

Bilancio Sociale Emc2 onlus società cooperativa sociale a rl 2023

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

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Introduzione

Il Bilancio Sociale è uno strumento che permette alle organizzazioni di rendicontare, oltre all'aspetto economico della propria attività (ruolo svolto dal Bilancio Economico di Esercizio), anche l'aspetto di relazione con i propri stakeholder esterni ed interni, ossia i soggetti "portatori di interessi. Scopo principale del Bilancio Sociale è l'osservazione che ogni organizzazione, in diverso modo e misura, possiede e manifesta un determinato indirizzo etico, che indirizza le sue scelte strategiche e le sue azioni quotidiane. Il Bilancio Sociale, perciò, si configura come un vero e proprio processo di analisi dei rapporti che l'organizzazione intrattiene con tutti coloro che hanno un interesse nei confronti della struttura: questo approccio porta ad un ragionamento profondo sul modello di business, sulle relazioni sociali e sulla distribuzione efficace del valore aggiunto creato con la propria attività.

La finalità generale della redazione del Bilancio Sociale è quella di avviare un percorso di rendicontazione sociale, che di anno in anno si sviluppi (replicabilità del modello) e si caratterizzi ulteriormente, partendo dalle fonti informative esistenti presso l'organizzazione e che ci consenta di:

- raccogliere e organizzare i risultati rilevanti relativi all'impatto della struttura sul territorio
- evidenziare il grado di coerenza tra mission, strategie, attività e risultati conseguiti
- comunicare efficacemente i dati rilevanti e la coerenza funzionale dell'intera organizzazione rispetto agli stakeholder interni ed esterni.

Nello specifico, la redazione del bilancio sociale serve a:

- dotare l'organizzazione di un ulteriore ed efficace strumento di governance
- migliorare l'efficacia comunicativa
- organizzare in modo coerente le diverse fonti informative che descrivono le numerose attività, evidenziando eventuali ulteriori esigenze informative
- rilevare la produzione di valore aggiunto e la sua distribuzione in base agli stakeholder e alle strategie
- implementare un sistema di gestione delle attività secondo un modello di rendicontazione sociale.

Il nostro bilancio sociale si compone di 4 sezioni:

EMC2: chi siamo e da dove veniamo quindi il nostro identikit;

UNA COOPERATIVA SOCIALE CHE FA SERVIZI: i valori che sottendono il nostro agire quotidiano con un accenno alle nostre attività divise per aree di intervento;

PRODUCENDO: analisi quantitativa ed economica della Cooperativa;

RELAZIONI: gli stakeholder interni ed esterni

La lettera del Presidente

Il 2023 è stato l'anno del nostro ventennale; lo abbiamo celebrato insieme lo scorso settembre e riprendo le parole di quella bella giornata di festa.

"Prima di tutto la bellezza dell'oggi, di questa giornata: perché festeggiare l'anniversario di una cooperativa è profondamente diverso dal celebrare l'anniversario di una qualunque impresa profit che in qualche modo è la storia dell'imprenditore, di una sola persona che è il proprietario di quell'impresa. Festeggiare il compleanno di una cooperativa è celebrare un momento collettivo, la festa di tutti coloro che in vario modo hanno fatto parte e si sono uniti a questo gruppo di persone per vari motivi ma che in ogni caso hanno contribuito a tutto questo.

Dell'origine, nel 2003 a Fontanellato, voglio solo ricordare che è stata una gemmazione perché questo era il progetto di quegli anni. E visto che io che per formazione ho conosciuto ed amato i numeri ma per professione ho poi conosciuto le piante, voglio pensare che tra i tanti tipi di gemme che sono presenti in un essere vegetale, la nostra cooperativa fosse una di quelle gemme speciali che sono le gemme latenti. Sono speciali perché sono gemme che sono presenti nella pianta ma non si vedono finché qualcosa di particolare non accade, un bisogno appunto speciale che le risveglia dal torpore. Ecco mi piace pensare che la nostra cooperativa sociale fosse già presente nell'animo e nella testa di tutti noi, di una comunità intera, e che solo il bisogno forte di quegli anni l'abbia fatta nascere e germogliare.

Di oggi, del 2023, voglio solo invece ricordare qualche numero capace di rappresentare quello che siamo: credo che abbiamo sicuramente centrato il primo mandato che avevamo come cooperativa sociale di tipo B: lo scambio mutualistico coi nostri soci che è il lavoro. Oggi siamo circa 400 lavoratori di cui 150 in inserimento lavorativo e probabilmente altrettanti in situazioni di fragilità sociale, che se anche non certificata è oggi forse una delle maggiori preoccupazioni della nostra società. Siamo, per scelta, presenti su tutto il territorio provinciale a partire dal centro di Parma per arrivare a Vigheffio Collecchio Montechiarugolo Fontanellato Fidenza ma anche Bardi e quest'estate Berceto... siamo un gruppo multietnico, multi culturale... oltre 20 nazionalità da tutto il mondo, probabilmente 5/6 religioni diverse ...

Per il domani non so bene cosa pensare, spero solo che quella scintilla nata tanti anni fa possa continuare a fare luce; il bello delle cooperative è, o almeno dovrebbe essere, il passaggio di testimone anche tra chi le conduce pro-tempore, quindi spero che qualcuno, anche tra i più giovani che oggi vivono Emc2, possa raccogliero ed abbia la forza e la fantasia di immaginare quello che potremo essere nei prossimi 20 anni.”

Buona Emc2 a tutti (Luca Cenci)

Nota metodologica

La redazione del Bilancio Sociale riferito all'anno 2023, è stata coordinata dall'ufficio Servizi Generali nella figura della referente per "Innovazione e qualità sociale di impresa" riferimento anche per Emc2 della Responsabilità sociale di impresa, oltre alla responsabile per la comunicazione, il presidente che ricopre anche il ruolo di responsabile commerciale, il vice presidente che ricopre il ruolo di responsabile del personale e la responsabile amministrativa. I portatori di interesse sono stati coinvolti, durante l'anno di rendicontazione descritto, attraverso i questionari di soddisfazione del sistema qualità. L'Assemblea dei Soci ha approvato il Bilancio Sociale dell'anno 2023 in data 19 maggio 2024 ed ha deliberato di pubblicarlo sul sito internet di Emc2 onlus all'indirizzo www.emc2onlus.it.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

emc2 onlus cooperativa sociale scs a rl

Partita IVA

02267170344

Codice Fiscale

02267170344

Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Settore Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

2003

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Consorzi

zenit sociale

Consorzio 45

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma

4

Descrizione attività svolta

SERVIZI AMBIENTALI

INSERIMENTO LAVORATIVO

SERVIZI PER IL CONDOMINIO E PER LA CASA

SERVIZI PER LE IMPRESE

SERVIZI PER LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

SERVIZI PER LE FAMIGLIE

-Vorremmo ridere più spesso, ma soprattutto vorremmo più spesso avere intorno alla testa aria chiara, pulita. È anche grazie alla raccolta differenziata, al recupero di materiali, alla promozione dell'uso di energie rinnovabili e di abitudini di produzione/consumo sostenibili, che possiamo ridurre la nostra impronta ambientale, schiarire l'aria e le idee. I servizi dedicati a Ambiente e Energia costituiscono il settore in cui maggiormente si concretizza la missione di Emc2 Onlus in cui si realizzano molti dei nostri percorsi di inserimento lavorativo. Così, oltre a far bene all'ambiente, favoriamo l'inclusione sociale, mettendo in campo professionalità ed esperienza tecnica. Collaboriamo con realtà pubbliche e private della provincia di Parma nell'ambito ecologico/energetico fornendo loro servizi di Raccolta differenziata di rifiuti urbani, domestici e non; Raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti speciali e ingombranti; Gestione di centri di raccolta differenziata, pubblici o privati; Spazzamento, decoro e igiene urbani; Raccolta del tessile. Inoltre ci occupiamo di letture contatori e manutenzione del fotovoltaico. Emc2 è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali Sezione dell'Emilia Romagna e all'Albo Provinciale per l'Autotrasporto per Conto Terzi.

-Come le onde per il mare, l'inclusione e la formazione sono per noi respiro, palpito incessante: portando avanti attività imprenditoriali e percorsi socio-educativi investiamo la nostra energia cooperativa perché ciascuno trovi benessere e dignità attraverso il proprio lavoro. Insieme agli enti territoriali operiamo nell'ambito dell'inserimento lavorativo assistito realizziamo percorsi di sostegno dedicati a persone con disabilità o condizioni di svantaggio. Progetti educativi, riabilitativi, formativi e di impegno lavorativo con diversi obiettivi di autonomia/responsabilità, anche per chi necessita di maggior protezione e affiancamento educativo. I nostri laboratori di allenamento al lavoro si svolgono nel Podere della Fattoria di Vigheffio, presso Lostello a Parma e nella sede di Fontanellato. Qui abbiamo organizzato una rete di attività che segue tutta la filiera produttiva, dalla realizzazione alla vendita. La creatività e la manualità dell'artigianato e della grafica; l'impegno fisico dell'agricoltura, del giardinaggio o della cura di api e altri animali da cortile; il coinvolgimento relazionale del servizio caffetteria, del negozio e dell'ortobottega; il lavoro routinario del confezionamento: ciascuno in Emc2 può trovare il suo posto e fare la sua parte. Oltre ai laboratori e agli inserimenti lavorativi in cooperativa e in aziende esterne, siamo impegnati in Tirocini formativi finalizzati all'inclusione sociale (Emc2 è soggetto promotore accreditato in Regione Emilia-Romagna); Progetti di educazione e divulgazione ambientale per scuole, famiglie e aziende; Centri estivi per bambini e ragazzi; alternanza scuola/lavoro; Assistenza domiciliare, servizio di trasporto e accompagnamento per persone con disabilità; Servizio Civile Universale (nella rete progettuale di Legacoop).

- Poiché nessun posto è come casa, vogliamo contribuire a rendere case, giardini e condomini più belli e sostenibili. Per promuovere un abitare responsabile, sia da un punto di vista ambientale che sociale, favoriamo il recupero, riuso e riciclo di materiali, il loro corretto smaltimento quando necessario, puliamo e disinfettiamo ambienti, curiamo il verde e lo implementiamo e realizziamo tutti i servizi con il contributo di persone che seguono i nostri percorsi inclusivi di inserimento lavorativo. L'esperienza ci permette di rispondere a ogni esigenza di sgombero e trasloco in qualsiasi tipo di locale, oltre a fornire servizi di facchinaggio e montaggio di arredi. Effettuiamo anche la raccolta di ingombranti e lo smaltimento di rifiuti speciali (consulenze gratuite a domicilio). Offriamo poi la possibilità di risparmiare sul costo del servizio di sgombero in rapporto alla merce recuperabile, rimettendola, quando possibile, in vendita nel nostro mercatino dell'usato a Fidenza, Garabombo, dove si trovano mobili e materiali di seconda mano a prezzi equi. Effettuiamo pulizie e sanificazioni di scale, spazi comuni, uffici; tinteggiamo e eseguiamo piccole manutenzioni edili. Offriamo servizi di alta qualità per tutti gli aspetti della cura del verde, dalla progettazione e realizzazione alla manutenzione (inclusi gli impianti di irrigazione automatici), per creare spazi funzionali e piacevoli, con la consulenza di architetti paesaggisti e agronomi. Progettiamo terrazzi e verde pensile; seminiamo e realizziamo tappeti erbosi o rigeneriamo il manto presente; piantumiamo alberi ad alto fusto, cespugli, siepi; concimiamo e diserbiamo, sfalciamo con macchinari, decespugliamo e scerbiamo; potiamo ed effettuiamo grandi trapianti; movimentiamo terra e ri-naturalizziamo aree golenali ed ex-cave.

- Puntiamo sempre in alto e portiamo lassù anche chi collabora con noi: insieme miriamo a rendere il mondo imprenditoriale più sostenibile, sia dal punto di vista sociale che ambientale. Il nostro valore aggiunto nello svolgimento dei servizi è combinare qualità e efficienza con inclusione e solidarietà. In particolare le aziende con sede in Emilia Romagna in obbligo di assunzione di persone appartenenti a categorie protette ai sensi della L. 68/99, grazie all'art. 22 della L.R. 17/2005 hanno la possibilità di fare fronte alle quote scoperte di lavoratrici e lavoratori con svantaggio, affidando alle cooperative sociali una commessa. In collaborazione con il Servizio Inserimento Lavorativo Disabili della Provincia di Parma, Emc2

individua le condizioni migliori per attuare queste convenzioni e svolgere così importanti attività di supporto alle aziende: Produzione: confezionamento e assemblaggio; logistica e facchinaggio. Manutenzione interno: pulizie e sanificazioni; sgomberi e traslochi; differenziazione e smaltimento di rifiuti industriali e speciali; custodia impianti; gestione centralino, archivi, server e reti; tinteggiatura e piccole manutenzioni edili. Manutenzione esterno: servizi per la cura del verde (inclusi gli impianti di irrigazione), con la consulenza di architetti paesaggisti e agronomi; progettazione di terrazzi e verde pensile; semina e realizzazione di tappeti erbosi, rigenerazione del manto presente; piantumazione alberi ad alto fusto, cespugli, siepi; concimazione e diserbo; sfalcio con macchinari e scerbatura manuale; potature e trapianti; movimentazione terra e rinaturalizzazione aree golenali o ex-cave; sgombero neve. Responsabilità sociale d'impresa: progetti educativi in ambito sociale e ambientale; tutoraggio persone con disabilità.

- Ogni montagna ha in sé il respiro della terra, la sua forza, il suo calore. Così ci immaginiamo una società in cui istituzioni salde e solide custodiscono e alimentano la nostra energia condivisa.

Le affianchiamo perché questa possa fuoriuscire e propagarsi, a beneficio di tutta la comunità. Ad agevolare questa sinergia concorrono diversi strumenti normativi. Fra tutti la Legge 381/91 e art.112 del DLgs 50/'16, a cui si affiancano in Emilia-Romagna la L.R. 12/2014 e L.R. 14/2015. Grazie a questi dispositivi siamo in grado di concorrere alla creazione di una società più equa e inclusiva. Verde pubblico: siamo il primo fornitore degli enti della provincia di Parma e abbiamo sviluppato affidabilità e versatilità nell'esecuzione di servizi complessi e articolati. Dalle potature ai grandi trapianti, alla realizzazione di verde di pregio, abbiamo competenze specifiche nella progettazione paesaggistica ed agronomica. Realizziamo tappeti erbosi o seminiamo e rigeneriamo il manto già presente; piantumiamo alberi ad alto fusto, cespugli, siepi; concimiamo e diserbiamo; sfalciamo con macchinari e scerbiamo manualmente; potiamo e effettuiamo grandi trapianti; movimentiamo terra e ri naturalizziamo aree golenali e ex-cave; progettiamo, realizziamo e gestiamo impianti automatici di irrigazione. Ci occupiamo anche di manutenzione del decoro e di arredi urbani, spazi gioco per l'infanzia, aree cani. Edifici pubblici: ci occupiamo di pulizia e sanificazioni di locali, smaltimento rifiuti, affissioni, sgomberi e traslochi, tinteggi e riparazioni edili, gestione e custodia palestre e sale civiche.

- Servizi di Tagesmutter il progetto consente alle famiglie di avvalersi di un servizio flessibile e personalizzato di cura ed educazione domiciliare che pone al centro il bambino e la famiglia, permettendo di conciliare i tempi del lavoro con quelli di cura dei figli. Le case in cui le Tagesmutter accolgono i piccoli gruppi di bambini garantiscono ai partecipanti un ambiente familiare e sicuro, oltre che il rispetto delle norme di sicurezza e igiene e la tutela degli utenti e delle operatrici attraverso specifici strumenti assicurativi.

I servizi si rivolgono anche a coloro che scelgono di stare a casa coi propri figli, offrendo un'opportunità di lavoro domestico professionalizzante, promuovendo le pari opportunità e il valore sociale dell'occupazione. La formazione delle Tagesmutter è curata da un team di esperti che offre anche consulenza alle famiglie. Le Tagesmutter sono socie dell'ente che eroga il servizio, così da promuovere un percorso di corresponsabilità e di auto-impiego.

-Picinaja le mattine dei piccoli a lostello: spazio educativo sperimentale che si svolge ogni mattina in piccoli gruppi a Lostello nel Parco della Cittadella a Parma. Il servizio è dedicato ai bambini dagli 1 ai 3 anni non inseriti nei circuiti educativi tradizionali e offre loro l'opportunità di giocare, scoprire, conoscere e confrontarsi con gli altri, in completa sicurezza, garantendo ai genitori la possibilità di riappropriarsi di qualche ora di tempo.

-Centri estivi attività estive socio-ricreative dedicate alle bambine e ai bambini dai 6 agli 11 anni, ogni giorno da metà giugno a metà settembre, dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 13.00, in turni settimanali a lostello nel Parco della Cittadella.

-Scuola dell'infanzia Cap. M. Micheli di Monticelli Terme:

Oltre al progetto annuale, la Scuola attiva una serie di percorsi e laboratori legati a interessi particolari dei bambini e delle bambine, al desiderio di approfondire alcuni temi o cimentarsi in nuove sperimentazioni. Tra questi: inglese, atelier d'arte, lingua dei segni, yoga, laboratorio scientifico, orto, laboratorio multimediale, psicomotricità.

