

Bilancio Sociale Emc2 onlus società cooperativa sociale a rl 2020

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 d'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

Già un anno fa mi ero trovato nella condizione di dover anticipare, in questo breve spazio che mi è donato più che richiesto, un commento anticipato sull'anno 2020 perché troppo di quello che stava accadendo "segnava", ed oggi con maggior consapevolezza possiamo meglio dire "ha segnato", il nostro vivere quotidiano, le nostre certezze e il nostro ideale di contesto socio-economico.

Oggi mi trovo invece a dire, con quel senso di spossatezza che ti rimane dopo avere affrontato una grande sfida, che, per fortuna e forse anche un po' per bravura, ce l'abbiamo fatta: siamo usciti indenni dalla tempesta più forte anche se le onde alte in mare aperto ancora non si sono placate e restiamo in attesa di un approdo sicuro, scrutando l'orizzonte.

E ce l'abbiamo fatta perché siamo riusciti a trasformare, almeno in parte, il nostro approccio verso ciò che ci sta attorno e verso l'altro, nel suo senso più ampio: nel bilancio sociale del 2019 avevo raccontato il significato del pay-off del nostro logo "Emc2: produttori di energia cooperativa", oggi, ad un anno di distanza ed al termine di un percorso che come cooperativa ci ha portato a ridefinire il manifesto della nostra identità, sono orgoglioso di raccontare quella piccola trasformazione che ci ha portati dal sostantivo al verbo (quindi dall'essere all'agire) diventando "Emc2: produciamo energia cooperativa". Questo piccolo cambiamento esprime il senso del nostro essere sempre in cammino e del nostro tentativo, a volte un po' goffo, di farlo insieme.

Abbiamo provato a tradurre questa voglia di energia in immagini che potessero raccontarci a chi ancora non ci conosce. Abbiamo pensato a cinque simboli semplici ma efficaci che si affiancassero ai nostri ambiti lavorativi: la girandola che rappresenta quell'aria pulita a cui vorremo contribuire svolgendo al meglio i nostri servizi per l'ambiente, l'onda che simboleggia quel respiro che rafforza le nostre attività di inclusione e formazione, la lampada che si associa e rende prossimi i nostri servizi per la casa e l'abitare, il razzo che punta in alto per rendere il modo imprenditoriale più sostenibile e la montagna

che alimenta e custodisce il calore e la nostra vicinanza alla comunità.

Cinque simboli che pian piano impareremo a conoscere, e riconoscere, non solo visivamente ma anche nei gesti che quotidianamente compiamo e che non sono mai fini a sé stessi perché contengono sempre quel valore aggiunto che fa parte del nostro DNA di cooperativa sociale.

Sedici sono invece i fondamenti che abbiamo inserito nel manifesto della nostra identità e che tutti assieme costituiscono le linee della nostra impronta digitale:

1. Il lavoro, condizione di libertà e dignità
2. Ognuno è importante: il valore della diversità
3. L'ambiente siamo noi
4. Non c'è benessere individuale senza benessere collettivo
5. Essere cooperativa: fare insieme è meglio che fare da soli
6. Il valore della testimonianza: la trasmissione di eredità
7. I soci sono la cooperativa: una responsabilità condivisa
8. Per un'economia sociale e circolare
9. Lo sviluppo professionale, condizione di crescita collettiva
10. La cooperazione sociale fa impresa
11. Nella cooperazione la responsabilità sociale è l'impresa
12. Prevenire è meglio che curare
13. Clienti e fornitori: i nostri partner
14. Legalità e trasparenza
15. Abitare luoghi, non occupare spazi
16. Ricordati di ringraziare e restituire

Sedici slogan che abbiamo ora il compito di tradurre in azioni a favore dei nostri soci, negli interessi dei nostri stakeholder e col fine di rendere il mondo che ci circonda un po' più bello e meritevole di essere abitato.

Buona Emc2 a tutti (*Luca Cenci*)

Nota Metodologica

La redazione del Bilancio Sociale riferito all'anno 2020, è stata coordinata dalla responsabile "Innovazione e qualità sociale di impresa" riferimento per Emc2 della Responsabilità sociale di impresa; il team di lavoro ha visto la partecipazione della responsabile per la comunicazione come coordinatrice, il presidente, il vice presidente che ricopre il ruolo di responsabile del personale e la responsabile amministrativa. Il team di lavoro si è riunito periodicamente per definire l'impostazione generale, 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 2020 in data 2 luglio 2021 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 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

Citea

Reti

Rete di impresa con Multiservice, Pest Globe Solution, Alfa Di , P.A.M. Service

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

1- 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.

2 - 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;
- **Insegnamento della lingua dei segni**; alternanza scuola/lavoro;
- **Assistenza domiciliare**, servizio di **trasporto** e accompagnamento per persone con disabilità;
- **Servizio Civile Universale** (nella rete progettuale di Legacoop).

3 - 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 **mercato 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.

4 - 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 ri-naturalizzazione aree golenali o ex-cave; sgombero neve.
- **Responsabilità sociale d'impresa:** progetti educativi in ambito sociale e ambientale; tutoraggio persone con disabilità.

5 - 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 l'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 rinaturalizziamo 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.
- **Comunità**: elaboriamo percorsi socio-educativi protetti; proponiamo progetti per la promozione di una cultura ambientale e inclusiva, a scuola o in famiglia.

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Gestione dei rifiuti

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.

La scelta attuata dal Consiglio di Amministrazione è di mantenere un forte legame col territorio di appartenenza motivo per cui tutti i servizi svolti da Emc2 rientrano in ambito provinciale. La diffusione di sedi sulla Provincia di Parma (ben cinque sedi operative di cui due sul capoluogo, una in zona pedemontana e due nella zona nord-ovest) oltre a presidi locali produttivi, agevola il rapporto con il contesto socio-economico 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 più in generale dovendo affrontare anche temi connessi quali ad esempio le politiche abitative o le azioni sulla fragilità sociale diffusa. Il territorio di Parma risulta economicamente e socialmente avanzato, fornendo pertanto buone potenzialità di sviluppo per i servizi offerti dalla cooperativa; negli ultimi mesi inoltre si osserva un'accelerazione del mercato del lavoro, dopo i mesi di rallentamento legati alla pandemia da Covid-19, tale da rendere a volte difficile il reperimento delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei servizi stessi.

Regioni

Emilia-Romagna

Province

Parma

Sede Legale

Indirizzo

Strada dei Mercati 15

Regione

Emilia-Romagna

Telefono

0521959482

Provincia

Parma

Fax

0521942290

C.A.P.

