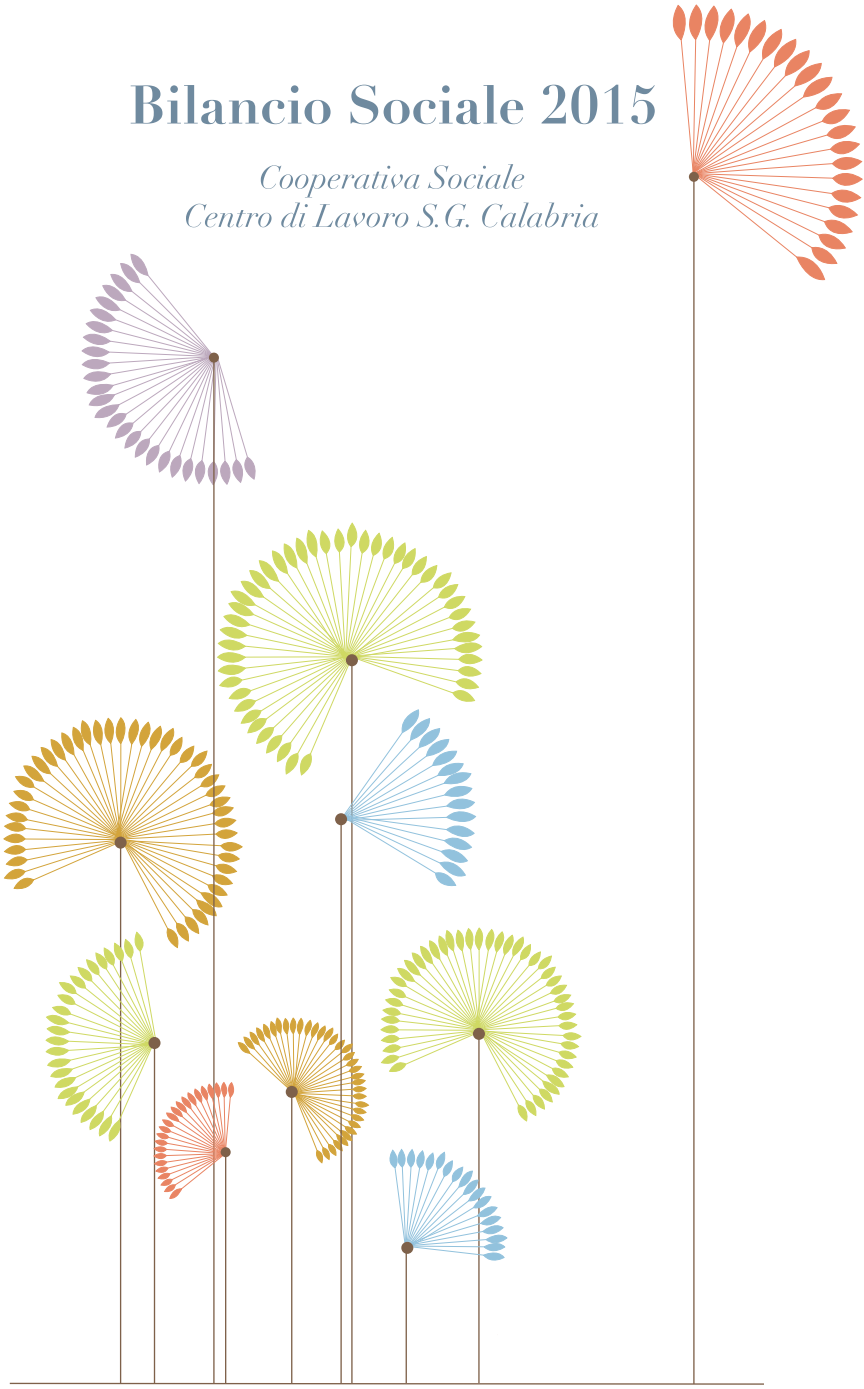
Bilancio Sociale 2015

Cooperativa Sociale
Centro di Lavoro S.G. Calabria



Cooperativa Sociale Centro di Lavoro
SAN GIOVANNI CALABRIA

Indice

1. La metodologia 6
2. Le origini 7
3. I portatori di interesse 10
4. Organi di governo 14
5. La struttura organizzativa 18
6. La dimensione sociale 24
7. Dimensione economica 40
8. Innovazione e progettazione 47
9. Dimensione ambientale 51
10. La comunicazione 52

Lettera del Presidente

È con grande soddisfazione che presento il primo Bilancio sociale e desidero ringraziare vivamente il gruppo di lavoro che vi si è dedicato con impegno e passione superando le difficoltà e le complicazioni di una realtà operativa molto complessa e diversificata.

La nostra Cooperativa è di tipo sociale, "non una qualunque", nella quale la partecipazione dei soci non si esaurisce in un sistema di vantaggi di natura economica ma si estende ad una serie di aspetti di natura meta economica e valoriale prodotti a favore non solo dei soggetti beneficiari ma anche di numerosi interlocutori aziendali.

Inoltre, lo ricordiamo sempre, la nostra Cooperativa ispira la sua attività al "Carisma Calabriano".

Tenendo presenti entrambe queste qualifiche (socialità dell'impresa e ispirazione Calabriana), il bilancio sociale viene a rappresentare uno dei momenti più importanti nel quale si valuta, non solo riferendosi ai numeri, la concreta coerenza del lavoro nelle varie attività con i principi e i valori espressi nello Statuto fondativo.

Inoltre, in questo particolare momento in cui l'aspetto economico è così strettamente legato alla vita delle persone e nel quale attraverso l'economia passano momenti decisivi per la vita di tutti noi, siamo convinti che lo strumento del bilancio sociale possa rendere più efficace il nostro contributo, anche se piccolo, a costruire le basi di una "economia di condivisione e comunione" che crediamo possibile anche osservando il rigoroso e trasparente rispetto degli equilibri economico-finanziari del bilancio tipici di ogni impresa senza i quali non può esservi sostenibilità e continuità della nostra Cooperativa e della occupazione dei nostri soci e collaboratori.

Una bella sfida tra esigenze di socialità ed economia aziendale! L'abbiamo raccolta molti anni fa su impulso di Don Antonio Mazzi e continuiamo ad affrontarla nonostante la difficile situazione di mercato cercando di migliorare di anno in anno.

Il bilancio sociale, sotto questo aspetto, rappresenta uno strumento essenziale di verifica e anche di orientamento per i programmi futuri.

Questo è il primo risultato: ci impegniamo a farne seguire altri sempre più approfonditi augurandoci che possano far conoscere meglio la cooperativa a tutti i nostri collaboratori impegnati nelle diverse attività e anche ai nostri interlocutori, per consolidare, attraverso la migliore conoscenza, il rapporto di fiducia e di collaborazione, fondamentali per il raggiungimento del nostro obiettivo: *"creare condizioni concrete di vita e occasioni di lavoro che soddisfino la legittima e possibile speranza di autorealizzazione e benessere valorizzando il bisogno di rinnovamento e di riscatto di persone che si trovano in modo temporaneo o permanente in una situazione di svantaggio psicofisico e/o sociale, contribuen do così alla promozione umana delle persone, alla crescita e allo sviluppo sociale di tutta la comunità".*

Verona, 30 settembre 2016
Il Presidente
Francesco Benedetti

1. La metodologia

Il Bilancio Sociale è lo strumento che la *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria* si è data per rendicontare ai portatori d'interesse i risultati delle proprie scelte e del proprio agire in merito a questioni sociali, ambientali ed economico-imprenditoriali. In particolare, questo primo Bilancio Sociale intende evidenziare come i valori di equità, sussidiarietà, trasparenza, solidarietà, integrazione, accoglienza, corresponsabilità, sviluppo e cooperazione siano capaci di apportare valore aggiunto al lavoro, producendo ricadute positive ogni giorno.

Le aree di rendicontazione contemplate dal Bilancio Sociale sono:

I. le politiche organizzative e le caratteristiche della base sociale, occupazionale e volontaria della Cooperativa;

II. le sue attività, gli inserimenti lavorativi, la gestione economica e le prassi ambientali;

III. i risultati di breve e medio periodo dell'attività di progettazione sociale e, infine, l'enumerazione e valutazione delle reti economiche e territoriali di della *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro S. G. Calabria.*

Nella redazione di questa prima edizione del Bilancio Sociale è stata coinvolta buona parte del Consiglio di Amministrazione, i responsabili dei servizi nonché l'Assemblea dei Soci. Su questo fronte, le intenzioni della Cooperativa sono di favorire un graduale e sempre crescente coinvolgimento della base sociale e di altri portatori d'interesse (quali i beneficiari, i volontari e le famiglie).

I lavori di raccolta, elaborazione e valutazione dei dati sono stati realizzati dall'Ufficio "Inserimento lavorativo e Qualità" con la collaborazione di uno studente del Master G.I.S. Gestione di Imprese sociali di Euricse, in stage presso la Cooperativa. La stesura del Bilancio è avvenuta sotto la supervisione della Segreteria di direzione e dell'Amministratore delegato.

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente ai principi e alle "Linee guida per la Redazione del Bilancio sociale delle Organizzazioni *Non Profit*" dell'Agenzia per le *Onlus* nonché delle indicazioni del Centro Studi della sezione di Confcooperative.

Per il contenuto, oltre all'elaborazione delle informazioni a cura del team di lavoro, ci si è avvalsi dei contenuti del Bilancio consuntivo annuale, dello Statuto della Cooperativa e del database dell'Ufficio Risorse Umane - Amministrazione.

Alcuni dei dati raccolti per il Bilancio sociale servono altresì per la rendicontazione delle Certificazioni di qualità dei servizi ottenute sulla Cooperativa. L'intenzione della *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria* è di predisporre un sistema integrato di redazione annuale di tutti gli strumenti di rendicontazione e valutazione economico-sociale e della qualità dei processi.

2. Le origini

DATI PERSONALI
Nome: Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria
Anno di nascita: 1975

STATUS
Società Cooperativa Sociale a scopo plurimo (A+B) che reinveste interamente gli utili per realizzare i propri scopi statutari.

VISION
Contribuire alla promozione umana delle persone, alla crescita e allo sviluppo sociale di tutta la comunità.

TERRITORIO
Attraverso le sue attività produttive e i suoi progetti la Cooperativa Sociale Centro di Lavoro è presente in cinque sedi del territorio veronese.

MISSION
Creare condizioni di vita e occasioni di lavoro che soddisfino la legittima e possibile speranza di autorealizzazione e di benessere, in particolare valorizzando il bisogno di rinnovamento e di riscatto di persone che si trovano in modo temporaneo o permanente in situazione di svantaggio psicofisico e/o sociale.

PRINCIPI GUIDA
Operare nel rispetto del carisma di San Giovanni Calabria: l'agire quotidiano è guidato dallo spirito di solidarietà, dalla propensione all'ascolto e dalla centralità della dignità delle persone.

STILE AZIENDALE
I nostri progetti e i nostri servizi sono pensati e organizzati con un spirito orientato a promuovere un'idea imprenditoriale che favorisca lo sviluppo di una cultura del bene collettivo.

La nostra storia

1975
Nascita della Cooperativa di solidarietàsociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria con sede in Via Roveggia a Verona.

1981
Apertura sede Casa San Giuseppe, località Biondella (Vr).

1984/85
Prime occasioni di lavoro e apertura del laboratorio formativo e riabilitativo.

1992
Iscrizione all'albo nazionale delle cooperative sociali - tipo B – finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ex L. 381/91.

1995
Apertura presso la Casa circondariale di Verona.

2003
Trasferimento sede in Via San Marco a Verona e avvio di nuove attività.

2009
Inaugurazione della prima sede operativa della Cooperativa in Via Gardesane a Verona.

2010
35 anni di attività:
91 dipendenti di cui 53 soci e 35 categorie protette.

2012
Riconoscimento quale casa calabriana da parte della Congregazione Poveri Servi della Divina Provvidenza (Opera don Calabria).

2013/14
Incorporazione della Cooperativa sociale San Pietro finalizzata ad erogare servizi socio sanitari ed educativi - tipo A - e iscrizione all'albo regionale delle cooperative sociali a scopo plurimo (A+B).

La *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria* nasce nel 1975 a Verona dalla volontà di un gruppo di persone le quali, nell'ambito dell'Opera Don Calabria e guidate dalla figura carismatica di don Antonio Mazzi, costituirono un *laboratorio socio-occupazionale rivolto a persone con disabilità o in condizione di difficoltà.*

Per la prima volta in Veneto, un insieme di cittadini con interessi comuni costituiva una cooperativa di solidarietà sociale per valorizzare e integrare al lavoro persone deboli che, relegate ai margini o assistite solo dalla famiglia, non erano oggetto di interesse da parte della collettività.