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Asilo Nido, Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, Servizi educativi pre e post scolastici, Interventi socio-educativi domiciliari, Inserimento lavorativo, Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Sostegno e/o recupero scolastico, Gestione spazi pubblici, privati o aree verdi per finalità sociali, culturali, ecc., Ricreazione, intrattenimento, animazione e promozione culturale

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Coltivazioni, Assemblaggi, Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..), Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi, Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..), Pulizie, custodia e manutenzione edifici, Manutenzione verde e aree grigie, Gestione dei rifiuti, Igiene ambientale e salubrità degli ambienti

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Emc2 Onlus nell'anno 2023 ha proseguito nella sua politica aziendale in coerenza con quelli che sono i valori derivanti dalla mission e dalla propria natura di cooperativa sociale.

Nel 2023 si conferma la stabilità aziendale e le scelte fatte nell'annualità precedente; la situazione legata alla pandemia si è stabilizzata, mentre rimangono i problemi legati alla situazione geopolitica e alla conseguente difficoltà di reperimento di materie prime, nonché all'elevata inflazione, specialmente sulle materie energetiche.

La vita associativa è tornata alla normalità e rinvigorita di nuovi stimoli e occasioni, i momenti assembleari formali sono stati accompagnati da momenti di condivisione informale, occasioni nelle quali socie e soci hanno potuto incontrarsi, confrontarsi liberamente. Il lavoro avviato in precedenza sulla comunicazione interna e la sinergia tra ufficio personale ed ufficio servizi generali ha iniziato in questo anno a raccogliere i primi frutti.

Il primo riscontro è il feedback da parte di soci e dipendenti di Emc2 che hanno visto come strumento di rinforzo positivo rispetto alla vita lavorativa ed extra lavorativa, con un maggior supporto nell'affrontare pratiche ed esigenze del quotidiano oltre ad un maggior controllo delle pratiche proprie dell'attività lavorativa.

Una scelta attuata dal Consiglio di Amministrazione è stata quella di mantenere e rafforzare il legame col territorio di appartenenza, motivo per cui tutti i servizi svolti da Emc2 rientrano in ambito provinciale. La presenza sulla Provincia di Parma agevola il rapporto con il contesto socioeconomico di riferimento e con gli stakeholder locali. La cooperativa si pone come interlocutore privilegiato delle amministrazioni locali in relazione alle politiche del lavoro prevalentemente per quanto riguarda l'ambito dell'inserimento lavorativo ai sensi della L.381 ma dovendo affrontare anche temi connessi quali ad esempio le politiche abitative o le azioni sulla fragilità sociale diffusa. Si aggiungono a queste le proposte laboratoriali rivolte al mondo della disabilità intellettiva, tipiche dei progetti socioeducativi. Il territorio di Parma risulta economicamente e socialmente avanzato, fornendo pertanto buone potenzialità di sviluppo per i servizi offerti dalla cooperativa.

A proposito della crescente e dovuta attenzione dell'opinione pubblica per i cambiamenti climatici e le relative normative emergenti, Emc2 da qualche tempo si è impegnata avviando pratiche e facendo scelte positive in termini di sostenibilità ambientale; pur non avendo ancora ad oggi avviato un esame per la misurazione del proprio impatto ambientale la Cooperativa si è adoperata per rinnovare il proprio parco mezzi ogni anno dismettendo gradualmente i mezzi più vecchi, si è dotata di mezzi elettrici e a pedalata muscolare per lo svolgimento di alcuni servizi e per gli spostamenti degli impiegati presenti nella sede di Via dei mercati, ha nominato un Mobility manager e adottato un piano spostamenti casa-lavoro da due anni con relativo budget per le spese annuali che favoriscano l'uso di mezzi dolci da parte dei dipendenti, fa una valutazione sui materiali di consumo presenti nei propri esercizi di ristorazione a minor impatto e sfrutta da breve tempo un sistema gestionale per l'uso delle stampanti degli uffici che contempli misure di compensazione della CO2 prodotta dalle stampe. Vanno sottolineate, infine, alcune criticità che hanno assunto notevole spessore nel 2022 e si sono mantenute nel corso del 2023 pur mitigandosi verso la fine dell'anno. In particolare:

- Difficoltà nel reperimento di personale ed in particolare di personale qualificato
- Elevato turn-over con conseguenze sulla produzione e i costi di formazione e avvio rapporti di lavoro
- Tempistiche incerte e molto dilatate nella consegna delle attrezzature e ancor più dei mezzi utili al rinnovamento del parco mezzi

Queste situazioni sono all'attenzione della direzione che le monitora e cerca di mettere in atto azioni per contrastarle (investimento formazione personale interno vedi mansione capo squadra manutenzione verde, predilezione dei noleggi rispetto agli acquisti, ecc), come evidenziato negli allegati al presente riesame legati ai rischi e alle opportunità.

Regioni

Emilia-Romagna

Province

Parma

Sede Legale

Indirizzo		C.A.P.	
strada dei Mercati 15		43126	
Regione	Provincia	Comune	
Emilia-Romagna	Parma	Parma	
Telefono	Fax	Email	Sito Web
0521959482	0521942290	info@emc2onlus.it	www.emc2onlus.it

Sede Operativa

Indirizzo	C.A.P.	
Via La Bionda n° 29/31	43036	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Fidenza
Telefono		
0521959482		

Email
info@emc2onlus.it

Indirizzo	C.A.P.	
Strada Ghiara Sabbioni n°57/a	43012	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Fontanellato

Indirizzo	C.A.P.	
Parco della cittadella 5/A	43121	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Parma

Indirizzo	C.A.P.	
strada vigheffio17	43044	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Collecchio

Indirizzo	C.A.P.	
via marconi 11	43022	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Montechiarugolo

Indirizzo	C.A.P.	
Via san prospero 13	43044	
Regione	Provincia	Comune
Emilia-Romagna	Parma	Collecchio

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

Emc2 Onlus è una cooperativa sociale di tipo B sub A avviata nel 2003. Produce energia cooperativa attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, promuovendo inclusione sociale, sostenibilità ambientale e o rendo servizi di qualità. Nel suo ambito è la maggiore cooperativa sociale della Provincia di Parma per fatturato, numero di addetti e di risorse. Grazie alle sue 8 sedi operative ha una presenza capillare sul territorio che permette di rispondere in modo efficace e tempestivo alle esigenze dei committenti. Nel tempo Emc2 Onlus ha fortemente diversificato i propri settori lavorativi di intervento, grazie a

una base sociale anagrafica relativamente giovane, impegnata a coniugare i principi imprenditoriali (efficienza, qualità e affidabilità) con i valori specifici della cooperazione sociale, ponendo al centro di ogni attività l'inclusione e la sostenibilità, l'attenzione alle esigenze dei più fragili e dell'ambiente. Nata dalla fusione di quattro storiche cooperative (Averla, La Giunchiglia, Garabombo, Eumeo), oggi esprime in un progetto sociale unico questa eredità composita, fatta di esperienza e solidità, garanzia di affidabilità e qualità.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La nostra mappa dei valori

...se la mission è la molla che ci spinge tutti i giorni a ripartire, il fine ultimo che giustifica i mezzi, la vision è piuttosto il terreno su cui il nostro albero è piantato, è sale minerale grezzo che dobbiamo elaborare perché possa scorrere e dare nutrimento a tutta la Cooperativa.

La nostra vision è un sentire comune, il credere che il fare insieme sia sempre e comunque meglio del fare da soli, che quanto ci è stato dato non ci appartiene in modo escluso ma deve essere messo a disposizione di chi ha meno, che ricevere spesso è molto più difficile di dare e che pertanto bisogna saper dare con gentilezza ed attenzione, che per accogliere bisogna prima avere provato l'esperienza dell'essere accolti.

Ma la nostra vision è anche quella che le regole vanno rispettate, che i meriti vanno riconosciuti ed i demeriti spiegati, che capacità, caparbietà, onestà, coraggio ed impegno sono elementi imprescindibili se si vuole giungere ad una meta...

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La mission e la vision della cooperativa vengono promossi e diffusi sia all'interno attraverso strumenti di comunicazione attiva (es. newsletter, sistema di messaggistica digitale verso tutti i soci/lavoratori, presentazione del kit di benvenuto a tutti i nuovi soci/lavoratori attraverso un corso di orientamento iniziale,...) che all'esterno attraverso una politica di comunicazione/marketing che non ha solamente carattere commerciale ma ha anche l'obiettivo di diffondere e sostenere quel sistema di valori in cui Emc2 si riconosce (es. social media, promozione eventi, partecipazioni alle iniziative socio-culturali del nostro territorio, ...) e che ha fatto diventare la cooperativa un punto di riferimento per il tessuto sociale del nostro territorio

In Emc2 Onlus siamo impegnati a prenderci cura della comunità e dell'ambiente: investiamo la nostra energia cooperativa perché ciascuno possa trovare benessere e dignità attraverso il proprio lavoro; promuoviamo inclusione sociale e abitudini sane di produzione e consumo sostenibili; forniamo servizi di qualità che generano relazioni di qualità.

MANIFESTO DELL'ENERGIA COOPERATIVA DI EMC2

Dove, come e perché generiamo energia cooperativa (e la reinvestiamo)

Il primo obiettivo della cooperativa è valorizzare il lavoro, ritenuto elemento indispensabile per l'affermazione sociale di ogni persona, condizione di libertà e dignità. L'inserimento lavorativo non è un semplice obbligo di legge ma un dovere collettivo di attenzione verso le esigenze delle persone più fragili. Il lavoro in cooperativa è inteso come strumento di reciprocità e opportunità per costruire un benessere collettivo.

1 - IL LAVORO,

CONDIZIONE DI LIBERTÀ E DIGNITÀ.

Emc2 Onlus nasce per favorire l'accesso al mondo del lavoro di persone altrimenti escluse dai circuiti produttivi, valorizzando il contributo che ciascuno può portare alla comunità. Consideriamo la diversità un valore e ci impegniamo a promuovere le capacità e le abilità specifiche delle persone, adeguando le situazioni lavorative alle loro peculiarità.

2 - OGNUNO È IMPORTANTE:

IL VALORE DELLA DIVERSITÀ.

L'attenzione che rivolgiamo alle persone è la stessa che ci impegniamo ad avere verso l'ambiente.

Siamo impegnati a proteggerlo e rispettarlo, limitando il consumo di risorse, utilizzando prodotti e pratiche di produzione sostenibili, promuovendo la diffusione di una coscienza ambientale.

3 - L'AMBIENTE SIAMO NOI.

Il nostro obiettivo è la promozione delle persone. Crediamo che l'unico benessere individuale perseguibile sia quello che contribuisce al benessere collettivo. Siamo impegnati a generare energia positiva, dal linguaggio e dai comportamenti di ciascuno (preferiamo la gentilezza all'arroganza) all'adozione di buone pratiche collettive di consumo e produzione.

4 - NON C'È BENESSERE INDIVIDUALE

SENZA BENESSERE COLLETTIVO.

Essere una cooperativa significa fare insieme, secondo un sentire comune. Abbiamo scelto di essere un'associazione

autonoma di persone, unite volontariamente per soddisfare comuni bisogni e aspirazioni economiche, sociali e culturali, attraverso un'impresa di proprietà congiunta e controllata democraticamente. (Dichiarazione sull'Identità Cooperativa – ICA).

5 – ESSERE COOPERATIVA:

FARE INSIEME È MEGLIO CHE FARE DA SOLI.

Emc2 Onlus è nata nel 2013 dalla fusione di quattro storiche cooperative (Averla, La Giunchiglia, Garabombo, Eumeo): oggi esprime in un progetto sociale unico questa preziosa eredità composita, fatta di esperienza e solidità, garanzia di affidabilità, coraggio e perseveranza. L'obiettivo è mantenere il nostro valore e a nostra volta trasmetterlo alle generazioni future, consegnando loro il testimone e affidandogli un patrimonio di esperienze da coltivare, che ha radici profonde e salde ma che aspira a crescere.

6 – IL VALORE DELLA TESTIMONIANZA:

LA TRASMISSIONE DI EREDITA'

Essere socio della cooperativa significa averne cura e assumersene la responsabilità, operando per il benessere comune secondo un sentire comune. La cooperativa è espressione del lavoro e del sentire dei soci, ne garantisce i diritti, ne rilancia le aspettative, ne sostiene i principi, ne promuove le idee, ne stabilisce i doveri. I soci sono chiamati a prendere parte e a valorizzare la cooperativa, sapendo che ogni propria azione contribuisce alla costruzione della sua identità e imprenditorialità.

7 – I SOCI SONO LA COOPERATIVA:

UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA.

Siamo impegnati a concorrere alla costruzione di politiche sociali ed economiche più eque e partecipative, contribuendo allo sviluppo di un'economia sociale e circolare, che coniughi produttività, qualità e solidarietà, perché ognuno possa concorrere alla produzione del benessere collettivo, proporzionalmente alle proprie capacità.

8 – PER UN'ECONOMIA

SOCIALE E CIRCOLARE.

Siamo impegnati a potenziare l'attività di informazione e formazione dei soci e dei lavoratori, per garantire il loro sviluppo professionale, risorsa strategica per la cooperativa. Pensiamo che i meriti debbano venire riconosciuti e i demeriti spiegati. Desideriamo far emergere e valorizzare i talenti e le competenze delle persone, renderle consapevoli dei propri diritti e doveri, dell'importanza di ogni azione per il raggiungimento degli obiettivi comuni, della responsabilità di ciascuno in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro.

9 – LO SVILUPPO PROFESSIONALE,

CONDIZIONE DI CRESCITA COLLETTIVA.

Siamo impegnati a coniugare i principi imprenditoriali (efficienza, qualità e affidabilità) con i valori specifici della cooperazione sociale, tenendo al centro la qualità della vita delle persone. La cooperativa è riconoscibile e attraente sul mercato se riesce ad assolvere alla propria funzione sociale (l'inserimento lavorativo e la generazione di occupazione) senza perdere competitività (qualità, professionalità e competenza nei servizi).

10 – LA COOPERAZIONE SOCIALE FA

IMPRESA.

La responsabilità sociale nei confronti di soci, lavoratori e di clienti, fornitori è l'impresa che siamo impegnati a realizzare. La nostra impresa è essere una cooperativa sociale, con un elevato profilo di responsabilità.

11 – NELLA COOPERAZIONE LA

RESPONSABILITÀ SOCIALE È L'IMPRESA.

Siamo impegnati a valutare rischi e conseguenze del nostro lavoro, per poter poi adottare soluzioni che prevengano e minimizzino infortuni e malattie professionali, impatti sull'ambiente e sprechi energetici.

Abbiamo introdotto e aggiorniamo costantemente procedure di gestione e sorveglianza per il controllo dell'incolumità delle persone, dell'ambiente e delle prestazioni energetiche; adottiamo metodologie, interventi e adeguamenti per la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali, a partire dall'utilizzo di strumenti e mezzi idonei.

12 – PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE.

EMC2 ONLUS – PRODUCIMO ENERGIA COOPERATIVA

Siamo impegnati a soddisfare le richieste e le aspettative dei clienti, esterni e interni (lavoratori e soci), e li consideriamo, insieme ai fornitori, dei partner nello svolgimento delle nostre attività. Come tali chiediamo loro di condividere le politiche, le norme e le prassi che noi adottiamo in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro, e siamo impegnati a monitorarne le carenze e nel caso sensibilizzarli a un miglioramento. In futuro chiederemo loro di sottoscrivere un Codice Etico (in elaborazione).

13 – CLIENTI E I FORNITORI:

I NOSTRI PARTNER.

Nella cooperativa si rispettano le regole, i regolamenti e le leggi (nazionali, territoriali o interne) e si portano avanti procedure trasparenti e condivise nello svolgimento delle proprie mansioni.

14 –LEGALITÀ E TRASPARENZA.

La cooperativa opera sul territorio, per il territorio e con il territorio. Qui vogliamo abitare i luoghi in cui operiamo, creando relazioni, posti di lavoro, introducendo pratiche di inclusione e rispetto dell'ambiente; non vogliamo occupare spazi ma restituire alla comunità aree o strutture a cui dare nuove funzioni sociali.

15 – ABITARE LUOGHI, NON OCCUPARE SPAZI.

Consideriamo la gratitudine alla base della cooperativa. Essere riconoscenti è il primo passo per aprire le porte a relazioni sane e positive in cui essere consapevoli del punto di vista dell'altro. Crediamo sia importante saper riconoscere il valore di quello che si ha, per poterlo poi mettere a disposizione di chi ha meno.