43126

Comune

Parma

Email

info@emc2onlus.it

Sito Web

www.emc2onlus.it

Sede Operativa

Indirizzo Strada dei mercati 15	C.A.P. 43126	
Regione Emilia-Romagna	Provincia Parma	Comune Parma
Telefono 0521959482	Fax 0521942290	

Indirizzo Via Vigheffio, 17	C.A.P. 43044	
Regione Emilia-Romagna	Provincia Parma	Comune Collecchio

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

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

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

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della 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 offrendo 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 5 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 missione della cooperativa è in evoluzione: **dal valorizzare il lavoro, elemento indispensabile per l'affermazione sociale e per la condizione di libertà di ognuno, al concorrere alla costruzione di politiche sociali ed economiche più eque e partecipative. L'obiettivo è evolvere da cooperativa che si occupa di inserimento lavorativo a realtà imprenditoriale che, producendo servizi di valore sul mercato, è in grado di promuovere una cultura dell'inclusione e della sostenibilità sociale e ambientale, attraverso progetti e nuove pratiche di condivisione con la comunità.**

Emc2 Onlus nasce infatti per **creare occasioni di lavoro e di inserimento nella società** per persone normalmente escluse dai circuiti produttivi, che si trovano in situazioni di svantaggio o difficoltà, valorizzando il loro contributo alla comunità, promuovendo le capacità e le abilità di ciascuno, creando autonomia e sostenibilità. Obiettivo primario è dunque valorizzare il lavoro; per **promuovere la dignità e l'inserimento sociale di lavoratrici e lavoratori la cooperativa porta avanti diverse attività lavorative di tipo imprenditoriale (cooperazione B) e alcune attività socio-educative (cooperazione A). La missione è garantire occupazione e buone condizioni economiche, sociali e professionali ai soci e ai lavoratori della cooperativa.** Il valore aggiunto di Emc2 è la capacità di assolvere alla sua funzione sociale combinandola con la competitività nei mercati di riferimento, garantendo servizi di qualità, innovazione, efficienza ai clienti, anche in collaborazione con altre imprese, profit e no-profit. Inoltre, poiché la complessità di una persona non si esaurisce nella sua dimensione lavorativa, la cooperativa si interfaccia costantemente con agenzie, strutture ed organizzazioni che possano supportare i lavoratori attraverso processi riabilitativi, di assistenza e di cura, generando reti e collaborazioni sul territorio.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Il 2020 ha visto l'insediamento di un gruppo amministrativo il cui programma prevede il raggiungimento di obiettivi specifici per il triennio di incarico. In particolare sono state previste 2 figure nuove ad integrazione della tecnostruttura, incaricate di redigere un piano comunicazione che prevedesse il coinvolgimento di ogni stakeholder interno o esterno attraverso strumenti dedicati per la condivisione di identità, mission, vision e che stimolasse la partecipazione. È stata altresì deliberata la futura redazione di un codice etico della cooperativa a partire dalla costituzione di un comitato dedicato.

Governance

Sistema di governo

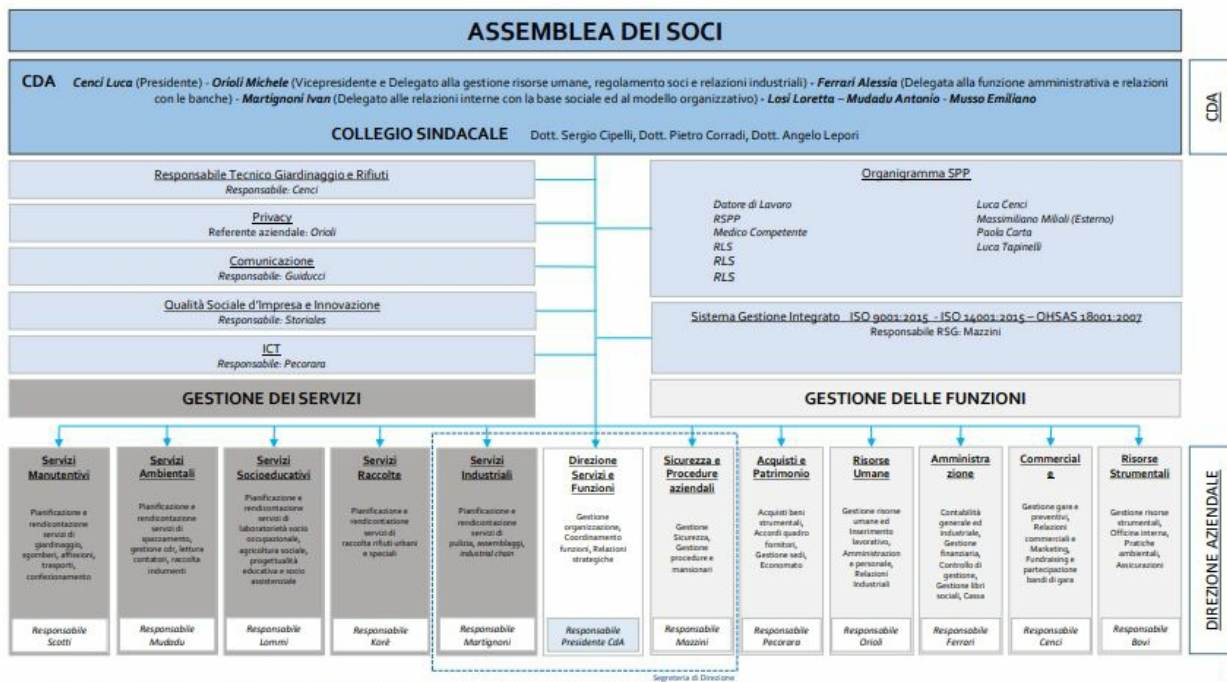
L'**Assemblea dei Soci** è l'organo sovrano della Cooperativa, che elegge il Consiglio Di Amministrazione –CdA, che ha poi il mandato di responsabilità per la gestione della società. L'Assemblea si può riunire in sedute ordinarie e straordinarie e può essere convocata dal CdA ogni qual volta lo si ritenga utile per la gestione sociale. In particolari situazioni l'Assemblea dei Soci può essere anticipata da delle 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**, attualmente costituito da 7 componenti tra cui il Presidente ed il Vicepresidente, 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 al CdA è gratuita e volontaria.

Alle sedute partecipa il **Collegio Sindacale**, costituito da tre Sindaci Revisori Effettivi, di cui uno facente da presidente del Collegio, 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.