Principio ispiratore fu *il riconoscimento dell'uguaglianza e dell'unità tra gli uomini* di cui San Giovanni Calabria si fa portatore e che, ancora oggi, in una dimensione ben più imprenditoriale, motiva le decisioni e le azioni della Cooperativa nel proprio agire quotidiano.

Attraverso le nostre attività passano infatti scelte importanti per la vita, nelle quali deve trasparire l'attenzione ai principi della gratuità, della fraternità e della giustizia ponendo le basi per una economia di condivisione e di comunione. Lo strumento più adatto per l'espressione di tali principi venne individuato e si afferma tuttora nella creazione di percorsi di integrazione lavorativa tra le persone con abilità diverse.

Lo stile e la strategia di gestione

Siamo una Cooperativa Sociale, e non una qualunque.

In tutte le nostre attività agiamo come una squadra. Siamo più che una squadra, siamo una vera comunità.

La nostra identità è il nostro stile, e il nostro stile significa accoglienza, entusiasmo per le cose che facciamo, attenzione al prossimo e comunicazione di ciò in cui crediamo.

In Cooperativa il legame tra di noi va oltre la semplice relazione di "collaboratori": crediamo che si possa esprimere nelle nostre attività una testimonianza del carisma calabriano attraverso la comunione, la partecipazione, la trasparenza e la fiducia nel creare relazioni umane basate su un reale spirito di famiglia.

E questo legame desideriamo instaurarlo anche con i nostri "clienti".

Anche la redazione di questo primo Bilancio sociale è basato sul concetto base di comunità.

Dobbiamo e vogliamo trasmettere un sentire, un porsi al servizio degli altri, dare un'impronta educativa al nostro lavoro, offrire un ambiente familiare dove far vivere i nostri valori, il dialogo, l'amicizia e il rispetto per la persona.

Nelle nostre squadre di lavoro vogliamo creare un gruppo affiatato che non guardi tanto al risultato del singolo ma persegua il bene di tutto l'insieme.

I nostri progetti e i nostri servizi sono quindi pensati e organizzati con uno spirito non orientato a massimizzare i profitti, ma a sostenere un'idea imprenditoriale che favorisca una cultura del bene collettivo sul nostro territorio.

3. I portatori di interesse

La Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria, pur avendo assunto nel tempo una gestione sempre più strutturata ed orientata al mercato, si è mantenuta fedele allo spirito originario della propria fondazione: realizzare servizi di inclusione sociale e lavorativa, organizzando risorse economiche, umane e di relazioni che, interessando tutta la comunità locale, mettano al centro le persone.

Pertanto, la Cooperativa ritiene importante informare sui risultati socio-economici raggiunti tutti i soggetti e le organizzazioni che, direttamente o indirettamente, influenzano il perseguimento della sua mission; nonché si impegna, con modi e tempi diversi, a coinvolgerli nella definizione degli obiettivi dell'organizzazione.

La mappa dei Portatori d'Interesse della Cooperativa Centro di Lavoro relativa al 2015 si limita ad elencare gli stakeholder, interni ed esterni, analizzando solo la natura della relazione con la Cooperativa, proponendosi di valutarne l'influenza nelle prossime edizioni del Bilancio sociale.

La natura della relazione con i Portatori d'Interesse

1.Opera don Calabria - Congregazione dei Poveri servi della Divina Provvidenza

L'Opera don Calabria, quale socio di diritto, ha a cuore che la Cooperativa mantenga fede alla sua dimensione valoriale e ideale nel rispetto del carisma calabriano. Tutto ciò si attua attraverso relazioni concrete con le case facenti parte la Congregazione, in particolare ad oggi il Centro Polifunzionale di Via San Marco, attraverso la collaborazione con Medialabor e le varie aree del Centro per la realizzazione di percorsi condivisi finalizzati all'inserimento lavorativo.

Di recente attivazione la collaborazione con l'Area Sociale dell'Istituto, in particolare con la Comunità San Benedetto, per la creazione di opportunità formative e lavorative in ambito agricolo.

2.Soci

Sono i veri protagonisti della nostra realtà e fruitori dei servizi che la cooperativa fornisce. Mettono a disposizione il proprio lavoro o il proprio tempo libero per realizzare insieme agli altri soci la mission della Cooperativa. Concorrono alla gestione dell'impresa e partecipano alla definizione delle politiche interne.

3.Lavoratori ordinari e collaboratori

Prestano il proprio lavoro all'interno dell'organizzazione in cambio di una parte del valore aggiunto (sotto forma di salario e benefit) che contribuiscono a produrre. Hanno l'interesse ad avere stabilità occupa-

zionale, a poter conciliare vita e lavoro e a trarre soddisfazione dall'attività lavorativa.

4.Persone in inserimento lavorativo
Si sperimentano in un ambiente di lavoro adatto a rafforzare le proprie competenze professionali e relazionali in un'ottica di autonomia.

5.Famiglie delle persone in inserimento lavorativo
Hanno interesse a partecipare in maniera attiva ai progetti individuali dei propri cari.

6.Volontari
Prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà. Mantengono relazioni con i diversi lavoratori in inserimento lavorativo e gli utenti, contribuendo a mantenere un clima familiare e positivo.

7.Utenti dei servizi socio sanitari ed educativi
Ricevono un servizio funzionale ai propri bisogni: assistenza, sviluppo di relazioni e autonomie.

8.Imprese
Si fanno affiancare dalla Cooperativa Sociale Centro di Lavoro perché è un partner affidabile, competitivo sul mercato e perché credono nella sua mission.

9.Finanziatori (banche e Fondazioni bancarie)
Possono sostenere con il credito le iniziative della Cooperativa per perseguirne la mission. Possono erogare finanziamenti per fare investimenti o sostenere progetti aventi una finalità sociale.

10.Committenti pubblici
Pubbliche amministrazioni interessate a ottimizzare le proprie risorse perseguendo al meglio le proprie finalità di pubblica utilità.

11.Sistema dei servizi sociali
Si rivolgono alla Cooperativa Sociale per dare continuità ai percorsi di crescita dei propri utenti.

12.Istituzioni pubbliche (Comuni, Provincia, Università, Comunità territoriale)
Dialogano con la Cooperativa rispetto all'attuazione di politiche sociali o di progetti finalizzati alla tutela delle persone svantaggiate e/o deboli nonché per i progetti di tutela dell'ambiente e delle specificità locali.

13.Altre realtà del non-profit e partner progettuali
Collaborano con la Cooperativa per formare rete di scambi per progettualità comuni; per confrontare i risultati generati; avviare collaborazioni e partnership.

14.Comunità

La comunità di riferimento per la Cooperativa è quella della Provincia di Verona. È spesso difficile interagire in maniera organica con la nostra comunità di riferimento, in quanto gli interessi reciproci possono apparire opachi e pertanto difficili da individuare. Tendenzialmente la comunità supporta le attività della cooperativa secondo varie modalità:

I. i cittadini e le cittadine che interloquiscono, per varie ragioni, con la Cooperativa la riconoscono come soggetto attivo del privato sociale sul territorio veronese.

II. i clienti privati che acquistano o consumano i prodotti realizzati dal ramo ristorazione della Cooperativa ne riconoscono non solo la qualità ma anche il valore sociale aggiunto.

15.Donatori

Sostengono economicamente la Cooperativa effettuando donazioni di varia natura o assegnando il 5x1000 in dichiarazione dei redditi. Hanno interesse affinché la Cooperativa sociale si mantenga fedele alla propria mission e raggiunga gli obiettivi sociali programmati.

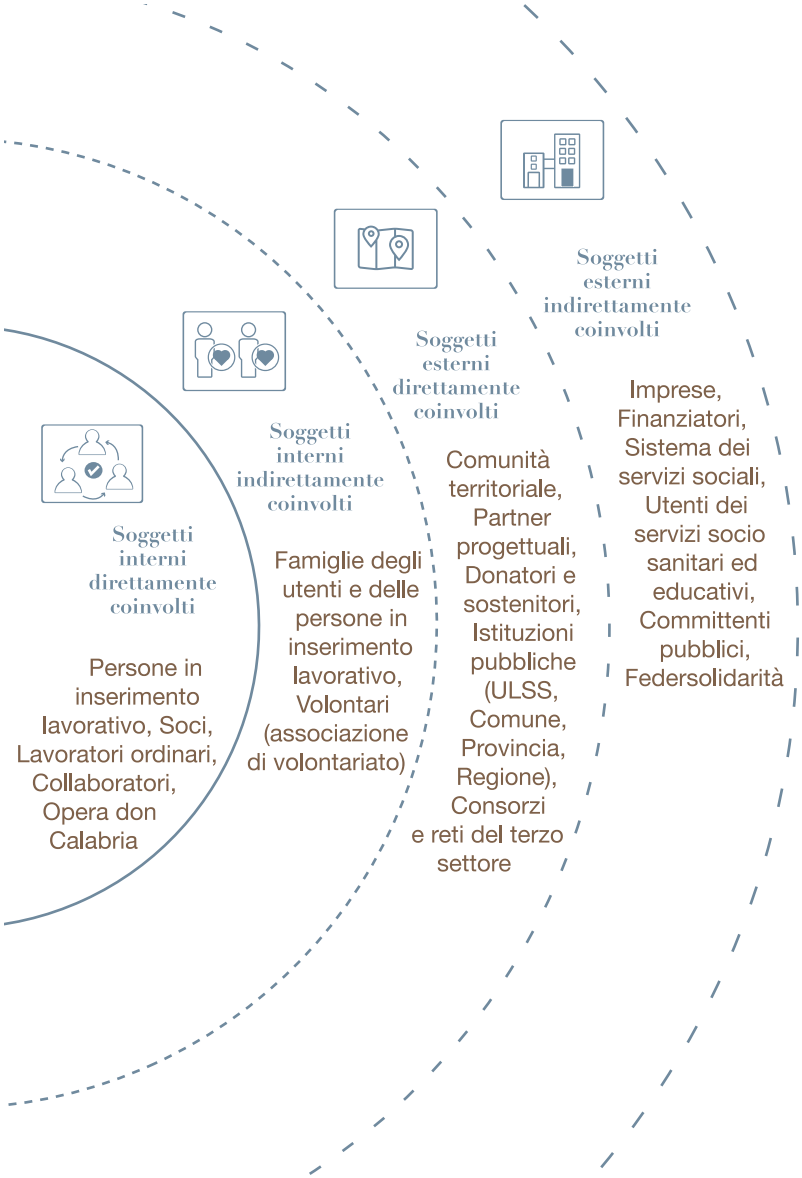
16.Reti consortili e federazioni cooperative

Possono essere coinvolte dalla Cooperativa o la Cooperativa può essere coinvolta dalle reti per attività di co-progettazione dei servizi sul territorio veronese.

I. L'appartenenza a Confcooperative Verona da parte della Cooperativa porta ad una condivisione valoriale nella gestione dell'impresa sociale.

II. L'esigenza di un confronto continuo, di un interscambio di conoscenze, di un aumento di competenze oltre a motivazioni commerciali, ci ha spinto ad aderire al Consorzio Sol.Co di Verona. Questo nasce inoltre dalla consapevolezza che oggi è imprescindibile allearsi con altre Cooperative Sociali per cogliere, da un lato, opportunità che presuppongono grandi numeri (sia in termini di occupazione che di partnership) e per rimanere sempre aggiornati sulle nuove tendenze imprenditoriali del territorio.

MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE



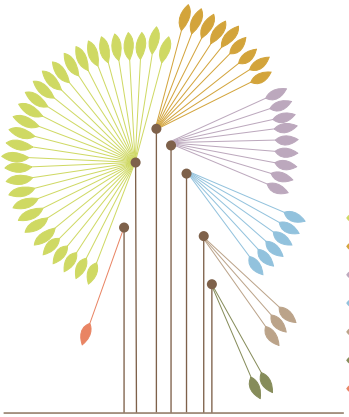
4. Organi di governo

L'Assemblea dei Soci

La figura del *Socio* è l'elemento fondamentale dell'impresa cooperativa, che nasce ed opera in funzione degli obiettivi che i Soci si pongono.

In Cooperativa i soci, ciascuno secondo il proprio ruolo, contribuiscono al raggiungimento della mission apportando competenze specifiche.

L'*Assemblea dei Soci* è l'organo supremo di direzione della cooperativa. A quest'organo sono infatti riservate le decisioni fondamentali riguardanti la struttura e l'organizzazione della Cooperativa. È composta da *122 soci* (dati al 31.12.2015).