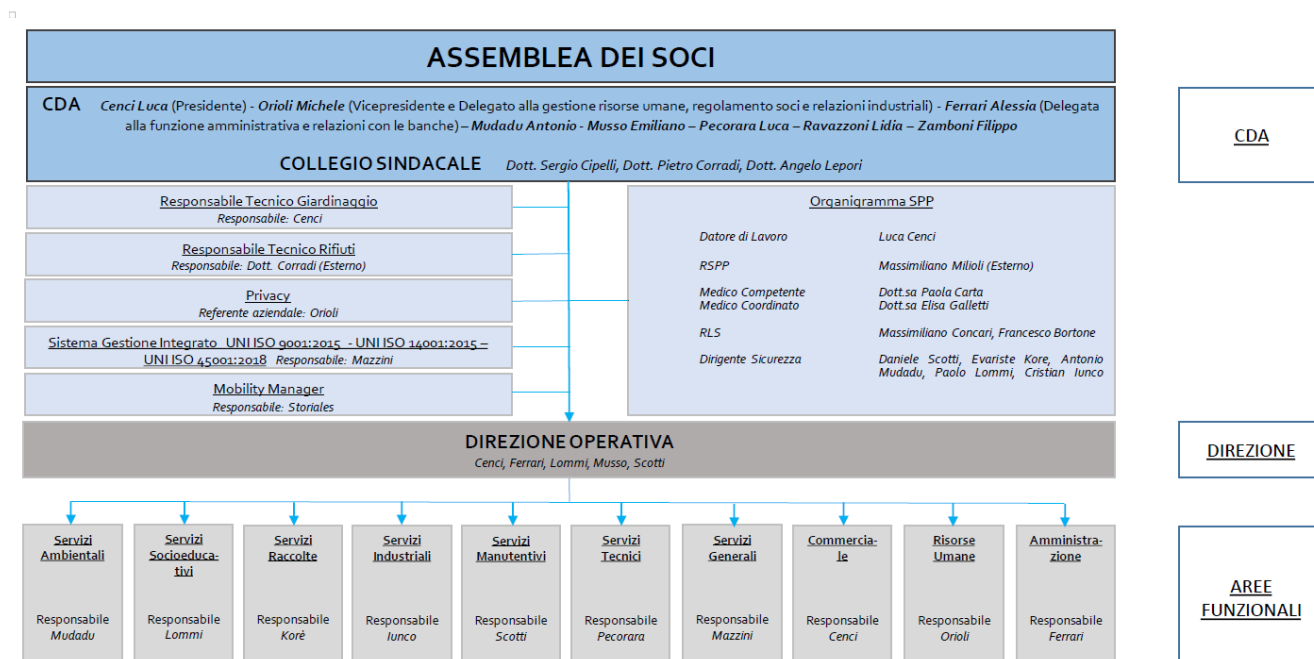
Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Governance

Sistema di governo

L'assemblea delle socie, dei soci è l'organo sovrano della Cooperativa, che elegge il Consiglio Di Amministrazione –CdA, che ha poi il mandato di responsabilità per la gestione della società. L'assemblea si può riunire in sedute ordinarie e straordinarie e può essere convocata dal CdA ogni qual volta lo si ritenga utile per la gestione sociale. In particolari situazioni l'assemblea dei Soci può essere anticipata dalle pre-assemblee informative, organizzate per settori o sedi, in cui informare i soci degli argomenti che verranno trattati in Assemblea. L'assemblea Ordinaria è convocata almeno una volta all'anno , entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale. Normalmente nel mese di maggio viene convocata un'assemblea ordinaria dei soci per l'approvazione del Bilancio. Il Consiglio di Amministrazione, nel 2023 costituito da 9 componenti (nell'organigramma e in elenco presenti 8 consiglieri poiché nel recentissimo periodo si ha lavorato per la sostituzione del nono consigliere in uscita) tra cui il Presidente ed il Vice presidente, è l'organo esecutivo ed amministrativo della Cooperativa; rappresenta e rende esecutivo il mandato dell'assemblea dei Soci, nel rispetto dello Statuto, dei Regolamenti e delle Leggi. Il CdA resta in carica tre anni e si riunisce tendenzialmente ogni due mesi; la partecipazione ai CdA è gratuita e volontaria. Alle sedute partecipa il Collegio Sindacale, costituito da tre Sindaci Revisori effettivi e due Sindaci Supplenti. Il Collegio Sindacale, a norma dell'art. 2403 c.c., ha funzioni di vigilanza e di controllo sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Nelle società cooperative, il Collegio Sindacale deve svolgere ulteriori attività di verifica rispetto a quelle previste per le società di capitali, riguardanti la mutualità dello specifico ente controllato. Anche Il Collegio Sindacale resta in carica tre anni.

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015, Rating di legalità

La cooperativa è certificata in ambito di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (UNI ISO 45001) in tutti i servizi che svolge, in qualità (ISO 9001) e gestione ambientale (ISO 14001) per i servizi di raccolta differenziata, spazzamento, gestione dei cdr, nonché di manutenzione e realizzazione del verde, attraverso l'ente certificatore SGS ITALIA. Inoltre possediamo la certificazione SOA OS24 (costruzione e manutenzione di VERDE E ARREDO URBANO) classe II (fino a 516.000 €) per la qualità dei servizi erogati nel verde.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il governo della cooperativa è attuato statutariamente dal Consiglio di Amministrazione che ha responsabilità in solido della governance della cooperativa. E' istituita inoltre una direzione operativa costituita da n.5 membri nominati dal CdA e che ha il compito di dirigere collegialmente la cooperativa. Le sue funzioni sono definite nel mansionario aziendale e qui di seguito riportate:

Recepisce, comunica e attua i mandati del CDA.

Propone al CDA l'organizzazione aziendale e definisce le mansioni dei Responsabili dei Servizi e delle Funzioni.

Relaziona al CDA sull'andamento aziendale e sul coordinamento dei Servizi e delle Funzioni.

Sovrintende la redazione dei mansionari e delle procedure aziendali.

Sovrintende le Funzioni e i Servizi.

Sovrintende il Controllo di Gestione.

Verifica il conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi e delle Funzioni.

Sovrintende la preparazione del Budget Aziendale verificandone in corso d'anno l'andamento , gestendo gli scostamenti e proponendo le eventuali azioni correttive rispetto agli obiettivi prefissati.

Interviene in caso di mancato rispetto delle procedure aziendali, di difformità rispetto all'organizzazione aziendale, all'organigramma , ai mansionari e agli obiettivi assegnati ai Servizi e alle Funzioni.

Propone innovazioni di servizio e di processo.

Sovrintende le nuove progettualità sia nell'analisi dei relativi business plan che nella valutazione del loro impatto organizzativo e gestionale.

Valuta e propone al CDA l'opportunità strategica di partecipazioni a Consorzi e reti d'impresa.

Verifica e relaziona al CDA sull'andamento economico e gestionale di società partecipate e/o controllate.

Convoca e coordina la Direzione Funzionale, raccogliendone e valutando le istanze proposte ai vari livelli.

Convoca e coordina i tavoli tematici invitando a partecipare le funzioni aziendali coinvolte.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo Luca Cenci	Carica ricoperta Presidente	Data prima nomina 05-05-2017	Periodo in carica 2020-2021-2022-2023
Nominativo Michele Orioli	Carica ricoperta Vice presidente	Data prima nomina 05-05-2017	Periodo in carica 2020-2021-2022-2023
Nominativo Emiliano Musso	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 27-04-2012	Periodo in carica 2020-2021-2022-2023-2024
Nominativo Alessia Ferrari	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 05-05-2017	Periodo in carica 2020-2021-2022-2023-2024
Nominativo Antonio mudadu	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 05-07-2020	Periodo in carica 2020-2021-2022-2023-2024
Nominativo Luca Pecorara	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 21-05-2023	Periodo in carica 2023-2024
Nominativo Filippo Zamboni	Carica ricoperta consigliere	Data prima nomina 21-05-2023	Periodo in carica 2023-2024
Nominativo Lidia Ravazzoni	Carica ricoperta consigliere	Data prima nomina 21-05-2023	Periodo in carica 2023-2024

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del Presidente

Luca cenci

Durata Mandato (Anni)

3

Numero mandati del Presidente

3

Consiglio di amministrazione

Inserire i dati richiesti

9

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone fisiche

9

Maschi

6

Totale Maschi

%66.67

Femmine

3

Totale Femmine

%33.33

fino a 40 anni

2

Totale fino a 40 anni

%22.22

da 41 a 60 anni

7

Totale da 41 a 60 anni

%77.78

Nazionalità italiana

9

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Vita associativa

ESSERE COOPERATIVA: FARE INSIEME È MEGLIO CHE FARE DA SOLI.

Essere una cooperativa significa fare insieme, secondo un sentire comune.

Abbiamo scelto di essere un'associazione autonoma di persone, unite volontariamente per soddisfare comuni bisogni e aspirazioni economiche, sociali e culturali, attraverso un'impresa di proprietà congiunta e controllata democraticamente.

(Dichiarazione sull'Identità Cooperativa – ICA).

I SOCI SONO LA COOPERATIVA: UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA

Essere socidella cooperativa significa averne cura e assumersene la responsabilità, operando per il benessere comune secondo un sentire comune. La cooperativa è espressione del lavoro e del sentire dei soci, ne garantisce i diritti, ne rilancia le aspettative, ne sostiene i principi, ne promuove le idee, ne stabilisce i doveri. I soci sono chiamati a prendere parte e a valorizzare la cooperativa, sapendo che ogni propria azione contribuisce alla costruzione della sua identità e imprenditorialità.

LO SVILUPPO PROFESSIONALE, CONDIZIONE DI CRESCITA COLLETTIVA.

Siamo impegnati a potenziare l'attività di informazione e formazione dei soci e dei lavoratori, per garantire il loro sviluppo professionale, risorsa strategica per la cooperativa. Pensiamo che i meriti debbano venire riconosciuti e i demeriti spiegati. Desideriamo far emergere e valorizzare i talenti e le competenze delle persone, renderle consapevoli dei propri diritti e doveri, dell'importanza di ogni azione per il raggiungimento degli obiettivi comuni, della responsabilità di ciascuno in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro.

RICORDATI DI RINGRAZIARE E RESTITUIRE

Consideriamo la gratitudine alla base della cooperativa. Essere riconoscenti è il primo passo per aprire le porte a relazioni sane e positive in cui essere consapevoli del punto di vista dell'altro. Crediamo sia importante saper riconoscere il valore di quello che si ha, per poterlo poi mettere a disposizione di chi ha meno.

Numero aventi diritto di voto

161

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

2

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
21-05-2023	54	8	%38.51
15-12-2023	71	0	%44.10

Mapa degli Stakeholder

Mapa degli Stakeholder

Gli stakeholder di Emc2 Onlus (i portatori di interessi, interni ed esterni, diretti o indiretti) costituiscono l'insieme di relazioni fondamentali per l'esistenza della cooperativa stessa. Al pari della struttura e dell'organizzazione interna della cooperativa hanno pertanto pieno diritto di essere elencati all'interno di questo capitolo che definisce l'identità di Emc2 Onlus, per poi essere successivamente ripresi all'interno della sezione a loro dedicata.

Ricordiamo pertanto:

- Soci
- Lavoratori
- Volontari
- Utenti
- Familiari

Movimento cooperativo

Consorzi

Associazionismo e terzo settore

Servizi socio- sanitari

Clienti

Fornitori

Comunità territoriali

Enti certificatori

Istituti di credito- Organizzazioni sindacali - Donatori.

Emc2 fin dalla sua nascita ha portato avanti l'idea che il modo migliore per assolvere alla propria funzione di Cooperativa sociale di tipo B sia quello di un rapporto diretto col mercato produttivo, affiancando ai tipici servizi affidati dalle Pubbliche Amministrazioni (gestione rifiuti, giardinaggio, custodia, ...) una serie di attività e prestazioni rivolte al mercato privato.

ENTI PUBBLICI DEL TERRITORIO

Molti lavori che la cooperativa svolge sono commissionati da Enti Pubblici con cui ha accordi per la gestione diretta dei servizi: numerosi Comuni della Provincia di Parma, USL di Parma, il Distretto di Fidenza ed il Distretto Sud-Est, l'Asp di Fidenza, l'Unione Pedemontana Sociale, l'Unione Montana fino a giungere ad Iren Ambiente SpA, la multiutility che gestisce i servizi di igiene ambientale dell'Emilia Ovest e che, pur essendo un'azienda privata quotata in borsa, è a tutt'oggi partecipata dalle pubbliche amministrazioni del territorio in cui opera. Lo strumento principale nell'ambito degli adamenti dei servizi pubblici rimane quello delle clausole sociali, come previsto dall'art.5 delle Legge 381/91. Tuttavia negli ultimi anni risulta fortemente diminuito l'utilizzo della cooperazione sociale per lo svolgimento di attività con un adamento diretto orientando le scelte delle amministrazioni verso lo strumento delle gare a libero mercato, spesso al massimo ribasso. Questo mette purtroppo in secondo piano il riconoscere il valore positivo economico, oltre che sociale, derivante dall'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati. In tal senso ci auguriamo che la recente legge regionale L.R. 12/14 ("Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale"), con particolare riferimento all'art.11 sull'esternalizzazione di servizi alle cooperative sociali da parte delle amministrazioni pubbliche, possa dare nuova linfa ed opportunità a tutto il comparto del sociale.

AZIENDE PRIVATE DEL MONDO PROFIT

Negli anni abbiamo voluto e saputo creare nuove condizioni culturali, nuove alleanze con il sistema produttivo privato, operando in sinergia con i servizi territoriali per far sì che i lavoratori svantaggiati inseriti possano cogliere l'opportunità di confrontarsi direttamente con una dimensione lavorativa autentica e non marginale. In tal senso sono sempre di più le aziende con cui mettiamo in campo collaborazioni, creando dei pacchetti di servizi integrati, garantendo professionalità e qualità nella gestione degli stessi. Per raggiungere tali obiettivi Emc2 ha imparato a parlare il linguaggio delle imprese sforzandosi di capirne le esigenze di mercato, adeguandosi ai metodi, ai processi ed alle logiche del mercato, ricercando quei settori economici e produttivi più inclini al conto terzi e all'outsourcing. Elenchiamo alcune delle principali aziende private per cui lavoriamo: Consorzio Casalasco del Pomodoro Scrl, Davines Spa, Cris confezioni Spa, Dulevo International Spa, Mutti, Spa, So.Sel Spa, Direzionale Euroasia, LaserService srl, Wittur Spa, Molinari Buonristoro Spa, Fercam Spa, Fiere di Parma Spa, Città Due, Domina srl, Camst, Eurotecnool, Formesa, Gea Procomac, Grenti Costruzioni, Investire sgs, Il pellicano, Alphaelettronica, Impresa battagliaioli, Ipam, Ireti, Km 90, Landibus, Mutti spa, Cosmoproject, Prosciuttificio san michele, Rastelli scavi, Sr packaging, Sweesh, Parma food.

IL MOVIMENTO COOPERATIVO LEGACOOP EMILIA OVEST

La storia recente di Emc2 si intreccia ripetutamente con quella della centrale Cooperativa cui aderisce e nella fattispecie con l'attuale Legacoop Emilia Ovest, a partire dai percorsi individuali di alcuni dei dirigenti della Cooperativa che hanno scelto di dare, in modo diverso, il proprio contributo all'associazionismo. Emc2 riceve dal proprio organismo di rappresentanza, e dal suo centro servizi, supporto e consulenza in vari ambiti: amministrativo, fiscale, gestionale, finanziario, di diritto del lavoro e di relazioni sindacali. Ovviamente non secondario è la condivisione delle strategie d'impresa e l'utilizzo di strumenti finanziari che il movimento cooperativo mette a disposizione per l'attuazione di progetti d'impresa dei propri associati.

LE COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B

Pur non appartenendo ad un consorzio unitario di riferimento, la relazione con le altre cooperative sociali di tipo B del territorio e non solo è da sempre forte e strutturata: strategie condivise, progettualità comuni, partecipazione a gare di appalto in forma di raggruppamento temporaneo, promozione della cultura del sociale su tutto il territorio ed in particolare verso le istituzioni e gli enti pubblici. Tutti insieme rispondiamo alla grande finalità sociale di reintrodurre a vita dignitosa le persone in difficoltà, e per farlo utilizziamo lo strumento del lavoro come opportunità, nell'ambito del welfare territoriale con un sistema virtuoso di integrazione fra pubblico, aziende profit e privato sociale. Ricordiamo alcune delle cooperative con cui abbiamo collaborazioni continuative: Proges, biria, Sirio, Cigno Verde, Biricca, Il ciottolo, Il campo d'oro, Di mano in mano, Fiorente, Eidè, Coop Selios, Coop La Dolce, Saltatempo, Avalon, Il cortile, Sipuòfare.

LE COOPERATIVE ALTRE

Il movimento cooperativo ha tra i propri punti forza la possibilità di mettere in relazione soggetti afferenti a mondi e culture differenti ma accomunati dal riconoscersi in quei valori e principi esclusivi della cooperazione:

Adesione libera e volontaria

Porta aperta

Controllo democratico

Una testa, un voto

Partecipazione economica dei Soci equa e democratica (Interesse limitato sul capitale, distribuzione dei residui) Autonomia e indipendenza

Educazione, formazione ed informazione Cooperativa

Collaborazione fra cooperative

Impegno verso la collettività (responsabilità sociale)

Neutralità politica e religiosa

In tal senso la collaborazione con le cooperative sociali di tipo A, le cooperative di servizi, le cooperative di produzione lavoro, le cooperative di abitazione, le cooperative di consumo è un utile strumento di confronto e crescita; ricordiamo alcune delle cooperative con cui abbiamo collaborazioni continuative: Multiservice, Coop Alleanza 3.0, Buozzi, Il Colle, Oikos, Boorea Cooperativa, Assicoop Emilia nord, Parma 80, Nuova Profumi scrl

I CONSORZI

Fin dalla propria nascita Emc2 si è inserita all'interno del sistema consortile territoriale partecipando in modo attivo e concreto alla progettazione e promozione di attività e servizi. Nata e cresciuta all'interno del Consorzio di Solidarietà Sociale di Parma, la Cooperativa ha negli anni scelto nuove strade e percorsi che l'hanno portata ad entrare nella base sociale di altri consorzi:

Consorzio Zenit Sociale per la gestione dei servizi socioeducativi

Consorzio Quarantacinque per gestione di servizi integrati

TERZO SETTORE: SERVIZI TERRITORIALI ASSOCIAZIONI VOLONTARIATO

Il rapporto con i Servizi e associazioni Territoriali, rappresenta una variabile decisiva per il buon esito dei percorsi di inserimento lavorativo e di inclusione sociale di persone fragili propri della mission di Emc2; in particolare sono due gli elementi che facilitano questo raccordo:

1. la sistematicità di un rapporto storico con Servizi Territoriali, che ha portato alla conoscenza tra gli addetti ai lavori, alla definizione di procedure e strumenti condivisi, ad un reciproco rispetto e riconoscimento dei ruoli;
2. la territorialità: valore aggiunto che porta ogni realtà a stare in rete con le altre ed evitare risposte settoriali su percorsi di vita che settoriali non sono; la rete consente di implementare le opportunità, di attivare nuove risorse, di trovare compensazione e complementarità ognuno per le proprie competenze.