L'organizzazione della cooperativa si sviluppa attraverso la definizione di due **Comitati Direttivi**, uno rivolto alla gestione dei servizi e dei processi produttivi, l'altro rivolto invece alla gestione dei servizi e processi interni. Entrambi trovano un luogo di incontro e sintesi nella **Segreteria di Direzione** che risponde direttamente al CdA. Al CdA competono pertanto tutte le scelte strategiche e l'amministrazione della Cooperativa; mentre ai Comitati Direttivi competono le decisioni operative tipiche dell'attività ordinaria della struttura e dei servizi erogati. In staff al CdA sono attribuite inoltre alcune funzioni trasversali alle varie funzioni aziendali, quali la gestione della privacy, della sicurezza, della comunicazione, della qualità e della responsabilità sociale d'impresa.

Organigramma



Organigramma Funzioni Aziendali del 29/01/2021



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

L'Assemblea 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 da delle 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, attualmente costituito da 7 componenti tra cui il Presidente ed il Vicepresidente, 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 al CdA è gratuita e volontaria.

Alle sedute partecipa il Collegio Sindacale, costituito da tre Sindaci Revisori Effettivi, di cui uno facente da presidente del Collegio, 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.

L'organizzazione della cooperativa si sviluppa attraverso la definizione di due Comitati Direttivi, uno rivolto alla gestione dei servizi e dei processi produttivi, l'altro rivolto invece alla gestione dei servizi e processi interni. Entrambi trovano un luogo di incontro e sintesi nella Segreteria di Direzione che risponde direttamente al CdA. Al CdA competono pertanto tutte le scelte strategiche e l'amministrazione della Cooperativa; mentre ai Comitati Direttivi competono le decisioni operative tipiche

dell'attività ordinaria della struttura e dei servizi erogati. In staff al CdA sono attribuite inoltre alcune funzioni trasversali alle varie funzioni aziendali, quali la gestione della privacy, della sicurezza, della comunicazione, della qualità e della responsabilità sociale d'impresa.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo CENCI LUCA	Carica ricoperta PRESIDENTE	Data prima nomina 05-05-2017	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo ORIOLE MICHELE	Carica ricoperta VICEPRESIDENTE	Data prima nomina 05-05-2017	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo MUSSO EMILIANO	Carica ricoperta CONSIGLIERE	Data prima nomina 27-04-2012	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo FERRARI ALESSIA	Carica ricoperta CONSIGLIERE	Data prima nomina 07-11-2014	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo MARTIGNONI IVAN	Carica ricoperta CONSIGLIERE	Data prima nomina 05-07-2020	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo LOSI LORETTA	Carica ricoperta CONSIGLIERE	Data prima nomina 07-11-2014	Periodo in carica 2020-2021-2022
Nominativo MUDADU ANTONIO	Carica ricoperta CONSIGLIERE	Data prima nomina 05-07-2020	Periodo in carica 2020-2021-2022

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

2

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda

1

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone fisiche

7

Maschi

5

Totale Maschi

%71.43

Femmine

2

Totale Femmine

%28.57

da 41 a 60 anni

7

Totale da 41 a 60 anni

%100.00

Nazionalità italiana

7

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Partecipazione

Vita associativa

Tutto il 2020 a causa della pandemia globale ha visto un arresto delle attività collettive in presenza (a parte un'assemblea soci nel luglio 2020 durante il breve spiraglio estivo delle restrizioni per il contenimento dei contagi da Covid 19). Tutta la vita associativa ha dunque subito un drastico ridimensionamento, vedendo sospese o rimandate gli appuntamenti comunitari.

Numero aventi diritto di voto

155

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
05-07-2020	54	17	%45.81

Mappa degli Stakeholder

Mappa 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 affidamenti 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 affidamento 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, Rodolfi Mansueto Spa, Certosa Salumi Spa, So.Sel Spa, Unical Spa, Tesmapri SpA, Direzionale Eurosia, LaserService srl, Wittur Spa, Molinari Buonristoro Spa, Fercam Spa, Fiere di Parma Spa, Città Due, Domina srl, Estic maillot, Eurotecnool, Formesa, Gea Procomac, Grenti costruzioni, Investire sgs, Il pellicano, Impresa battagliaioli, Officina leoni, Ireti, Km 90, Landibus, Mutti spa, Prosciuttificio san michele, Rastelli scavi, Sr packaging, Sweesh

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'associazione. 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.

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, Proges, Coop Alleanza 3.0, Buoizzi, Coop Selios, Coop La Dolce, Il Colle, Oikos. Sei da me, Cabiria, Sirio, Cigno verde, Biricca, Il ciottolo, Il campo d'oro, Di mano in mano, Boorea Cooperativa, Eidè

Assicoop Emilia nord, Parma 80, Il cortile, Nuova Profumi srl

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 per la gestione di servizi di facility
- 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:

- I. 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;
- II. 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 (OHSAS 18001). 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 e, non ultimo, il supporto delle organizzazioni sindacali durante la fase di crisi del 2015 che ha portato l'Assemblea dei Soci a votare alcuni interventi straordinari volti alla tutela della Cooperativa stessa.

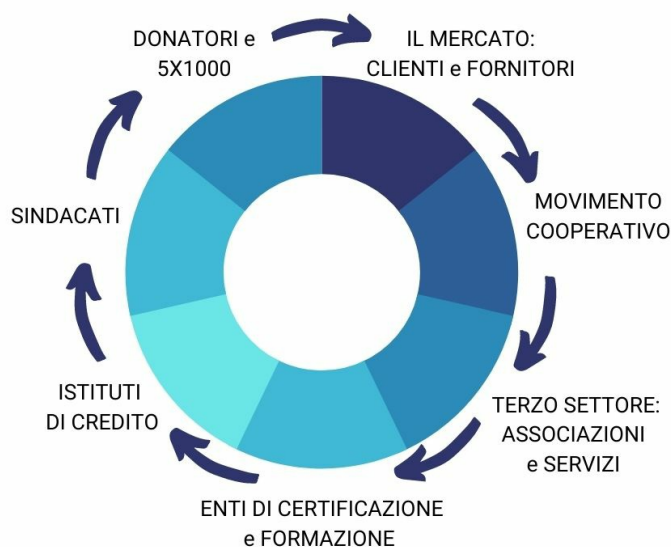
ISTITUTI DI CREDITO

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

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.

FARSI LE DOMANDE GIUSTE PER AVERE RISPOSTE GIUSTE.

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: 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?

Si sceglie di aderire alla base sociale della cooperativa perchè 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 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 SCEGLIERE?

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

4 - E POI?

Quando si diventa socio/ socia si acquisiscono diritti e doveri, come segue...

