



NUOVA SOCIALITÀ
COOPERATIVA SOCIALE onlus

Bilancio **Sociale** 2009/10

NOVA
SOCIALITÀ
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



COOPERATIVA NUOVA SOCIALITÀ
Cooperativa Sociale Impresa Sociale
ONLUS

L'altro cliente

Bilancio **Sociale** 2009/10



Gruppo di lavoro

Coordinatore Anna Actis Grosso, *Direttore Amministrativo*

Membri Marina Antepara, *Vicepresidente e Responsabile Organizzazione del Personale*
Massimo Bobbio, *Presidente e Direttore Commerciale*
Tania Errigo, *Responsabile Ufficio Contabile-Finanziario*
Roberto Maretto, *Responsabile di Commessa e Resp. Sistema Gestione Qualità*
Rocco Muro, *Tirocinante Laureando Facoltà Economia*
Chantal Russo, *Addetta Ufficio Amministrazione del Personale*

Documenti di lavoro

Fonti normative

- L. 381/91
- L. 142/01
- L. R. 18/94

Documenti esterni

- I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001
- Reti.qu.a.l. Azioni di sistema, 2008
- L'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati attraverso i contratti della Pubblica Amministrazione. Rapporto sull'applicazione del Regolamento Municipale 307, 2009
- Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni Non Profit, 2011

Documenti interni

- Statuto
- Regolamento interno delle prestazioni lavorative dei soci
- Bilancio Sociale generale 1/8/2009 - 31/7/2010
- Manuale del sistema di gestione integrato qualità - ambiente (rev. 1 del 1/9/2010)
- Progetto tecnico di inserimento lavorativo



Indice

5	Premessa
6	Nota di metodo
7	Pareri degli stakeholder
8	A. La Cooperativa
12	B. I Servizi Sociali e Sanitari
14	C. Gli inserimenti lavorativi
16	Rendere conto del Valore Aggiunto Sociale nell'ambito degli inserimenti lavorativi
17	1. condizioni contrattuali
19	2. miglioramento della condizione lavorativa
20	3. mantenimento/abbandono del posto di lavoro
21	4. anzianità lavorativa
22	5. continuità dell'occupazione per chi non è più in una condizione di svantaggio
23	6. distribuzione della ricchezza
24	7. capacità di ampliare i propri clienti oltre la Pubblica Amministrazione
25	8. capacità di affrontare gare d'appalto indette dalla Pubblica Amministrazione
26	9. capacità di aumentare i posti di lavoro per gli inserimenti lavorativi
26	10. svantaggi secondo il Regolamento CE n. 800/08 e la L. 381/91
27	11. capacità di accesso a benefici/risorse aggiuntive
28	12. lavoro e persona



Impresa Sociale lavoro e benessere

Fonte

Bilancio Sociale 2009-2010

Destinatari

Servizi sociali e sanitari della Pubblica Amministrazione

Premessa

Il primo bilancio sociale che abbiamo realizzato si riferiva all'esercizio chiuso al 31/7/95. Ci siamo sempre rivolti ai nostri soci. Con questo documento abbiamo iniziato un percorso nuovo, affiancando al bilancio sociale generale questo documento ideato e realizzato pensando ad uno dei principali nostri stakeholders "esterni": i servizi sociali e sanitari con cui collaboriamo per realizzare gli inserimenti lavorativi.

Rivolgersi ad uno specifico stakeholder ha significato ripensare al modello di redazione del "prodotto" bilancio. Interessi e attese specifiche caratterizzano il rapporto tra la cooperativa e il servizio inviante ed è necessario, se si vuole comunicare per migliorare, produrre una informazione mirata e specifica che soddisfi questi interessi e attese.

Per questi motivi il documento è il frutto di un'operazione di selezione con cui vogliamo trasmettere all'interlocutore individuato le informazioni che riteniamo salienti e più strettamente collegate al motivo del suo rapporto con la cooperativa.

Abbiamo fatto questa scelta perché la riteniamo necessaria per migliorare la leggibilità di un documento così importante, ma anche così complesso quale il Bilancio Sociale. Da qui la drastica selezione, quantitativa e qualitativa, degli argomenti affrontati e dei relativi dati qui esposti. Il confronto con il documento generale del nostro bilancio sociale (reperibile sul sito www.lavaldoeco.it/ns/) potrà chiarire quanto intendiamo dire.

Perché abbiamo scelto i servizi sociali e sanitari come interlocutori privilegiati e l'inserimento lavorativo come tema centrale del documento?

L'inserimento lavorativo è la **mission** della nostra cooperativa (una cooperativa sociale di tipo B) e i **servizi sociali e sanitari** sono il **portatore d'interesse (stakeholder)** insieme al quale realizziamo lo scopo del nostro esistere come impresa cooperativa sociale, il nostro "altro cliente".

L'inserimento lavorativo realizza entrambi gli aspetti fondanti della nostra mission: la soddisfazione della **mutualità esterna**, ossia l'interesse generale della collettività e della **mutualità interna**, ovvero l'interesse dei soci per il lavoro alle migliori condizioni possibili. Tutto il documento vuole dar conto di questo doppio aspetto della nostra mission.

La nota di metodo che segue ripercorre le tappe del percorso che hanno portato all'individuazione degli indicatori qui utilizzati, i quali hanno già avuto due presentazioni pubbliche nei seminari del 12/12/2008 e del 22/6/2010.

Nota di metodo

La selezione dei dati che presentiamo ha l'obiettivo di soddisfare i bisogni informativi dei servizi sociali e sanitari cui ci rivolgiamo. Oltre ad alcuni, essenziali dati generali sulla cooperativa, il documento presenta dati di sintesi sugli inserimenti lavorativi, esposti attraverso l'ottica del Valore Aggiunto Sociale (VAS): ogni dato, sintetizzato dal titolo che gli è attribuito, è un indicatore del VAS realizzato dalla nostra cooperativa.

Gli indicatori sono stati elaborati all'interno del percorso di studio e confronto previsto dal progetto Reti.qu.a.l., promosso in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative nel 2006-2007. Il Progetto ha coinvolto cooperative sociali di tipo B e Amministrazioni Locali in un tavolo di lavoro comune dal quale sono emersi importanti stimoli per la definizione di indicatori quantitativi e qualitativi relativi agli inserimenti lavorativi.

Riteniamo che il progetto Reti.qu.a.l. sia stata una significativa esperienza di coinvolgimento di uno stakeholder, esterno all'impresa, nel processo di definizione degli indicatori di verifica relativo all'agire dell'impresa stessa.

In questa pubblicazione è stata omessa la mappa generale degli stakeholder. Riteniamo che la scelta sia in linea con la volontà di rivolgersi ad un unico stakeholder e di focalizzare i contenuti sul tema dell'inserimento lavorativo. Ai fruitori più curiosi lasciamo il compito di approfondire altre tematiche che potrebbero interessarli attraverso la consultazione del documento completo del Bilancio Sociale e del sito più in generale. Rimandiamo al documento integrale del Bilancio Sociale anche per le note di metodo più generali.

Sul sito della cooperativa (www.lavaldocco.it/ns/...) sono disponibili:

- il Bilancio Sociale generale dell'esercizio 2009/2010
- la presentazione preparata per il seminario del 22/6/2010
- la prima edizione del Bilancio Sociale rivolto ai servizi inviati relativo all'esercizio 2008/2009

I dati presentati in questo documento si riferiscono all'esercizio sociale:

1/8/2009 - 31/7/2010.