Tutti questi aspetti vengono resi possibili dalle relazioni che da più di 20 anni Emc2 ha con gli Enti e le Associazioni del territorio di Parma

Associazionismo: Forum Solidarietà, CIAC, Libera Parma, Associazione Sostegno Ovale, Uisp, Fiab, Va' Pensiero, Comunità di Betania, Centro L'Orizzonte Legambiente, Lipu, WWF sono le nostre realtà di riferimento per progetti territoriali a sostegno dei progetti di vita;

AUSL di Parma: la Cooperativa collabora attivamente, da diversi anni, con l'Azienda e nello specifico con il Dipartimento Dipendenze Patologiche (SerT) e con il Dipartimento Salute Mentale (DSM); Carcere e UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna): attraverso l'attivazione di pene alternative alla detenzione, si progettano e realizzano percorsi di accompagnamento all'uscita dal sistema penitenziario;

Centri per l'impiego : vengono attivati tirocini mirati agli aspetti formativi o riqualificativi, propedeutici all'inserimento lavorativo di soggetti con difficoltà o di difficile ricollocazione;

Unità Operativa per Inserimento Lavorativo Disabili: collaboriamo da anni per la realizzazione di tirocini formativi e inserimenti lavorativi rivolti a soggetti portatori di handicap; EMC2 è la Cooperativa che nella provincia ha realizzato il maggior numero di convenzioni "Ex Art. 22".

ENTI DI CERTIFICAZIONE E FORMAZIONE

Riuscire a certificare il nostro operato e la nostra organizzazione è stato un passaggio fondamentale per la crescita imprenditoriale degli ultimi anni. La Cooperativa ha conseguito tale obiettivo nell'ambito della gestione della qualità aziendale (ISO 9001), dei sistemi di gestione ambientale (ISO 14001) e della gestione della salute e sicurezza del Lavoro (ISO 45001). L'ente certificatore è SGS ITALIA, azienda leader per i servizi di ispezione, verifica, analisi e certificazione.

Nell'esperienza maturata nel corso degli anni, siamo giunti alla consapevolezza che la formazione è un elemento centrale per una sana gestione imprenditoriale, per fornire servizi di qualità e per strutturare rapporti costruttivi con i Lavoratori.

Riteniamo che l'obiettivo primario debba essere che ogni operatore possa svolgere il proprio lavoro in condizioni di sicurezza, nella massima tutela della sua salute e della soddisfazione professionale. Abbiamo inoltre sperimentato fattivamente che, per

potere sviluppare nuove opportunità di lavoro e crescere nel mercato dei servizi, lo standard della qualità deve essere elevato e costante. e la “buona reputazione” professionale, costruita con anni di impegno, di formazione, di relazioni serie e responsabili, va salvaguardata e incrementata anno dopo anno. Enti di formazione: IRECOOP E.R. e Demetra sono partner con cui collaboriamo per i percorsi di formazione rivolti ai i nostri lavoratori e per la realizzazione dei tirocini formativi individualizzati.

SINDACATI

I rapporti con le organizzazioni sindacali di riferimento del settore sociale vanno ben oltre le normali relazioni derivanti dal loro ruolo di tutela dei lavoratori dipendenti: in particolare con i sindacati provinciali e con i loro rappresentanti si sono chiusi importanti accordi volti a tutelare e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori Soci e non della Cooperativa. Si pensi ad esempio all'accordo sulla banca ore aziendale, quelli relativi al rispetto delle clausole sociali nei passaggi di appalto.

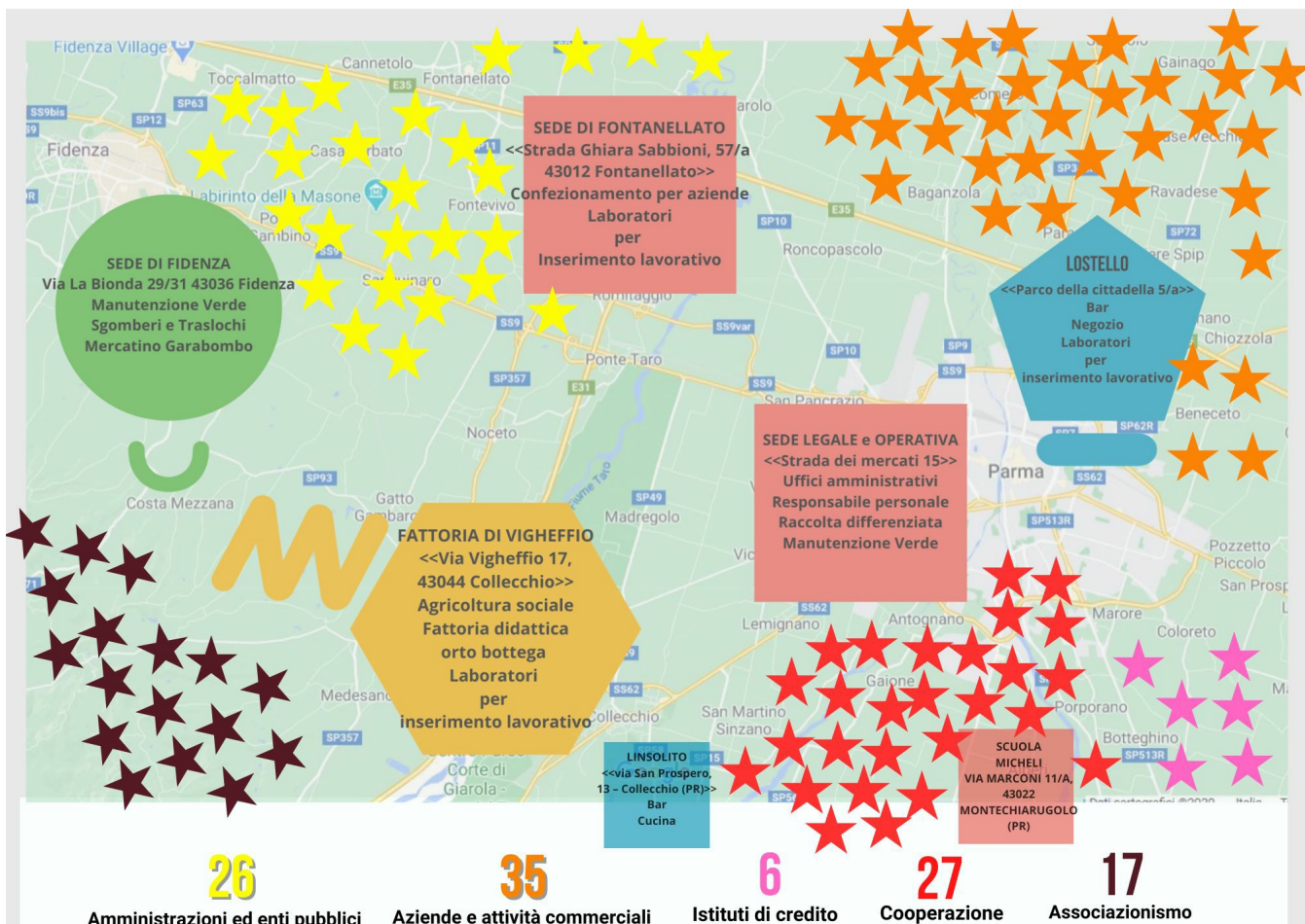
ISTITUTI DI CREDITO

Per una realtà come EMC2 in continua crescita e diversificazione, i rapporti con gli Istituti di Credito non riguardano semplicemente il supporto alla gestione ordinaria dell'attività d'impresa ma spesso diventano elemento imprescindibile della vita stessa della Cooperativa e garanzia del suo futuro attraverso il finanziamento dello sviluppo ed il sostegno degli investimenti. I processi di incorporazione delle diverse cooperative, così come gli impegni finanziari assunti nel tempo dai vari soggetti, hanno fatto sì che ad oggi EMC2 abbia rapporti stabili con numerosi istituti di credito: Banca Popolare dell'Emilia Romagna; Credem; Banca Etica; Banca Intesa Sanpaolo; Credit Agricole; Unicredit.

DONATORI E 5 X 1000

I donatori rappresentano un tassello fondamentale della vita economica della Cooperativa. Emc2 essendo una Cooperativa sociale appartiene quella categoria che il legislatore definisce “onlus di diritto” e può pertanto godere di alcune delle agevolazioni tipiche delle Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale. Il sostegno economico alla Cooperativa, attraverso il sistema delle donazioni a fondo perduto, è sostanzialmente di due tipi: Quello proveniente da soggetti privati attraverso il meccanismo dell'erogazione liberale, deducibile fiscalmente entro i limiti di legge dal proprio reddito imponibile, e la raccolta del 5 per mille, sistema quest'ultimo di facile accesso per tutti i cittadini e che, se opportunamente promosso attraverso iniziative mirate (promozione sul sito internet, comunicazione puntuale dei progetti cui è finalizzata la raccolta fondi, diffusione dell'informativa tra i Soci ed i familiari...), potrebbe portare un sostegno importante alla vita della Cooperativa. Quello proveniente da enti pubblici o fondazioni, attraverso la partecipazione ad appositi bandi di progettazione riservati o meno al mondo delle onlus, a sostegno della crescita e dello sviluppo delle realtà del terzo settore.

Immagine



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

DIVENTARE SOCIA O SOCIO

VADEMECUM

1- OBBLIGO O SCELTA?

2- PERCHE'?

3-COME?

4- DIRITTI E DOVERI

5- CHI DECIDE/DOVE STANNO SCRITTE LE REGOLE?

1 OBBLIGO O SCELTA ?

Scelta: fare domanda di adesione alla base sociale della cooperativa è una scelta libera con la quale si decide di intraprendere un percorso e di partecipare in modo attivo alla gestione della cooperativa ed al perseguimento dei suoi valori fondanti.

Uno dei principi fondanti della cooperazione è quello della porta aperta che significa che l'adesione è volontaria ed aperta a tutte le persone senza discriminazione; il cda della cooperativa delibera circa l'ammissione dei nuovi soci secondo criteri definiti dallo statuto

2 PERCHE' SCEGLIERE DI ADERIRE?

Si sceglie di aderire alla base sociale della cooperativa perché se ne condividono i principi e se ne vuole diventare parte attiva. I soci partecipano alla gestione della cooperativa in particolare attraverso l'assemblea. Ogni testa vale un voto, ogni socia lavoratrice, ogni socio lavoratore ha diritto ad un voto senza distinzione di ruoli, dal presidente al/responsabile, al singolo operatore, alla singola operatrice. Emc2 è una cooperativa di produzione lavoro il cui scopo è in primo luogo agevolare il lavoro e migliorare le condizioni lavorative delle proprie socie, dei propri soci.

Emc2 è una cooperativa sociale, questo vuol dire che almeno il 30% dei suoi lavoratori si trova in condizioni di svantaggio (definite dalla legge 381/91)

3 COME FARE?

- Si fa richiesta all'ufficio personale per un incontro dedicato

- L'ufficio personale condividerà con te i documenti necessari (statuto e regolamenti)
- Si fa richiesta formale di adesione
- Il consiglio di amministrazione accoglie o rigetta la richiesta, motivando la decisione
- Viene fatta la registrazione del nuovo socio/ della nuova socia nel Libro Soci

4. quando si diventa socio/ socia cosa succede?

Se ne acquisiscono diritti e doveri

- IL SOCIO/ LA SOCIA PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE DEI SOCI
- OGNI SOCIO/ SOCIA LAVORATORE/ LAVORATRICE HA DIRITTO AD UN VOTO ED IL SUO VOTO VALE UNO INDIPENDENTEMENTE DAL CAPITALE SOCIALE VERSATO
- IL SOCIO/ LA SOCIA PARTECIPA AL CAPITALE SOCIALE CON LA QUOTA SOCIALE
- NELLA NOSTRA COOPERATIVA IL VALORE NOMINALE DELLA QUOTA, ATTUALMENTE. E' FISSATO IN EURO 1000,00
- IL VERSAMENTO DELLA QUOTA PUÒ ESSERE RATEIZZATO MENSILMENTE MEDIANTE TRATTENUTA IN BUSTA PAGA
- LA QUOTA SOCIALE RIMANE A DISPOSIZIONE DELLA SOCIA/ DEL SOCIO IN CASO DI INTERRUZIONE DEL RAPPORTO SOCIETARIO NEL RISPETTO DELLE REGOLE DI RESTITUZIONE DELLA QUOTA STESSA
- LA QUOTA SOCIALE E' IL "CAPITALE DI RISCHIO" ED E' L'UNICA PARTECIPAZIONE DEL SOCIO/ DELLA SOCIA SOGGETTA AL RISCHIO DI IMPRESA. IL SOCIO LA SOCIA NON RISCHIA ALTRI CAPITALI PROPRI
- IN CASO DI RECESSO O ESCLUSIONE DA SOCIO LA QUOTA SOCIALE VERSATA VIENE RESTITUITA DOPO L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DELL'ANNO IN CORSO E SECONDO QUANTO STABILITO DALL'ART. 2532 DEL CODICE CIVILE
- IL RAPPORTO SOCIETARIO E' PREVALENTE RISPETTO AL RAPPORTO LAVORATIVO E SE SI INTERROMPE IL RAPPORTO SOCIETARIO NON SI PUO' MANTENERE IL SOLO RAPPORTO LAVORATIVO
- L'ASSEMBLEA ORDINARIA DELLE SOCIE/ DEI SOCI APPROVA IL BILANCIO DI ESERCIZIO E LA DESTINAZIONE DEGLI UTILI PRESENTATI DAL CDA (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE)
- L'ASSEMBLEA ORDINARIA DELLE SOCIE/ DEI SOCI NOMINA E REVOCA IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL COLLEGIO SINDACALE CHE E' UN ORGANO CHE SI OCCUPA DI CONTROLLARE IL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLA COOPERATIVA
- L'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI APPROVA I REGOLAMENTI INTERNI DELLA COOPERATIVA
- IL SOCIO/ LA SOCIA PUO' PRESENTARE LA PROPRIA CANDIDATURA PER L'AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA SECONDO LE REGOLE DEFINITE DAL REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- L'ASSEMBLEA STRAORDINARIA DEI SOCI/ DELLE SOCIE DELIBERA EVENTUALI PROPOSTE DI MODIFICA ALLO STATUTO ED AZIONI STRAORDINARIE NELLA GESTIONE DELLA COOPERATIVA
- IL SOCIO/ LA SOCIA PUO' BENEFICIARE, IN PRESENZA DI UTILI, DI UN RISTORNO (DA INTENDERSI COME REMUNERAZIONE DELL'ATTIVITA' MUTUALISTICA) SE PROPOSTO E DELIBERATO NEL BILANCIO DI ESERCIZIO IN BASE ALLE MODALITA' PREVISTE DALL'APPOSITO REGOLAMENTO
- IL SOCIO/LA SOCIA PUÒ USUFRUIRE DEL PRESTITO SOCI IN BASE A QUANTO PREVISTO DA UN APPOSITO REGOLAMENTO
- IL SOCIO/ LA SOCIA ASSUME RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DELLA COOPERATIVA NELLE AZIONI SOPRA DESCRITTE
- IL SOCIO/ LA SOCIA OPERA PER IL BENESSERE COMUNE SECONDO UN SENTIRE COMUNE

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	161
Soci sovventori	1
Soci volontari	38

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori

161

Soci svantaggiati

65

Soci persone giuridiche

1

Focus Soci persone fisiche

Genere			
	Maschi	126	%78
	Femmine	35	%22
			Totale
			161.00
Età			
fino a 40 anni		34	%21.12
Dai 41 ai 60 anni		109	%67.70
Oltre 60 anni		18	%11.18
			Totale
			161.00
Nazionalità			
Nazionalità italiana		112	%69.57
Nazionalità Europea non italiana		13	%8.07
Nazionalità Extraeuropea		36	%22.36
			Totale
			161.00
Studi			
Laurea		22	%13.66
Scuola media superiore		44	%27.33
Scuola media inferiore		85	%52.80
Scuola elementare		10	%6.21
			Totale
			161.00

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ed ex detenuti Maschi 2	Detenuti ed ex detenuti Femmine 0	Totale 2.00	Percentuale Maschi % 100.00	Percentuale Femmine % 0.00
--	---	-----------------------	---	--

Disabili fisici Maschi 8	Disabili fisici Femmine 1	Totale 9.00	Percentuale Maschi % 88.89	Percentuale Femmine % 11.11
------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------	--	---

Disabili psichici e sensoriali Maschi 18	Disabili psichici e sensoriali Femmine 1	Totale 19.00	Percentuale Maschi % 94.74	Percentuale Femmine % 5.26
--	--	------------------------	--	--

Minori Maschi 0	Minori Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
---------------------------	----------------------------	---------------	---	--

Pazienti psichiatrici Maschi 4	Pazienti psichiatrici Femmine 0	Totale 4.00	Percentuale Maschi % 100.00	Percentuale Femmine % 0.00
--	---	-----------------------	---	--

Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi 22	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine 9	Totale 31.00	Percentuale Maschi % 70.97	Percentuale Femmine % 29.03
---	---	------------------------	--	---

fino a 40 anni 20	Dai 41 ai 60 anni 37	oltre i 60 anni 8
%30.77	%56.92	%12.31

Totale
65.00

Nazionalità italiana 55	Europea non italiana 0	Extraeuropea 10
%84.62	%0.00	%15.38

Totale
65.00

Laurea 0	Scuola media inferiore 22	Scuola media superiore 38	Scuola elementare 5	Nessun titolo 0
%0.00	%33.85	%58.46	%7.69	%0.00

Totale
65.00

Anzianità associativa

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
9	20	36	0
%13.85	%30.77	%55.38	%0.00
Totale			
65.00			

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La situazione occupazionale in cooperativa vede una percentuale superiore all'80% di contratti di lavoro a tempo indeterminato, a dimostrazione di politiche lavorative volte alla stabilizzazione e alla acquisizione di attività lavorative solide e di media/lunga durata. La percentuale dei tempi determinati che durante il 2020 si sono stabilizzati con contratti di lavoro solidi è alta, si aggira intorno al 70%. In cooperativa sono presenti due CCNL: al 90% dei lavoratori è applicato il contratto della cooperazione mentre al restante 10% il contratto Fise/Assoambiente, ereditato dopo un passaggio d'appalto. L'utilizzo del Part Time avviene quasi esclusivamente nel comparto delle pulizie civili, nel settore A della cooperativa e parzialmente nella attività di ricettività/ristorazione. I soci della cooperativa godono di alcuni vantaggi di sostegno al reddito dovuti a varie convenzioni; fra le più rappresentative citiamo la convenzione con Unipol, con un supermercato, con un studio legale.

