione di un progetto tendente al reinserimento socio-lavorativo di persone in cura, non ha potuto continuare nella realizzazione dello stesso, che sarà ripreso appena possibile.

Nel corso del 2022, la Cooperativa ha continuato attraverso le proprie attività lavorative a realizzare progetti precedentemente messi in atto, dando un notevole contributo all'integrazione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate e in particolari condizioni di bisogno.

Obiettivi di miglioramento

Gli obiettivi di miglioramento per il futuro si possono così sintetizzare:

- **Consolidamento** della funzione di inserimento lavorativo, in particolare nella progettazione dei percorsi soggettivi per la gestione delle persone svantaggiate, Naturalmente in stretta concertazione con gli Enti preposti.
Questo obiettivo si rafforza e si realizza ogni anno cercando per quanto più possibile, attraverso l'attuazione di progetti di sviluppo, sempre finalizzati alla creazione di nuovi posti di lavoro con un'attenzione particolare alle nuove tipologie di svantaggio che stanno emergendo (disoccupati, immigrati, donne sole con figli, minori in dispersione scolastica).
Un importante aspetto da considerare sarà la formazione di questi soggetti anche nelle attività più semplici e nell'uso di piccole attrezzature in modo che si possano spendere sul mercato del lavoro più ampio con competenze consolidate.
- Maggiore **fidelizzazione** dei soci della Cooperativa.
Prosegue, in tal senso, l'impegno del Consiglio di Amministrazione nel predisporre strumenti e momenti che possano permettere ai valori che hanno avvicinato i soci alla Cooperativa di diventare anche argomenti di confronto assembleare.
- Il **Potenziamento dei servizi propri** attraverso l'attivazione di nuove aree di servizi rivolti non solo alle Amministrazioni Pubbliche, ma anche ai privati. Ciò permetterà alla Cooperativa di crearsi una maggiore autonomia riducendo la dipendenza dall'Ente Pubblico, una condizione che spesso limita la creatività e la capacità di innovazione e di pianificazione, legando le sorti della Cooperativa alle scelte correnti delle diverse amministrazioni.