Pareri degli stakeholder

Maurizio Cisi, *Professore Associato di Economia Aziendale presso l'Università degli Studi di Torino*

Le scelte operate in tema di contenuti hanno permesso di realizzare un prodotto volutamente comunicativo, destinato ad uno specifico pubblico. Sotto il profilo del metodo la qualità del documento presentato dalla Cooperativa è legata al lavoro di un gruppo caratterizzato da competenze trasversali e complementari. Per questi motivi, auspico la diffusione dello strumento anche presso altre cooperative sociali.

Pino Faro, *Medico Responsabile SER.T. Sangone, Dipartimento Patologia delle dipendenze ASL TO3, Piemonte*

Dal bilancio sociale della Cooperativa è rilevabile un dato fondamentale: ad oggi gran parte degli inserimenti lavorativi in Nuova Socialità provengono dalla sanità, dai Sert, e dai servizi di salute mentale. Si tratta quindi di persone "malate". Una cooperativa di tipo B come Nuova Socialità, mettendo a disposizione un buon contesto lavorativo, offre alle persone l'opportunità di ri-sperimentarsi con i limiti e i doveri di un ambiente lavorativo capace di contrastare le frustrazioni determinate dalla società odierna.

Antonello Lanteri, *Direttore Dipartimento Salute Mentale ASL TO 4*

Le cooperative sociali B sono uno strumento privilegiato e particolarmente efficace per l'inserimento lavorativo delle persone in difficoltà perché portatrici di disagio mentale. Le rende tali la mission specifica, ma altrettanto l'essere impresa vera, produttiva e a norma, e l'essere trasparente all'interno, nei rapporti fra soci e lavoratori, e all'esterno. Se a questo si aggiunge la possibilità di creare triangolazioni di reciproco supporto e garanzia fra la cooperativa sociale B, i committenti dei lavori e i servizi che hanno in carico gli utenti e ne propongono l'inserimento, si realizza la massima potenza operativa. Quella delle cooperative sociali B è un'esperienza che non è ancora sufficientemente utilizzata rispetto alle sue possibilità e che deve essere consolidata e potenziata. Questo bilancio sociale mi sembra un importante strumento per l'informazione, la comprensione, la trasparenza e la costruzione di rapporti con i servizi. Mi auguro sia efficace per un ulteriore sviluppo di "Nuova Socialità" e dell'intero settore.

Gianni Rossetti, *collaboratore del Vicesindaco, città di Torino*

La Cooperativa Nuova Socialità ha agito in maniera innovativa, producendo un'informazione mirata e specifica, con lo scopo di soddisfare interessi e attese dei servizi sociali e sanitari di riferimento per gli inserimenti lavorativi. Il bilancio sociale della Cooperativa rappresenta un importante punto di svolta: testimonia infatti la condivisione di obiettivi e di indicatori, qualitativi e quantitativi, tra Comune di Torino (vedi il Rapporto sull'applicazione del Regolamento Municipale 307) e cooperative sociali sul tema dell'inserimento lavorativo.

A. La cooperativa

Attività della Cooperativa

Cooperativa Nuova Socialità Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale onlus è una cooperativa di lavoro, sociale di tipo B, che si occupa di inserimenti lavorativi. Progettiamo e realizziamo servizi di:

- pulizia e manutenzione di ambienti
 - pubblici (scuole compresa custodia e sorveglianza, sedi della pubblica amministrazione, centri commerciali, mercati, uffici)
 - sanitari (ambulatori, comunità alloggio, case di riposo, centri diurni)
 - industriali
- igiene ambientale
 - servizi di raccolta e trasporto di rifiuti non pericolosi da avviare al recupero, di rifiuti urbani ed assimilati e servizi di pulizia stradale
- trasporti

Valori e Mission

Crediamo nei principi che sono alla base del movimento cooperativo e cerchiamo di viverli nel confronto quotidiano con il lavoro e il mercato: valori come la mutualità, la solidarietà, la parità di trattamento, l'assenza di qualsiasi discriminazione, la giusta distribuzione dei guadagni, la priorità dell'uomo sul denaro, la democrazia interna ed esterna, animano la vita della cooperativa.

La nostra cooperativa opera come impresa proponendosi di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un'attività finalizzata:

- alla ricerca di uno sviluppo sostenibile, di un rapporto equilibrato con l'ambiente
- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.

Cerchiamo di realizzare la nostra mission attraverso la costruzione di posti di lavoro stabili per tutti, anche per gli inserimenti lavorativi.

Non ci proponiamo come un posto di lavoro "ponte" verso qualcosa di meglio. Vogliamo che la nostra cooperativa sia per noi il meglio. È un modo di intendere la cooperativa e l'inserimento lavorativo. È il nostro. Per questo ci chiamiamo Nuova Socialità. Per questo siamo una cooperativa sociale.

Strategie e politiche

Obiettivo strategico rimane il consolidamento della nostra presenza all'interno dei settori già esistenti, che si collocano in un contesto fortemente concorrenziale che richiede sforzi organizzativi importanti per rendere efficienti ed efficaci le nostre azioni, onde far fronte alla presenza sempre più frequente sul mercato di attori del profit che iniziano a misurarsi con gli inserimenti lavorativi.

Anche in questo esercizio pertanto abbiamo confermato la politica di investimenti in strumentazione di lavoro finora realizzata, abbiamo rafforzato ulteriormente le professionalità individuali con la formazione e migliorato il nostro sistema di gestione.

In particolare nell'esercizio in esame abbiamo avuto la conferma della certificazione sui

processi produttivi (ottenuta dal 2004) e sull'inserimento lavorativo (ottenuta dal 2008), ma soprattutto abbiamo integrato nel sistema di gestione i requisiti ambientali espressi nella norma UNI EN ISO 14001, preferendo realizzare un unico sistema di gestione Qualità/Ambiente, in grado di ottimizzare e razionalizzare i requisiti espressi dalle due norme di riferimento.

Continuiamo a proporci l'obiettivo della certificazione OHSAS 18000.

Rimane ancora strategicamente importante il rafforzamento delle partnership in essere con i consorzi Consorzio Nazionale Servizi (CNS) e LA VALDOCCO.

Struttura di governance relativa all'inserimento lavorativo

Siamo certificati per il processo di inserimento lavorativo secondo lo standard UNI EN ISO 9001 dal 2008. L'inserimento lavorativo in cooperativa è "affare" di tutti. Ma a qualcuno di noi sono affidati specifici compiti. Gli attori principali in gioco nella relazione con i servizi invianti e con il lavoratore sono:

- il Responsabile di Commessa: ha la responsabilità del controllo in merito alla corretta erogazione dei servizi (cantieri/commesse) che gli sono affidati, sulla base del contratto stabilito con il cliente, e ha la responsabilità del progetto d'inserimento lavorativo dei soggetti di cui all'art. 4 della legge 381/91 in essi presenti.
- il Responsabile di Squadra: è il riferimento diretto per l'organizzazione del lavoro di squadra nel singolo cantiere/commessa e ha il compito di facilitare l'inserimento iniziale e curare l'affiancamento dei soggetti di cui all'art. 4 della legge 381/91, collaborando con il Responsabile di Commessa per il monitoraggio e le verifiche del progetto d'inserimento.

La tabella che segue espone le modalità nelle quali si articola la progettazione dell'inserimento lavorativo nella nostra Cooperativa, in ottemperanza alle indicazioni contenute nell'art. 13 della L.R. 18/94 che recita "per ogni persona svantaggiata è adottato uno specifico progetto".