Welfare aziendale

Il welfare aziendale in Emc2 prevede diverse azioni relative all'accesso facilitato a pratiche e consulenze oltre a scontistiche per la fruizione e l'utilizzo di servizi e attività sviluppati dalla Cooperativa.

Alcune delle pratiche avviate:

Prestito mezzi e attrezzature

Scontistica per servizi di sgombero e trasloco, giardinaggio, acquisto di prodotti

Scontistica per polizze assicurative

Scontistica per consulenza legale

Affiancamento per espletamento pratiche burocratiche

Nuove pratiche

E' stato avviato nel corso del 2021 e ad oggi in aggiornamento continuo, un monitoraggio e una revisione della proposta iscritta nell'ambito del welfare aziendale.

La revisione delle attività di welfare sono affidate all'Ufficio Servizi Generali che ha il compito di evidenziare possibili strategie e soluzioni insieme all'Ufficio personale

Numero Occupati

381

N. occupati svantaggiati

122

Occupati soci e non soci

occupati soci maschi	occupati soci femmine
126	35

Totale
161.00

occupati non soci maschi occupati non soci femmine
158 62

Totale
220.00

occupati soci fino ai 40 occupati soci da 41 a 60 anni occupati soci oltre 60 anni
anni 118 14
29

Totale
161.00

occupati NON soci fino ai occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni occupati NON soci oltre i 60 anni
40 anni 133 17
70

Totale
220.00

Occupati soci con Laurea Occupati soci con Scuola media superiore Occupati soci con Scuola media
14 75 inferiore
65

Occupati soci con Scuola elementare Occupati soci con Nessun titolo
7 0

Totale
161.00

Occupati NON soci con Laurea Occupati NON soci con Scuola media
23 superiore
95 Occupati NON soci con Scuola media
inferiore
93

Occupati NON soci con Scuola elementare Occupati NON soci con Nessun titolo
9 0

Totale
220.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana Occupati soci con Nazionalità Europea non Occupati soci con Nazionalità
129 italiana Extraeuropea
2 30

Totale
161.00

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana Occupati NON soci con Nazionalità Europea Occupati NON soci con Nazionalità
139 non italiana Extraeuropea
4 77

Totale
220.00

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati	Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
0	0	25	13
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
		38.00	
Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
15	10	0	1
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
25.00		1.00	

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi	Occupati svantaggiati soci Femmine	
63	2	
		Totale
		65.00
Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine	
47	9	
		Totale
		56.00
fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni
51	65	35
%33.77	%43.05	%23.18
Totale		
151.00		
Laurea	%24.50	
37		
Scuola media superiore	%64.24	
97		
Scuola media inferiore	%11.26	
17		
Scuola elementare	%0.00	
0		
Nessun titolo	%0.00	
0		

			Totale 151.00
Nazionalità italiana 116	Europea non italiana 1	Extraeuropea 34	
%76.82	%0.66	%22.52	
Totale 151.00			
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio 1	Detenuti ed ex detenuti Contratto 1	Detenuti ed ex detenuti Altro 0	
			Totale 2.00
Disabili fisici Tirocinio 7	Disabili fisici Contratto 9	Disabili fisici Altro 0	
			Totale 16.00
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio 14	Disabili, psichici e sensoriali Contratto 16	Disabili, psichici e sensoriali Altro 0	
			Totale 30.00
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio 0	Minori (fino a 18 anni) Contratto 0	Minori (fino a 18 anni) Altro 0	
Pazienti psichiatrici Tirocinio 3	Pazienti psichiatrici Contratto 2	Pazienti psichiatrici Altro 0	
			Totale 5.00
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio 9	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto 27	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro 0	
			Totale 36.00
Totale 89.00			

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

CCNL Cooperative sociali: viene applicato al 90% dei lavoratori; CCNL Fise/Assoambiente: viene applicato al 10% dei lavoratori; la cooperativa adotta politiche retributive che si basano principalmente dalla declaratoria del Ccnl di riferimento per agire poi con alcuni elementi migliorativi rispetto al ruolo e alle responsabilità utilizzando leve e criteri omogenei.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 219	% 57.33
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 103	% 26.96
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 26	% 6.81
Dipendenti a tempo determinato e a part time 26	% 6.81
Collaboratori continuative 7	% 1.83
Lavoratori autonomi 0	% 0.00
Altre tipologie di contratto 1	% 0.26
Totale 382.00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 1266.21	Retribuzione annua lorda massima 2310.42	Rapporto 1.82
--	---	------------------

Nominativo collegio sindacale	Tipologia compensi	Importo 5500
----------------------------------	-----------------------	-----------------

Dirigenti

Tipologia compensi	Importo 0
-----------------------	--------------

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali 0	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso 0
---	--

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali

50

N. malattie professionali

0

Totale

50.00

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Emc2 effettua un costante monitoraggio del livello di preparazione del personale affinché possa essere competente e dimostrare un adeguato grado di istruzione, addestramento, abilità ed esperienza per poter gestire nel migliore dei modi ogni situazione.

GESTIONE NEO-ASSUNTI/CAMBIO MANSIONE

La Direzione Aziendale, attraverso l'Ufficio Personale, prima di approvare l'assunzione, valuta caso per caso il livello di competenza, in relazione ai Curriculum Vitae dei candidati e al colloquio diretto. In caso di assunzione è inserita nella "Cartella del Dipendente" la documentazione attestante l'esperienza ed il grado di istruzione del personale (Curriculum Vitae, Attestati, C.F., CQC, patente, documentazione inerente le eventuali categorie svantaggiate, formazione obbligatoria in caso di passaggio di appalto, attestazione uso muletto, ecc...) oltre a documentazione specifica inerente il soggetto.

Tale cartella è mantenuta presso l'Ufficio del Personale per quanto riguarda il CV, i documenti d'identità e i documenti personali, mentre è presso l'Ufficio servizi generali in caso di formazione obbligatoria (accordo stato regioni ma anche AI, PS, Patentino Muletti, PLE ecc), consegna delle procedure di sicurezza, idoneità sanitaria e addestramento dei lavoratori.

Entrambe devono essere aggiornate in caso di una variazione della mansione del lavoratore o nel caso di conseguimento di altri titoli o qualifiche. Il lavoratore neo assunto o il lavoratore che cambia mansione deve essere autorizzato dall'Ufficio Personale che dovrà, in accordo e in sinergia con l'Ufficio servizi generali, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, verificarne il possesso dei requisiti di:

Formazione Generale come da Accordo Stato Regioni

Formazione Specifica in base alla mansione come da accordo Stato Regioni

Formazione supplementare in caso di mansioni o attività che lo richiedano (mulettista, potatore con cestello, autista pat. c e ccq) Idoneità alla mansione

L'iter sopradescritto è codificato e dettagliato nel Flusso Personale Neoassunto e Cambio Mansione.

Tale requisiti sono indispensabili all'inizio dell'attività lavorativa; anche i responsabili di settore e i coordinatori hanno pertanto la responsabilità di sincerarsi che i lavoratori che iniziano sul loro settore, ne siano in possesso.

In qualsiasi situazione di dubbio o incertezza, possono rivolgersi all'Ufficio Personale o all'Ufficio servizi generali. Entro il primo giorno di lavoro i settori (nella figura dei responsabili o dei coordinatori) dovranno anche provvedere alla fase di informazione specifica sulla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, attraverso la distribuzione ai neo assunti delle Procedure di Sicurezza, specifiche per ciascun settore o mansione e indicanti i principali rischi, le buone prassi e i principali comportamenti vietati.

I settori (nella figura dei responsabili o dei coordinatori) dovranno infine, per un periodo che ritengono congruo (variabile in base all'esperienza del lavoratore neo assunto, al tipo di attività, nonché alla complessità e alla pericolosità delle attrezzature) addestrare il lavoratore neo assunto alla nuova attività e in particolare all'utilizzo delle attrezzature. Anche in questo caso, in caso di incertezze, possono rivolgersi all'Ufficio Servizi Generali. I moduli di avvenuta consegna Procedura Sicurezza e Registro Addestramento, dovranno pervenire all'Ufficio Servizi Generali.

Il completamento della formazione informazione addestramento dei lavoratori neo assunti sarà poi inserito nello scadenziario, archiviato presso l'Ufficio Servizi Generali.

Ogni nuovo assunto deve inoltre ricevere un iter di formazione di base, svolto dall'Ufficio Personale e dai Servizi Generali relativamente a:

presentazione dell'organizzazione e delle sue peculiarità, provvedimenti disciplinari, regolamento interno e CCNL applicato, politica aziendale integrata, organigramma, documentazione di sistema e procedure e/o istruzioni operative di interesse.

FORMAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE

Tutti i Responsabili d'Ufficio hanno il compito di individuare le necessità di informazione/formazione/addestramento del

personale alle proprie dipendenze, segnalandole all'Ufficio Personale o servizi generali, al quale spetta l'onere di valutare le esigenze segnalate e disporre per la realizzazione dei programmi più adatti a soddisfarle.

Le esigenze di informazione/formazione/addestramento del personale riguardano le capacità necessarie all'esecuzione della propria attività, la conoscenza dei criteri applicativi dei SG e dei relativi aspetti organizzativi e gestionali, le tematiche relative alla sicurezza e prevenzione infortuni, di prevenzione ambientale, etc. È compito del referente per la sicurezza seguire sia lo scadenziario per la normativa cogente in materia di sicurezza, sia proporre attività di informazione/formazione/addestramento integrative per i singoli lavoratori, mansioni, attività o attrezzatura. Per quanto riguarda invece la crescita professionale dei lavoratori, tale gestione e attenzione spetta all'Ufficio Personale.

Secondo le necessità individuate, le attività di informazione/formazione/addestramento possono essere effettuate sotto forma di:

Sessioni di informazione, formazione, aggiornamento

Periodi di affiancamento a personale esperto (ad esempio nel caso dei neo-assunti) o a personale esterno (ad esempio nel caso di avvio all'utilizzo di un nuovo gestionale, software, ...) e sono necessarie, comunque nei seguenti casi: personale destinato a nuove e differenti mansioni/ introduzione di nuovi metodi di lavoro o mezzi o di lavoro o impianto/ istituzione di nuove procedure o istruzioni operative o modifica di quelle esistenti necessità di indottrinamento sui SG.

Le necessità di addestramento possono derivare, oltre che dai casi precedenti, anche dal rilievo di situazioni anomale nel corso degli audit interni, in seguito a NC rilevate, a reclami da parte dei Clienti, novità o modifiche legislative. L'addestramento deve essere programmato per tempo, in funzione delle esigenze aziendali. Una volta individuate le priorità di informazione/formazione/addestramento,

il Responsabile del personale provvede alla compilazione del MR.05.02 – “Piano delle attività formative” in cui viene indicata la data presunta, il personale coinvolto e l'attività formativa da svolgersi. Il Piano delle attività formative viene approvato annualmente in occasione del Riesame della Direzione.

REGISTRO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Per tutte le attività formative / informative gestite internamente, viene redatto il modulo MR.05.03 – “Registro presenze attività formative”. In questo modello si registrano:

La data, il luogo e l'attività formativa effettuata;

Il nome del docente, l'ente di appartenenza nonché la relativa firma Il nome degli addetti partecipanti al corso, l'ufficio di appartenenza e le relative firme.

Il modulo prevede una seconda parte, dove trova luogo la descrizione delle modalità e dei risultati della verifica dell'efficacia dell'attività di formazione/informazione/addestramento registrata nello stesso documento.

Per quanto riguarda i corsi di formazione interna, svolti dal referente per la sicurezza, devono essere registrati tramite il modulo “Registro presenze attività formative SSL”. In questo modello si registrano:

La data, il luogo e l'attività formativa effettuata; il nome del docente, l'ente di appartenenza nonché la relativa firma Il nome, il luogo e la data di nascita degli addetti partecipanti al corso, il settore di appartenenza e le relative firme, La valutazione dei corsi di formazione SSL avviene secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Tutte le attività formative (sia gestite internamente che esternamente) sono archiviate all'interno del server aziendale dall'Ufficio Servizi Generali, e registrate nel “Registro Attività Formative”.

Le formazioni con scadenze legate alla cogenza in merito a SSL sono registrate da Ufficio servizi generali nel file “Scadenziario Personale”

Responsabile della formazione in materia di Sistema Integrato è l'RSG.

VALUTAZIONE EFFICACIA DELLA FORMAZIONE/ADESTRAMENTO

L'efficacia della formazione /addestramento è valutata tramite presa visione del comportamento del personale, anomalie e NC verificatesi; in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'andamento degli infortuni è un indicatore rilevante di efficacia. La valutazione è a carico della funzione che meglio è in grado di esprimerla. E' sempre valutata in sede di Riesame della Direzione.

CONSAPEVOLEZZA

Oltre alle attività mirate alla competenza, il CDA assicura che soci e dipendenti siano consapevoli e coinvolti. La consapevolezza riguarda:

la politica;

l'importanza della conformità con la politica e con i requisiti del sistema di gestione;

l'impatto delle attività lavorative del personale;

i benefici connessi con il miglioramento delle prestazioni del personale;

i ruoli e le responsabilità;

le conseguenze dal non essere conformi ai requisiti del SGI compreso il mancato adempimento degli obblighi di legge;- gli aspetti ambientali e relativi impatti;

i rischi e le misure di prevenzione e protezione.

Le attività e i momenti finalizzati a tale scopo sono:

l'assemblea dei soci;

riunioni di coordinamento di settore;

momenti di confronto mirati;

comunicazioni interne;

audit interni.

CONOSCENZA ORGANIZZATIVA

L'adeguata conoscenza è un requisito fondamentale per garantire la conformità dei lavori svolti e di programmarne la disponibilità in caso di mancanza.

In occasione di ogni cambiamento del sistema di gestione, del contesto interno ed esterno o delle aspettative dei clienti e delle parti interessate, la Direzione effettua una valutazione delle conoscenze necessarie aggiuntive o da aggiornare per essere in grado di rispondere con adeguata competenza ai cambiamenti. I mezzi per identificare e mantenere le conoscenze possono derivare da risorse interne attraverso:

-l'analisi degli errori o dei successi

-la ricerca di documenti relativi alle conoscenze richieste

-l'esperienza maturata

-le capacità

-risultati ottenuti -formazione mirata e da risorse esterne attraverso:

-il reperimento di norme, standard, codici, etc.

-la partecipazioni a corsi/seminari

-scambio di informazioni ed esperienze con clienti, fornitori e partners

-l'attivazione di consulenze.