- 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, è fissato in euro 500,00;
- 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 è il "capitale di rischio" ed è 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 è prevalente rispetto al rapporto lavorativo e se si interrompe il rapporto societario non si può 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 è 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 può 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 può beneficiare, in presenza di utili, di un ristorno (da intendersi come remunerazione dell'attività

mutualistica) se proposto e deliberato nel bilancio di esercizio in base alle modalità 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 responsabilità 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	155
Soci Sovventori	1
Soci Volontari	35
Soci Finanziatori	1

Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori
155

Soci Svantaggiati
66

Soci Persone Giuridiche
2

Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	131	%85
	Femmine	24	%15

Totale
155.00

Età			
fino a 40 anni	40		%25.81
Dai 41 ai 60 anni	103		%66.45
Oltre 60 anni	12		%7.74

Totale
155.00

Nazionalità			
Nazionalità italiana	108		%69.68
Nazionalità Extraeuropea	47		%30.32

Totale
155.00

Studi			
Laurea	20		%12.90
Scuola media superiore	50		%32.26
Scuola media inferiore	60		%38.71
Scuola elementare	15		%9.68
Nessun titolo	10		%6.45

Totale
155.00

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 11	Disabili fisici Femmine 4	Totale 15.00	Percentuale Maschi % 73.33	Percentuale Femmine % 26.67
Disabili psichici e sensoriali Maschi 15	Disabili psichici e sensoriali Femmine 3	Totale 18.00	Percentuale Maschi % 83.33	Percentuale Femmine % 16.67
Minori Maschi 0	Minori Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Pazienti psichiatrici Maschi 6	Pazienti psichiatrici Femmine 0	Totale 6.00	Percentuale Maschi % 100.00	Percentuale Femmine % 0.00
Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi 25	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine 0	Totale 25.00	Percentuale Maschi % 100.00	Percentuale Femmine % 0.00

fino a 40 anni 10	Dai 41 ai 60 anni 50	oltre i 60 anni 6
%15.15	%75.76	%9.09

Totale
66.00

Nazionalità italiana 48	Europea non italiana 0	Extraeuropea 18
%72.73	%0.00	%27.27

Totale
66.00

Laurea 0	Scuola media inferiore 45	Scuola media superiore 6	Scuola elementare 10	Nessun titolo 5
%0.00	%68.18	%9.09	%15.15	%7.58

Totale
66.00

Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni
23	40	2	1
%34.85	%60.61	%3.03	%1.52

Totale
66.00

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
- Cambio gomme gratuito
- 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

Referente qualità e innovazione sociale ed un delegato del consiglio di amministrazione sono stati incaricati per l'avvio di un monitoraggio e una revisione della proposta iscritta nell'ambito del welfare aziendale; gli incaricati avvieranno nel corso del 2021 una mappatura dei dipendenti di Emc2 per rilevare caratteristiche utili alla stesura e sviluppo di nuove proposte. La mappatura è stata avviata in via sperimentale sul nucleo operativo nel cantiere IPAM spa che vede coinvolti 40 dipendenti. La pratica, validata anche dal consiglio di amministrazione è condivisa con l'ufficio personale e sarà estesa all'intero organico della cooperativa.

Numero Occupati

314

N. occupati svantaggiati

112

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine	
131	24	
		Totale
		155.00

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine	
126	33	
		Totale
		159.00

Occupati soci fino ai 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni	
40	103	12	
			Totale
			155.00

Occupati NON soci fino ai 40 anni	Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni	Occupati NON soci oltre i 60 anni	
56	90	13	
			Totale
			159.00

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore	
12	50	60	
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo		
23	10		
			Totale
			155.00

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore	
7	55	66	
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo		
23	8		
			Totale
			159.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	
110	8	37	
			Totale
			155.00

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 101	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 5	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 53
---	--	---

Totale
159.00

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati	Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
0	0	26	9
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
		35.00	

Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
20	7	0	1
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
27.00		1.00	

Livelli di inquadramento

A1 (ex 1° livello)

Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Maschi	Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Femmine	
63	30	
		Totale
		93.00

B1 (ex 3° livello)

Autista con patente B/C Maschi	Autista con patente B/C Femmine	
79	2	
		Totale
		81.00

Altro Femmine	#	
Addetti servizi ristorazione	6	
		Totale
		6.00

C1 (ex 4° livello)

Impiegato d'ordine Femmine

2

Totale
2.00

Operaio specializzato Maschi

56

Operaio specializzato Femmine

1

Totale
57.00**C2**

OSS Femmine

2

Totale
2.00**C3 (ex 5° livello)**

Responsabile Attività Assistenziali Maschi

1

Totale
1.00

Capo operaio Maschi

10

Capo operaio Femmine

1

Totale
11.00**D1 (ex 5° livello)**

Educatore Femmine

3

Totale
3.00Altro Maschi
impiegato#
1Altro
Femmine
impiegata

#

1

Totale
2.00**D2 (ex 6° livello)**

Impiegato di concetto Maschi

3

Impiegato di concetto Femmine

3

Totale
6.00

Educatore professionale Maschi

3

Educatore professionale Femmine

3

Totale
6.00

Altro Maschi
giardiniere

1

Totale
1.00

E1 (ex 7° livello)

Coordinatore/ capo ufficio Maschi

3

Coordinatore/ capo ufficio Femmine

1

Totale
4.00

E2 (ex 8° livello)

Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi

Maschi

5

Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi

Femmine

1

Totale
6.00

F1 (ex 9° livello)

Responsabile di area aziendale Maschi

2

Totale
2.00

F2 (ex 10° livello)

Direzione/ responsabili Maschi

1

Totale
1.00

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi

62

Occupati svantaggiati soci Femmine

4

			Totale
			66.00
Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine		
37	9		
			Totale
			46.00
fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni	
22	75	15	
%19.64	%66.96	%13.39	
			Totale
			112.00
Laurea	%0.00		
0			
Scuola media superiore	%17.86		
20			
Scuola media inferiore	%62.50		
70			
Scuola elementare	%10.71		
12			
Nessun titolo	%8.93		
10			
			Totale
			112.00
Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea	
93	4	15	
%83.04	%3.57	%13.39	
			Totale
			112.00
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	Detenuti ed ex detenuti Contratto	Detenuti ed ex detenuti Altro	
1	1	0	
			Totale
			2.00
Disabili fisici Tirocinio	Disabili fisici Contratto	Disabili fisici Altro	
7	17	0	

			Totale
			24.00
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro	
8	3	0	
			Totale
			11.00
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro	
0	0	0	
Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro	
3	0	0	
			Totale
			3.00
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro	
8	5	0	
			Totale
			13.00
			Totale
			53.00

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 189	% 60.00
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 71	% 22.54
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 35	% 11.11
Dipendenti a tempo determinato e a part time 19	% 6.03
Collaboratori continuative 1	% 0.32
Lavoratori autonomi 0	% 0.00
Altre tipologie di contratto 0	% 0.00

Totale
315.00

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 17564.68	Retribuzione annua lorda massima 41483.96	Rapporto 2.36
---	--	------------------

Nominativo consiglio di amministrazione	Tipologia compensi	Importo 5000
Nominativo collegio sindacale	Tipologia compensi	Importo 10500

Dirigenti

Nominativo nessuno	Tipologia compensi	Importo 0
-----------------------	-----------------------	--------------

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)	Organico medio al 31/12 (C)
112	79	314

Rapporto % turnover
%61

Malattia e infortuni

592 eventi di malattia
26 infortuni

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 Sicurezza in caso di formazione obbligatoria (accordo stato regioni ma anche AI, PS, Patentino Muletti, PLE etc), 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 Sicurezza, 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 cqc)
- 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 Sicurezza.