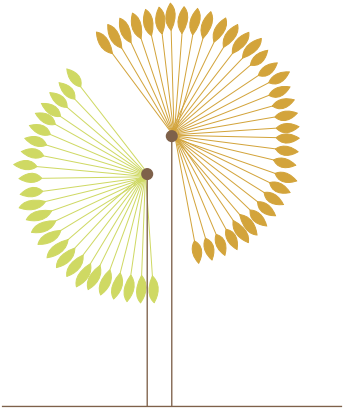


122 SOCI

- 62 lavoratori non svantaggiati
- 20 lavoratori svantaggiati
- 18 sostenitori
- 14 volontari
- 4 consiglieri/presidente
- 3 utenti svantaggiati e loro famiglie
- 1 persona giuridica

Lavoratori: Su 82 soci lavoratori, *20 sono svantaggiati* (L. 381/91). La presenza di un numero alto di soci-lavoratori è significativa in quanto il loro legame con la Cooperativa si esprime, non solo tramite un rapporto contrattuale, ma con un forte vincolo associativo attraverso la partecipazione democratica al processo decisionale.

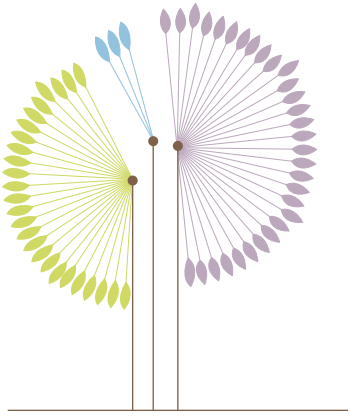
Il peso numerico dei soci-lavoratori contribuisce a garantire la vocazione produttiva e di autogestione, specifica dell'impresa sociale.



GENERE DEI SOCI

41% donne
59% uomini

ETÀ SOCI



5% dai 18 ai 30 anni
44% dai 31ai 50 anni
51% oltre i 51 anni

Volontari: Su 122 soci 14 sono i volontari. Pur avendo una scarsa rilevanza numerica, la presenza di volontari testimonia il grado di apertura verso l'esterno della Cooperativa e la sua capacità di suscitare un sostegno attivo da parte dei soggetti presenti nel territorio.

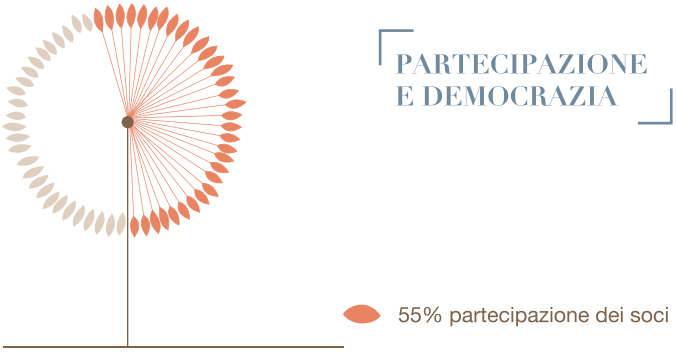
Completano la base sociale *18 soci sostenitori, 3 utenti svantaggiati, 4 tra Presidente e consiglieri, 1 Persona giuridica.*

Partecipazione e democrazia

L'esercizio della democrazia nelle cooperative sociali è garantito dalla partecipazione della base sociale ai momenti decisionali e dal principio "una testa un voto". Anche nelle Cooperative di medio-grandi dimensioni come la nostra uno dei momenti principali è l'*Assemblea dei Soci.*

Nel corso del 2015 si è svolta una sola assemblea, con una partecipazione della base sociale del 55%.

La volontà della Cooperativa è di aumentare la partecipazione a questi importanti momenti di condivisione della vita e delle sfide della Cooperativa.



Il Consiglio di Amministrazione

Alcuni dati di interesse

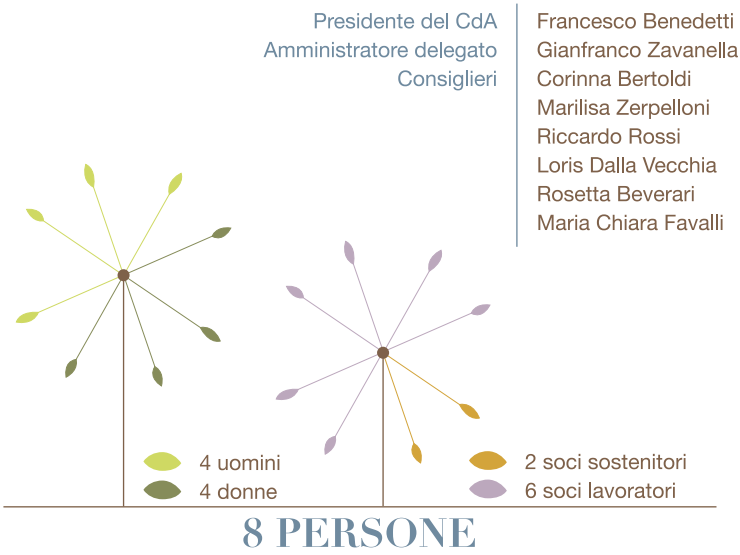
Il Consiglio d'Amministrazione, che si riunisce circa *ogni due mesi*, è garante della tutela degli interessi dei soci, dei valori e dell'identità della Cooperativa. La direzione della Cooperativa è affidata a Gianfranco Zavanella, tra i membri del Consiglio di Amministrazione.

Il *CdA* della *Cooperativa Centro di Lavoro* svolge funzioni di indirizzo: stabilisce le linee strategiche commerciali da intraprendere, analizza almeno trimestralmente i centri di costo, valuta l'ingresso e l'uscita dei soci in cooperativa e verifica l'andamento complessivo delle attività.

Il CdA è composto da *8* persone *(di cui 4 donne)* di cui *6 soci-lavoratori* e *2 soci sostenitori.*

Si tratta di un dato importante: la Cooperativa rimane fedele al modello cooperativo poiché la base produttiva non è "eterodiretta" da dirigenza esterna o peggio estranea a processi, problemi e vita della cooperativa.

Nei nostri 41 anni di storia, molte sono le figure religiose che hanno dato il loro supporto alla Cooperativa anche operando all'interno del Consiglio di Amministrazione. Presidente onorario ancora oggi è il fondatore Don Antonio Mazzi.

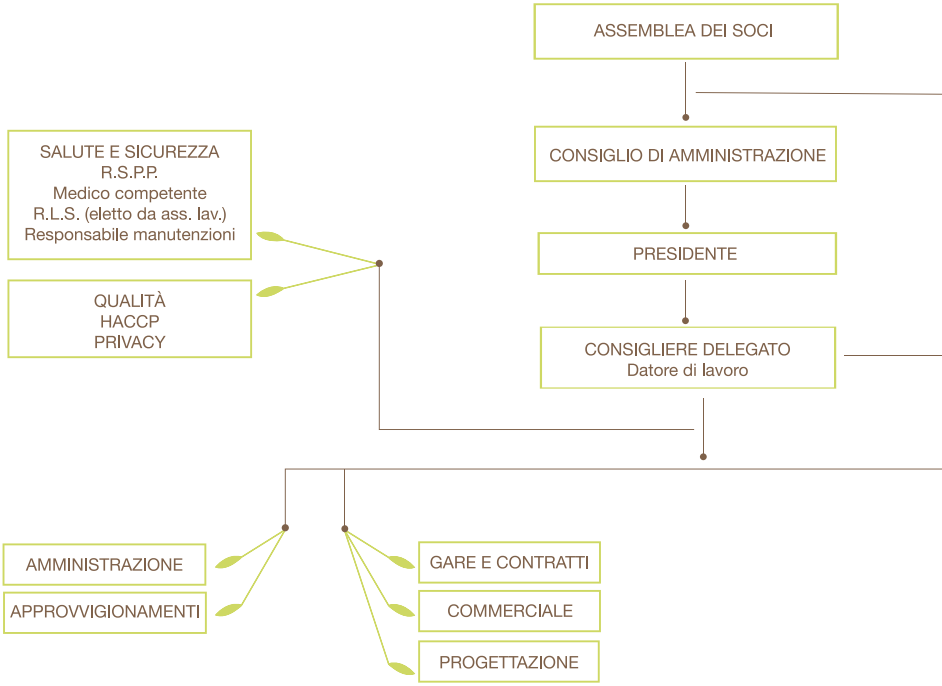


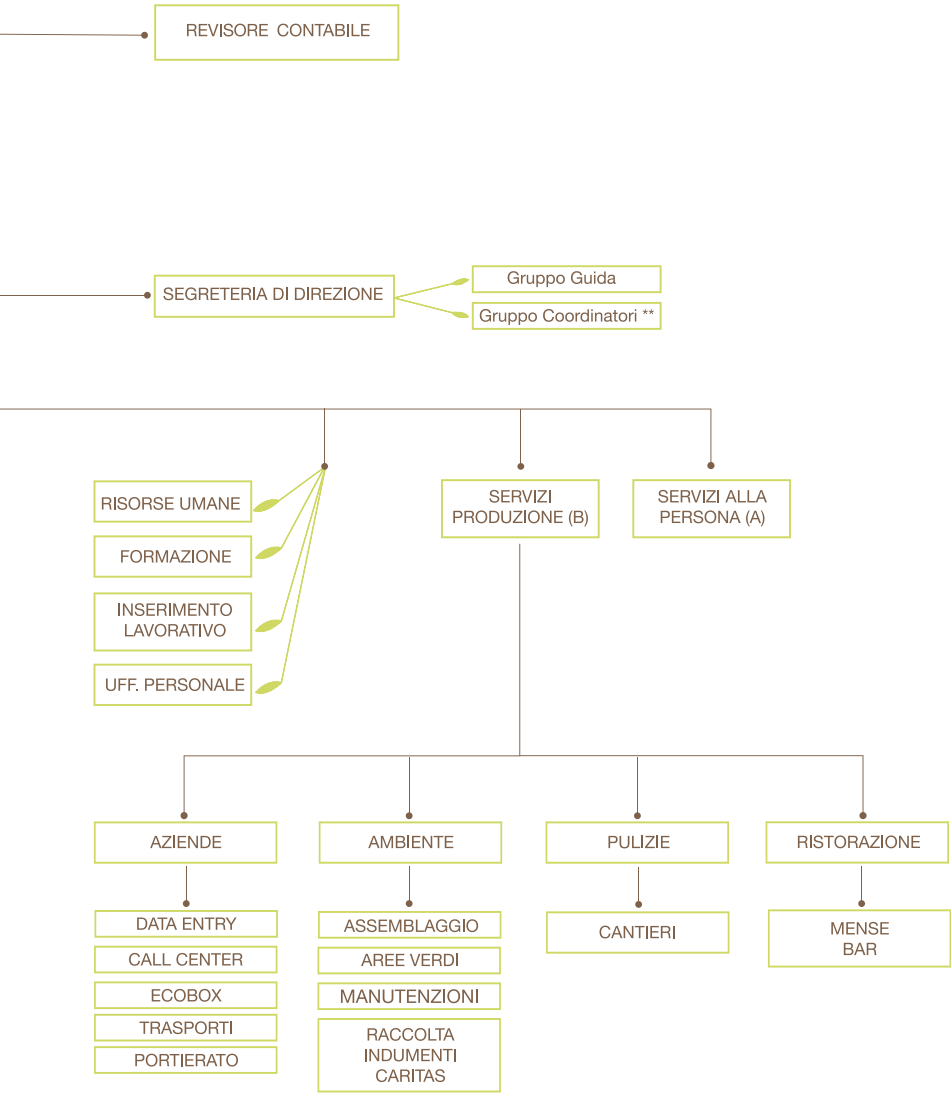
Il Revisore Legale dei conti

La revisione legale dei conti è esercitata ai sensi dell'art. 2049 codice civile da un Revisore legale incaricato dall'Assemblea dei Soci, il rag. Guido Cavalcoli. L'incarico ha la durata di tre esercizi fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2016.

5. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Cooperativa Sociale Centro di Lavoro è la seguente:




REVISORE CONTABILE
SEGRETERIA DI DIREZIONE
Gruppo Guida
Gruppo Coordinatori **
RISORSE UMANE
FORMAZIONE
INSERIMENTO LAVORATIVO
UFF. PERSONALE
SERVIZI PRODUZIONE (B)
SERVIZI ALLA PERSONA (A)
AZIENDE
DATA ENTRY
CALL CENTER
ECOBOX
TRASPORTI
PORTIERATO
AMBIENTE
ASSEMBLAGGIO
AREE VERDI
MANUTENZIONI
RACCOLTA INDUMENTI CARITAS
PULIZIE
CANTIERI
RISTORAZIONE
MENSE BAR

A seguito del percorso formativo che ha coinvolto la direzione sul tema del modello organizzativo L. 231, nel 2015 è stato avviato un percorso di riorganizzazione aziendale orientato a implementare uno stile organizzativo basato sulla condivisione e sulla corresponsabilità. L'intento della Direzione è di poter in questo modo garantire un maggior presidio di tutte le nostre attività.

Tre sono le sostanziali novità introdotte:

i. Gruppo di coordinamento: composto dai responsabili di settore delle 4 aree.

ii. Inserimento di un coordinatore per le attività di tipo A

iii. L'istituzione di una segreteria di direzione con l'obiettivo di supportare la Direzione nella gestione della quotidianità

I momenti di verifica avuti nel corso nell'anno (revisione Confcooperative o Audit qualità) hanno valutato positivamente il nuovo assetto in quanto orientato alla condivisione ma allo stesso tempo ad un trasferimento reale di responsabilità.

Le attività della Cooperativa

La pluralità dei nostri servizi è la nostra forza, definendoci sempre di più sul mercato come una Cooperativa Sociale multiservizi.

Servizi socio-assistenziali ed educativi

- Progetti educativi e lavorativi che incontrino i bisogni delle categorie disagiate

Servizi

- Laboratorio tipografico, cartotecnica.
- Assemblaggio parti meccaniche ed elettropompe, cablaggi circuiti elettrici
- Gestione mense aziendali e scolastiche
- Produzioni alimentari, servizi di catering e banqueting
- Azienda agricola Campus
- Rifugio Novezzina, Monte Baldo
- Manutenzione aree verdi
- Servizi di pulizia e sanificazione per ambienti interni ed esterni
- Data entry, gestione on line, scansione e archiviazione informatica di documenti, call center
- Consulenza, verifica e tenuta di registri carico/scarico rifiuti (MUD Modello Unico di Dichiarazione ambientale)
- Servizi di portierato e sorveglianza non armata
- Servizi di raccolta differenziata, trasporto di dispositivi di stampa elettronica e rifiuti non pericolosi

Nel 2015 le novità più rilevanti rispetto ai servizi consolidati sono state:

i. Il laboratorio tipografico nato dalla collaborazione con T2i Verona Innovazione, Lino's and Co e Università degli Studi di Verona;

ii. Lo sviluppo e il consolidamento del servizio banqueting e catering;

iii. L'incremento delle attività agricole con la coltivazione di ortaggi antichi e piante officinali e che porteranno alla nascita di un'azienda agricola nel prossimo anno 2016.

Sistemi di gestione

La Cooperativa struttura le proprie attività in base a 4 sistemi organizzativi: una cultura della qualità che si concretizza in consapevolezza, impegno, attitudini e comportamenti all'interno delle prassi quotidiane. Uno strumento di organizzazione del lavoro e una raccolta di regole, procedure e istruzioni operative che permettono di lavorare in modo corretto, ragionato e produttivo, oltre che assicurare il mantenimento degli standard qualitativi della Cooperativa.

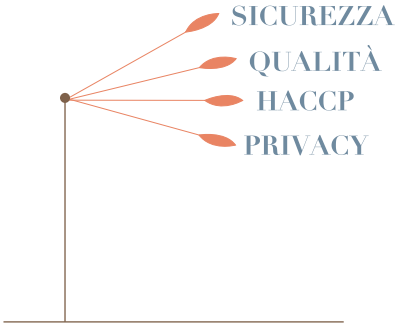
La salute e la sicurezza dei nostri soci e lavoratori è uno dei principi fondamentali nella gestione delle nostre attività. L'attenzione e il tempo dedicato alla tutela e alla prevenzione è sempre maggiore sia in termini di ore di formazione, che di voci di spesa:

i. aumento numero preposti

ii. aumento numero delle ore di formazione obbligatoria (d.lgs 81/06)

iii. elaborazione di specifiche procedure interne al fine di rendere omogenee le prassi di gestione

A supporto del datore di lavoro, per il rispetto e l'osservanza delle normative previste dal D. Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, collaborano: R.S.P.P. Ing. Andrea Friso, medico competente dott. Christian Mattivi e RLS Sig. Gionata Giacopuzzi, eletto dall'assemblea dei lavoratori nel dicembre 2015. La gestione delle manutenzioni di automezzi, attrezzature e impianti della sede è affidata al coordinamento del Sig. Renato Farina. Per quanto riguarda il settore ristorazione la Cooperativa si è dotata di una struttura organizzativa adeguata a quanto previsto dalla normativa Haccp.



4 SISTEMI DI GESTIONE

Dal 2010 la Cooperativa ha ottenuto la certificazione ISO9001:2008 per i settori Inserimento lavorativo e Data Entry. Considerata l'importanza che i nostri servizi di pulizie hanno acquisito negli anni, a fine 2014 il CdA della Cooperativa ha deliberato di estendere la certificazione anche a questo settore, ottenuta a dicembre 2015. Tale operazione ci ha consentito di portare a compimento il percorso di riorganizzazione del settore, in atto dal 2013, implementando un sistema di procedure e metodologie standardizzate.

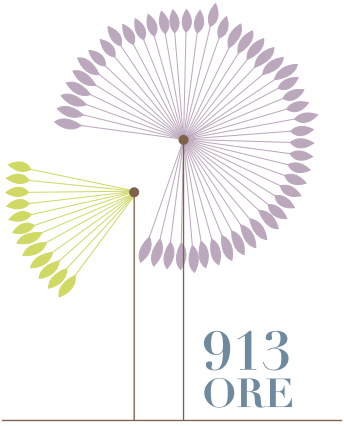
L'ex DPS (documento programmatico per la sicurezza della privacy), adottato ai sensi dell'art.5 del regolamento generale di attuazione delle norme relative al trattamento dei dati, definisce ancora oggi le politiche di sicurezza in materia di trattamento dei dati personali, sensibili e giudiziali.

Member of CISQ Federation
RINA
ISO 9001:2008
Sistema Qualità Certificato

Certificato n. 24048/10/S
Settori:
Inserimento lavorativo
Data entry
Servizi di pulizie civili e sanitarie

Formazione

La formazione per la Cooperativa Sociale Centro di Lavoro nasce come processo che promuove la costruzione di consapevolezze e di competenze specifiche dei diversi ruoli professionali. La formazione continua del personale è una necessità fondamentale per un servizio che intenda crescere e consolidare continuamente la propria professionalità.



FORMAZIONE DEL 2015

913 ORE

- 185 ore di formazione on the job per i nuovi addetti
- 728 ore di formazione frontale

Negli incontri di formazione, il personale non acquisisce solo informazioni nuove ed aggiornamenti inerenti il proprio lavoro, ma viene anche stimolato a riflettere sulle prassi consolidate, sviluppando un approccio più critico e riflessivo sulle proprie pratiche lavorative.

La formazione è curata dalla Cooperativa anche nell'ottica della valorizzazione dei talenti posseduti dal personale e dal miglioramento del benessere nel luogo di lavoro.

Nel corso del 2015 sono state svolte 728 ore di formazione frontale per il personale. Le principali attività sono state le seguenti:

i. Formazione d.lgs 81 per tutto l'organico
ii. Aggiornamento personale cucina sulla nuova normativa allergeni
iii. Formazione tecnica per il personale del settore pulizie
iv. Corso base per l'avvio Fattoria Sociale

Oltre a questo tipo di formazione, nel 2015 si sono registrate n° 185 ore di formazione per affiancamento on the job nella fase di inserimento di nuovi addetti o in caso di variazioni di mansioni.

Anche la partecipazione ai tavoli di lavoro (Becoop e Federsolidarietà), riconosciuta in questo ambito quale elemento formativo perché di confronto con altre realtà del terzo settore e orientate a creare nuovi ambiti di sviluppo commerciale, è stata proficua ed efficace portando alla creazione di nuove partnership tra cooperative sociali operanti nel medesimo ambito lavorativo.

6. La dimensione sociale

Il lavoro retribuito

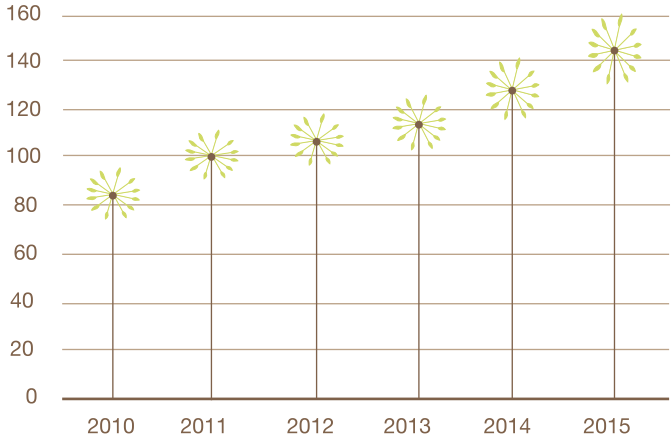
Al 31.12.2015 le persone assunte dalla *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* erano 149 dipendenti per un numero di ore annue lavorate pari a 164.979.

149
n° dipendenti

+11%
n° dipendenti rispetto al 2014

164.979
ore lavorate

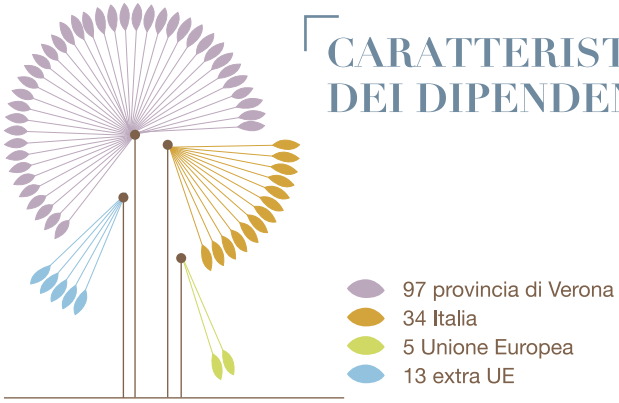
Andamento degli ultimi cinque anni

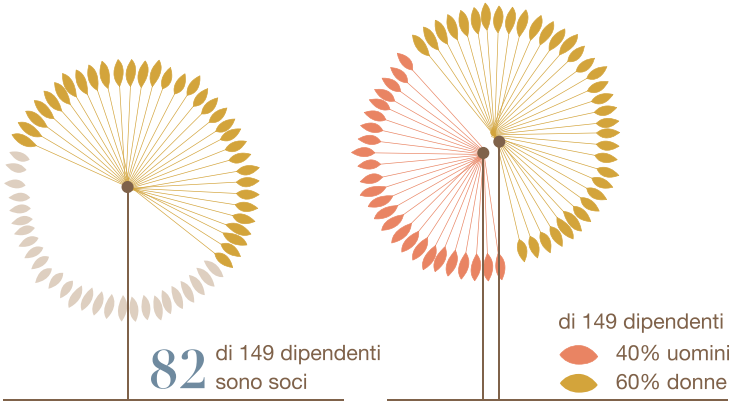


Appartenenza alla base sociale: **82 soci su 149 dipendenti.**

Il 55 % dei dipendenti appartiene alla base sociale della Cooperativa. Ciò vuol dire che, come richiesto dalla legge per le cooperative sociali a mutualità prevalente, il costo del lavoro sostenuto per i soci è prevalente rispetto a quello sostenuto per i non soci.

CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI



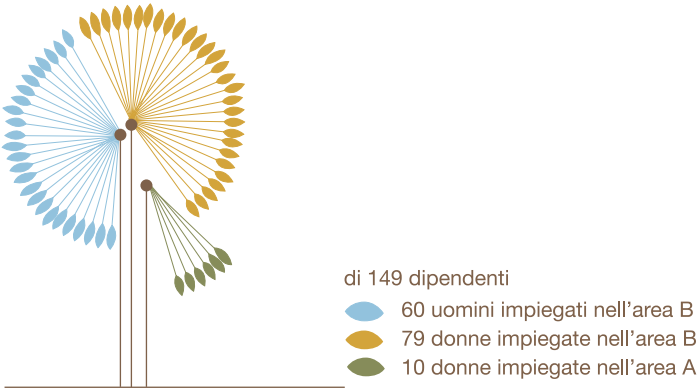


Distinzione fra Sezione A e Sezione B.

La *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* è una Cooperativa Sociale di tipo plurimo (A+B). La legge 381/91 definisce la natura delle cooperative sociali identificando le aree di attività nelle quali possono operare con lo scopo generale di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

I. La gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (**tipo A**);
II. Lo svolgimento di diverse attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (**tipo B**).

All'interno dell'**area B il 31 % del personale retribuito è costituito da persone svantaggiate** (**L. 381/91**), superando quindi la soglia minima del 30 % richiesta dalla normativa istitutiva delle cooperative sociali. I dipendenti della *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* sono per lo più residenti nella Provincia di Verona.



Distribuzione dei dipendenti per genere

La Cooperativa ha una composizione dell'occupazionale femminile quasi del 60 % e maschile del 40 %. La **prevalenza del lavoro femminile** è dovuta alla tipologia dei servizi erogati.

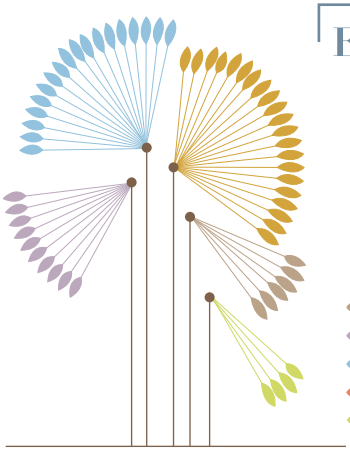
Distinguendo per tipologia di attività, l'area A conta 10 occupate e 0 occupati, mentre l'area B conta 79 occupate e 60 occupati.

Età anagrafica dei dipendenti.

Prendiamo ora in esame l'età anagrafica dei dipendenti della *Cooperativa.*

La quota maggiore (35%) dei collaboratori della *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* ha un'età tra i 51 e i 60 anni e tra i 41 e i 50 anni (31%), mentre solo il 10% ha meno di 30 anni.

Sono dati utili per poter delineare le politiche di gestione delle risorse umane dei prossimi anni.

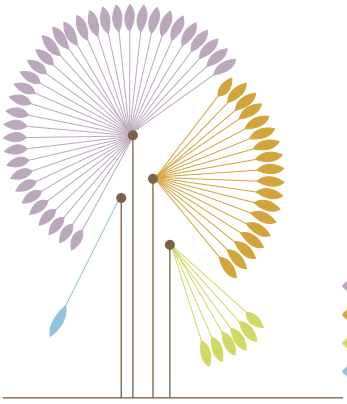


ETÀ ANAGRAFICA

- 10% dai 18 ai 30 anni
- 18% dai 31 ai 40 anni
- 31% dai 41 ai 50 anni
- 35% dai 51 ai 60 anni
- 6% oltre i 60 anni

Anzianità di servizio

Grazie alla forte crescita che ha caratterizzato i nostri servizi, il 59% dei collaboratori della Cooperativa lavora con noi da meno di 5 anni.



ANZIANITÀ DI SERVIZIO

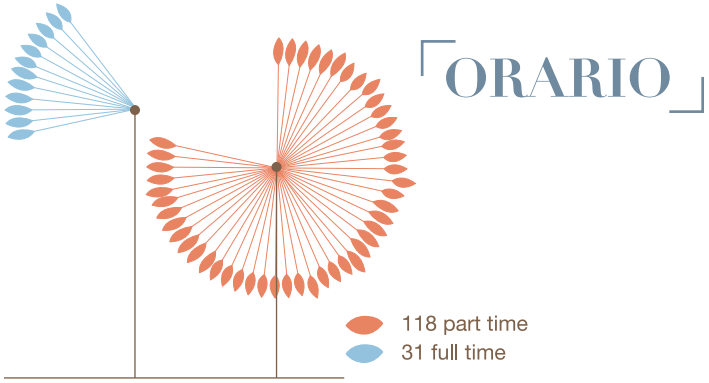
- 59% lavoratori meno di 5 anni
- 30% lavoratori tra 5 e 10 anni
- 10% lavoratori tra 11 e 20 anni
- 1% lavoratore più di 20 anni

Tipologia di contratti.

Considerata la tipologia dei contratti di lavoro applicati, il 79% delle persone lavora con orario part time: la natura dei nostri servizi e la flessibilità richiesta dai nostri clienti ci ha portato ad organizzare delle squadre con orari part time. Molto spesso inoltre, tale dato rappresenta anche una risposta concreta alle richieste avanzate dal personale per poter far fronte a bisogni personali o familiari.

L'81% del personale ha un contratto a tempo indeterminato.

Da alcuni anni la Cooperativa per far fronte alle emergenze o a servizi stagionali, ha iniziato ad adottare anche lavoratori interinali o tipologie di lavoro accessorio.



ALTRE TIPOLOGIE

40	23
voucher	interinali

L'inserimento lavorativo e servizi alla persona

La *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* è una **società cooperativa sociale di tipo plurimo** ovvero finalizzata tanto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati mediante attività agricole, industriali, commerciali o di servizi (c.d. cooperativa sociale di **tipo B**), quanto all'erogazione di servizi socio-sanitari ed educativi (c.d. cooperativa sociale di **tipo A**).

L'integrazione al lavoro di persone svantaggiate rappresenta l'attività storica della nostra Cooperativa. Il ramo socio-sanitario ed educativo nasce invece nel 2013 dalla fusione per incorporazione con la Cooperativa Sociale San Pietro e, giorno per giorno, perseguiamo l'obiettivo di fornire servizi educativi e assistenziali ad un numero di utenti sempre crescente.

L'inserimento lavorativo al 31.12.2015

In questa sezione del Bilancio sociale ci proponiamo di illustrare le risorse impiegate nei nostri percorsi di inserimento lavorativo nonché i risultati ottenuti in termini di formazione e di opportunità occupazionali che la *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* ha creato a favore di persone escluse dal mercato del lavoro.

Nel 2010 la Cooperativa ha ottenuto la **certificazione di qualità dei propri percorsi di inserimento lavorativo.** Questa certificazione impone che il servizio sia pianificato in tutti i suoi aspetti, puntualmente verificato e in costante miglioramento.

A seguito di tale certificazione ISO 9001-2008, la Cooperativa ha incaricato un responsabile della gestione dei processi di integrazione al lavoro con particolare attenzione agli ambiti di selezione, inserimento, valutazione e valorizzazione del personale svantaggiato, in stretta collaborazione con i responsabili dei settori produttivi.

Il responsabile coordina gli **operatori di inserimento lavorativo**, figure interne con ruolo di tutor, **che affiancano i soggetti svantaggiati nei settori in cui sono inseriti,** monitorandone l'acquisizione delle competenze, attraverso le seguenti modalità:

1. Organizzazione di **équipe multidisciplinari** per progettare, valutare e condividere l'avvio e la gestione di progetti sia individuali che collettivi.

II. Affiancamento agli operatori nello svolgimento delle attività lavorative, propedeutico all'approfondimento della conoscenza della persona e alla gestione del progetto individuale in collaborazione con i servizi sociali.

III. Incontri con i responsabili e coordinatori di settore, con i caposquadra e tutor delle persone in progetto, finalizzati a condividere e promuovere il raggiungimento degli obiettivi previsti dai singoli progetti d'inserimento lavorativo.

L'approccio

Tra gli obblighi di legge e la concorrenza del mercato, lo sforzo quotidiano della Cooperativa è mantenersi competitiva, garantendo una gestione d'impresa continuativa ed efficiente in grado di fornire gli spazi operativi necessari per rispondere ai bisogni occupazionali e formativi di persone altrimenti inattive. Mantenere questo equilibrio è fondamentale perché **se il rischio di un ridimensionamento delle commesse è comune ad ogni forma di impresa, le ricadute negative sulle persone in caso di interruzione dei loro percorsi formativi e di inserimento lavorativo sono proprie solo delle imprese sociali.**

I lavoratori svantaggiati vengono inseriti in base alle necessità di personale nell'organizzazione e per offrire loro spazi di reinserimento spesso sociale oltre che professionale. La Cooperativa collabora a stretto contatto con gli enti del territorio, pubblici e privati, che operano nel settore delle politiche attive del lavoro. Dopo tutti i colloqui e confronti che si rendano necessari, l'Ufficio determina se e in che ambito il candidato può essere collocato, favorendo ove necessario anche inserimenti di breve durata.

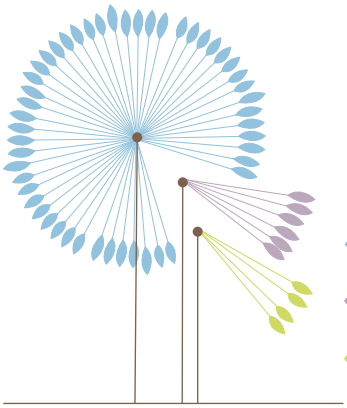
I numeri e la tipologia degli inserimenti

La Cooperativa è sede di progetti di inserimento lavorativo ben oltre il vincolo del 30 % imposto all'articolo 4, legge 381/1991, istitutiva della cooperazione sociale. Infatti, dai conteggi per determinare la percentuale di persone svantaggiate, al 31/12/2015 **il 31 %** era inserito in percorsi di inserimento lavorativo, per i quali la legge 381/91 richiede un certificato emesso dall'ente pubblico.

Distinguendo secondo la **tipologia di svantaggio sociale certificato ex L. 381/1991**, l'organico è così caratterizzato:

I. 84 % persone con **invalidità fisica, psichica o sensoriale**;
II. 10 % persone in situazione di **alcol dipendenza**;
III. 6 % persone provenienti da percorso di **detenzione**;

La Cooperativa è anche sede di percorsi di inserimento dei soggetti deboli previsti dalla L.R. 23/06. Appartengono a questa categoria tutte le persone che, senza assistenza, non avrebbero accesso al mercato del



FOCUS

sul totale di lavoratori che appartiene alle categorie svantaggiate

- 84% persone con invalidità fisica, psichica o sensoriale
- 10% persone in situazione di alcol dipendenza
- 6% persone provenienti da percorso di detenzione

lavoro come giovani disoccupati di lunga durata, ultra-cinquantenni che hanno perso il lavoro, immigrati all'inizio del loro percorso migratorio e donne in zone geografiche a bassa occupazione.

Per quanto riguarda la nostra realtà, in base alle richieste che ci pervengono dai servizi sociali e dagli enti del territorio veronese, evidenziamo un incremento del 10% delle segnalazioni di accoglienza anche per brevi periodi: le persone coinvolte sono sempre di più figure disoccupate, sui 50 anni, con bassa scolarizzazione e con familiari a carico.

Nel corso dell'anno, 2 persone appartenenti alla categoria delle fasce deboli ex L. R. 23/06 sono state assunte stabilmente in Cooperativa. L'intenzione della Cooperativa è creare sempre più occasioni di lavoro stabile a favore di queste fasce della popolazione che, pur non rientrando nelle categorie previste dalla L.381/1991, sono in ogni caso in condizione di forte svantaggio sociale.

31%

lavoratori appartenenti alla categoria L. 381/91

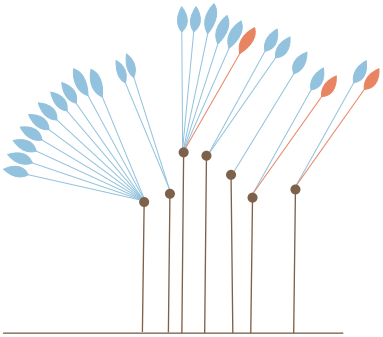
2

lavoratori appartengono alle c.d. fasce deboli (disoccupati a lungo termine)

I tirocini nel 2015

Nel corso del 2015, attraverso tirocini e stage formativi, **25 persone**, grazie alle collaborazioni in essere con gli enti del territorio, hanno potuto frequentare i nostri luoghi di lavoro per potenziare abilità e trovare spazi di reinserimento sociale oltre che professionale.

A 3 persone conosciute in ambito di tirocinio è stata confermata la collaborazione con un contratto di lavoro.



25 TIROCINI

Convenzioni con:
n°10 SIL ULSS 20
n°2 SIL ULSS 22
n°6 Medialabor S.r.l.
n°2 Scuole
n°1 Serd
n°2 Lavoro&Società
n°2 Consorzio Sol.co

3 persone assunte dopo il tirocinio

Politiche attive del lavoro

Nel corso del 2015 si è consolidato il rapporto con **Medialabor** andando a sottoscrivere una convenzione di collaborazione sull'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate sia per percorsi di valutazione e orientamento al lavoro che per reali inserimenti lavorativi.

Inoltre, tra la Cooperativa, Provincia e due aziende veronesi sono in essere due convenzioni stipulate ai sensi dell'ex art. 14 L. 276/03: per le aziende private, infatti, che assegnano alla Cooperativa una commessa di lavoro della durata minima di 24 mesi, viene garantita la copertura per l'assunzione di persone disabili adeguatamente supportati da personale qualificato.

Il percorso verso la gestione accurata delle nostre risorse umane non si è ancora concluso e ancora alcuni passi devono essere compiuti al fine di dare completezza a quanto sin qui raggiunto: la lettura sempre più attenta dei bisogni della Cooperativa e del territorio, la selezione in entrata, la formazione specifica del personale e gli aspetti di welfare aziendale che incentivino l'appartenenza alla cooperativa, vanno incrementate e saranno strutturate maggiormente nei prossimi anni.

2 convenzioni ex art. 14 L. 276/2003 con la Provincia di Verona e le imprese del territorio

Servizi alla persona

In questa sezione del Bilancio sociale ci proponiamo, invece, di descrivere i passi in avanti compiuti per avviare e implementare un ramo di attività che sta consentendo, in un modo del tutto nuovo per la *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro*, di realizzare progetti a beneficio di giovani ragazzi e ragazze disoccupati con disagio sociale segnalati dagli enti territoriali, esclusi dai piani di inclusione socio sanitaria e da opportunità occupazionali in ambienti.

Nel corso del 2015 sono state poste le basi creando sinergie con gli enti territoriali e promuovendo il nuovo laboratorio esperienziale che verrà avviato a gennaio 2016. In totale sono stati coinvolti 3 ragazzi in progetti educativi e assistenziali sia domiciliari che presso la sede di Via Gardesane a Verona.

3 persone coinvolte

Target

giovani disoccupati con disagio sociale
esclusi dai piani di inclusione socio-sanitari
esclusi da opportunità occupazionali protette

Dove

attività educative e assistenziali
in sede e presso il domicilio

I nostri volontari

Alcuni dati di interesse

29 persone nel 2015

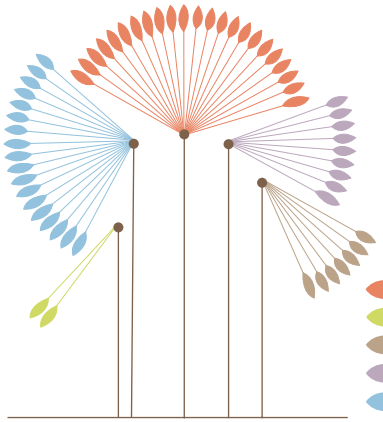
I dati che qui riportiamo si riferiscono alle persone coinvolte nel corso del 2015. Sono i nostri volontari. Li possiamo distinguere in soci-volontari come previsto dallo Statuto della cooperativa e in soci dell'Associazione di volontariato calabriano "Francesco Perez". I dati che vi presentiamo rappresentano la popolazione volontaria complessiva.

29 VOLONTARI

6.788
ore donate all'anno

4%
ore donate dai volontari/
ore lavoro retribuito

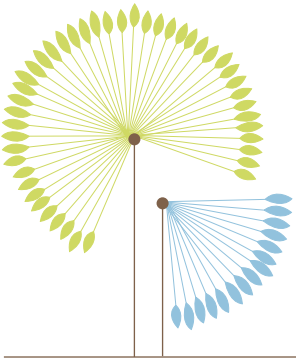
I volontari sono coloro che prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà. Mantengono relazioni con i diversi lavoratori in inserimento lavorativo e gli utenti contribuendo a mantenere un clima familiare e positivo.



CARATTERISTICHE DEI VOLONTARI

- 37% dai 18 ai 31 anni
- 4% dai 31 ai 40 anni
- 11% dai 41 ai 50 anni
- 17% dai 51 ai 60 anni
- 31% oltre i 60 anni

GENERE DEI VOLONTARI



24% donne
76% uomini

Rapporto ore volontari/ore dipendenti:

L'incidenza delle ore prestate dai volontari sulle ore lavorate dai dipendenti è molto bassa (appena il 4 %). Ciò significa che la Cooperativa non usa il volontariato come risorsa occulta e accessoria di lavoro e anzi dimostra, con riferimento ai volontari non soci, la capacità della stessa di creare occasioni di partecipazione senza forzare un'adesione alla struttura societaria.

Benefit riconosciuti: rimborsi chilometrici effettivamente sostenuti dai volontari.

ORE DONATE

42% ore donate dai volontari dell'associazione volontariato calabriano
58% ore donate dai soci volontari

Il welfare aziendale

Nella consapevolezza che una maggiore serenità nell'affrontare le problematiche della vita privata e familiare contribuisca a migliorare le prestazioni lavorative, la Cooperativa ha cercato di adottare una serie di politiche e strumenti che, nei limiti della gestione aziendale, mettano sempre al centro le esigenze dei dipendenti.

1.Conciliazione vita-lavoro: da alcuni anni, per esigenze motivate dalla cura dei figli o dei familiari a carico, o anche per esigenze dell'organizzazione, la Cooperativa ha adottato forme contrattuali flessibili quali il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

2.Assistenza sanitaria: il CCNL delle cooperative sociali, cogliendo le opportunità offerte dalla Legge (art. 9 D.lgs n. 502/1992), impegna le centrali cooperative ad istituire dei fondi che integrino, potenziandoli, i livelli (essenziali e uguali per tutti) di assistenza sanitaria previsti dal Sistema sanitario nazionale. La *Cooperativa*, su invito di ConfCooperative, ha quindi istituito un **"Fondo sanitario integrativo"** a favore dei propri dipendenti a tempo indeterminato, optando per il fondo mutualistico "Cesare Pozzo".

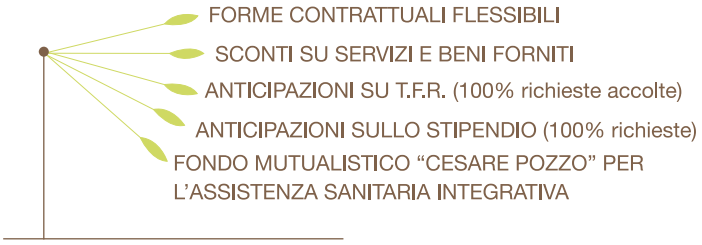
3.Agevolazioni di carattere commerciale: sconti riservati ai dipendenti della Cooperativa sui servizi forniti e i beni prodotti presso il Centro Polifunzionale Don Calabria di Verona e sconti per l'acquisto di prodotti presso la Bottega dello Speziale.

4.Misure di sostegno al reddito:

I. **Anticipazioni sul Trattamento di fine rapporto** (**c.d. T.f.r.**): nonostante il t.f.r. sia un diritto acquisito ed una quota di retribuzione differita per il lavoratore, l'erogazione delle anticipazioni sui T.f.r. durante il rapporto di lavoro comportano esborsi finanziari anticipati per l'azienda.

Alle condizioni stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, la Cooperativa nel corso del 2015, ha accolto il 100 % delle richieste di anticipo sul t.f.r.

II. **Anticipazioni sullo stipendio**: la Cooperativa nel corso del 2015, ha accolto il 100 % delle richieste pervenute.



Le reti

Il capitale sociale è la capacità di favorire la collaborazione tra i membri di una comunità nell'avvio di azioni collettive per rispondere a problemi comuni. La cura delle relazioni non è cosa facile, richiede tempo ed energie, ma da una parte favorisce la circolazione delle informazioni agevolando i successivi rapporti e dall'altra, consente di realizzare con efficacia nuovi progetti o servizi sulla base di un reale comune interesse. Le reti della Cooperativa sono molte e possono distinguersi in economiche e territoriali.

La rete economica: i committenti

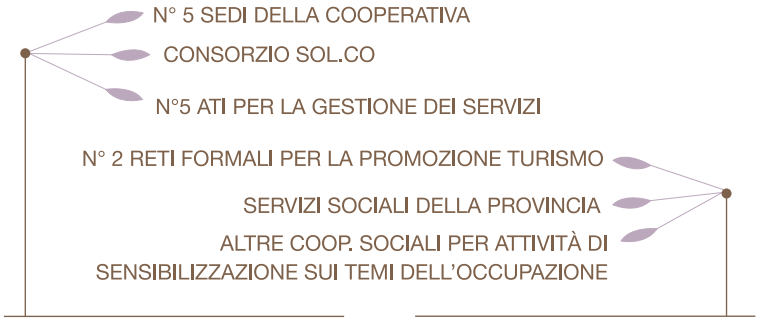
36
n° di committenti del 2015

0
n° di committenti persi rispetto al 2014

+22%
aumento n° di committenti rispetto al 2014

73%
percentuale dei committenti fidelizzati sul totale

Le reti territoriali: ci riferiamo a tutte quelle organizzazioni con le quali non viene concluso un contratto di natura commerciale ma che, formalmente o informalmente, collaborano con la Cooperativa:



i. Reti formali quali il Consorzio Lago di Garda Veneto e Novezza Futura per la promozione del turismo.

ii. Associazioni temporanee di impresa (n. 5)

iii. Partecipazioni in consorzi di Cooperative Sociali

iv. Collaborazioni con i servizi sociali del territorio della Provincia di Verona; scambi di buone pratiche con cooperative sociali affini al fine di influenzare la pubblica amministrazione sui bisogni sociali del nostro territorio (tra gli altri, alternanza scuola-lavoro).

v. Concessione degli spazi della sede a soggetti terzi con cui sentiamo di avere delle affinità. Questa attività ha permesso di aumentare il flusso delle persone che, frequentando la sede, non solo vengono a conoscenza delle attività produttive della cooperativa ma che si sensibilizzano alle problematiche sociali che la Cooperativa contribuisce a risolvere.

LE SEDI DELLA COOPERATIVA

- CONSORZIO SOL.CO
- N°5 ATI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI
- N° 2 RETI FORMALI PER LA PROMOZIONE TURISMO
- SERVIZI SOCIALI DELLA PROVINCIA
- ALTRE COOP. SOCIALI PER ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELL'OCCUPAZIONE

7. Dimensione economica

L'attività di rendicontazione economica nelle aziende senza fini di lucro ha come scopo principale quello di informare i terzi sull'attività posta in essere dall'azienda nell'adempimento della mission sociale e ha come **oggetto** le modalità in cui l'azienda ha acquisito ed impiegato le risorse economiche necessarie allo svolgimento di tali attività.

La *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria* nel corso del 2015 ha concluso una pluralità di contratti di affidamento di servizi e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, che così facendo rinnova la fiducia verso la Cooperativa riconoscendole la capacità di fornire servizi di qualità aventi ricadute positive sul territorio.

L'Ufficio gare, che effettua periodicamente l'attività di ricerca gare e bandi, segue tutti i procedimenti amministrativi connessi alle procedure di gara nonché le attività di rendicontazione, di archiviazione e di predisposizione del *budget*.

Alcuni dati di interesse

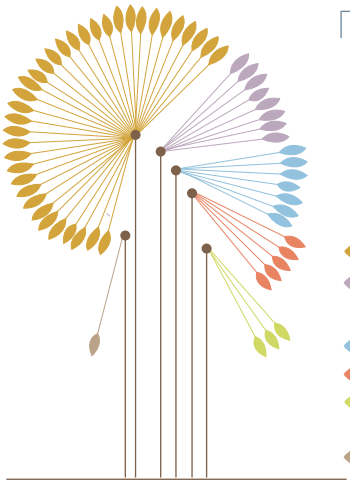
Al 31.12.2015, il dato relativo alla partecipazione a Gare è sintetizzato nella tabella qui rappresentata e riguarda tanto l'area A (servizi alla persona) quanto l'area B (produzione di beni e servizi finalizzata all'inserimento lavorativo) della Cooperativa.

1 anno durata media dei contratti	**60 giorni** tempi di pagamento da parte della pubblica ammininistrazione
0 contenzioso tra centro di lavoro e pubblica ammininistrazione	**17** gare partecipate
11 numero delle società appaltanti	**11** gare vinte
6 gare perse	**9** gare valutate e non partecipate

Bilancio di esercizio

In questa prima edizione del Bilancio sociale della Cooperativa descriviamo:

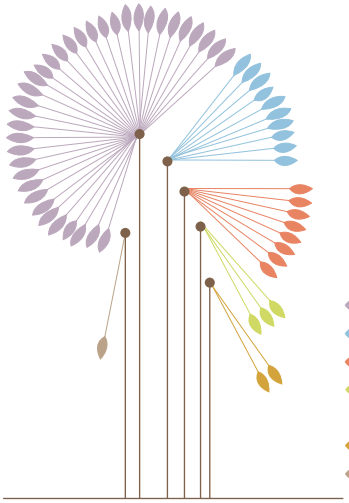
1. la composizione dei ricavi sul totale del fatturato, ovvero la provenienza dei ricavi derivanti dall'attività tipica della Cooperativa.



COMPOSIZIONE DEI RICAVI

- 60% aziende private
- 14% pubbliche amministrazioni e municipalizzate
- 12% general contractor
- 9% privati/famiglie
- 5% provenienti da raccolta fondi o da attività straordinarie
- 1% altri

La composizione dei ricavi dell'esercizio 2015 è stato suddiviso per tipologia di cliente nell'intento di evidenziare le modalità attraverso le quali la cooperativa ha reperito le proprie risorse economiche e il modo in cui queste ultime sono state utilizzate per il perseguimento delle finalità interne. In generale è risultato che il valore della produzione per il 2015 ha seguito la tendenza positiva degli anni precedenti, registrando un aumento dei ricavi delle vendite. Dato l'andamento negativo del mercato, il risultato positivo conseguito conferma la validità della politica sociale avviata sempre più orientata alla piena soddisfazione del cliente e all'innalzamento della professionalità interna.
La composizione dei costi dell'anno 2015, come di consueto, vede la prevalenza dei costi del personale rispetto al totale.



COMPOSIZIONE DEI COSTI

- 61% costi del personale
- 17% costi per servizi
- 15% costi di acquisto
- 4% costi per godimento di beni di terzi (affitti e simili)
- 2% ammortamenti
- 1% altri costi

Distribuzione a valore aggiunto

Il Bilancio sociale è uno strumento di rendicontazione che si propone di rilevare e verificare l'aspetto sociale della gestione dell'impresa sia sotto il profilo mutualistico interno (verso i soci) che solidaristico esterno (verso i beneficiari e verso la comunità). A tale scopo è utile riclassificare le cifre presenti nel Bilancio di Esercizio civilistico (nel conto economico: costi e ricavi) per evidenziare i legami tra i risultati economici e gli aspetti sociali della propria organizzazione.

La forma di riclassificazione scelta dalla Cooperativa mira a determinare il "Valore Aggiunto" da essa prodotto e distribuito ai propri portatori di interesse nel corso dell'anno 2015.

Tecnicamente il "Valore Aggiunto" rappresenta la differenza tra il valore dei beni e dei servizi che la Cooperativa produce e vende sul mercato (totale valore della produzione di periodo) e il valore dei beni e dei servizi acquistati dall'esterno per alimentare tale produzione (totale costi di produzione e gestione).

Determinare il valore aggiunto significa quindi evidenziare la ricchezza prodotta dall'impresa mediante la sua attività tipica (vendita di beni e servizi), sottrarre tutti i costi, evidenziare quindi la ricchezza distribuibile (valore aggiunto) e la sua effettiva distribuzione agli interlocutori. Adottando questa prospettiva si abbandona l'approccio proprio del conto economico costi/ricavi che mette in luce solo gli utili e le perdite della gestione; al contrario è possibile evidenziare la distribuzione della ricchezza prodotta ai portatori di interesse principali: ad esempio, i lavoratori cessano di essere un costo per l'azienda e diventano parte integrante del Valore Aggiunto creato.

Creazione del Valore Aggiunto

1. Calcolo del valore aggiunto caratteristico lordo: esso è dato dalla differenza tra il totale del valore della produzione del 2015 (A) e il totale dei costi della produzione e gestione (B). I costi di produzione fanno riferimento ai consumi intermedi che non costituiscono remunerazione per i portatori di interesse direttamente coinvolti nella vita della Cooperativa: i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, i finanziatori e i dipendenti svantaggiati o deboli. Invece, tra i ricavi hanno un peso maggiore il risultato delle vendite di beni e servizi della cooperativa.

2. Calcolo del valore aggiunto globale lordo: esso è dato dalla somma tra il valore aggiunto caratteristico lordo (A-B) e i risultati della gestione straordinaria e accessoria (C).

3. Calcolo del valore aggiunto globale netto o ricchezza distribuibile (A-B+C) – D: esso è dato dalla differenza tra il valore aggiunto globale lordo e il valore degli ammortamenti, immobilizzazioni e altre svalutazioni.

CREAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO 2015

RICAVI DELLA GESTIONE CARATTERISTICA	
A.1. Ricavi vendite e prestazioni	€ 3.528.281,00
Variazioni rimanenze su ordinazioni	€10.525,00
Variazioni rimanenze	€ 6.432,00
A.5. Ricavi vari	€204.965,00
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE DI PERIODO (A)	€ 3.750.203,00
CONSUMI INTERMEDI	
B.6. Materie prime e consumo	€ 545.119,12
B.7. Servizi	€ 593.511,60
B.8. Per godimento beni di terzi	€ 153.371,00
B.14. Oneri diversi di gestione	€ 37.120.33
TOTALE COSTI DI PRODUZIONE E GESTIONE (B)	€ 1.329.122,05
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (A-B)	€ 2.421.080,95
RICAVI E COSTI ACCESSORI E STRAORDINARI (C)	
Ricavi straordinari	€ 7.420,00
Oneri straordinari	€ 7.000,00
Totale delle partite straordinarie	€ 420,00
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A+B) +C	€ 2.421.500,95
AMMORTAMENTI, ALTRE SVALUTAZIONI DELLE IMMOBILIZZAZIONI (D)	€ 62.593,00
Ammortamenti beni materiali e immateriali	€ 62.593,00
RICCHEZZA GENERATA E DISTRIBUIBILE O VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (A-B+C) -D	€ 2.358.961,95

Analisi della distribuzione del Valore Aggiunto

Analizzando come la ricchezza generata (o valore aggiunto globale netto) è stata distribuita tra i vari portatori di interesse sono state distinte alcune macro categorie:

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO/RICCHEZZA DISTRIBUIBILE NEL 2015

RICCHEZZA DISTRIBUITA AI DIPENDENTI NORMODOTATI	**€ 1.965.108,24**
Salarie stipendi, oneri sociali, TFR, lavoro occasionale	€ 1.942.754,76
Costi della formazione obbligatoria e non obbligatoria	€2.205,60
Visite mediche e dotazioni antiinfortunistiche	€8.655,00
Fondo Accantonamenti Premio E.R.T.	€8.000,00
Medico sicurezza	€3.492,88
RICCHEZZA DISTRIBUITA AI DIPENDENTI SVANTAGGIATI	**€384.369,04**
Salari e stipendi. Oneri sociali, TFR lavoratori svantaggiati e fasce deboli	€384.369,04
RICCHEZZA ALLA P.A.	**€4.270,67**
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	**€3.381,00**
Oneri finanziari (interessi passivi)	€3.381,00
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA	**€2.357.128,95**
TOTALE RICCHEZZA NON DISTRIBUITA (UTILE DI ESERCIZIO)	**€1.833,00**
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUIBILE	**€2.358.961,95**

Quasi il 100 % della ricchezza distribuibile è stata ripartita, in modo più o meno significativo, i dipendenti normodotati e i dipendenti svantaggiati o appartenenti alle fasce deboli, la pubblica amministrazione e il capitale di credito (istituti bancari).

INDICATORI 2015

1. Ricchezza distribuita ai dipendenti normodotati	83,4%
2. Renumerazione del capitale di credito (interessi passivi)	0,1%
3. Ricchezza non distribuita (UTILE DI ESERCIZIO)	0,1%
4. Ricchezza distribuita ai dipendenti svantaggiati	16,307%
5. Ricchezza distribuita alla pubblica amministrazione	0,181%

1. Ricchezza distribuita ai dipendenti normodotati: si intende il beneficio tratto dal personale normodotato dell'organizzazione sul piano economico, formativo e in termini di sicurezza.

2. Ricchezza distribuita ai dipendenti svantaggiati o appartenenti alle fasce deboli: con il suo intervento la Cooperativa offre opportunità di reinserimento a persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli che valorizzate e formate si sono rimesse in gioco contribuendo alle finalità statutarie. **Il dato evidenziato si riferisce quindi alla quota di ricchezza generata con il contributo di uno degli stakeholder principali della cooperativa.**

3. Ricchezza distribuita alla pubblica amministrazione: si intende il beneficio tratto dalla P.A. in termini di bolli, tasse, imposte pagate dalla Cooperativa in ragione dei rapporti commerciali con la committenza pubblica e lo svolgimento di attività sottoposte ad autorizzazione.

4. Remunerazione del capitale di credito interessi passivi: lo 0,1 % della ricchezza distribuibile è dovuto agli istituti bancari quali oneri finanziari su finanziamenti erogati alla Cooperativa. **Il dato evidenzia una gestione finanziaria molto ponderata che consente di affermare l'indipendenza della Cooperativa da "terze economie", in particolare le Banche.**

5. Ricchezza non distribuita (UTILE DI ESERCIZIO): si intende la quota parte della ricchezza prodotta, l'utile d'esercizio del 2015, trattenuta dall'organizzazione e destinata interamente al fondo mutualistico per la cooperazione sociale (3 %), alle riserve legali (10 %) e a quelle straordinarie (87 %).

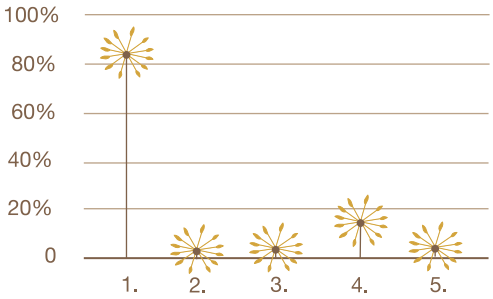
Prospetto degli indicatori di efficienza della gestione

INDICATORI 2015

62,9% INDICE 1	99,9% INDICE 2	5,0% INDICE 3
ricchezza distribuibile/ tot. valore produzione	ricchezza distribuita/ ricchezza distribuibile	ricavi vari/ tot. valore produzione

L'indicatore n. 1 della tabella fornisce una quantificazione del grado di efficienza della Cooperativa in quanto rapporta la ricchezza distribuibile al valore totale della produzione del 2015. L'efficienza è intesa come la capacità di trovare il giusto rapporto tra risorse consumate e risultati ottenuti. In particolare, tale rapporto evidenzia la percentuale di

costi sostenuti dall'azienda per alimentare la produzione e **più l'indice si avvicina al 100 % maggiore sarà l'efficienza dell'organizzazione. L'indice risulta positivo (62,9 %) e sottolinea un livello di efficienza sufficiente.**



L'indicatore n. 2 evidenzia che più il rapporto tra la ricchezza distribuibile e la ricchezza distribuita è alto tanto minore è il livello di **dipendenza da terze economie quali le Banche e altri Enti.** A tale ultimo proposito, si evidenzia l'indicatore n.3 il quale esprime, rispetto al totale del valore della produzione, l'incidenza dei contributi in conto esercizio (A.5. ricavi vari) rappresentati da somme ricevute a seguito di progettazioni su bandi indetti da Fondazioni private. Si tratta di un valore irrilevante rispetto al totale a dimostrazione che la *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* **è un'impresa sociale indipendente da terze economie.**

8. Innovazione e progettazione

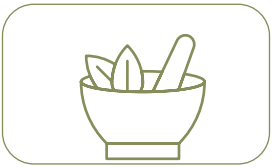
1. COMPLESSO DI NOVEZZINA FERRARA DI MONTE BALDO

- Turismo montano
- Sviluppo locale
- Rifugio, osservatorio, orto botanico
- Inclusione sociale

2. AGRICOLTURA SOCIALE

- Ritorno alla terra
- Costruzione di reti
- Pre-requisiti lavorativi
- Ragazzi con disagio sociale

3. LA BOTTEGA DELLO SPEZIALE



- Francesco Calzolari
- Erbe officinali del Monte Baldo
- Innovazione scientifica
- Comunicazione sociale

4.LABORATORIO TIPOGRAFICO

- Co-progettazione pubblico-privato
- Recupero arte nera
- Innovazione di processo
- Giovani disoccupati con elevata formazione

La crisi economica degli ultimi anni obbliga anche il terzo settore a promuovere soluzioni innovative sia nell'analisi della domanda e fornitura di servizi sia nell'individuazione di strumenti per contribuire a risolvere i problemi sociali in una prospettiva promozionale e attiva. L'evoluzione stessa dei bisogni e dei rischi sociali, particolarmente veloce e complessa in questo momento storico, richiede alle cooperative sociali di avere uno sguardo lungo capace non solo di promuovere il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi ma anche di suggerire all'Ente pubblico modi nuovi di affrontare il disagio sociale e la disoccupazione, temi sempre attuali.

Il seguente schema evidenzia le forme di innovazione (e i relativi progetti) nelle quali *la Cooperativa Centro di Lavoro* ha investito negli ultimi anni in maniera più sistematica:

Forme di innovazione nelle cooperative sociali
(Osborne 2008)

Definizione

1. Innovazione Incrementale: l'innovazione incrementale che riguarda il miglioramento continuo di prassi e modelli di lavoro e produzione di servizi consolidati (ad esempio l'introduzione del Piano assistenziale individualizzato nell'erogazione di servizi di assistenza domiciliare oppure l'acquisto di macchinari per l'assemblaggio più moderni per una cooperativa di inserimento di disabili).

L'innovazione incrementale si basa sul principio del miglioramento continuo di attività consolidate;

Le innovazioni della *Cooperativa Centro di Lavoro S.G. Calabria* nel campo dell'innovazione incrementale:

a. **La fusione per incorporazione** con la Coop. Sociale San Pietro ha determinato un'innovazione incrementale. Ha cioè **incrementato l'efficienza produttiva e la qualità degli interventi della cooperativa a favore delle persone disabili** (con un approccio per così dire a 360°), categoria tradizionale del welfare italiano e della cooperativa.

b. **La standardizzazione delle metodologie di presidio degli inserimenti lavorativi** partita nel 2010 è **un'innovazione incrementale** perché comporta il miglioramento dell'efficienza e della qualità di un'attività consolidata e che ha richiesto un certo sforzo in termini di formazione.

c. Tutti i percorsi intrapresi dalla cooperativa per ottenere certificazioni di qualità e adeguarsi alle formalizzazioni/standardizzazioni richieste dalla P.A. nelle gare di appalto (l'estensione al settore pulizie ottenuta nel 2015, il percorso verso l'adozione del modello organizzativo L.231) costituiscono una forma di innovazione incrementale alla quale, non necessariamente, è sempre necessario segua un beneficio economico rilevante.

Definizione

2. Innovazione Evolutiva: L'innovazione evolutiva è la capacità di rispondere in maniera più efficace all'intercettazione di nuovi rischi sociali, dopo aver acquisito know-how e competenze attraverso il consolidamento e il miglioramento dei propri servizi.

Consegue a partnership con altri soggetti (P.A., altre ONP, imprese commerciali). Il radicamento sul territorio è molto importante. La quota di risorse private è più elevata rispetto a innovazione incrementale (e espansiva).

Le innovazioni della *Cooperativa Centro di Lavoro S.G. Calabria* nel campo dell'innovazione evolutiva:

a. Gli inserimenti lavorativi di persone appartenenti alle fasce deboli, quindi extra art. 4 381/1991 (5 nel 2015), rappresentano **un'innovazione evolutiva dell'attività di inserimento lavorativo** in cui la cooperativa ha maturato un'esperienza consolidata.
La capacità della cooperativa di assumere **fasce deboli**, a prescindere dal possesso di un certificato fornito dagli Enti territoriali, dimostra che la Cooperativa, ove possibile, trova modalità e risorse per stabilizzare persone la cui introduzione nel proprio organico non comporta vantaggi di sorta.

b. La Bottega dello Speziale è **l'evoluzione avviata nell'alveo di Novezzina dove si è cominciato a sperimentare un'alimentazione basata sulle erbe officinali del Monte Baldo. Allo stesso tempo, con l'attività di ristorazione avviata da qualche tempo attraverso le mense collettive, i bar e i catering il passaggio di creare un laboratorio alimentare è stato quasi immediato.** Quindi si può dire un'innovazione per specializzazione rispetto ad un'attività, quella della ristorazione, in cui la cooperativa aveva acquisito una certa esperienza e competenza. Inoltre sono state create occasioni di lavoro nuove, e soprattutto a domanda privata, rispetto alle tradizionali gare d'appalto. **Il target group è sempre lo stesso, quello classico del welfare italiano: art. 4 381/1991**

Definizione

3. Innovazione Totale: L'innovazione totale implica la sperimentazione di nuovi modi di lavorare e organizzare i servizi fornendo risposte a bisogni prima non considerati (esempi di questa forma di innovazione possono essere: l'estensione di attività di inserimento lavorativo in nuovi campi di intervento che hanno come destinatari disoccupati di lunga durata per cooperative che in precedenza si occupavano solamente di malati psichici o casi sociali in settori consolidati di lavoro come la pulitura del verde o l'assemblaggio.

Le innovazioni della *Cooperativa Centro di Lavoro S.G. Calabria* nel campo dell'innovazione totale:

a. I progetti sviluppati a Novezzina e Malga Albarè (Ferrara di Monte Baldo-Verona) dal 2012 costituiscono **un'innovazione totale introdotta dalla Cooperativa**, almeno sul piano delle attività svolte:
Attività di ristorazione, turismo, agricoltura, recupero tradizioni montane finalizzate allo sviluppo locale
Attualmente è impiegata una persona svantaggiata ex art. 4 L. 381/91; l'ambiente si presta tuttavia a molteplici progetti di inserimento sociale di giovani in difficoltà, persone in pena alternativa o persone del luogo con scarsa scolarizzazione con reali possibilità di stabilizzazione. E' inoltre luogo ideale per offrire occasioni di incontro con la comunità e per attività di volontariato per i nostri soci.

b. **Agricoltura sociale in collaborazione con il Centro Polifunzionale Don Calabria:** attività di socializzazione e prerequisiti lavorativi per ragazzi con disabilità. Il progetto ha avuto sede tra la serra, appositamente allestita presso la Cooperativa, i siti di Malgà Albarè e Novezzina e ha visto la nascita di un laboratorio alimentare presso la sede della Cooperativa per la trasformazione dei prodotti raccolti e lavorati dai beneficiari del progetto.
L'esperienza, conclusa nel novembre 2015, ha visto lo stabilizzarsi di 2 rapporti di lavoro e il consolidamento di una reale attività imprenditoriale che vede protagonisti giovani con disabilità.

c. Laboratorio tipografico rappresenta un'innovazione totale:
- Co-progettazione: il progetto vede coinvolti come partner Verona Innovazione (azienda speciale CCIAA di Verona), l'Università di Verona e aziende private del settore
- Processo nuovo per tipologia di servizio e prodotto: **recupero dell'arte tipografica appartenente alla tradizione artigiana italiana e innovazione attraverso l'uso della stampa digitale.**
- Auto-sostenibilità: l'obiettivo di sostenibilità al termine del progetto presuppone la creazione di un nuovo ramo d'impresa
- Il target group di riferimento sono giovani disoccupati con un'elevata formazione
- L'esperienza ci ha visto inoltre partecipare ad una **campagna di comunicazione nazionale** con modalità nuove rispetto all'esperienza pregressa (eventi, workshop, fiere internazionali).

9. Dimensione ambientale

Se obiettivo dell'impresa sociale è aumentare il benessere di una collettività o di gruppi specifici di persone (socie o non socie), è impensabile ignorare l'ambiente naturale nel quale le attività ad esso strumentali vengono svolte. Sia attraverso alcuni dei servizi erogati, sia adottando specifiche politiche interne, la *Cooperativa Centro di Lavoro* **contribuisce allo sviluppo di una cultura del riuso e della sostenibilità ambientale** mediante le seguenti azioni:

SELEZIONE FORNITORI MATERIE PRIME KM 0

ECOBOX

RACCOLTA DIFFERENZIATA NELLE SEDI

RACCOLTA DEGLI INDUMENTI USATI

RIDUZIONE USO CARTA NEGLI UFFICI

I. Per il suo servizio di ristorazione, la *Cooperativa Centro di Lavoro* seleziona fornitori di **materie prime del territorio** e, ove possibile, si serve degli **ortaggi** e delle **piante officinali prodotte nell'ambito del progetto di agricoltura sociale Hortus Europae** sul Monte Baldo.

II. Servizio di **raccolta degli indumenti** attraverso cassonetti posti lungo le strade del territorio veronese. Al 31.12.2015 gli operatori incaricati hanno eseguito lo stoccaggio di circa 1.800.000 kg di indumenti. Il vestiario viene poi distribuito ai nostri *partner* **per dargli nuova vita attraverso operazioni di riuso e riciclo;**

III. Servizio di **raccolta differenziata di rifiuti speciali non pericolosi** (cartucce toner esauste) attraverso il periodico svuotamento di appositi contenitori (c.d. Ecobox), presenti in numerose aziende del territorio veronese;

IV. In tutte le sedi della Cooperativa viene adottata **la raccolta differenziata;**

V. **Diminuzione e ottimizzazione dell'uso della carta nelle attività di ufficio** della Cooperativa (ad esempio, ove possibile, si preferisce la stampa fronte-retro o si riutilizza la carta già utilizzata per gli appunti);

10. La comunicazione

Per la *Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* la comunicazione dell'organizzazione ha il duplice scopo di sviluppare, da un lato, relazioni con il territorio e le comunità, e per favorire, dall'altro, un maggiore coinvolgimento e una maggiore partecipazione di tutti i portatori d'interesse, interni ed esterni.

La Cooperativa, che impiega un numero sempre crescente di persone in luoghi diversi dalla sede centrale di Via Gardesane, è pienamente consapevole della necessità di investire risorse nella comunicazione interna per aumentare tra i suoi membri (in primis soci e dipendenti) la condivisione degli obiettivi strategici nonché la diffusione di progetti e iniziative, rafforzando il senso di appartenenza.

PARLANO DI NOI

Sul piano della comunicazione esterna, nel 2015 sono state intraprese alcune azioni:

I. E' iniziato un percorso di riorganizzazione del sistema di comunicazione esterna volto a rendere più riconoscibile la Cooperativa, rafforzandone l'identità visiva, attraverso il *restyling* del marchio e delle sue declinazioni a seconda dei servizi erogati.

II. *La Cooperativa* ha avviato una collaborazione stabile con Lino's and co di Verona per ricondurre ad unità tutte le frammentarie iniziative volte a diffondere e far conoscere, sia dentro che fuori, il Parco Naturalistico scientifico di Novezzina di Ferrara di Monte Baldo.

III. Un'intensa attività di comunicazione esterna è stata portata avanti, in collaborazione con i partner progettuali, sulla diffusione dell'anda-

mento del progetto **"Il digitale per rilanciare l'arte nera"** attraverso un Piano composto da numerose e diverse azioni comunicative che hanno dato molta visibilità alla *Cooperativa:*

a. al 31.12.2015 n. 17 eventi;
b. al 31.12.2015 n. 19 articoli;
c. al 31.12.2015 n. 15 apparizioni sul web;
d. un comunicato stampa dell'Università di Verona;

iv. Per quel che riguarda la comunicazione digitale, *la Cooperativa Sociale Centro di Lavoro* gestisce una una pagina Facebook dedicata al **Parco Naturalistico scientifico di Novezzina di Ferrara di Monte Baldo.**

v. La Cooperativa Centro di Lavoro gestisce inoltre **n. 3 siti internet** ai seguenti indirizzi:

a. **www.centrodilavoro.net** relativo alla Cooperativa nel suo complesso;
b. **www.ortobotanicomontebaldo.org** relativo alle molteplici attività del *Parco Naturalistico scientifico di Novezzina di Ferrara di Monte Baldo;*
c. **www.bottegadellospeziale.com** relativo alle attività di produzione e vendita dei prodotti del laboratorio alimentare della Cooperativa.

vi. Si segnala infine l'articolo sulla Cooperativa sul **Giornale di Confindustria "Verona Manager"**, intitolato "Cooperativa sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria, l'impresa che sa coniugare la solidarietà con il lavoro".

Un ringraziamento speciale va al gruppo di lavoro che si è occupato della stesura del primo Bilancio Sociale della Cooperativa Sociale San Giovanni Calabria composto da Marco Tirozzi, Maria Chiara Favalli, Marilisa Zerpelloni, Dario Barba e Riccardo Rossi.

Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria
Sede legale: Via San Marco, 121 - 37138 VR
Sede operativa: Via Gardesane, 212 - Loc. Basson - 37139 VR
Tel. 045 8904599
Fax. 045 8905040
Cod. fiscale e P. IVA 00637590233 - R.E.A. n. 142562
www.centrodilavoro.net
centrolavoro@centrodilavoro.net
pec@pec.centrodilavoro.net
Albo Regionale Coop. Soc. Sez. P/VR/0050
Albo Società Coop. n. A117603
Sez. Coop. Mutualità Prev. di Diritto

Cooperativa Sociale Centro di Lavoro
SAN GIOVANNI CALABRIA

Progetto grafico Lino's & Co. Verona