La valutazione della conoscenza organizzativa viene riesaminata in sede di Riesame della Direzione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Salute e sicurezza	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro - Formazione, informazione, addestramento sulla sicurezza
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
445	357
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Altro	Formazione e informazione ISO 9001
Altro Ambito formativo: Specificare	n. ore di formazione
Qualità ISO 9001	78
n. lavoratori formati	
37	
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Altro	Formazione e informazione ISO 14001
Altro Ambito formativo: Specificare	n. ore di formazione
Ambiente ISO 14001	71.5
n. lavoratori formati	
111	
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Altro	Corso Alimentaristi
Altro Ambito formativo: Specificare	n. ore di formazione
Corso Alimentaristi	18
n. lavoratori formati	
6	
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Altro	Uso attrezzature con qualifica
Altro Ambito formativo: Specificare	n. ore di formazione
Uso attrezzature con qualifica	76
n. lavoratori formati	
25	
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Certificazioni e modelli organizzativi	Sistema di gestione integrato 45001-9001-14001
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
41	121

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
729.5	421	2

Feedback ricevuti dai partecipanti

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

EMC2 Onlus, cooperativa sociale di inserimento lavorativo operante nel settore dei servizi, nello svolgimento delle attività si ispira ai principi di qualità, ambientali e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito, si è implementato e reso attuativo un Sistema di Gestione Integrato qualità, ambiente e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispettoso delle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 45001:2018

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione si impegnano ad assumere un ruolo attivo nella promozione e nella guida di tutte le attività che hanno influenza sul Sistema di Gestione Integrato, applicando i seguenti principi:

- Aderire e conformarsi a tutti i requisiti delle norme volontarie sopraindicate;
- Rispettare i requisiti di legge, i regolamenti, le direttive applicabili alla realtà dell'Organizzazione;
- Garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- Applicare un approccio di prevenzione del rischio ai processi che possono avere influenza sulle dinamiche aziendali;
- Soddisfare continuamente i legittimi requisiti e le legittime aspettative dei clienti, siano essi esterni (committenti attuali o potenziali), interni (lavoratori) o statutari interni (Soci), e migliorare nel tempo il grado di soddisfazione degli stessi;
- Monitorare proprio Sistema di Gestione Integrato, definendo obiettivi per il miglioramento e verificandone, in sede di Riesame della Direzione, il raggiungimento, dandone opportuna comunicazione a tutto il personale;
- Introdurre e mantenere aggiornate procedure di gestione e sorveglianza per il costante controllo dell'incolumità del personale, dell'ambiente e delle prestazioni energetiche, al fine di programmare opportuni interventi nel caso si riscontrino situazioni non conformi, anomalie o emergenze;
- Sviluppare programmi e obiettivi, per il loro espletamento, mettere a disposizione risorse umane competenti, efficienti ed in misura sufficiente, nonché risorse materiali adeguate;
- Potenziare l'attività di informazione e formazione di tutti gli operatori, garantire lo sviluppo professionale degli stessi in quanto risorsa strategica, rendendoli consapevoli dei loro obblighi individuali, dell'importanza di ogni loro azione per il raggiungimento dei risultati attesi e della loro responsabilità in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Considerare i propri fornitori come partner e la soddisfazione dei clienti come elemento fondamentale del proprio successo;
- Favorire ed impegnarsi a mettere in atto metodologie, interventi ed adeguamenti atti alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Identificare i pericoli delle attività e valutare preventivamente i rischi per il personale per le attività in essere e per ogni nuova attività e/o processo, per poter adottare soluzioni in grado di prevenire infortuni, malattie professionali, impatti sull'ambiente e sprechi energetici, e minimizzare, per quanto tecnicamente possibile, l'accadimento e l'estensione di tali eventi;
- Limitare il consumo di risorse e utilizzare prodotti a basso impatto ambientale;
- Erogare le attività lavorative con l'ausilio di mezzi di trasporto idonei alla salvaguardia ambientale ed alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Sensibilizzare i fornitori e le parti interessate sul rispetto delle politiche, delle leggi e degli impegni in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro;
- Analizzare e tenere monitorate le NC e i reclami;
- Prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- Effettuare periodicamente un riesame della politica e del Sistema di Gestione Integrato per verificare ed assicurare la loro congruenza, adeguatezza, efficacia ed appropriatezza nei confronti dell'Organizzazione, al fine di consentire la definizione degli obiettivi di miglioramento continuo;
- Riesaminare periodicamente la valutazione del rischio e la valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali, al fine di verificarne la congruenza con le attività svolte;
- Si impegna a garantire la prevenzione di reati e illeciti commessi a vantaggio e nell'interesse dell'azienda;
- Perseguire una politica improntata sul rispetto e la parità di genere e sull'inclusione, assumendo la "diversità" come valore arricchente.

Affinché tali principi ed impegni diventino operativi, il CdA assicura il massimo supporto unitamente al coinvolgimento ed alla fattiva collaborazione di tutto il personale che, ove possibile, viene selezionato tra le persone svantaggiate, al fine di favorirne l'integrazione nella Società.

Il CdA s'impegna ad assicurare che questa Politica sia compresa e condivisa dai soci, dipendenti e collaboratori ed allo stesso tempo si impegna a renderla disponibile alle parti interessate.

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

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia n. n. utenti diretti

Servizio utenti Bambine e bambini e loro famiglie che accedono ai servizi di Scuola Per l'infanzia Capitano Micheli nel
Asili e diretti comune di Montechiarugolo, Tagesmutter nel comune di Parma e
servizi per 111 ServizioEducativoSperimentale,autorizzato da Regione Emilia Romagna e autorizzato al funzionamento da
l'infanzia per n°8 bambini in età 18 mesi-3 anni.
(0-6)

Tipologia n. n. utenti diretti

Servizio utenti Il 2023 è stato interessato dal progetto 'Lostello del pomeriggio', uno spazio educativo, socializzante e di
Istruzione e Servizi diretti attività di doposcuola gestito da educatori di Coop. EMC2 a favore di 6 minori in condizioni di fragilità
6 individuati dal Servizio Sociale del comune di Parma. Il servizio in questione si è sviluppato su tre
scolastici pomeriggi settimanali includendo anche il momento del pasto.

Tipologia n. n. utenti diretti

Servizio utenti Gestione spazi pubblici per attività culturali e ricreative e di ristorazione; Lostello presso il Parco della
Altri diretti Cittadella, struttura di proprietà del comune di Parma in gestione ad Emc2 e Linsolito bar nel comune di
Servizi 58670 Collecchio

Tipologia n. n. utenti diretti

Servizio utenti Bambini dai 6 agli 11 anni, 120 bambine e bambini nei mesi di giugno e luglio 2023
Altri diretti
Servizi 120

Utenti per tipologia di servizio

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

Asilo Nido	34	34
	Maschi	Femmine
		Totale
		68.00

Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia	17	26
	Maschi	Femmine
		Totale
		43.00

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

Inserimento lavorativo	33	19
	Maschi	Femmine
		Totale
		52.00

Istruzione e servizi scolastici

Sostegno e/o recupero scolastico	4	2
	Maschi	Femmine
		Totale
		6.00

Altri Servizi

Gestione spazi pubblici, privati o aree verdi per finalità sociali, culturali, ecc..	29335	29335
	Maschi	Femmine
		Totale
		58'670.00

Altro centri estivi	50	70
	Maschi	Femmine
		Totale
		120.00

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

MODELLO INSERIMENTO LAVORATIVO EMC2 ONLUS

PREMESSA

La cooperativa sociale Emc2 Onlus assume **IL LAVORO** come strumento di reciprocità, di mutualità, di scambio di servizi e capacità per costruire un benessere collettivo, come modalità individuale e di gruppo di collocarsi in una vita comunitaria. Emc2 Onlus nasce per favorire l'accesso al mondo del lavoro di persone normalmente escluse dai circuiti produttivi e

imprenditoriali valorizzando il contributo che questi possono dare alla società.

Promuove le capacità e abilità della persona adeguandole al mondo del lavoro convenzionale; adatta, il più possibile, le situazioni lavorative alle peculiarità delle persone.

Per la cooperativa è fondamentale adoperarsi nel realizzare un'economia che sappia coniugare produttività, qualità e solidarietà in un'armonica relazione al fine di dare a tutti la possibilità di concorrere realmente e proporzionalmente alle proprie capacità, alla produzione del benessere collettivo. Emc2 Onlus è consapevole che la complessità della persona non si esaurisce nella dimensione lavorativa, per questo getta ponti con l'assistenza alla persona, con la cura, con i processi riabilitativi generando reti e collaborazioni che possano supportare il lavoratore sotto gli altri aspetti del bisogno, delle aspirazioni, dei desideri.

OBIETTIVI GENERALI DEL MODELLO

Condividere strumenti e procedure con gli enti invianti aumentare la capacità della persona di adattarsi ed interagire in modo funzionale con l'ambiente di provenienza valorizzare le risorse già presenti

Acquisire nuove abilità e competenze

Monitorare l'evoluzione del percorso e intervenire durante episodi critici straordinari o periodici

Restituire alla persona e all'ente inviante un resoconto relativo al periodo di osservazione e formazione

Favorire opportunità di lavoro a lungo termine

Favorire l'acquisizione di competenze e strumenti in ambito lavorativo, sfruttabili e generalizzabili ad altri contesti

La progettualità che permette il lavoro per macro obiettivi si snoda per passaggi successivi:

1 - Valutazione Autonomia Della Persona

Autonomia di base e personale/ cura della persona

Valutazione orientamento temporale e spaziale

Capacità di autoregolazione

Consapevolezza

2 - Area Della Socializzazione

Rispetto delle relazioni con i colleghi

Adeguatezza nelle relazioni con i superiori

3 - Acquisizione della dimensione lavorativa

Rispetto delle regole

Presenza e puntualità

Ordine e pulizie del luogo di lavoro

Ritmi lavorativo "adeguato" (compatibilmente con le oggettive limitazioni fisiche e psichiche)

4 - Apprendimento delle mansioni

Capacità di esecuzione dei compiti assegnati

Capacità di valutazione del risultato

5 - Area delle autonomie

Autonomia nello svolgimento del lavoro

Capacità di accettare verifiche e correzioni

Abilità legate al Problem solving

6 - Produttività

Raggiungimento di un livello di produttività definito "adeguato" e interessante per il mercato, combinato con la qualità del lavoro svolto

7 - Rete Sociale

Consapevolezza di adattarsi a un progetto/modello di inserimento lavorativo condiviso con una rete sociale e composto di vari passaggi e verifiche intermedie per il raggiungimento della propria autonomia e dignità.

FASI DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

1. Contatto con la Cooperativa

Il primo contatto può avvenire in seguito a richiesta del singolo o del servizio inviante. In questa prima fase vi è la presentazione della cooperativa, delle sue peculiarità, degli strumenti di lavoro e della mission alla base della progettazione.

2. Selezione e individuazione del settore di inserimento

Si procede con la raccolta dei dati personali e la comunicazione di questi al gruppo di lavoro al quale sarà assegnata la persona: coordinatore d'area + tutor/lavoratore guida. Questi passaggi sono particolarmente importanti perché inizia qui il percorso di conoscenza fra la persona e la cooperativa e si iniziano ad acquisire le informazioni utili per identificare il settore di lavoro maggiormente rispondente alle caratteristiche ed al progetto della persona stessa. Una prima fase di osservazione risulta indispensabile per stabilire gli obiettivi, identificare i bisogni della persona e avviare il processo di condivisione delle informazioni più salienti con tutti i soggetti coinvolti.

3. Osservazione e Valutazione

Questa fase è necessaria perché talvolta emerge una discrepanza fra il quadro di presentazione della persona da inserire descritto dall'ente inviante e la situazione che si crea nel momento in cui la persona è calata nella situazione sperimentale reale.

E' necessario che lo sta di inserimento lavorativo ed a caduta i coordinatori e i tutor, possano fare esperienza delle specificità della persona in inserimento, che ne condividano criticità e/o conferme con l'ente inviante e che da questa

condivisione discendano gli obiettivi che saranno inseriti nel Progetto Individualizzato.

4. Definizione degli obiettivi

Questa fase deve essere formalizzata e condivisa in maniera congiunta con la persona, gli enti e/o i servizi inviati. Risulta inoltre imprescindibile il coinvolgimento diretto del coordinatore d'area a cui viene affidato il lavoratore. Stabilire gli obiettivi è l'unico modo per poter verificare e valutare in maniera costruttiva e reale l'operato e il percorso di inserimento della persona.

5. Verifiche

Lo staff di inserimento lavorativo verifica l'andamento del percorso in maniera sistematica servendosi di indicatori e misurazioni strutturate

6. Durata attuazione del progetto

E' importante darsi un tempo per dare attuazione al progetto di inserimento lavorativo; ciò permette di avere spazio per la valutazione delle criticità, delle difficoltà emerse, per definire eventuali "aggiustamenti" e perché no, anche per di riconoscere eventuali errori. Si stabilisce questo tempo per effettuare una valutazione di esito in un periodo di 2 anni

7. Decisioni

Lo staff di inserimento lavorativo, in accordo con i responsabili d'area e con l'attivo coinvolgimento dei servizi inviati dopo le valutazioni del caso deve prendere decisioni.

Le decisioni saranno conseguenti al percorso fatto e agli obiettivi raggiunti:

Stimolare la persona a spingersi "oltre" la cooperativa e sperimentarsi altrove riconoscendo le difficoltà nel proseguire il rapporto;

Mantenere la persona in cooperativa salvaguardando e fortificando gli obiettivi raggiunti; Proporre uno step successivo di impegno se le condizioni lo consentono.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	40
di cui attivati nell'anno in corso	27
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	3

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

L'impatto occupazionale creato da Emc2 e dal suo indotto (inteso come attività formativa, tirocini formativi, percorsi socio occupazionali, alternanze scuola/lavoro etc.) è di notevole entità e importanza. Emc2 è diventata una realtà di riferimento non solo in termini di possibilità occupazionale diretta ma anche come una valida e competente "scuola" formativa e di accompagnamento per tanti percorsi in inserimento lavorativo

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
381	377	335

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
122	127	123

Rapporto con la collettività

Emc2 da diversi anni ha deciso di investire sul rapporto con la collettività per condividere la propria mission.

Da Cooperativa che si occupa di inserimento lavorativo si è resa promotrice di una cultura dell'inclusione anche e soprattutto attraverso eventi e luoghi che hanno agevolato lo scambio con la comunità;

attraverso la libera fruizione ed il consumo di prodotti e servizi il cittadino può cogliere la realtà dell'inserimento lavorativo in modo diretto e quotidiano e può diventare parte integrate del percorso riabilitativo della persona. Da quando è nata, Emc2 ha

dato vita a luoghi dove accogliere le persone e favorire la contaminazione reciproca, dal Negozio Naturalmente in B.go del Correggio ai Temporary Shop nel centro storico di Parma fino al grande passo con Lostello nel parco della Cittadella, **spazio dedicato alla comunità, promosso da Assessorato al Welfare del Comune di Parma** e attivato da Emc2 Onlus, in collaborazione con altre realtà territorio, Linsolito Bar nel comune di Collecchio e l'Ortobottega nel Podere della fattoria di Vighheffio. Nel corso del 2023 gli eventi ospitati, organizzati, gestiti nonché gratuiti per la cittadinanza hanno avuto una frequenza media di 1.5 a settimana:

Attività culturali e collaborazione Enti Pubblici e Privati del territorio

- Abbiamo ospitato diversi eventi promossi dal Centro per le famiglie:
- *AperiPà- A casa con sostegno- Svezza-Pranzi- Convegno sulla Lettura genitori e figli;*
- *Mostra Parma 360- CircuitoOFF;*
- *Spazio a disposizione del Coordinamento delle Assistenti sociali di Parma;*
- *Organizzazione Cinema a/l'aperto in collaborazione con l'Assessorato allo Sport;*
- *Festa dello Sport del Comune di Parma;*
- *Convegno su "Intelligenza Artificiale" promosso dal gruppo consiliare Effetto Parma;*
- *Giovedì dei Giovani- Assessorato alla Comunità Giovanile ancora incorso;*
- *Settembre gastronomico: ospite a Lostello "a cup of books" cibo e letteratura inglese all'ora del the;*
- *RASSEGNA di EMC2 "Super-lettori e Super-lettrici"*

Rassegna dedicata alla graphic novel, con autori, e target adolescenti delle Scuole Superiori, in collaborazione con il liceo Romagnosi; organizzata da Emc2 con la fruizione di un contributo della Fondazione Cariparma, tramite il Bando di Promozione alla Lettura. Rassegna sviluppata tra l'autunno 2022 e la primavera 2023; gli eventi sono stati n° 3 presso la scuola e una festa/esito finale presso Lostello.

- *SHOW COOKING "Dalla terra al piatto": evento di educazione alimentare in collaborazione con Madegus Maestri del Gusto.*
- *FESTIVAL DELLA PAROLA: due date che hanno visto Lostello e il Parco della Cittadella accogliere 450 persone la prima sera circa 700 la seconda per un evento gratuito di grande spessore e valore culturale per la città.*
- *Presentazioni libri con case editrici e punti vendita locali, n° 38 presentazioni:*

Mondadori

Soncini

Diabasis

Gazzetta di Parma

Fiaccadori

Chourmo

Altre case editrici indipendenti

- *CSV-EMILIA: Parma Welfare, Festa finale Servizio Civile, Restituzione esperienze educative.*
- *Scuole di Parma che hanno utilizzato i nostri spazi per formazione, eventi pubblici*

e/o privati, ci hanno scelto per eventi privati e pubblici:

- *Cisita- centro di formazione*
- *CSI- Centro Sportivo Italiano*
- *Coop Multiservice*
- *ANO/- Associazione nazionale dentisti italiani*
- *Azienda Elantas per il volontariato di impresa*
- *EFSA*
- *MADEGUS*
- *PROGES*
- *C/SL*
- *SELEZIONEORA*
- *Azienda Crown Cork*
- *DES- Distretto Economia Solidale*

Eventi e collaborazione su singola iniziativa:

- *InternoVerde*
- *Scintille BookClub*
- *Casa DelleDonne*
- *Intercultura*
- *Boorea*
- *ParmaMarathon*
- *CISL*
- *ANC/*
- *Banca Popolare Etica- cena a favore di MediterraneaResQ*
- *CIACONLUS*
- *CA V- Centro Anti Violenza: un minuto dirumore*
- *Avvocati di Parma: curatela minori eMAP*

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Per quanto riguarda i rapporti con la pubblica amministrazione, al di là della partecipazione abituale a bandi di gara per la gestione di servizi manutentivi (vedi ad esempio l'appalto per la manutenzione del verde del Comune di Medesano oppure le gare per servizi di potatura per i Comuni di Felino e Traversetolo oppure gli affidamenti per attività di sgombero e trasloco della Provincia di Parma) il 2023 è stato caratterizzato da un rilancio del tema dell'Amministrazione Condivisa. In particolare si è parlato molto a livello politico e mediatico di co-progettazione e co-programmazione: sono entrambe procedure normate dalla Legge 117 del 2017, definita Codice del Terzo Settore, che solo negli ultimi anni sta trovando attuazione concreta. Nel corso del 2023 ha avviato alcune co-progettazioni insieme ad altre cooperative sociali, presentandosi in ATS (Associazione Temporanea di Impresa): col Comune di Berceto per la gestione estiva della piscina, con l'Ausl di Parma per la gestione del Centro della Formazione oltre a quelle già attive con il Comune di Parma sul Job Coaching ed il B-Factory. A fine anno si è inoltre avviato il tavolo di co-programmazione col Comune di Parma per definire unitariamente ad oltre 30 Enti del Terzo Settore le linee guida per la futura gestione del Wo.Pa.