Fase	Attività	Documentazione
Pianificazione inserimenti lavorativi	<ul style="list-style-type: none"> • individuazione opportunità occupazionale • raccolta candidature • attività di selezione 	Curricula Schede colloqui
Pianificazione progetto	<ul style="list-style-type: none"> • proposta occupazionale • accettazione proposta/assunzione • osservazione "sul campo" • individuazione obiettivi e compilazione Scheda Progetto • determinazione frequenza e modalità di valutazione 	Scheda incarico Lettera assunzione Dichiarazione del servizio inviante Progetto di inserim. lavorativo
Verifica/Riesame	<ul style="list-style-type: none"> • scambi di informazione con i singoli attori • riunione di condivisione progetto inserimento • (sottoscrizione delle parti interessate) 	Scheda di valutazione Progetto di inserimento lavorativo
Validazione	<ul style="list-style-type: none"> • incontri pianificati con le parti interessate 	Scheda di valutazione
Chiusura progetto inserimento	<ul style="list-style-type: none"> • cessazione della condizione di svantaggio • interruzione del rapporto di lavoro 	Lettera del servizio inviante Progetto di inserimento

Quadro sinottico della progettazione di inserimento lavorativo

L'esercizio in esame

Riduzione affidamenti da parte delle Direzioni Didattiche

Il fatto saliente che ha condizionato la gestione dell'esercizio in esame è stata la Circolare n. 9537 del 14/12/2009 del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, che disponeva tagli alla spesa delle Direzioni Didattiche. Poiché le scuole sono un nostro importante cliente (costituiscono il 22% del valore della produzione complessivo della cooperativa), l'impatto di tale circolare sulla nostra cooperativa era ed è rilevante.

Nella realtà della nostra regione, tale circolare non poteva lasciare indifferenti né le nostre organizzazioni datoriali, né le organizzazioni sindacali, ma neppure i committenti, tenuto conto del consolidato rapporto contrattuale intercorrente tra le cooperative e la Pubblica Amministrazione. In particolare a Torino, dove da anni il Comune affida alle cooperative sociali la realizzazione dei servizi di pulizia e bidellaggio, sono state organizzate manifestazioni pubbliche in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali per sensibilizzare anche la cittadinanza:

- 15 e 19 febbraio 2010 manifestazione davanti al Comune di Torino
- 22 marzo 2010 assemblea pubblica presso la Galleria d'Arte Moderna a Torino

Per affrontare la situazione la nostra cooperativa, come altre, è ricorsa alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga, sottoscrivendone l'accordo quadro in data 31/12/2009, unitamente alle organizzazioni sindacali. Successivamente all'accordo quadro, nell'esercizio in esame sono state presentate tre richieste di CIG, con relativi accordi sindacali.

La Cassa Integrazione Guadagni in deroga è un sostegno al reddito di operai, impiegati e quadri, sospesi dal lavoro, che non hanno accesso né alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria né a quella Straordinaria (CIGO e CIGS). Tale deroga è stata estesa anche agli apprendisti, ai lavoratori somministrati - interinali, ai collaboratori coordinati e continuativi, nonché ai lavoratori a domicilio, grazie all'Accordo quadro Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali. Si tratta di provvedimenti ad hoc finanziabili di volta in volta e per i quali sono stati previsti stanziamenti per il 2009 e, dove indicato, anche per il 2010.

La CIG prevede il pagamento diretto al lavoratore, da parte dell'INPS, di un'indennità corrispondente al 60% della paga oraria ordinaria per il numero di ore di cassa integrazione dichiarate dal datore di lavoro per ogni singolo lavoratore. Il datore di lavoro deve a sua volta versare all'INPS il 4,5% di quanto erogato ai lavoratori. Oltre a ciò, sono a carico del datore di lavoro il TFR ed i ratei di 13° e 14° per i mesi in cui le giornate indennizzate con la CIG siano superiori a 15.

Il ricorso alla CIG è stato di fatto contenuto rispetto alle previsioni (23.296 ore sul periodo complessivo 15/2/2010 - 23/1/2011, contro le 49.631 ore richieste), poiché abbiamo registrato un significativo aumento (141%) dell'assenza per mutua (costo complessivo mutua a carico della cooperativa: 2008/2009: € 165.529,53; 2009/2010: € 398.982,83), a cui è stato necessario far fronte con lavoro aggiuntivo da parte dei colleghi presenti al lavoro.

Il ricorso alla mutua da parte dei lavoratori ha vanificato per la cooperativa il risparmio collegato all'utilizzo della CIG.

Acquisizione di ramo d'azienda in crisi

A fine marzo 2010 la nostra cooperativa ha acquisito una parte del ramo d'azienda pulizie della Cooperativa In/Contro Produzione Lavoro, posta in liquidazione coatta. Riteniamo che questa operazione, nella quale sono intervenute anche altre cooperative piemontesi, che come noi sono state disponibili a subentrare nella gestione dei servizi, sia stato un atto dovuto di mutualità, nei confronti di lavoratori che stavano rischiando il proprio posto di lavoro. La nostra Cooperativa è subentrata nella gestione del servizio di pulizie e sorveglianza di tre direzioni didattiche, assorbendo circa 40 lavoratori (di cui 18 svantaggiati) che sono diventati nostri soci.

Dati generali

Valore della produzione totale euro **8.706.098,00**
E' rimasto stabile rispetto all'esercizio precedente

Settori di lavoro, percentuali calcolate sul totale del Valore della Produzione:

- pulizie ————— **73%**
- igiene ambientale ————— **21%**
- trasporti ————— **5%**

Presenza nelle province, percentuali calcolate sul totale del Valore della Produzione:

- Torino ————— **86%**
- Alessandria ————— **8%**
- Cuneo ————— **6%**

Totale occupati **403** Abbiamo registrato un aumento del 3% rispetto all'esercizio precedente.

Iscrizioni ad albi

- c.c.i.a.a. di Torino: REA 720700
- c.c.i.a.a. di Cuneo: REA 224507
- albo nazionale cooperative a mutualità prevalente: A104907
- albo provinciale delle cooperative sociali, provincia di Torino

Iscrizioni ad albi professionali

- albo nazionale delle imprese di pulizia: dal 6/10/1997 - attualmente fascia F (volume d'affari fino ad EUR 2.065.828)
- albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione rifiuti - sezione del Piemonte: dal 9/4/2003 n. iscrizione T0001409/S/O CAT. 1 classe C, CAT. 4 classe D CAT. 5 classe F
- albo provinciale autotrasportatori conto terzi, provincia di Torino: dal 6/6/2003 n° TOT00 68437°
- CCIAA per l'attività di disinfestazione e derattizzazione: dall'1/6/2006

Certificazione del sistema di gestione ai sensi delle norme:

UNI EN ISO 9001:2008 dal 25/10/2004 certificato del sistema di gestione per la Qualità n° 868 ente di certificazione: GLOBE s.r.l.

UNI EN ISO 14001:2004 dal 25/10/2010 certificato del sistema di gestione Ambientale n° 1584 ente di certificazione: GLOBE s.r.l.

Per i seguenti campi di applicazione:

Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate. Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, igiene, sanificazione e disinfezione, servizi ausiliari di custodia e sorveglianza non armata in ambito pubblico, privato e sanitario; disinfestazione e derattizzazione. Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale. Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate.

B. I servizi sociali e sanitari

Abbiamo collaborato nel corso dell'esercizio in esame con **33** servizi sociali e sanitari per gli inserimenti lavorativi o per ospitare tirocini.

Il loro elenco è il seguente:

Consorzio Intercom. Socio Assistenziale (Gassino Torinese, San Mauro T.se, Cirié, Chivasso, Ivrea), sedi di Gassino e S. Mauro

Consorzio Intercom. Ser. Socio-Assistenziali del Chierese (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino), sedi di di Chieri e Carmagnola

Consorzio Monviso Solidale (Cuneo, Mondovì, Savigliano, Saluzzo) sede di Saluzzo e Mondovì

ASL T01

- Dipartimento Salute Mentale V. Bertola, 53
- Dipartimento Salute Mentale - V. Spalato, 15
- Dipartimento Salute Mentale - V. Montevideo, 45
- Dipartimento Salute Mentale - C.so U. Sovietica
- Dipartimento Salute Mentale - V. S. Secondo 29/b
- Centro Salute Mentale - V. Artisti, 24
- Serv. T. - Via Farinelli 40/1
- Serv. T. - Via Montevideo 45
- Serv. T. Via Nomis di Cossilla 2/A
- Serv. T. Via Monte Ortigara, 95

ASL T02

- Centro Salute Mentale - C.so Vercelli, 15
- Dipartimento Salute Mentale - Via Stradella, 203
- Serv. T. - Via Ghedini, 6
- Serv. T. - C.so Lombardia 187
- Serv. T. - C.so Vercelli 15

ASL T03 (Collegno, Rivoli, Orbassano)

- Dipartimento Salute Mentale Orbassano - Via Monti, 4
- Serv. T. Orbassano, V. Giovanni XXIII, 9

ASL T04 (Cirié, Chivasso, Ivrea)

- Centro Salute Mentale - Ivrea, C.so Nigra, 35
- Centro Salute Mentale - Chivasso, V. Po 11
- Centro Salute Mentale - Settimo T.se V. Verdi, 16
- Dipartimento Salute Mentale - S. Mauro, V. Torino, 161
- Dipartimento Salute Mentale - Cirié, V. Mazzini, 13

ASL T05 (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino)

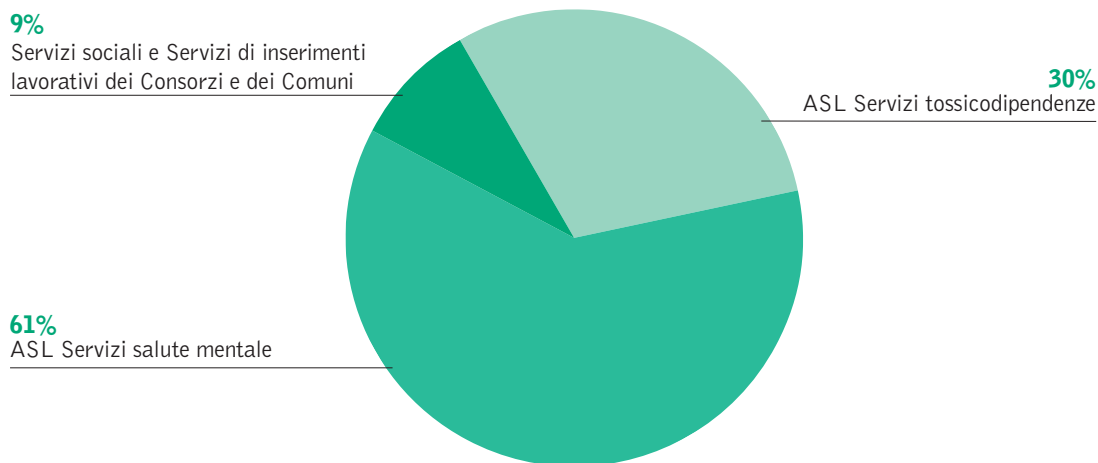
- Centro Salute Mentale - Carmagnola, V. Leopardi 1
- Centro Salute Mentale - Alpignano, V. C. Battisti 2
- Dipartimento Salute Mentale Chieri - V. Fontanetto 26
- Dipartimento Salute Mentale Nichelino
- Serv. T. Nichelino, V. S. Francesco, 35

ASL CN1 (Cuneo, Mondovì, Savigliano)

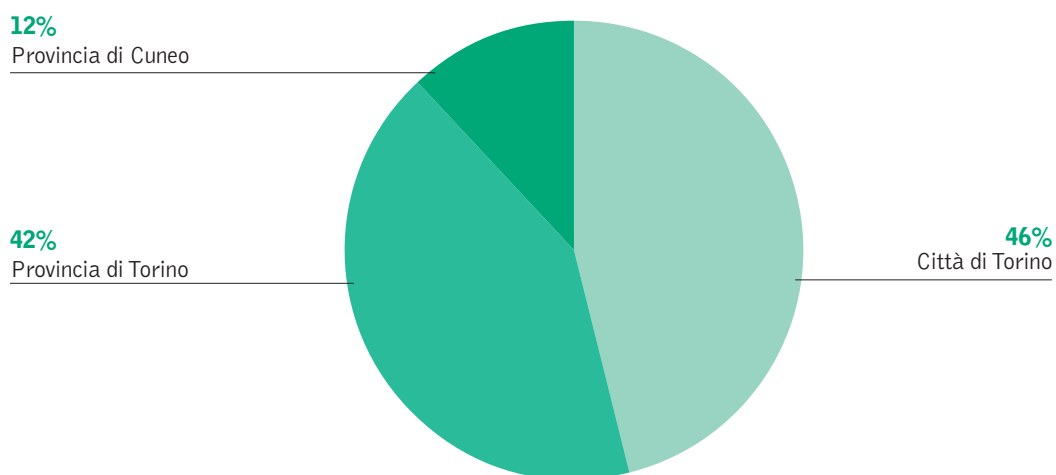
- Dipartimento Salute Mentale Cuneo
- Dipartimento Salute Mentale Mondovì Ceva
- Serv. T. Saluzzo sede Savigliano

I servizi sociali e sanitari elencati sono i "servizi inviati" che definiscono con la nostra cooperativa il progetto di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate ai sensi della L. 381/91. I grafici che seguono ci informano della loro tipologia e collocazione territoriale.

Tipologia dei servizi inviati



Territorio di appartenenza dei servizi inviati



Il rapporto tra Impresa e Servizi Sociali e Sanitari inviati è di fondamentale importanza per valutare come l'inserimento lavorativo possa produrre **ricadute positive nella vita sociale** della persona e di conseguenza valutare il **Valore Aggiunto Sociale (VAS)** dell'impresa.

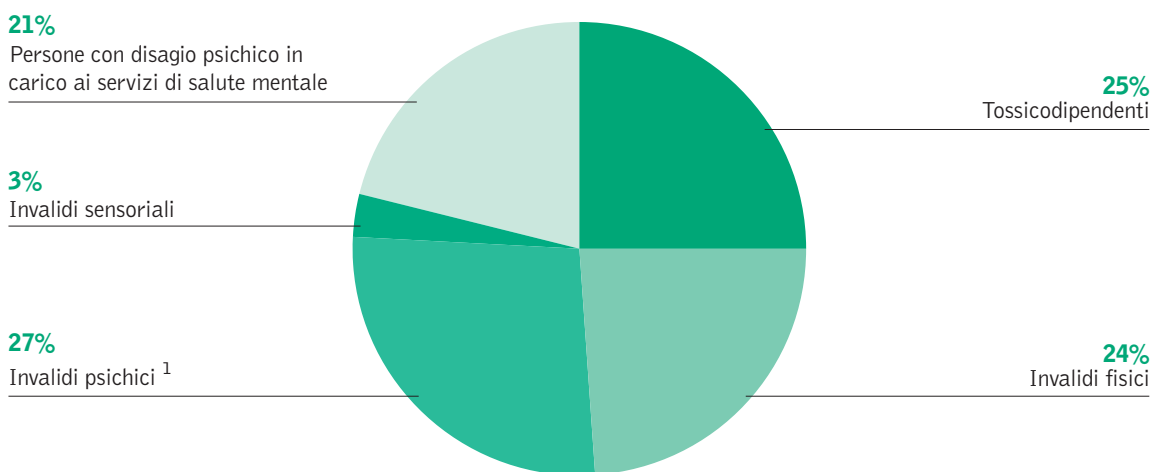
Al momento della rilevazione, 63 inserimenti lavorativi, pari al 44% del totale, non sono seguiti da alcun servizio della PA. Si tratta di persone con invalidità civile certificata dalla Commissione Medica per l'accertamento degli stati di invalidità civile e dell'handicap; per il 57% si tratta di invalidità fisica o sensoriale, per il 43% di invalidità psichica. Tra gli invalidi psichici non seguiti dai servizi, 19 persone, pari al 30%, hanno un'anzianità lavorativa superiore ai 9 anni.

C. Gli inserimenti lavorativi

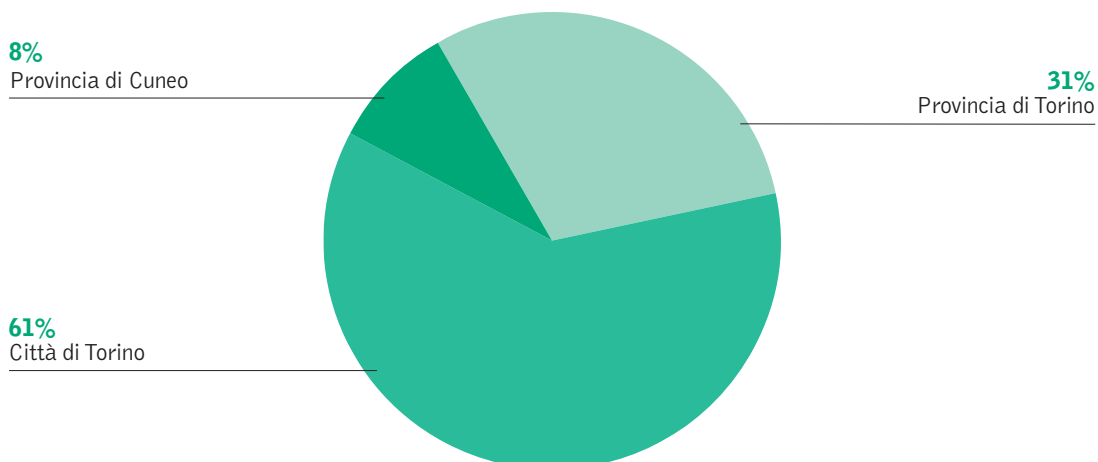
Nell'esercizio in esame gli inserimenti lavorativi sono stati **142** pari al **35%** del totale occupati, contro i 137 dello scorso esercizio.

L'aumento degli inserimenti lavorativi, 3,6%, rispetto allo scorso esercizio dunque è stato coerente con l'aumento complessivo degli occupati: 3%. Il dato è da sottolineare in un contesto generale di contrazione dell'occupazione.

Tipologie di svantaggio certificate ai sensi della L. 381/91



Territorio di appartenenza (con riferimento al domicilio dichiarato)



¹ Comprende sia persone con disabilità intellettiva, sia persone con disagio psichico, sia persone con sofferenza psichica



Le caratteristiche che delineano il **profilo degli inserimenti lavorativi** sono le seguenti:

% calcolate sul totale soggetti svantaggiati (142)

età	41-45 anni	25%
sesso	uomo	51%
titolo di studio	licenza media	77%
tipologia di svantaggio	invalido psichico	27%
domicilio	Torino città	61%
rapporto sociale	socio	87%
rapporto lavorativo	tempo indeterminato	99%
anzianità lavorativa	>3 anni	59% (>9 anni 23%)
settore di lavoro	pulizie	87%
livello di inquadramento	2° ccnl Multiservizi	61%
incarico lavorativo	part time <35 ore	91%

Le caratteristiche che delineano il **profilo della generalità degli occupati** sono le seguenti:

% calcolate sul totale occupati (403)

età	41-45 anni	25%
sesso	donna	71%
titolo di studio	licenza media	73%
domicilio	Torino città	50%
rapporto sociale	socio	85%
rapporto lavorativo	tempo indeterminato	97%
anzianità lavorativa	>3 anni	59% (>9 anni 23%)
settore di lavoro	pulizie	87%
livello di inquadramento	2° ccnl Multiservizi	52%
incarico lavorativo	part time <35 ore	79%

Il settore di attività di Igiene ambientale fa alzare la percentuale di soggetti svantaggiati uomini: in tale settore infatti registriamo la presenza di una sola donna tra gli addetti ed insieme una forte presenza di soggetti svantaggiati (72% degli addetti contro il 35% nel settore delle pulizie).

Rendere conto del
Valore Aggiunto Sociale
nell'ambito degli inserimenti lavorativi

1. Condizioni contrattuali

Tutti gli occupati sono inquadrati come lavoratori dipendenti, lo sono anche gli inserimenti lavorativi. La nostra cooperativa non ha finora adottato tipologie di inquadramento "flessibili" introdotte dal D.L. 276/93, né ha tempi determinati tra i soci.

Come per tutti i lavoratori, anche per gli inserimenti lavorativi il CCNL applicato è quello specifico del settore di appartenenza: Multiservizi per le pulizie e FISE per l'igiene ambientale, entrambi migliorativi rispetto al CCNL delle Cooperative Sociali.

Dal progetto tecnico di inserimento lavorativo:

"L'acquisizione dei diritti e dei doveri del lavoratore viene realizzata per tutti i nostri soci - indipendentemente dall'essere certificati come soggetti svantaggiati - attraverso l'applicazione del CCNL ed attraverso la scelta di non applicare salari differenziati (esempio: salari di ingresso) sebbene normativamente e contrattualmente possibili.

Applicando pienamente i CCNL di settore crediamo di rafforzare il progetto d'inserimento sociale in uno dei suoi aspetti principali: la costruzione dell'autonomia economica quale elemento indispensabile per il superamento della dipendenza da parte del cittadino svantaggiato da interventi di tipo assistenziale.

Per gli aspetti previdenziali è fatta regolare iscrizione all'INPS ed all'INAIL per gli aspetti assicurativi.

Le mansioni affidate ai soggetti svantaggiati sono inerenti al loro grado di autonomia lavorativa, e del tutto identiche alle mansioni dei colleghi normodotati; nell'ambito della distribuzione dei compiti all'interno della squadra non vengono individuate mansioni specifiche per i soggetti svantaggiati, bensì, questi ultimi accedono ad ogni tipo di mansione che il proprio grado di autonomia professionale consenta loro di svolgere correttamente. Nel progetto di inserimento stilato con i Servizi Socio Assistenziali o Sanitari referenti dell'inserimento lavorativo e con la persona stessa, laddove la situazione di svantaggio lo richieda, si definisce la gradualità di acquisizione delle mansioni e la si monitorizza nelle verifiche."

Gli inserimenti lavorativi percepiscono una retribuzione poco più alta degli altri lavoratori, poiché non versano i contributi INPS a proprio carico (come non li versa la cooperativa), pur avendo lo stesso trattamento riconosciuto a tutti i lavoratori, sia per quanto riguarda la mutua sia, in futuro, a fini pensionistici.

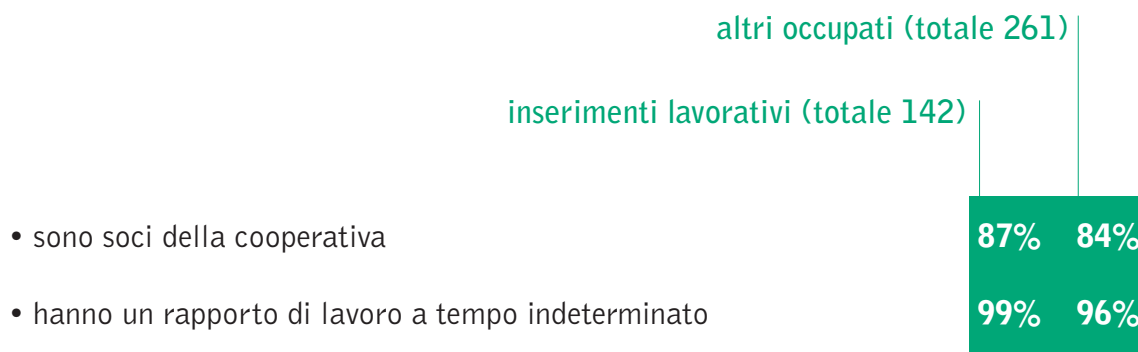
Gli inserimenti lavorativi non sono penalizzati dal punto di vista del numero di ore-lavoro settimanali: le U.L.A.¹ relative agli inserimenti lavorativi sono 77,14, contro le 252,78 totali, pari al 30,52% e quindi costituiscono una percentuale corrispondente alla percentuale di presenza in termini di numero di persone.

¹ U.L.A.: Unità Lavorativa Anno, come da definizione del Decreto del Ministero delle Attività Produttive del 18/04/2005

Condizioni contrattuali

L'inquadramento contrattuale delle persone svantaggiate non si differenzia da quello degli altri lavoratori: non applichiamo nessun trattamento particolare, tantomeno il salario di ingresso.

Al 31/12/10



Oltre ad essere occasioni di lavoro, le cooperative sociali sono interlocutori privilegiati della PA nel costruire **percorsi di avvicinamento** al lavoro stesso attraverso l'utilizzo di tirocini. I tirocini sono aggiuntivi rispetto allo standard di personale necessario per la realizzazione del servizio al cliente. La richiesta di ospitare tirocini è diventata sempre più pressante nel corso di questi ultimi anni, portandoci a modificare la nostra politica in merito.

Sino al 2008 i tirocini si ospitavano solo in vista di una effettiva possibilità di assunzione.

A partire dal 2009 invece ospitiamo tirocini indipendentemente dalla disponibilità di posti di lavoro.

Nel 2010, su richiesta dei servizi inviati, si sono accolti 25 tirocini indipendentemente dalla possibilità di una successiva assunzione. 2 persone sono state assunte al termine del tirocinio.



2. Miglioramento della condizione lavorativa

Gli indicatori che seguono permettono di verificare l'assenza di discriminazioni nei confronti degli inserimenti lavorativi per quanto riguarda l'accesso a condizioni o a percorsi di miglioramento della propria condizione di lavoro. Crediamo di poter affermare che i dati esposti confermino tale assenza.

Nell'esercizio 2009/2010

altri occupati (totale 261)

inserimenti lavorativi (totale 142)

1	Inserimento lavorativo è responsabile di squadra 26 sono i responsabili di squadra tra gli altri occupati	1%	10%
63	Inserimenti lavorativi hanno partecipato alla formazione 143 dei restanti occupati hanno partecipato alla formazione (la stessa persona è conteggiata per ogni corso a cui ha partecipato)	44%	55%
3	Inserimenti lavorativi hanno avuto un miglioramento di livello 15 dei restanti occupati hanno avuto un miglioramento di livello	2%	6%
1	Inserimento lavorativo ha avuto un aumento di ore settimanali 6 dei restanti occupati hanno avuto un aumento di ore settimanali	1%	2%
10	Inserimenti lavorativi assunti a TD sono stati confermati a TI 16 dei restanti occupati hanno avuto la conferma da TD a TI	7%	6%

Gli ultimi tre indicatori, in forma aggregata, sono presenti nel nostro sistema di gestione per la qualità. Il relativo obiettivo prevede che la percentuale dei miglioramenti contrattuali (misurati proprio dagli ultimi tre indicatori sopra esposti) sia la stessa o più alta tra gli inserimenti lavorativi rispetto a quella registrata per gli altri occupati. Per l'esercizio in esame è un obiettivo non raggiunto, poichè il 10% dei soggetti svantaggiati ha avuto un miglioramento contrattuale contro il 14% dei restanti occupati.

3. Mantenimento/abbandono del posto di lavoro

I dati che seguono sono indicativi della capacità della nostra cooperativa di creare le condizioni affinché gli inserimenti lavorativi possano inserirsi positivamente nell'organizzazione del lavoro, mantenendo l'occupazione.

Nell'esercizio in esame abbiamo effettuato 41 nuove assunzioni di lavoratori svantaggiati: 30 a tempo determinato, 11 a tempo indeterminato; il 37% tossicodipendenti, il 24% invalidi fisici, il 20% persone con disagio psichico, il 17% invalidi psichici, il 2% invalidi sensoriali.

Su tali **41** nuovi inserimenti lavorativi

1 persona (2%) ha interrotto in anticipo il rapporto di lavoro per dimissioni

È un indicatore presente nel nostro sistema di gestione per la qualità.

Prevede che la percentuale delle interruzioni anticipate (comprese le dimissioni da parte del lavoratore) del rapporto di lavoro tra gli inserimenti lavorativi nuovi assunti nell'esercizio sia la stessa o minore di quella registrata tra i restanti occupati anch'essi nuovi assunti.

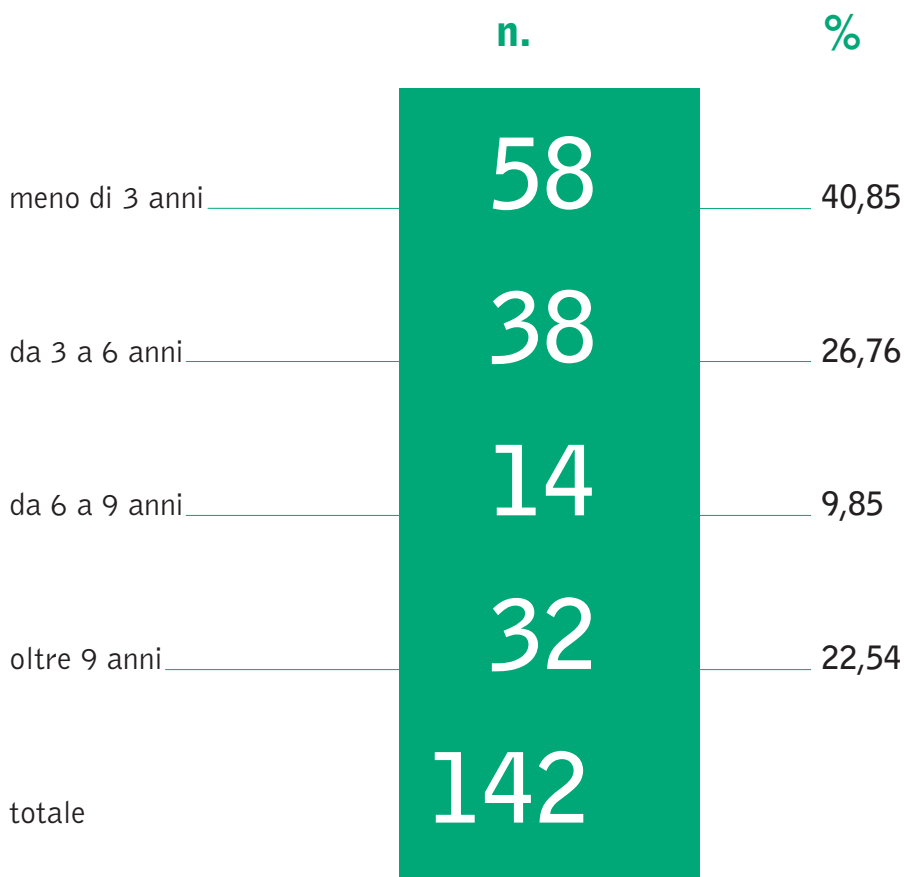
È un obiettivo raggiunto in quanto per gli altri occupati la percentuale registrata è stata del 10%.

Riteniamo sia un ottimo risultato, ottenuto grazie alla collaborazione con i servizi inviati, al fine di valutare con attenzione l'abbinamento iniziale tra persone da inserire e contesto lavorativo. Il dato è maggiormente significativo se si tiene conto del fatto che le tipologie di svantaggio presenti nella nostra Cooperativa (ma anche quelle degli assunti nell'esercizio) lo sono in misura sostanzialmente simile e che sono presenti anche tipologie di svantaggio "difficili" dal punto di vista della tenuta nel contesto lavorativo.

Nel progettare l'inserimento lavorativo sono prese in considerazione alcune variabili: la vicinanza o meno della sede di lavoro dall'abitazione del lavoratore, nonché la composizione della squadra di lavoro ossia le caratteristiche dei potenziali colleghi e del Responsabile di squadra (esperienza lavorativa, genere, ecc.)

4. Anzianità lavorativa

Con questo indicatore intendiamo dar conto dell'effettiva capacità della nostra cooperativa di creare posti di lavoro stabili anche per gli inserimenti lavorativi.



Nell'esercizio in esame, i soggetti svantaggiati con un'anzianità lavorativa superiore ai 9 anni sono il 23%. La stessa percentuale di persone con tale anzianità si registra tra i restanti occupati.

5. Continuità dell'occupazione per chi non è più in una condizione di svantaggio

I dati qui riportati sono collegati agli inserimenti lavorativi che sono usciti dalla loro condizione di svantaggio (carcerati, minori, tossicodipendenti). È questo un altro indicatore che verifica la creazione di posti di lavoro stabili, nei quali l'esperienza e la continuità sono un valore.

dal 1992

17 inserimenti lavorativi non vivono più condizioni di svantaggio di cui

- ex tossicodipendenti **76%**
- minori diventati maggiorenni **18%**
- ex utenti dei Servizi di Salute Mentale **6%**

10 ex inserimenti lavorativi sono ancora occupati nella nostra cooperativa, pari al **59%**

7 ex inserimenti lavorativi non sono più occupati nella nostra cooperativa per:

- dimissioni da parte del lavoratore **5**
- licenziamento disciplinare **1**
- cessazione per gravi motivi di salute **1**

La L.R. 18/1994 riconosce contributi alla continuità lavorativa delle persone la cui condizione di svantaggio è terminata: il contributo è pari, al massimo, al 50% degli oneri contributivi sostenuti dalla cooperativa, per un massimo di 2 anni successivi al termine della condizione di svantaggio (vedi anche punto 11 del presente documento).

6. Distribuzione della ricchezza

L'incidenza della remunerazione del lavoro riconosciuta agli inserimenti lavorativi (=lavoro certificato), pari al 20% del totale della remunerazione del lavoro subordinato, conferma che la loro presenza non è "finta". Essi hanno un peso reale sulle risorse che la cooperativa ha a disposizione per realizzare i propri servizi e ricevono una parte corrispondente della ricchezza distribuibile prodotta.

Ricchezza distribuibile* 5.940.459,63

* determinata secondo le modalità previste dallo schema di riclassificazione del Valore Aggiunto elaborato dal gruppo di lavoro del Progetto Reti.qu.a.l. (vedi nota di metodo introduttiva). Si rimanda al documento del Bilancio Sociale generale, sia per esaminare l'intero schema di riclassificazione del Valore Aggiunto, sia per verificare le interrelazioni con i dati del bilancio economico.

L' 84% della **Ricchezza distribuibile** è costituito dalla

Remunerazione del lavoro subordinato 4.974.625,71
lordo lavoratore

di cui:

- Lavoro non certificato
(definito dalla 381/91 "normodotato") 58%
- Lavoro certificato
(definito dalla 381/91 "svantaggiato") 24% **

** Si ricorda che per i soggetti svantaggiati la L. 381/91 prevede l'esonero contributivo totale. L'esonero comporta il non versamento all'INPS dei contributi: sia della quota a carico della cooperativa, sia di quella a carico del lavoratore.

7. Capacità di ampliare i propri clienti oltre la Pubblica Amministrazione

Riteniamo importante il fatto che la cooperativa riesca a diversificare la propria attività produttiva attirando come clienti sia la Pubblica Amministrazione (P.A.) sia i privati. Si tratta di un importante obiettivo strategico, che può permettere alla cooperativa di assicurare nel tempo stabilità e posti di lavoro.

Per "commesse da P.A." intendiamo il VdP(*) ottenuto da enti pubblici o società a capitale pubblico e anche il VdP ottenuto attraverso RTI (***) o Consorzi.

commesse da P.A. sul VdP* totale **69%**

commesse da privati sul VdP* totale **31%**

comprese le commesse da altre cooperative anche se con cliente finale P.A.

(*)

VdP= Valore della produzione: il ricavato dalla vendita dei beni o servizi prodotti

(**)

RTI= Raggruppamento Temporaneo di Impresa: raggruppamenti tra imprese al fine di realizzare una commessa

8. Capacità di affrontare gare d'appalto indette dalla Pubblica Amministrazione

La nostra cooperativa è in grado di partecipare ad appalti per i settori della propria attività anche non riservati alle cooperative sociali. Il 66% del valore della produzione relativo a commesse da P.A. proviene da gare d'appalto che ammettono la concorrenza di qualsiasi impresa che si impegni ad assumere soggetti svantaggiati tra il proprio personale (comma 4 art. 5 L. 381/91). Il dato, unito all'11% di VdP ottenuto da gare d'appalto aperte ad ogni tipo di impresa, rende conto della capacità della cooperativa di stare sul mercato, anche in contesti non protetti.

commesse da P.A.

con applicazione art 5 L.381/91

comma 1 "sotto soglia CE" **23%** sul VdP* da P.A.

art. 5 comma 1: "Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità Europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1."

Nello scorso esercizio tale percentuale era del 26%

comma 4 "sopra soglia CE" **66%** sul VdP* da P.A.

art. 5 comma 4: "Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'IVA sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica, nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d'onere, possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto".

Nello scorso esercizio tale percentuale era del 72%

Abbiamo anche commesse provenienti da gare d'appalto nelle quali non era richiesto del tutto l'inserimento lavorativo e quindi aperte ad ogni tipo di impresa.

commesse da P.A. **11%** sul VdP* da P.A.
senza applicazione art 5 L.381/91

Nello scorso esercizio tale percentuale era del 2%

(*)

VdP= Valore della produzione: il ricavato dalla vendita dei beni o servizi prodotti

9. Capacità di aumentare i posti di lavoro per gli inserimenti lavorativi

La nostra cooperativa aumenta la disponibilità dei posti di lavoro finalizzati agli inserimenti lavorativi anche con le commesse da privati.

inserimenti lavorativi presenti

in commesse da P.A. _____ **72%**

in commesse da privati _____ **28%**

% espresse in riferimento al totale degli inserimenti lavorativi presenti nell'esercizio.

10. Svantaggio secondo la L. 381/1991 e il Regolamento CE n. 800 del 06.08.2008

Al 31 luglio 2010

347 persone, pari all' **86%** delle **403** persone totali occupate, avevano uno svantaggio riconosciuto secondo la Legge nazionale 381/91 e/o il Regolamento CE n. 800/08.

11. Capacità di accesso a benefici/risorse aggiuntive

La nostra cooperativa accede a benefici/risorse aggiuntivi previsti dalla normativa vigente, che sono supportati alla continuità e solidità dell'impresa.

Consolidamento del capitale sociale e aiuto alla partecipazione all'impresa da parte dei soggetti svantaggiati

intervento	aumento sottoscritto dai soci	contributo P.A.	intervento di privati
Sett 2003	516,40 pro capite	258,20 pro capite a favore dei soggetti svantaggiati bando regionale "piccoli sussidi"	
Nov 2007	516,40 pro capite	100.000,00 a favore della coop LR 23/04	82.004,32 altre coop. socie 200.001,70 CoopFond*

* investitore istituzionale di Legacoop: gestisce la percentuale di utile, il 3%, che le cooperative devono versare, per legge, a sostegno del movimento cooperativo

Contributo alla continuità occupazionale degli inserimenti lavorativi cessati dalla condizione di svantaggio (L.R. 18/1994)

anno	importo contributo	stato contributo
2007 e 2008	7.826,84	incassato
2009 e 2010	10.552,99	presentata domanda

Contributo per le spese di formazione di tutti i soci lavoratori (L.R. 23/2004)

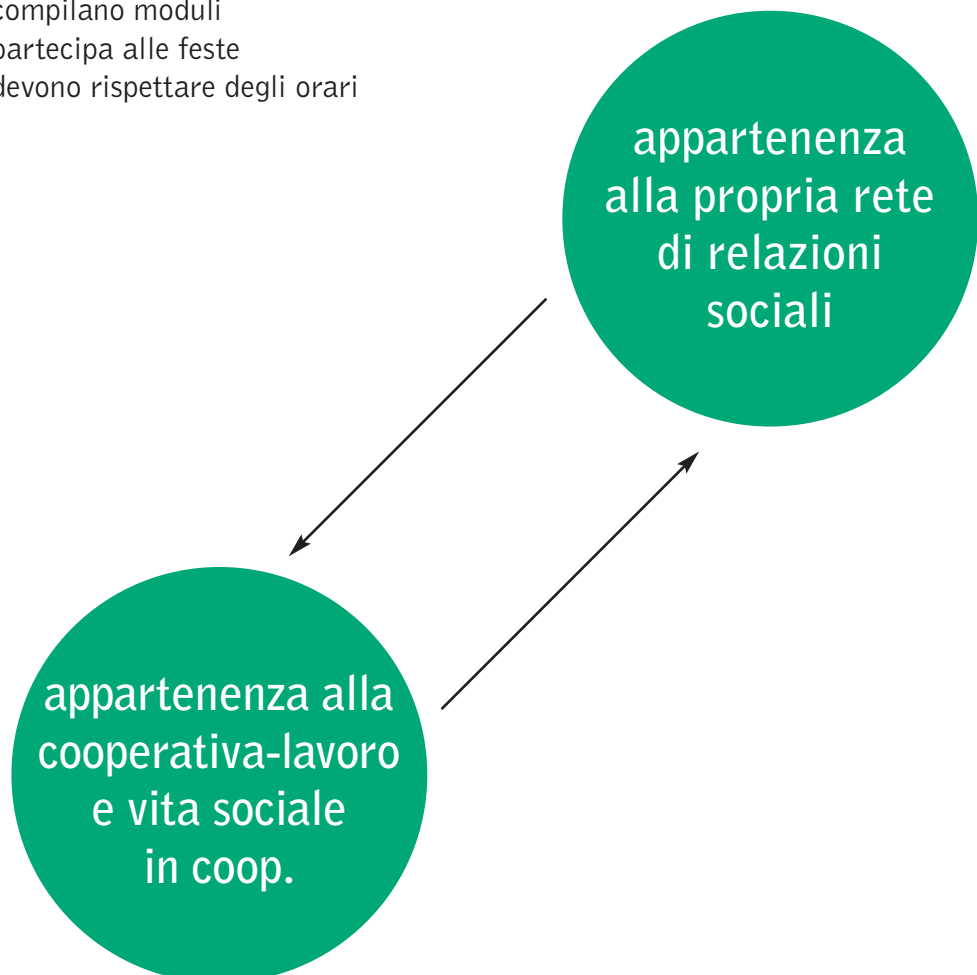
data domanda	importo spesa	importo contributo	stato contributo
13/1/2010	125.000	50.000	domanda accolta

12. Lavoro e persona

L'appartenenza alla cooperativa come forma organizzata fa sperimentare al socio, compresi gli inserimenti lavorativi, modi di appartenenza, partecipazione ed espressione presenti anche nel suo contesto di vita sociale più allargato: in cooperativa si impara ad essere cittadino attivo.

Nella vita lavorativa e sociale di cooperativa

- si vota
- si delega
- si sceglie
- si porta a termine un compito
- si legge il bollettino di informazione
- si decide di aprire un libretto prestito
- si compilano moduli
- si partecipa alle feste
- si devono rispettare degli orari





NUOVA SOCIALITÀ
COOPERATIVA SOCIALE onlus

lavoro e benessere





COOPERATIVA NUOVA SOCIALITÀ
 cooperativa sociale impresa sociale onlus
 P.IVA 05587380014

Sede legale e amministrativa
 Via Le Chiuse 59 - 10144 Torino

Sede operativa
 Via Pietro Cossa 293/22 - 10151 Torino
 tel. 011.4359222 - fax 011.4372767
 nuova.socialita@lavaldocco.it

ISCRIZIONI AD ALBI

c.c.i.a.a. di Torino: REA 720700
 c.c.i.a.a. di Cuneo: REA 224507
 albo nazionale cooperative a mutualità prevalente: A104907
 albo provinciale delle cooperative sociali, provincia di Torino.

ISCRIZIONI AD ALBI PROFESSIONALI

albo nazionale delle imprese di pulizia: dal 06.10.1997 - attualmente fascia F
 (volume d'affari fino ad EUR 2.065.828)
 albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione rifiuti - sezione del
 Piemonte: dal 09.04.2003 n. iscrizione T0001409/S/O CAT: 1 classe C,
 CAT. 4 classe D, CAT. 5 classe F
 albo provinciale autotrasportatori conto terzi, provincia di Torino: dal 06.06.2003
 n° TOT00 68437°
 CCIAA per l'attività di disinfestazione e derattizzazione: dall'01.06.2006

CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

UNI EN ISO 9001:2008 dal 25/10/2004 certificato del sistema di gestione
 per la Qualità n° 868 ente di certificazione: GLOBE s.r.l.
 UNI EN ISO 14001:2004 dal 25/10/2010 certificato del sistema di gestione
 Ambientale n° 1584 ente di certificazione: GLOBE s.r.l.



Campi di applicazione:
 Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, igiene, sanificazione e
 disinfezione, servizi ausiliari di custodia e sorveglianza non armata in
 ambito pubblico, privato e sanitario; disinfestazione e derattizzazione.
 Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale.
 Progettazione e gestione di Inserimenti lavorativi di persone svantaggiate.

N. 1868/2007
 UNI EN ISO 9001:2008