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 Sicurezza.

I moduli di avvenuta consegna Procedura Sicurezza e Registro Addestramento, dovranno pervenire all'Ufficio Sicurezza.

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

Ogni nuovo assunto deve inoltre ricevere un iter di formazione di base, svolto dall'Ufficio Personale 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 Sicurezza, 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 impianti
- 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 Sicurezza, e registrate nel “**Registro Attività Formative**”.

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

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

VALUTAZIONE EFFICACIA DELLA FORMAZIONE/ADDESTRAMENTO

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 Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Formazione specifica rischio medio e alto
n. ore di formazione 618	n. lavoratori formati 116
Ambito formativo Certificazioni e modelli organizzativi	Breve descrizione (facoltativo) Presentazione Nuovo Addetto, Condivisione Turni, Informazione su Procedure sicurezza Covid. Obiettivi Aziendali, Gestione del Personale, Fornitori, Clienti, Flussi di lavoro. Formazione Su compilazione Formulari. Formazione scritture ambientali
n. ore di formazione 17.5	n. lavoratori formati 15
Ambito formativo Certificazioni e modelli organizzativi	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) formazione
Breve descrizione (facoltativo) La buona governance cooperativa	
n. ore di formazione 16	n. lavoratori formati 3
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) formazione
Altro Ambito formativo: Specificare risorse umane	Breve descrizione (facoltativo) reclutamento e selezione sul web
n. ore di formazione 24	n. lavoratori formati 1
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) formazione
Altro Ambito formativo: Specificare normativo	Breve descrizione (facoltativo) la riforma del terzo settore
n. ore di formazione 12	n. lavoratori formati 1
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) formazione
Altro Ambito formativo: Specificare normativo/legislativo	Breve descrizione (facoltativo) co-analisi e co-progettazione: lavorare in rete
n. ore di formazione 16	n. lavoratori formati 1

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione

Totale organico nel periodo di rendicontazione
314

Rapporto
2

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

Emc2 Onlus 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.

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;

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia Servizio Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	n. 40	n. utenti diretti utenti diretti Spazio gioco bambini e genitori presso Lostello, spazio dedicato alla comunità promosso da Assessorato al Welfare Comune di Parma, e attivato da Emc2 onlus. Accesso allo spazio gioco gratuito a rotazione per complessivi 40 utenti circa. rilevati nel periodo di apertura da Gennaio 2020 al giorno 23 Febbraio 2020 successivamente chiuso per le direttive emanate per contrastare la diffusione del virus COVID-19
Tipologia Servizio Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	n. 71	n. utenti diretti utenti diretti Percorsi di sostegno dedicati a persone adulte con disabilità e provenienti da situazioni o condizioni di svantaggio. Progetti educativi individuali, riabilitativi, formativi e di impegno lavorativo che implicano attività con diversi livelli di impegno fisico/ mentale e con diverse obiettivi di autonomia/ responsabilità che richiedono un affiancamento educativo.
Tipologia Servizio Altri Servizi	n. 22	n. utenti diretti utenti diretti Trasporto per persone con disabilità per il raggiungimento di scuole, centri diurni, lavoro, famiglia, centri residenziali
Tipologia Servizio Altri Servizi	n. 10	n. utenti diretti utenti diretti Progetto a supporto dell'educativa domiciliare per utenti in carico alla neuro psichiatria infantile
Tipologia Servizio Altri Servizi	n. 0	n. utenti diretti utenti diretti Accesso utenti libero e variabile. Progetto ergoterapia, laboratorio di implementazione delle capacità personali e socializzazioni, organizzazione di attività esperienziali per avvio di processi di empowerment , attività socio assistenziali finalizzati alla cura di sé per utenti afferenti al servizio di bassa soglia drop in unità di strada.

Utenti per tipologia di servizio

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 inviati

- 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 staff 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 invianti. 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	112
di cui attivati nell'anno in corso	14
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	2

Unità operative Cooperative Tip. A

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

Asilo Nido	1	Parma
	Numero Unità operative	

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

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	1	Parma
	Numero Unità operative	
Interventi socio-educativi domiciliari	1	Parma
	Numero Unità operative	
Inserimento lavorativo	1	Parma
	Numero Unità operative	

Unità operative Cooperative Tip. B

Area servizi a commercio

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	1 Numero Unità operative	Parma
Servizi amministrativi e servizi front & back office	1 Numero Unità operative	Parma
Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)	1 Numero Unità operative	Parma
Opere edili, manutenzione e impiantistica	1 Numero Unità operative	Pulizie, custodia e manutenzione edifici
1 Numero Unità operative	Parma	Manutenzione verde e aree grigie
2 Numero Unità operative	Parma	Gestione dei rifiuti
2 Numero Unità operative	Parma	Igiene ambientale e salubrità degli ambienti
1 Numero Unità operative Parma	Altro SERVIZI ALLE INDUSTRIE E AFFITTI ATTIVI	1 Numero Unità operative

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Il Sistema di Gestione Integrato qualità, ambiente e salute e sicurezza attivato prevede uno step di valutazione sviluppato a partire dalla raccolta di feedback da parte degli stakeholders. I questionari di valutazione inviati rilevano le seguenti aree principali: rispetto degli impegni assunti a contratto, competenza del personale, tempestività di risposta, capacità di risposta alle richieste straordinarie e alle emergenze, organizzazione del servizio, soddisfazione del cliente

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)
314	270	229

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
112	109	100

Rapporto con la collettività

Emc2 organizza generalmente attività a carattere divulgativo, socializzante e ricreativo che vertono su alcune tematiche identitarie della cooperativa ad esempio inclusione e inserimento lavorativo, educativa ambientale e buone pratiche. Le attività sono ad accesso libero e gratuito e sono proposte attraverso eventi aggregativi in modo da favorire l'apprendimento e lo scambio informale e spontaneo e accessibile a tutti. L'emergenza sanitaria per virus Covid-19 ha necessariamente sospeso questa tipologia di attività per l'anno 2020.

Attraverso la struttura Lostello, spazio per la comunità promosso da Assessorato al welfare del Comune di Parma e gestito da Emc2, abbiamo potuto ospitare, compatibilmente con le direttive per la gestione emergenza sanitaria, diversi eventi culturali gratuiti per la cittadinanza quali ad esempio la rassegna musicale estiva "CUSCINONI" a cura di CEM LIRA APS e Superfamiglia APS; esposizione opere artisti vari Letsdoit a cura di McLuc Events, presentazione libri a cura di Feltrinelli Parma.

Per l'anno 2021 l'obiettivo è di ripartire le proposte consolidate negli anni e avviare nuove progettualità a partire dal coinvolgimento di aziende ed imprese per generare nuove relazioni con i loro dipendenti e avviare nuove sperimentazioni tra profit e non profit in termini di welfare aziendale e responsabilità sociale di impresa.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Con la PA nel 2020 Emc2 ha stipulato due nuove convenzioni ai sensi della L.381 e avviato un percorso di co-progettazione. I rapporti con la PA rimangono comunque costanti e presenti non solo in termini lavorativi e di gestione di servizi ma anche in termini progettuali (as esempio con il progetto Let it Bees in collaborazione con il Comune di Fidenza).

Ambito attività svolta	Descrizione attività svolta	Denominazione P.A.
Pianificazione per rispondere ai problemi occupazionali del territorio	convenzioni ai sensi della Legge 381/91	coinvolta Comuni

Impatti ambientali

Emc2 onlus ogni anno si pone nuovi obiettivi per ridurre il proprio impatto sull'ambiente.

L'anno 2020 ha visto l'avvio di un tavolo di lavoro coordinato da responsabile sicurezza qualità e certificazioni, referente per la responsabilità sociale di impresa e responsabile ICT e acquisti.

Il tavolo così composto ha l'obiettivo di rendicontare l'operato dell'anno corrente e porre nuove obiettivi per l'anno seguente da sottoporre al Cda e all'Assemblea soci e socie.

Tra le azioni avviate e implementate ogni anno elenchiamo:

- Piano smaltimento e sostituzione mezzi e attrezzature per favorire il re integro di classi dal minor impatto ambientale
- Migrazione di tutte le utenze sedi verso fornitori che attingono da fonti 100% energia rinnovabile
- Dotazioni nelle sedi di dispenser carta e acqua potabile per la riduzione del consumo di plastica e materiale usa e getta
- Gestionale stampanti e digitalizzazione documenti per la riduzione dell'errore di stampa e relativo consumo di carta
- Ricerca e studio di prodotti per le pulizie e materiali di consumo dal minor impatto
- Ricerca per favorire la scelta e acquisti di dispositivi PC e telefonia ricondizionati
- Ricerca e studio di fornitori per acquisto dotazioni e materiali di consumo

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

L'intero anno 2020 è stato caratterizzato da un punto di vista socio-economico dagli effetti connessi alla pandemia da Covid-19, che ha interessato il nostro paese a partire già dalla fine di febbraio. Fatto ovviamente esterno ad Emc2 per sua natura, la prevenzione della diffusione del contagio ha avuto tuttavia ripercussioni importanti sulla vita stessa della cooperativa e più in generale di tutto il sistema economico. Come noto i primi DPCM del Governo risalgono al 23/02/2020 e, in step successivi,

hanno definito tutte le misure di contenimento della diffusione del virus, giungendo fino alla fase più critica con l'imposizione del lockdown nei mesi primaverili. Per la cooperativa questo ha comportato la chiusura di numerosi servizi e la conseguente cassa integrazione straordinaria per oltre 100 addetti, anche se fortunatamente tutto il comparto dell'igiene ambientale è riuscito, pur tra innumerevoli difficoltà, a continuare le proprie attività, rientranti tra quelle di pubblica utilità, così come i servizi di pulizia e disinfezione e quelli prestati per conto della filiera agroalimentare. Dopo l'apparente normalizzazione dei mesi estivi, la situazione è nuovamente precipitata prima dell'inverno con ulteriori provvedimenti restrittivi.

La gestione dell'emergenza all'interno della cooperativa è avvenuta attraverso l'istituzione di un'unità di crisi permanente (presidente, delegato alla sicurezza, responsabile risorse umane, responsabile ICT) costantemente in contatto con l'RSPP aziendale ed il medico del lavoro. Sono stati tradotti i decreti ministeriali e le delibere di giunta regionale in protocolli operativi e numerose informative inviate a tutti i soci. Dopo il problema iniziale legato alla difficoltà nel reperire i dpi indispensabili per poter proseguire il lavoro (in particolare mascherine, gel disinfettante, guanti monouso...), l'attenzione si è successivamente spostata su tutte quelle azioni che è stato necessario mettere in campo per prevenire il rischio contagio garantendo al contempo la continuità aziendale. In linea più generale possiamo dire che la cooperativa ha adottato tutte le misure suggerite e previste nel "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 Marzo 2020". Possiamo inoltre affermare con soddisfazione che, nonostante la presenza di alcuni casi di positività da Covid 19, contratti presumibilmente in ambito familiare, in cooperativa non si è registrata la presenza di nessun focolaio.

Ovviamente tutto questo ha avuto ripercussioni sull'andamento economico aziendale anche se l'utilizzo degli strumenti economico-finanziari messi a disposizione dal governo (cassa integrazione, moratorie su finanziamenti e leasing, agevolazioni sulla parte contributiva, bandi per il recupero di parte delle spese sostenute per l'acquisto dei dpi, ...) ha consentito nel medio termine di sostenere la situazione emergenziale chiudendo positivamente il bilancio annuale. Se nel primo semestre si è infatti registrato un calo del fatturato dell'ordine del 15-20%, rispetto al budget, complessivamente sull'anno si è conseguito un aumento dei ricavi, rispetto all'anno precedente, grazie all'attivazione di nuovi servizi ed all'incremento di fatturato in servizi storici; si è inoltre constatato in generale su tutti i servizi un aumento del 3-4% del costo interno di gestione per l'attuazione di tutte le disposizioni per la prevenzione del contagio, che è stato parzialmente mitigato dalla minor incidenza, in termini percentuali, del costo del personale, delle manutenzione dei mezzi, dal minor numero dei sinistri e soprattutto dalla riduzione del costo del gasolio.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€10.816.812,00
Attivo patrimoniale	€6.383.368,00
Patrimonio proprio	€765.827,00
Utile di esercizio	€116.555,00

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)
11002231	10312473	9686890

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	7165286	% 66.24
Ricavi da aziende profit	2857739	% 26.42
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	463391	% 4.28
Ricavi da persone fisiche	330396	% 3.05
		Totale
		10'816'812.00

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;	10816812
Totale	10'816'812.00

Fatturato per servizio Cooperative tip.A

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

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	533000
Totali	533'000.00

Altri Servizi

Altro	533000
Laboratori socio occupazionali	
Totali	533'000.00

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area servizi a commercio

Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	588230
Servizi amministrativi e servizi front & back office	144000
Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)	312000
Manutenzione verde e aree grigie	1470000
Gestione dei rifiuti	6637000
Altro	1131770
SERVIZI ALLE INDUSTRIE E AFFITTI ATTIVI	
Totali	10'283'000.00

Fatturato per Territorio

Provincia

Parma	10816812	% 100.00
-------	----------	----------

Obiettivi economici prefissati

L'analisi dell'andamento della PFN degli ultimi cinque anni evidenzia la capacità dimostrata dalla cooperativa di restituzione del proprio debito. Il piano di investimenti previsto per il prossimo triennio, finalizzato al rinnovo del parco mezzi dei servizi di raccolta rifiuti e ad acquisti in beni strumentali relativi allo sviluppo nel settore dei servizi industriali e socioeducativo, è di circa 2,3mln di euro, solo parzialmente coperto da quanto prodotto, in termini di capacità finanziaria, dalla gestione operativa pari 1,7mln di euro, che risulta l'elemento fondamentale del piano industriale. L'ebit-da della cooperativa oscilla infatti nel triennio tra il 4,5 ed il 6,5% a fronte di un aumento di fatturato previsto di circa 2 mln di euro; rimane quindi evidente come Emc2 opera in settori a bassa redditività. Dandosi come obiettivo quello di mantenere pressoché invariata la PFN al termine del triennio, ne risulta una necessità di finanziamenti a medio-lungo termine di circa 1mln di euro.

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Il Consiglio di Amministrazione ha proposto l'inserimento di due nuove figure nell'impianto organizzativo che potessero per prime attivarsi per garantire e divulgare le buone pratiche che caratterizzano l'identità di Emc2 onlus. Nel corso del 2020 sono state quindi incaricate 2 persone a presidio di **comunicazione, qualità sociale, innovazione e responsabilità sociale di impresa**. I nuovi ruoli introdotti hanno responsabilità specifiche e distinte ma collaborano per lo sviluppo di determinati strumenti che definiscono altrettanti obiettivi.

- Strumenti prodotti nel 2020 e strumenti calendarizzati nel prossimo periodo:

- Manifesto identità Emc2
- Piano comunicazione interno
- Piano comunicazione esterno
- Linee guida responsabilità sociale di impresa

-Codice etico per l'adesione di stakeholder interni ed esterni

- Obiettivi

-Rafforzare l'identità Emc2 ed esplicitare la mission

-Avviare azioni e progetti coerenti con l'identità di Emc2

-Incrementare e migliorare la relazione con gli stakeholders

-Condividere una cultura con la comunità

-Garantire la coerenza con obiettivi dell'agenda 2030 ONU

- Progetti e azioni

-Incrementare eventi di comunità a tema inclusione e ambiente

-Rafforzare la rete con altre realtà del territorio in qualità di garanti e promotori dell'inclusione

-Avviare nuove collaborazioni con imprese ed aziende per sviluppare progetti di welfare aziendale e responsabilità sociale di impresa che possano incidere sulla relazione che sussiste nell'organico dipendenti. Si intende lavorare su questa relazione strutturata con l'obiettivo di evolverla a comunità radicata su buone pratiche che possano essere esportate e divulgate nella quotidianità della vita personale al di fuori di quella lavorativa. Il luogo di lavoro, attraverso il nostro contributo ed esperienza, diventa laboratorio per la diffusione di pratiche virtuose in ambito sociale e ambientale. Un esempio è il progetto REFEEL in via di sviluppo, applicato all'ambito della raccolta differenziata rifiuti e proposto alle aziende come progetto per la riduzione dell'impatto e per il rafforzamento della consapevolezza e dell'educativa ambientale.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Altro	Partnership Scuola di musica Cem Lira	Centri estivi per minori dai 6 agli 11 anni, laboratori proposti a tema inclusione, musica e ambiente; rassegne musicali gratuite
Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Partnership Associazione culturale Slegati	Attività ricreative, culturali, socializzanti
Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Partnership UISP Parma, associazione di promozione sociale	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
Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Partnership SEED VICIOUS, associazione di promozione sociale	Adesione all'associazione; produzione e scambio di sementi e materia prima per la coltivazione, formazione per la conservazione della biodiversità in ambito agricolo
Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Partnership ANFFAS Parma	Partnership per lo sviluppo di un progetto che prevede attività di recupero indumenti e tessuti grazie al lavoro di persone che si trovano in situazione di svantaggio e con disabilità con la mediazione di figure educative ed il supporto di una piattaforma digitale sviluppata da una start up di Anffas Parma
Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Partnership Associazione Traumi Parma	Promozione rassegna eventi per la sensibilizzazione alla disabilità acquisita

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

11. città e comunità sostenibili: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili; 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; 12. consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;

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 corso dell'anno 2020.

CRONOPROGRAMMA

FEBBRAIO / SETTEMBRE 2020 - disegno piano comunicazione, analisi contesto

OTTOBRE / DICEMBRE 2020 - operatività piano comunicazione, avvio Ufficio Comunicazione e ufficio Corporate Social

Responsability

RISORSE COINVOLTE

Inserimento di 2 nuove figure nell'organigramma: Responsabile Ufficio Comunicazione e Responsabile Corporate Social Responsibility, entrambe in costante e stretta relazione con l'organizzazione, trasversali a tutti i flussi di lavoro.

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 e ri-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.

FORMULAZIONE PIANO OPERATIVO

Dopo queste prime fasi (Analisi, Obiettivi, Pubblico, Vantaggi, Strategia), è stato redatto un documento che ha tenuto conto delle considerazioni preliminari, dei dati di base, degli obiettivi, dei target, della strategia, dei contenuti e degli strumenti. Una volta che il documento è stato approvato nelle sue linee strategiche presentate, l'area comunicazione ha redatto un piano operativo, con le tattiche, le azioni da attivare e i mezzi da utilizzare per comunicare al meglio le attività della cooperativa.

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
Lavoratori, Soci	o rapporto Scambio mutualistico, 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)

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Committenti, Fornitori, Sindacati, Associazioni di categoria, Partner, Istituti di credito, Utenti, Associazioni	Affidamento servizi, Co-progettazione, Beneficiari servizi, Qualità dei servizi, Contratti di lavoro, Promozione, Scambio servizi, Coinvolgimento, Ricerca, Finanziaria, Acquisto prodotti e servizi	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 “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder);

Innovazione

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Nell'anno 2020, il consiglio di amministrazione ha sottoposto all'assemblea dei soci la necessità di individuare nuovi ruoli interni alla Cooperativa, che potessero dedicarsi alla ricerca e sviluppo di progetti innovativi in termini di nuovi servizi o relazioni da proporre ai diversi stakeholders interni ed esterni. Si è concretizzato nel corso dell'anno un tavolo di lavoro che ha iniziato ad elaborare ipotesi relative a strategie da adottare sia per quanto riguarda il miglioramento delle dinamiche e relazioni di dipendenti e soci che il rapporto con il territorio, la comunità nella quale si inserisce Emc2. Il 2020 è stato l'anno “zero”, dedicato all'osservazione, alla raccolta dati, alla pianificazione per la definizione degli obiettivi perseguibili nei successivi anni.

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

Portiamo l'esempio di una progettualità identificata dal neonato tavolo per l'innovazione, come primo obiettivo da sviluppare nel 2021, il progetto “REFEEL” pensato per migliorare la quotidianità negli spazi condivisi di lavoro e incentivare la raccolta differenziata attraverso piccoli gesti e abitudini individuali che favoriscano la sostenibilità ambientale. Un progetto per le aziende affinché ogni dipendente sia protagonista, nella semplicità della propria quotidianità, di un percorso virtuoso da condividere anche al di fuori dell'ambito lavorativo e che conduca l'azienda verso un cambio di prospettiva, più green e più social.

Ambito attività di Tipologia attività svolta

<p>ricerca o progettualità innovativa</p> <p>Raccolta rifiuti, differenziazione rifiuti, educativa ambientale, responsabilità sociale di impresa, welfare aziendale</p>	<p>Nel corso del 2020 l'attività ha visto solo un abbozzo embrionale; è stata avviata un'attività di ricerca di mercato per l'individuazione di eventuali concorrenti e partner e per la caratterizzazione della proposta offerta oltre all'avvio di uno studio di fattibilità interno, in particolar modo focalizzato sull'impianto logistico che andrà a sostegno della sperimentazione e sviluppo</p>
---	--

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

Con i nuovi ruoli definiti e avviati nel corso dell'anno 2020, Emc2 si è voluta dotare di nuovi strumenti e modi per concretizzare la propria volontà di agire in modo incisivo ed essere soggetto attivo nella comunità.

Per questo motivo individua determinati obiettivi per migliorare la rendicontazione del proprio operato, per valutare nel corso del tempo in modo puntuale, come migliorare la propria prospettiva.

- Individuare indici utili alla partecipazione a bandi pubblici
- Pianificazione coinvolgimento stakeholders
- Sviluppare un report di impatto social e ambientale
- Individuare nuovi mezzi di divulgazione e condivisione
- sviluppo codice etico

Obiettivo Indicatori di performance, Stakeholder engagement, Redazione grafica	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Avvio tavolo di lavoro coordinato da responsabile qualità e innovazione sociale, responsabile comunicazione, responsabile commerciale	Entro quando verrà raggiunto 31-03-2023
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

A chiusura del bilancio 2020, come Consiglio di Amministrazione ci siamo posti alcuni obiettivi strategici da perseguire nell'anno in corso per consolidare la cooperativa e metterla al riparo dai rischi di un mercato ancora fortemente instabile ed in evoluzione.

- Continua crescita del fatturato della cooperativa in linea col piano commerciale triennale deliberato in CdA nel dicembre del 2020 e che vede nel triennio un aumento dei ricavi di circa 1,5mln di euro
- Differenziazione del fatturato per ridurre il rischio di concentrazione su pochi clienti
- Pianificazione degli investimenti strutturali e strumentali per consentire il rinnovamento progressivo delle risorse mantenendo sotto controllo l'indebitamento. In particolare su questo punto risulta necessario, in vista dei futuri investimenti connessi alla prosecuzione dei servizi ambientali, individuare un percorso di individuazione di nuova finanza, come da piano industriale presentato in CdA nel mese di Maggio del 2021
- Riorganizzazione della tecnostruttura della cooperativa in funzione delle mutate esigenze di gestione e controllo, a seguito dell'incremento del volume di affari e dei servizi erogati dalla cooperativa. In particolare risulta necessario procedere ad una ridefinizione dell'organismo direzionale
- Implementazione e messa a regime delle nuove tecnologie applicate ai sistemi di controllo e gestione, in linea con quanto previsto dagli strumenti messi in campo dal governo a favore della transizione verso l'industria 4.0

Vogliamo inoltre evidenziare come molti degli obiettivi economico-gestionali sono tuttavia perseguibili solamente attraverso un coinvolgimento diretto di tutti i soci che, in base al proprio ruolo ed alla propria mansione, non devono mai far venire meno il loro apporto alla cooperativa non solo da un punto di vista lavorativo ma anche da un punto di vista sociale ed umano. Questo è infatti il principale valore competitivo che una cooperativa sociale può e deve mettere in campo.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	Avviato tavolo innovazione. Nel corso del 2021 saranno avviate le prime sperimentazioni sulle progettualità innovative e gli obiettivi perseguibili negli anni 2022 e 2023. Nel corso del 2022 sarà definito l'impianto logistico e organizzativo per lo sviluppo delle proposte del tavolo innovazione	quando verrà raggiunto 31-03-2023
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Welfare aziendale	Referente qualità e innovazione sociale ed un delegato del consiglio di amministrazione, sono stati incaricati di avviare un monitoraggio e una revisione della proposta iscritta nell'ambito del welfare aziendale; gli incaricati avvieranno nel corso del 2021 una mappatura dei dipendenti di Emc2 per rilevare caratteristiche utili alla stesura e sviluppo di nuove proposte. La mappatura è stata avviata in via sperimentale sul nucleo operativo nel cantiere IPAM spa che vede coinvolti 40 dipendenti. La pratica, validata anche dal consiglio di amministrazione è condivisa con l'ufficio personale e sarà estesa all'intero organico della cooperativa.	quando verrà raggiunto 31-12-2021
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Miglioramento performance sociali e ambientali	-Incrementare eventi di comunità a tema inclusione e ambiente -Rafforzare la rete con altre realtà del territorio in qualità di garanti e promotori dell'inclusione -Avviare nuove collaborazioni con imprese ed aziende per sviluppare progetti di welfare aziendale e responsabilità sociale di impresa -Avvio tavolo di lavoro coordinato da referente sistema organizzativo integrato qualità e sicurezza, referente ICT e acquisti e referente responsabilità sociale di impresa	quando verrà raggiunto 31-03-2023

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