Altro ambito normativo, è invece quello che ha visto l'accreditamento col Comune di Parma del PGE denominato Picinaja: un piccolo gruppo educativo che accoglie 8 bambini della fascia 18-36 mesi nei locali a tal fine predisposti all'interno de Lostello in Cittadella.

Ambito attività svolta	Descrizione attività svolta	Denominazione P.A.
Pianificazione per rispondere ai problemi socio-sanitari, formativi e di educazione	Accreditamento PGE Picinaja	coinvolta Comune di Parma
Ambito attività svolta Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento	Descrizione attività svolta Gestione Villa Berceto	Denominazione P.A. coinvolta Comune di Berceto
Ambito attività svolta Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento	Descrizione attività svolta Custodia Casa della Formazione	Denominazione P.A. coinvolta Ausl Parma
Ambito attività svolta Partecipazione a riunioni e tavoli di lavoro	Descrizione attività svolta Co-programmazione Wo-Pa	Denominazione P.A. coinvolta Comune di Parma
Ambito attività svolta Pianificazione per rispondere, in generale, ai problemi sociali del territorio	Descrizione attività svolta Tavoli di co-progettazione sulla psichiatria	Denominazione P.A. coinvolta Ausl di Parma
Ambito attività svolta Ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine di percorsi di assistenza	Descrizione attività svolta Attività di Job Coaching con fondi regionali	Denominazione P.A. coinvolta Asp Fidenza

Impatti ambientali

A proposito della crescente e dovuta attenzione dell'opinione pubblica per i cambiamenti climatici e le relative normative emergenti, Emc2 da qualche tempo si è impegnata avviando pratiche e facendo scelte positive in termini di sostenibilità ambientale; pur non avendo ancora ad oggi avviato un esame per la misurazione del proprio impatto ambientale la Cooperativa si è adoperata per rinnovare il proprio parco mezzi ogni anno dismettendo gradualmente i mezzi più vecchi, si è dotata di mezzi elettrici e a pedalata muscolare per lo svolgimento di alcuni servizi e per gli spostamenti degli impiegati presenti nella sede di Via dei mercati, ha nominato un mobility manager e adottato un piano spostamenti casa-lavoro da due anni con relativo budget per le spese annuali che favoriscano l'uso di mezzi dolci da parte dei dipendenti, fa una valutazione sui materiali di consumo presenti nei propri esercizi di ristorazione a minor impatto e sfrutta da breve tempo un sistema gestionale per l'uso delle stampanti degli uffici che contempra misure di compensazione della CO₂ prodotta dalle stampe. Nel 2023 i consumi di energia elettrica e di gas metano sono risultati in linea con i consumi 2022.

Consumo di acqua: aumentato nel 2022, a causa del mal funzionamento di un contatore, nel 2023 è rientrato nei limiti prevedibili per l'attività. Consumo di carburante per i servizi ambientali e per la manutenzione del verde: in rapporto ai Km percorsi è risultato in linea con 2022.

Nel periodo esaminato non si sono verificate emergenze né incidenti. Le manutenzioni e le verifiche sugli impianti sono state svolte secondo la periodicità programmata, I documenti aziendali relativi agli obblighi di legge soprattutto per quanto riguarda autorizzazioni, certificazioni, contratti, ed altre evidenze hanno permesso la verifica di conformità agli obblighi di legge applicabili e la conformità dei fornitori strategici: manutentori (caldaie, condizionatore), smaltimento rifiuti. I documenti sono risultati completi e aggiornati.

Di rilievo la nomina del nuovo Responsabile Tecnico Rifiuti, ruolo affidato a consulente esterno in possesso dei requisiti di legge (attestato di idoneità ed esperienza).

I rifiuti sono stati smaltiti secondo procedura. Sono rispettati i criteri del deposito temporaneo.

Da gennaio 2023 è stato nominato un consulente ADR per la gestione delle merci pericolose.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Possiamo quindi affermare che nel 2023 la nostra cooperativa è riuscita a confermarsi in un andamento positivo seppur con una marginalità che, così come nell'anno precedente, risulta molto contenuta, confermando una condizione di sostanziale pareggio. A fronte di tale risultato, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto possibile procedere ad una redistribuzione del margine operativo prodotto nel corso del 2023, attraverso lo strumento di erogazione del ristorno ai soci, ritenendo opportuno incrementare, seppur di poco, la patrimonializzazione della cooperativa.

Tale elemento prudenziale, risulta tanto più necessario in quanto le prospettive per il 2024 risultano ancora caratterizzate da un dato di forte incertezza dei mercati di riferimento e dall'aumento dei costi del personale, in seguito all'avvenuto rinnovo del CCNL delle cooperative sociali, stimato in quasi quindici punti percentuali nel biennio 2024-25. Altro elemento di criticità, registrato già nel corso del 2022 e confermato anche nel bilancio 2023, è il verificarsi di una gestione caratteristica che presenta un risultato negativo, in diversi settori produttivi, compensato poi da elementi straordinari di gestione extra caratteristica.

Dato positivo risulta in ogni caso l'aumento dei ricavi complessivi nonché l'aumento dell'occupazione, elemento di primaria importanza vista la natura mutualistica della nostra cooperativa. I nostri clienti si confermano fidelizzati ad Emc2 e sempre nuovi clienti si aggiungono a quelli esistenti, confermando la tendenza ad una sempre maggiore diversificazione del fatturato e minor concentrazione dello stesso. Le relazioni societarie, dentro e fuori dal movimento cooperativo di riferimento, risultano positive e soddisfacenti; la governance della cooperativa, al primo anno di mandato nella nuova configurazione con 9 consiglieri di amministrazione, è risultata stabile. Anche il rapporto con la base sociale e la partecipazione ai momenti assembleari si confermano soddisfacenti.

Parimenti al conto economico ed alla gestione societaria, vogliamo dare anche evidenza del mantenimento di un buon equilibrio nella gestione finanziaria della cooperativa, con una leggera riduzione dell'indebitamento rispetto all'annualità precedente. E' necessario rilevare come il principale cliente Iren Spa non abbia nuovamente rispettato le scadenze del mese di dicembre, rimandando il pagamento degli oltre 600k€ dovuti, all'inizio dell'annualità successiva.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€14.715.260,00
Attivo patrimoniale	€7.606.732,00
Patrimonio proprio	€1.305.410,00
Utile di esercizio	€31.766,00

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2)
15558619	14560048	13228076

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	8805292	% 62.89
Ricavi da aziende profit	4019795	% 28.71
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	609250	% 4.35
Ricavi da persone fisiche	566523	% 4.05
Donazioni (compreso 5 per mille)	265	% 0.00
Totale		
14'001'125.00		

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4	14715260
Totale	14'715'260.00

Fatturato per servizio Cooperative tip.A

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

Inserimento lavorativo	14715260
Totali	14'715'260.00

Fatturato per Territorio

Provincia

Parma	14715260	% 100.00
-------	----------	----------

Obiettivi economici prefissati

- Continua crescita del fatturato della cooperativa senza tuttavia determinare salti improvvisi che necessitino di cospicui investimenti. In questa situazione specifica è inoltre fondamentale un'azione commerciale volta a rinegoziare i contratti in essere per consentire il riassorbimento dell'aumento del costo del lavoro connesso al rinnovo del CCNL.
- Redazione di un nuovo piano triennale sulla base degli indicatori attualmente disponibili e sulle previsioni di medio termine, contenente la pianificazione degli investimenti strutturali e strumentali per consentire il rinnovamento progressivo delle risorse strumentali mantenendo sotto controllo l'indebitamento;
- Prosecuzione nella differenziazione del fatturato per ridurre il rischio di concentrazione sul principale cliente Iren, tanto più ora che ci si trova di fronte al riaffidamento dei servizi a seguito della gara Atersir;
- Necessità di portare a regime il prima possibile i progetti sperimentali (es. agricoltura sociale, servizi educativi, co-progettazioni...) per garantirne la necessaria redditività e ridurre l'assorbimento di energie da parte della tecnostruttura;
- Ridefinizione dell'organismo direzionale e dei coordinamenti delle singole aree produttive, definendo in modo puntuale ruoli e mansioni all'interno dei funzioni-grammi di settore; un obiettivo prioritario nel rapporto tra produzione e gestione risorse umane, è la puntuale gestione e rendicontazione delle ore lavoro e degli altri elementi connessi alla gestione personale (es. pianificazione ferie, riduzione turn over, professionalizzazione delle risorse);
- Implementazione e messa a regime delle nuove tecnologie applicate ai sistemi di controllo e gestione, in particolare in riferimento al nuovo gestionale del personale e all'attivazione della Business Intelligence per le reportistiche periodiche prodotte dalle attività di contabilità analitica; in particolare occorre prevedere la redazione periodica dei Piani di Lavoro Aziendali e dei nuovi test di controllo, previsti dalla recente normativa sulla prevenzione delle crisi d'impresa;
- Acquisizione della certificazione di genere come elemento valoriale e distintivo della cooperativa;
- Allargamento della base sociale per il raggiungimento della mutualità prevalente sia a fini di tassazione ridotta (vedi Ires) che per il valore che questa rappresenta all'interno di una cooperativa di produzione lavoro

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

NELLA COOPERAZIONE LA RESPONSABILITÀ SOCIALE È L'IMPRESA.

La responsabilità sociale nei confronti di soci e lavoratori e di clienti e fornitori è l'impresa che siamo impegnati a realizzare. La nostra impresa è essere **una cooperativa sociale, con un elevato profilo di responsabilità**

Secondo l'Unione Europea la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) o Corporate Social Responsibility (CSR) è *la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società, il personale, i fornitori e la comunità locale di riferimento.*

Per Emc2 significa:

- portare sostenibilità e solidità a **socie, soci**, dipendenti e alle loro **famiglie**;
- offrire opportunità alla **comunità**;
- avere cura di **ambiente e territorio**.

Come sosteniamo la nostra Responsabilità? Abbiamo nominato **una referente per la CSR/RSI** ed avviato un **team** di lavoro per osservare cosa accade intorno a noi, sotto ogni punto di vista, per definire obiettivi coerenti con la nostra mission e formulare progetti creativi ed innovativi, senza perdere di vista la concretezza e la fattibilità (perché avere i piedi ben piantati a terra è già una dimostrazione di responsabilità). Onestà, concretezza, creatività, aspirazione, coraggio... Queste sono le ruote che ci permettono di far girare gli ingranaggi dell'impresa che vogliamo essere.

Emc2 Onlus esprime la propria responsabilità sociale di impresa attraverso **le scelte che compie quotidianamente**, grazie a **un sistema gestionale e amministrativo** che permette alla cooperativa di essere competitiva sul mercato da quasi vent'anni. La solidità gestionale è supportata da una coerente **pianificazione previsionale**, che permette di anticipare possibili situazioni di criticità o affrontare emergenze (come ad esempio una pandemia globale lunga due anni).

La **complessità dei servizi offerti**, frutto di una pianificazione strategica di lungo corso che ha introdotto una **diversificazione delle attività e della committenza**, implica una forte presa di responsabilità nei confronti dei dipendenti. A questa complessità corrisponde **un sistema di sicurezza altrettanto complesso**, che include numerose mansioni e disposizioni, dalla formazione alle dotazioni DPI, ad un **sistema di gestione integrato** dedicato alla qualità delle attrezzature meccaniche, del consumo prodotti, del controllo nella manutenzione dei mezzi

COMUNITA'

Da cooperativa che si occupa di inserimento lavorativo, Emc2 Onlus è da tempo **promotrice di una cultura dell'inclusione nelle proprie comunità**. In questi anni abbiamo lavorato per evolvere **da cooperativa che offre opportunità di lavoro e servizi che favoriscono l'inserimento lavorativo**, a soggetto che riesce ad **avere un impatto reale sui sistemi di vita e di pensiero del proprio territorio**, favorendo la familiarizzazione e l'assimilazione di **elementi e concetti legati all'economia solidale nel tessuto sociale**.

Abbiamo sempre di più un contatto diretto con la cittadinanza, grazie alle **intense relazioni con il mondo profit** e con gli **enti territoriali** e grazie ad **attività che si rivolgono a cittadine e cittadini**. Così abbiamo introdotto i **temi legati all'inserimento lavorativo, alla disabilità e allo svantaggio nelle attività culturali, ricreative e recettive che organizziamo**, favorendo lo sviluppo di un ambiente accogliente in cui ricorrono nozioni e pratiche legate all'inclusione sociale.

Per quanto riguarda la responsabilità verso i propri dipendenti e soci, Emc2 ha deciso di migliorare la solidità aziendale tramite l'adozione di uno strumento aggiuntivo in termini di responsabilità sociale ed avviare nel 2023 il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs 231.

Oltre al MOG 231 sono state avviate le pratiche per la certificazione gender equality UNI-PDR 125:22 poiché si ritiene opportuno che una realtà dall'alto valore sociale come Emc2 adotti internamente sempre maggiori buone pratiche e offrire strumenti per migliorare relazioni, comunicazioni e favorire la formazione anche in ambiti che esulano dalla formazione "ordinaria".

Sempre a favore dei dipendenti e dei soci, si è intensificato il lavoro avviato e coordinato da Ufficio personale insieme all'Ufficio servizi generale per mappare le condizioni extra lavorative dei collaboratori di Emc2 e sviluppare strategie e supporti per quanto concerne condizioni e contesti extra lavorativi, per esempio è emersa anche internamente una criticità sull'aspetto dell'abitare che rispecchia quanto emerge nel contesto cittadino nel quale si trova la Cooperativa.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia

Partner
Università

Denominazione Partnership

Università di Parma- Facoltà di Scienza dell'educazione

Tipologia Attività

Partecipazione come docenti esterni al corso di economia e organizzazione delle istituzioni educative tenuto dalla Prof.ssa Mazzoni

Tipologia

Partner
Università

Denominazione Partnership

Università di Parma - Facoltà di economia e commercio

Tipologia Attività

Partecipazione come docenti esterni al corso di economia della cooperazione tenuto dal Prof. Fornaciari

<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Università</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco dell'Univ. degli Studi di Parma</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Co-progettazione per attività afferenti al progetto di agricoltura sociale avviato nel podere della Fattoria di Vigheffio di proprietà dell'Azienda Usl di Parma (Collecchio - Parma) La collaborazione con Unipr è funzionale non solo sugli di Scienze aspetti tecnico – scientifici, ma anche in merito ad attività di divulgazione verso cittadinanza in degli Alimenti merito ai temi cari al progetto: inclusione, sostenibilità, abitudini alimentari e del Farmaco</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Cooperative</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>Cooperativa sociale Fiorente</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Affiancamento nella direzione aziendale della cooperativa e partecipazione al consiglio di amministrazione quali inviati esterni</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Organizzazioni profit</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>Madegus S.r.l.</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>La partnership con Madegus S.r.l. rappresenta il necessario anello di trasmissione tra le attività legate alla terra e le progettualità che si sviluppano nei luoghi di offerta alimentare e ristorazione sociale, attraverso progetti dedicati all'educazione alimentare con diversi target e canali di comunicazione. Madegus S.r.l. - Maestri del Gusto è una società spin o accademico che si occupa di educazione alimentare e divulgazione ludico scientifica nel campo della nutrizione. Studia, progetta e realizza corsi, laboratori, interventi didattici rivolti a diversi target, attraverso un modello educativo, frutto della ricerca scientifica universitaria, che unisce linguaggio tecnico, giochi e strumenti ad hoc, esperimenti e una interazione pratica e diretta</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Associazioni no profit</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>ANFFAS Parma</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Partnership per lo sviluppo di progetti di inserimento lavoro di persone che si trovano in situazione di svantaggio e con disabilità</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Associazioni no profit</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>SEED VICIOUS, associazione di promozione sociale</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Adesione all'associazione; produzione e scambio di sementi e materia prima per la coltivazione, formazione per la conservazione della biodiversità in ambito agricolo</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Associazioni no profit</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>Associazione sportiva UISP Parma</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Centri estivi per minori dai 4 ai 14 anni. attività laboratoriali proposte attraverso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e in situazioni di svantaggio, favorendo tematiche ambientali</p>
<p>Tipologia</p> <p>Partner</p> <p>Associazioni no profit</p>	<p>Denominazione Partnership</p> <p>Associazione culturale Slegati</p>	<p>Tipologia Attività</p> <p>Attività ricreative, culturali, socializzanti</p>

Tipologia Denominazione Partnership
Partner Associazione La Cordata
Associazioni
no profit

Tipologia Attività

Collaborazione con le attività svolte dall'Associazione nell'ambito delle progettualità dell'Operazione Mato Grosso volte alla sensibilizzazione ed alla raccolta fondi per le popolazioni povere del Sud America in particolare in collegamento con le missioni in Perù, Equador e Brasile.

Tipologia Denominazione Partnership
Partner Scuola di musica Cem Lira
Organizzazioni
profit

Tipologia Attività

Centri estivi per minori dai 6 agli 11 anni, laboratori proposti a tema inclusione, musica e Scuola di ambiente; rassegne musicali gratuite

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti; 11. città e comunità sostenibili: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili; 12. consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;

Politiche e strategie

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder Il coinvolgimento degli stakeholder rientra e coincide con il piano complessivo di comunicazione che è stato avviato nel 2021 e aggiornato ogni anno.

RISORSE COINVOLTE

Responsabile comunicazione nell'ufficio commerciale. Nel cuore di Emc2 c'è la relazione fra soci, i principali stakeholder, che si esplicita attraverso un rapporto mutualistico e che passa attraverso scambi quotidiani e momenti formali di partecipazione societaria. Inoltre, come cooperativa dedicata soprattutto all'inserimento lavorativo, Emc2 eroga servizi producendo relazioni. Uno dei principali obiettivi del gruppo di lavoro dunque è prendersi cura e stimolare lo sviluppo di queste relazioni, innanzitutto tra i soci, fino a includere nella rete di comunicazione a diversi livelli e in modi diversi tutti gli stakeholder esterni. L'approccio relazionale, il lavoro in rete e la collaborazione con il territorio sono cruciali per affrontare le sfide presenti e future della cooperativa.

STRUMENTI

Brand identity: documento manifesto narrativo che riassume l'identità della cooperativa, i pilastri concettuali, i suoi punti di forza e di debolezza nelle relazioni interne ed esterne, individua il tono di voce

Brand book: documento grafico che contiene le linee guida per l'identità visiva della coop (logotipo e suo utilizzo) e le declinazioni possibili. Matrice di sviluppo piano target / strumenti / obiettivi e budget della comunicazione per rendere operativo il piano di comunicazione individuando le priorità.

ANALISI DEL CONTESTO

L'obiettivo è stato rappresentare, nel modo più fedele possibile, la situazione della cooperativa e del mercato di riferimento attraverso questionari dedicati all'identità della cooperativa e riunioni di settore per conoscere strumenti, obiettivi e modalità di comunicazione in essere.

DEFINIZIONE OBIETTIVI per il posizionamento/riposizionamento della cooperativa: farci conoscere farci scegliere essere usati essere consigliati

INDIVIDUAZIONE DEI PUBBLICI - TARGET

per i diversi settori: mappatura dettagliata dei clienti interni ed esterni e delle relative esigenze.

INDIVIDUAZIONE VANTAGGI E SVANTAGGI

definire i plus rispetto ai pubblici così come le carenze.

ELABORAZIONE STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

Cosa dire? I contenuti della comunicazione sono i messaggi chiave che si desidera siano trasmessi al proprio target di pubblico. Generalmente, riguardano i plus individuati nella fase precedente. Come dirlo? Il tone of voice individua lo stile con cui ci si esprime, ponderato sulla base dei pubblici individuati. Con quale frequenza? il volume e l'intensità della comunicazione vengono regolati in base alle esigenze di produzione e dei target. PIANO OPERATIVO - DISTRIBUZIONE BUDGET tra le azioni da mettere in atto -DEFINIZIONE DEI TEMPI sulla base degli obiettivi indicati: la definizione di un calendario operativo di realizzazione - CONTROLLO DEI RISULTATI misurazione tramite questionari, analytics.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipologia di relazione	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Soci	o rapporto Scambio mutualistico, Decisionale e di coinvolgimento, Integrazione e inserimento lavorativo	Responsabilità sociale e bilancio sociale, Generale: attività complessiva della cooperativa	modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);, Azioni "collettive" (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione)
Lavoratori	o rapporto Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della cooperativa , Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);, modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);, Azioni "collettive" (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione)

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria Utenti	Tipologia di relazione o rapporto Beneficiari servizi, Coinvolgimento, Promozione	Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale, Generale: attività complessiva della cooperativa, Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità di coinvolgimento Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);, Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Categoria Associazioni	Tipologia di relazione o rapporto Co-progettazione, Promozione, Ricerca, Qualità dei servizi	Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa, Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità di coinvolgimento Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);, Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);
Categoria Committenti	Tipologia di relazione o rapporto Affidamento servizi, Coinvolgimento, Promozione, Ricerca	Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa, Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità di coinvolgimento Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);, Azioni "collettive" (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione)
Categoria Istituti di credito	Tipologia di relazione o rapporto Finanziaria	Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale, Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità di coinvolgimento Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);
Categoria Partner	Tipologia di relazione o rapporto Co-progettazione, Coinvolgimento, Promozione, Scambio servizi	Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale, Generale: attività complessiva della cooperativa, Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità di coinvolgimento Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);

Innovazione

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

Denominazione	Ambito	Tipologia attività svolta
attività di ricerca o progettualità innovativa	attività di ricerca o progettualità innovativa	Progetto lanciato dal Comune di Parma con il finanziamento di Atersir in collaborazione con la cooperativa sociale Emc2 Onlus e Fiorente Cooperativa, che nel corso del 2023 ha portato ad un recupero di quasi 8 tonnellate di indumenti che, altrimenti, sarebbero diventati rifiuti. Questo risultato delinea una crescita di circa 4 volte rispetto al 2022, anno di attivazione del progetto sotto forma di start-up. Gli abiti vengono intercettati prima del conferimento nei raccoglitori stradali o nei contenitori dell'indifferenziato grazie al servizio gratuito di prenotazione e ritiro a domicilio effettuato da Emc2 onlus per i residenti del centro storico (Parma Centro e Oltretorrente). L'obiettivo principale del progetto è promuovere sia il recupero che il riutilizzo degli indumenti usati, riducendo così il numero di capi destinati erroneamente a divenire rifiuto indifferenziato. Si tratta di un'iniziativa anche di impatto sociale, perché coinvolge attivamente persone in situazione di svantaggio o fragilità, inserite in percorsi di allenamento al lavoro presso le due cooperative coinvolte. Le persone coinvolte in questo progetto svolgono infatti funzioni cruciali come il servizio di segreteria, il ritiro e la riparazione dei capi. La raccolta degli abiti avviene con mezzi di "logistica dolce" come biciclette, biciclette elettrificate e veicoli cargo elettrici, promuovendo così la mobilità sostenibile. Il contatto con i cittadini è diretto, con un efficiente servizio porta-a-porta che facilita il processo di raccolta.

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati Reti o partner coinvolti
Atersir - Cooperativa Sociale Fiorente - Promosso dal Comune di Parma

Progetto entrato nel 2023 nella fase di avvio, 8 tonnellate di indumenti usati recuperati

Denominazione	Ambito	Tipologia attività svolta
attività di ricerca o progettualità innovativa	attività di ricerca o progettualità innovativa	Il carattere innovativo della proposta si esprime nella dinamicità dell'intervento del job coach, nella funzione di mediazione tra le parti e nella promozione e stimolazione di relazioni inedite e proficue tra Servizi, Cooperative sociali, attività commerciali e realtà profit del territorio. Il Job coach esercita la propria funzione attraverso:
Job Coaching	Formazione - inserimento lavorativo	- A tavoli di ricerca che hanno l'obiettivo di predisporre soluzioni coerenti con le pratiche già avviate e a loro compimento oltre all'avvio di nuove partnership - B percorsi formativi trasversali che vedono la partecipazione di diverse professionalità - C percorsi di orientamento e affiancamento personalizzati in ambito lavorativo, contestualizzati ai luoghi di svolgimento dell'inserimento (il job coach interviene sul soggetto e sull'ambiente). Il progetto ha l'obiettivo di migliorare le competenze e le attitudini al lavoro delle persone in condizioni di fragilità attraverso una profilazione iniziale delle preferenze e competenze, un supporto in itinere presso l'ospitante del tirocinio formativo da avviarsi previa realizzazione del matching tra candidato e ospitante nel libero mercato; analisi finale dei risultati conseguiti

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati Reti o partner coinvolti
Servizi sociali ed attività commerciali ed imprese del territorio

15 utenti inseriti nel percorso di coaching

Cooperazione

Il valore cooperativo

Emc2 Onlus nello svolgimento delle sue attività si propone di concorrere alla costruzione di politiche sociali ed economiche più eque e partecipative, contribuendo allo sviluppo di un'economia sociale e circolare, che coniughi produttività, qualità e solidarietà, per costruire un benessere individuale funzionale a quello collettivo. Il lavoro è concepito come strumento di reciprocità, mutualità, scambio di servizi e capacità, perché tutti abbiano la possibilità di contribuire realmente e proporzionalmente alle proprie capacità alla produzione del benessere collettivo. I valori che guidano la cooperativa nello svolgimento delle proprie attività: il lavoro non è solo un mezzo di sostentamento ma soprattutto un elemento di identità personale, garante di dignità, induttore di nuove potenzialità, ambito di integrazione e di crescita. Il lavoro quindi non è solo un fine da raggiungere ma anche soprattutto uno strumento necessario per il benessere dell'individuo e della collettività; fare insieme è meglio che fare da soli; quanto ci è stato dato non ci appartiene in modo esclusivo ma deve essere messo a disposizione di chi ha meno; ricevere è più difficile di dare e pertanto bisogna saper dare con gentilezza ed attenzione; per accogliere bisogna prima aver provato l'esperienza dell'essere accolti; le regole e le leggi vanno rispettate; i meriti vanno riconosciuti ed i demeriti spiegati, capacità, caparbietà, onestà, coraggio ed impegno sono elementi imprescindibili per giungere alla meta. Il primo obiettivo della cooperativa è valorizzare il lavoro, ritenuto elemento indispensabile per l'affermazione sociale di ogni persona, condizione di libertà e dignità. L'inserimento lavorativo non è un semplice obbligo di legge ma un dovere collettivo di attenzione verso le esigenze delle persone più fragili. Il lavoro in cooperativa è inteso come strumento di reciprocità e opportunità per costruire un benessere collettivo. Essere una cooperativa significa fare insieme, secondo un sentire comune. Abbiamo scelto di essere un'associazione autonoma di persone, unite volontariamente per soddisfare comuni bisogni e aspirazioni economiche, sociali e culturali, attraverso un'impresa di proprietà congiunta e controllata democraticamente. (Dichiarazione sull'identità Cooperativa – ICA). Essere socio della cooperativa significa averne cura e assumersene la responsabilità, operando per il benessere comune secondo un sentire comune. La cooperativa è espressione del lavoro e del sentire dei soci, ne garantisce i diritti, ne rilancia le aspettative, ne sostiene i principi, ne promuove le idee, ne stabilisce i doveri. I soci sono chiamati a prendere parte e a valorizzare la cooperativa, sapendo che ogni propria azione contribuisce alla costruzione della sua identità e imprenditorialità.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Nel corso del 2023 Emc2 ha avviato un progetto per misurare il proprio impatto sociale nello specifico di attività di pulizie e custodia palestre attuato in rete con altre Cooperative del territorio.

Il primo obiettivo è stato quello di elaborare un report di analisi di impatto sociale, un'analisi fatta col metodo valoris per rendicontare alla amministrazione pubblica quanto valore economico e sociale guadagnato dal coinvolgimento della cooperazione sociale in tali attività

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando
Indicatori di performance, Stakeholder engagement	Estendere il report di misurazione impatto sociale ad ogni servizio della Cooperativa ed a favore non solo delle amministrazioni pubbliche ma anche delle realtà profit con le quali collaboriamo	verrà raggiunto 31-12-2025

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

In riferimento alla chiusura dell'esercizio contabile 2023, il Consiglio di Amministrazione di Emc2 ha individuato, all'interno della propria relazione gestionale, le seguenti necessità nell'ottica di continuare a perseguire quegli obiettivi di consolidamento e miglioramento della produttività della cooperativa che sono l'unico modo per garantire un futuro stabile e duraturo.

- Continua crescita del fatturato della cooperativa senza tuttavia determinare salti improvvisi che necessitino di cospicui investimenti. In questa situazione specifica è inoltre fondamentale un'azione commerciale volta a rinegoziare i contratti

in essere per consentire il riassorbimento dell'aumento del costo del lavoro connesso al rinnovo del CCNL.

- Redazione di un nuovo piano triennale sulla base degli indicatori attualmente disponibili e sulle previsioni di medio termine, contenente la pianificazione degli investimenti strutturali e strumentali per consentire il rinnovamento progressivo delle risorse strumentali mantenendo sotto controllo l'indebitamento;
- Prosecuzione nella differenziazione del fatturato per ridurre il rischio di concentrazione sul principale cliente Iren, tanto più ora che ci si trova di fronte al riaffidamento dei servizi a seguito della gara Atersir;
- Necessità di portare a regime il prima possibile i progetti sperimentali (es. agricoltura sociale, servizi educativi, co-progettazioni...) per garantirne la necessaria redditività e ridurre l'assorbimento di energie da parte della tecnostruttura;
- Ridefinizione dell'organismo direzionale e dei coordinamenti delle singole aree produttive, definendo in modo puntuale ruoli e mansioni all'interno dei funzioni-grammi di settore; un obiettivo prioritario nel rapporto tra produzione e gestione risorse umane, è la puntuale gestione e rendicontazione delle ore lavoro e degli altri elementi connessi alla gestione personale (es. pianificazione ferie, riduzione turn over, professionalizzazione delle risorse);
- Implementazione e messa a regime delle nuove tecnologie applicate ai sistemi di controllo e gestione, in particolare in riferimento al nuovo gestionale del personale e all'attivazione della Business Intelligence per le reportistiche periodiche prodotte dalle attività di contabilità analitica; in particolare occorre prevedere la redazione periodica dei Piani di Lavoro Aziendali e dei nuovi test di controllo, previsti dalla recente normativa sulla prevenzione delle crisi d'impresa;
- Completamento dell'attivazione del modello organizzativo Mog 231 e contestuale ridisegno dell'organigramma aziendale;
- Acquisizione della certificazione di genere come elemento valoriale e distintivo della cooperativa;
- Allargamento della base sociale per il raggiungimento della mutualità prevalente sia a fini di tassazione ridotta (vedi Ires) che per il valore che questa rappresenta all'interno di una cooperativa di produzione lavoro.

Obiettivo Raggiungimento dei fini istituzionali	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Allargamento della base sociale per il raggiungimento della mutualità prevalente	Entro quando verrà raggiunto 2026
Obiettivo Diversificazione dei servizi offerti	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Ampliamento dei servizi offerti nell'ambito dei servizi industriali (confezionamento, astucciamento, lavorazioni conto terzi,...)	Entro quando verrà raggiunto 2026
Obiettivo Welfare aziendale	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Implementazione dei servizi di welfare aziendale soprattutto rivolto ai soci come aumento di valore sociale e di coesione	Entro quando verrà raggiunto 2027
Obiettivo Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Avviamento Mog 231	Entro quando verrà raggiunto 2024
Obiettivo Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Certificazione di genere	Entro quando verrà raggiunto 2025
Obiettivo Implementazione numero degli stakeholder e partner	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Creazione di una rete cooperativa territoriale volta a rafforzare il posizionamento strategico	Entro quando verrà raggiunto 2027
Obiettivo Diversificazione dei servizi offerti	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Avviamento del progetto officina condivisa come nuovo asset imprenditoriale oltre che come rafforzamento dei servizi interni	Entro quando verrà raggiunto 2027

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti

Nei bilanci sociali riferiti agli anni 2021 e 2022 erano riportati i seguenti obiettivi strategici, in parte raggiunti ed in parte confermati tra le linee strategiche ancora da perseguire.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Obiettivo
Crescita professionale interna	Riorganizzazione della tecnostruttura in vista degli investimenti e ampliamenti in programma e implementazione della formazione mansione-specifica per favorire e migliorare l'autodeterminazione, senso di efficacia e non ultima, la sicurezza	raggiunto Raggiunto
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Obiettivo
Diversificazione dei servizi offerti	Differenziare il fatturato per arginare il rischio di concentrazione su un unico cliente attraverso un impianto organizzativo dell'ufficio commerciale che contempla 4 figure impegnate ad esplorare campi di investimento e tessere relazioni proficue su diversi ambiti (Pubbliche amministrazioni, privati cittadini, Aziende Profit, Consorzi)	raggiunto In progress

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo

La diversificazione del fatturato connessa ad un processo di crescita costante del fatturato rimane uno degli asset strategici ancora in essere

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Obiettivo
Miglioramento performance sociali e ambientali	Accompagnare la crescita di fatturato e volumi operativi ad un controllo della qualità delle performance e dei processi attraverso il coordinamento di figure trasversali della tecnostruttura (Responsabile certificazioni e sistema di gestione integrata, referente responsabilità sociale di impresa, responsabile ICT e responsabile commerciale)	raggiunto Raggiunto

TABELLA DI CORRELAZIONE

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

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica
2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Provincie SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa
3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Numero e Tipologia soci ● Focus Tipologia Soci ● Anzianità associativa ● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) ● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) ● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) ● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Governance INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema di governo ● Organigramma ● Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vantaggi di essere socio
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Mappa degli Stakeholder INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero Occupati ● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) ● Occupati soci e non soci ● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) ● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati ● Tipologia di contratti di lavoro applicati ● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tipologia e ambiti corsi di formazione ● Ore medie di formazione per addetto
<p>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; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate
5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Qualità dei servizi INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione

	<p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale
6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; 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; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p>AMBITO: Situazione economico-finanziaria SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)
7) ALTRE INFORMAZIONI	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale; Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento; Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc. Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p>AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Introduzione</p> <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione