

Bilancio Sociale

2020





Ripartiamo!

In questi mesi di emergenza sanitaria abbiamo riscoperto, attraverso i nostri occhi e l'incrocio di altri occhi, la bellezza di guardarci, l'attenzione ad uno sguardo che esprimeva tutto: paura, smarrimento, sofferenza ma anche fiducia, solidarietà, amore.

*Questa situazione ci ha fatto toccare con mano quanto i valori in cui crediamo siano fondamentali: **la mutualità, la garanzia di un reciproco aiuto.***

Pur con la nostra vita sospesa e immersa in giorni drammatici abbiamo cercato di sostenere gli sguardi dei nostri dipendenti.

Consapevoli che ci attenderanno mesi di una seria crisi economica, la nostra scommessa è che, pur nelle difficoltà che anche questa volta saremo costretti ad affrontare, saremo in grado di garantire il lavoro e l'erogazione di servizi che mettono al centro la persona.

La scelta di tutelare le persone della cooperativa a discapito, a volte, del mantenimento di un giusto equilibrio economico-sociale, è una scelta di merito, che va nell'ottica di rendere più democratico il sistema economico dei giorni nostri.

Maria Luisa Cuccu

Presidente della Cooperativa sociale La Lanterna

Indice

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	3
2. INFORMAZIONI GENERALI	4
2.1. La nostra carta d'identità	4
2.2. La nostra storia	5
2.3. Valori e finalità perseguite.....	7
2.4. Oggetto sociale	7
2.5. Contesto di riferimento	8
2.6. Aree territoriali di operatività.....	9
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	10
3.1. Sistema di governo e controllo	10
3.2. Consistenza e composizione del CdA.....	11
3.3. Consistenza e composizione della base sociale.....	11
3.4. Democraticità interna e partecipazione degli associati alla vita della cooperativa.....	12
4. STAKEHOLDER	13
4.1. Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento.	13
Collegamenti con altri enti del Terzo Settore	13
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	14
5.1. Tipologia, consistenza e composizione del personale.....	14
5.2. Attività di formazione e valorizzazione realizzate	17
5.3. Contratto di lavoro applicato ai dipendenti.....	17
5.4. Emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti.....	18
5.5. Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente	18
5.6. Diversity management	18
6. LE NOSTRE ATTIVITÀ.....	21
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	24
7.1. Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	24
8. LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE	27

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale è lo *“strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dalla nostra cooperativa”*, al fine di offrire un’informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio.

Il bilancio sociale si pone la finalità di fornire un’informativa strutturata e puntuale, ulteriore rispetto a quelle meramente economiche e finanziarie, dando la possibilità ai soggetti interessati, di conoscere il valore generato dalla nostra organizzazione ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti.

Inoltre, il bilancio sociale deve essere visto non solo nella sua dimensione finale di atto, ma anche in una dimensione dinamica come processo di crescita della capacità della nostra organizzazione di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento di diversi attori e interlocutori.

Questo che presentiamo è il primo Bilancio Sociale che la nostra Cooperativa redige a partire dalla sua nascita, relativo all'esercizio 2020

Il bilancio sociale è stato redatto a partire dalle linee guida dell'Agenzia delle Onlus e tenendo presente le linee guida adottate con il *decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.*

Proponiamo un Bilancio Sociale articolato lungo una ideale tripartizione riassunta nelle tre domande fondamentali del fare impresa sociale:

- ✓ **cosa facciamo**
- ✓ **perché lo facciamo**
- ✓ **come lo facciamo**

Nella redazione del Bilancio Sociale:

- ✓ riportiamo solo le informazioni rilevanti per la comprensione della nostra cooperativa;
- ✓ identifichiamo in modo chiaro i portatori di interesse che influenzano la Cooperativa;
- ✓ rendiamo possibile il confronto dei dati rispetto agli anni precedenti;
- ✓ esponiamo le informazioni usando un linguaggio semplice ed immediato;
- ✓ rendiamo chiaro il processo logico di rilevamento ed uso delle informazioni;
- ✓ rappresentiamo le informazioni in modo imparziale senza distorsioni d'interesse;
- ✓ esponiamo i dati in modo oggettivo, senza sovra/sottostimare i dati positivi/negativi;
- ✓ rendicontiamo le attività ed i risultati sociali dell'anno di riferimento.

Buona lettura

2. INFORMAZIONI GENERALI

2.1. La nostra carta d'identità

Denominazione	La Lanterna Società Cooperativa Sociale
Codice fiscale	01387070921
Partita IVA	01387070921
Forma Giuridica	Cooperativa a Responsabilità Limitata
Legale Rappresentante	Maria Luisa Cuccu
Anno di costituzione	1983
Indirizzo sede legale	Vico Arno, 1A - 09122 Cagliari (CA)
Regione	Sardegna
Provincia	Città Metropolitana di Cagliari
Comune	Cagliari
CAP	09122
N° iscrizione Albo Nazionale Coop. sociali	A110718 del 12/03/2005
Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore	Impresa sociale
Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs 112/2017	Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4.
Telefono	+39 070 281247
Cellulare	+39 320 768 28 80
Mail	info@cooplalaterna.it
PEC	cooplalaterna@pec.it
Sito internet	www.cooplalaterna.it www.impresadipulizialalaterna.com
Associazione di categoria	Confcooperative
Certificazioni	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015
Anno prima certificazione	Anno 2002 - UNI EN ISO 9001:2015 Anno 2018 - UNI EN ISO 14001:2015

2.2. La nostra storia

La Cooperativa sociale La Lanterna **nasce nel 1983** come Cooperativa Produzione - Lavoro per iniziativa degli Operatori dell'Assessorato ai Servizi Sociali (SeSi) dell'Ente "Provincia" di Cagliari, nel quadro delle azioni di promozione, sostegno e crescita individuale e professionale di categorie socialmente deboli quali donne nubili, separate o vedove, utenti del servizio in quanto madri con minori a carico e caratterizzate da situazioni personali e culturali nella maggior parte dei casi gravemente compromesse.

Il presupposto culturale e concettuale di tale proposta era costituito dalla convinzione che l'offerta di un'opportunità lavorativa a donne senza qualifiche professionali e con storie di vita problematiche potesse costituire una concreta occasione di riscatto sociale e, nello stesso momento, uno strumento per raggiungere un'autonomia economica e personale alternativo rispetto ad azioni di tipo meramente assistenzialistico.

Fin dalla sua costituzione, la Cooperativa ha sempre operato, con convenzione e/o appalto, nel settore delle pulizie di edifici pubblici e privati e delle relative pertinenze generando lavoro per circa settanta socie e permettendo loro di raggiungere gli obiettivi di autonomia e indipendenza a livello individuale ed economico, oltre all'acquisizione di competenze professionali ed alla sperimentazione di ruoli lavorativi e sociali in alcuni casi mai ricoperti prima. Nel 1999 la Cooperativa La Lanterna diventa Cooperativa Sociale di tipo B con lo scopo di favorire la promozione umana e l'inserimento sociale e lavorativo di cittadini che soffrono condizioni di svantaggio e di emarginazione, in carico ai Servizi Pubblici, privilegiando l'inserimento di persone con disagio psichico, anche se accetta ed ha già in carico persone con svantaggi differenti.

Dal 2002 la Cooperativa ha scelto di intraprendere un percorso volto al costante miglioramento dei servizi erogati, aderendo alla norma UNI EN ISO 9001. Oltre al possesso delle certificazioni di qualità per le attività di *"Progettazione ed erogazione di servizi di pulizie civili"* e di *"Progettazione ed erogazione del servizio di Inserimento lavorativo di persone svantaggiate"*, tale adesione ha conferito a La Lanterna una nuova certificazione per l'attività di *"Progettazione ed erogazione di servizi per la Ristorazione collettiva in strutture esternalizzate"*.

Nell'anno 2009, la nostra organizzazione ha aggiornato le proprie certificazioni alla nuova versione della norma UNI EN ISO 9001 ed ha ottenuto una nuova certificazione anche per l'attività di *"Progettazione ed erogazione di servizi per la Ristorazione collettiva in strutture esternalizzate"*.

Con l'obiettivo di ridurre il più possibile gli impatti ambientali potenzialmente derivanti dai servizi erogati, nel 2019 un ulteriore aggiornamento ha riguardato l'adesione alla norma UNI EN ISO 14001, garantendo il monitoraggio delle prestazioni ambientali e agevolando le decisioni di investimento e cambiamento tecnologico all'interno della Cooperativa.

Nel 2018 la Cooperativa si è aggiudicata il finanziamento per il Bando Regionale Diversity Management, facente parte dei progetti indiretti promossi dall'Unione Europea. Il programma ha costituito un'importante opportunità e, ad oggi, rappresenta uno strumento di crescita, formazione e valorizzazione delle risorse umane. Il contributo mira al miglioramento delle relazioni all'interno della cooperativa e a una conseguente maggiore produttività. Un'ulteriore novità, nello stesso anno, è stata introdotta con l'adozione del nuovo Sistema di Digitalizzazione dei processi di rendicontazione, controllo e verifica delle attività di erogazione dei servizi. Tale strumento, oltre a consentire una riduzione dei consumi di carta e toner, ha permesso l'efficientamento delle ore lavorative del personale amministrativo impiegato nella rendicontazione contabile e fiscale delle attività produttive che La Lanterna ha in oggetto.

Alcune tappe importanti della nostra storia

- 1983** Fondazione della società come Cooperativa di Produzione e Lavoro
- 1983** Erogazione dei primi servizi di pulizia presso asili nido, uffici provinciali e centro Sesi di Via Cadello nel Comune di Cagliari
- 1999** Trasformazione in Cooperativa Sociale di tipo B
- 2002** Ottenimento della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001 relativamente alle seguenti attività: *progettazione ed erogazione di servizi di pulizie civili; progettazione ed erogazione del servizio di Inserimento lavorativo di persone svantaggiate; progettazione ed erogazione di servizi per la ristorazione collettiva in strutture esternalizzate.*
- 2003** Avvio progetto sperimentale per la gestione del Servizio Mensa presso l'Istituto Penale per Minorenni e l'attiguo Centro di Prima Accoglienza di Quartucciu (CA) - Iniziativa Comunitaria EQUAL IT-G-SAR-051-RASPUTIN. Al termine del progetto, il servizio è proseguito tramite affidamento previa procedura di gara. Il progetto si è concluso nel 2011.
- 2008** Devoluzione del budget accantonato in occasione dei venticinque anni della cooperativa alla Parrocchia B.V. Maria Madre Della Chiesa (Località Frutti d'Oro, Capoterra (CA), a sostegno dei residenti più bisognosi a seguito dell'alluvione di Ottobre 2008
- 2009** Ottenimento nuova certificazione di qualità ISO 9001 relativamente alle seguenti attività: *progettazione ed erogazione di servizi per la Ristorazione collettiva in strutture esternalizzate*
- 2009** Gestione del Servizio Lavanderia Industriale ad acqua all'interno dell'Istituto Penale per Minorenni di Quartucciu (CA), mediante l'attivazione del progetto nazionale "Mi.Ti.Co.". Il progetto si è concluso nel 2011.
- 2013** La cooperativa la Lanterna festeggia i suoi **primi 30 anni** di attività
- 2018** Digitalizzazione dei processi di tracciabilità, rendicontazione, controllo e di verifica delle attività di erogazione dei servizi
- 2018** Vincita del Bando Regionale "Diversity Management", facente parte dei progetti indiretti promossi dall'Unione Europea
- 2019** Ottenimento della certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2015

2.3. Valori e finalità perseguite

La Cooperativa sociale La Lanterna ha lo scopo di **“perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini ed è indirizzata all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi”**.

Ci proponiamo di divenire parte di una società che promuova modalità efficaci e una cultura dell’inclusione in favore delle persone disabili e svantaggiate.

Il compito della nostra cooperativa è dunque quello di offrire un lavoro dignitoso e delle opportunità di inserimento lavorativo a soggetti svantaggiati dando loro la possibilità di crescere, di autorealizzarsi, di socializzare, di migliorare la loro qualità di vita.

Tutto ciò **attraverso**:

- ✓ la costruzione di rapporti con Enti Locali, e con il territorio nel suo insieme attraverso l’ascolto attento dei bisogni emergenti e inespresi al fine di offrire risposte concrete e mirate a esigenze a cui i meccanismi economici del libero mercato non sempre danno piena soddisfazione;
- ✓ l’erogazione di servizi e di attività che rispondano alle esigenze delle comunità locali e che contribuiscano a generare nuove opportunità di occupazione, riservando particolare attenzione alla figura del socio-lavoratore come elemento costitutivo della società cooperativa;
- ✓ lo sviluppo di occasioni di confronto e crescita all’interno delle attività societarie e attraverso la possibilità, aperta a ogni socio, di ricoprire ruoli di responsabilità.

2.4. Oggetto sociale

Considerato lo scopo mutualistico della società, definito nell’articolo 3 dello statuto, i requisiti e gli interessi dei soci in seguito specificati, la cooperativa ha per oggetto diretto, anche mediante appalti e mediante la stipulazione di convenzioni con enti pubblici e con soggetti privati in genere, in particolare le attività elencate in seguito e in modo particolare, ma non esaustivo, quelle volte **all’inserimento lavorativo delle persone svantaggiate** di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381:

Realizzare, in proprio e per conto di terzi, sia mediante la sottoscrizione di convenzioni sia in appalto, servizi di:

- ✓ **pulizia e disinfezione di edifici pubblici e privati e delle relative pertinenze e, in particolare, di asili nido e scuole materne, spiagge, locali, giardini, impianti sportivi e non sportivi, anche mediante la fornitura di mano d’opera e dei materiali eventualmente occorrenti;**
- ✓ **igiene urbana, raccolta differenziata e recupero di rifiuti, con possibilità di commercializzare i materiali di recupero;**
- ✓ **manutenzione ordinaria e straordinaria e ristrutturazione di edifici civili e industriali;**
- ✓ **facchinaggio in genere, carico e scarico di merci, trasporto e trasloco ed esecuzione di tutte le operazioni annesse, anche con l’ausilio di mezzi meccanici e di attrezzature.**

2.5. Contesto di riferimento

La collocazione della nostra cooperativa sia dal punto di vista territoriale che commerciale, nonché l'analisi delle potenzialità e delle risorse ad essa riconducibili, è sempre stata per l'Organo di Direzione un punto fermo nelle sue scelte e decisioni intraprese per la continua evoluzione societaria e imprenditoriale. Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione.

Nello specifico ambito dei servizi alla persona questo momento storico, falciato dalla pandemia in corso, ci mette di fronte a complessità quali:

- la contrazione di risorse a disposizione degli Enti Locali per finanziare le politiche sociali;
- il riemergere del bisogno di partecipazione, di cittadinanza attiva: le persone manifestano nitidamente la necessità di uscire dall'isolamento, di riconnettersi in una rete;
- la capacità delle cooperative di ripensare il loro funzionamento per adeguarlo al nuovo contesto.

È partendo da questa analisi che si configura una nuova realtà socio economica in cui, secondo noi, le cooperative non possono più porsi solo come attuatrici di pratiche ma devono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'Ente Pubblico che della cittadinanza. Avere, quindi, capacità di progettazione e riprogettazione in itinere e capacità di co-progettazione, diventa un differenziale che può supportare l'Ente Pubblico in questo momento di crisi e che può diventare un connettore tra l'Amministrazione Comunale e i cittadini per avviare nuove pratiche come la cogestione di servizi, il mutuo aiuto, la partecipazione ad attività di autogestione.

L'obiettivo è che si verifichi in questo percorso una trasformazione per quanto riguarda la figura del cittadino, che da fruitore del servizio diviene cittadino attivo, parte di un tessuto sociale, consapevole dei cambiamenti sociali ed economici in atto.

È, infatti, la consapevolezza che conduce al protagonismo e alla costruzione di reti, che promuove la coesione sociale e che porta alla modificazione dei comportamenti individuali con una ricaduta anche economica per l'Amministrazione Comunale.

Questo lavoro richiede un costante e attento impegno di formazione che deve coinvolgere tutte le persone attivate nel processo anche se a diversi livelli e in misura differente.

Gli operatori delle imprese sociali sono dunque chiamati a rivedere e a riformulare la loro professionalità, per renderla adeguata ai nuovi scenari.

CAMBIARE e INNOVARE per RICOSTRUIRE, per andare incontro al futuro, anticipandolo e costruendolo con le proprie forze: forgiare con i vecchi materiali, nuove forme e modelli (culturali, comportamentali, organizzativi, gestionali) più adatti ai nuovi scenari. La nostra cooperativa, nei prossimi anni, intende lavorare con impegno in questa direzione.

2.6. Aree territoriali di operatività

Nel 2020 la nostra cooperativa ha operato esclusivamente nel territorio regionale della Sardegna presso i seguenti Comuni:



Cagliari
Dolianova
Gonnosfanadiga
Masainas
Pula
Quartucciu
Siurgius Donigala
Sant'Andrea Frius
Settimo San Pietro
Masullas
San Sperate
Simala
Soleminis
Oristano
Nuoro
Tempio Pausania
La Maddalena
Lanusei

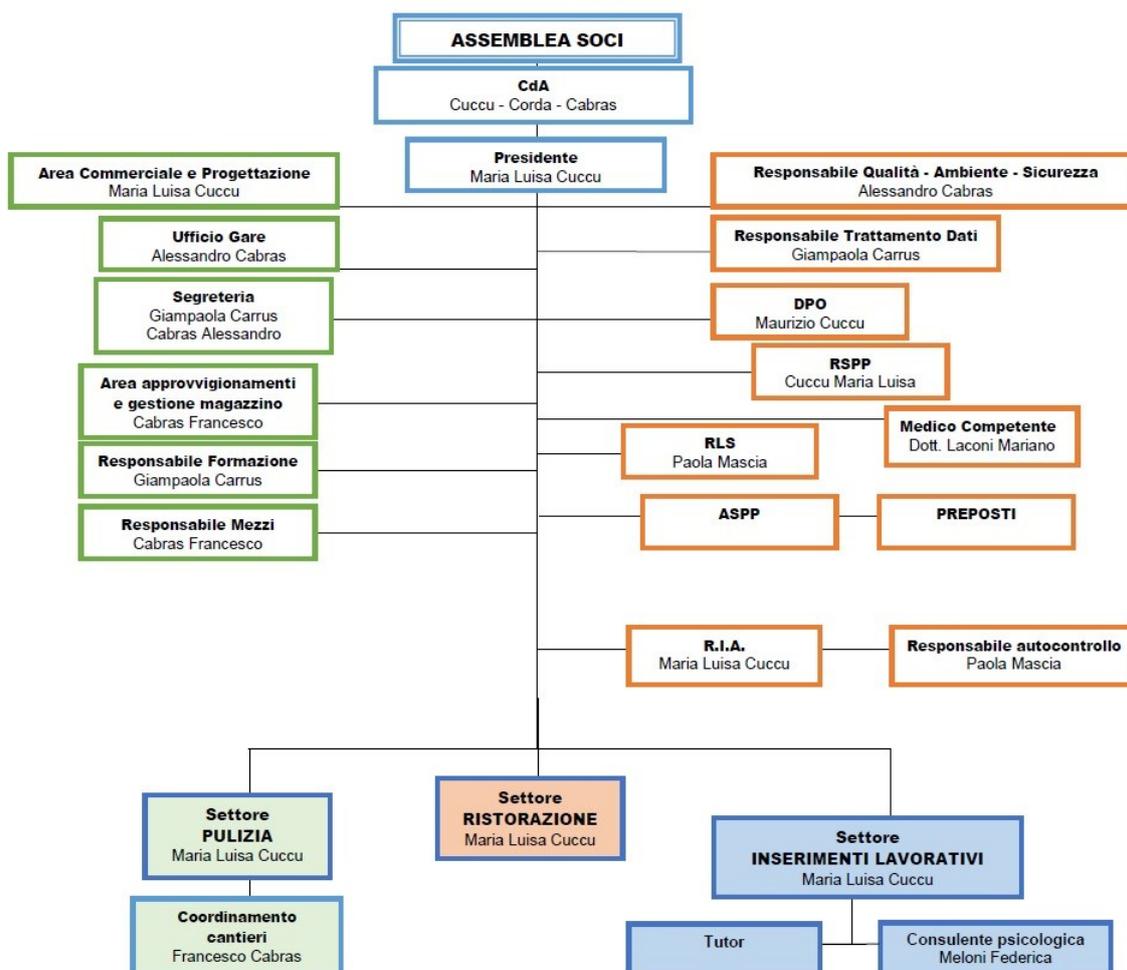
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

3.1. Sistema di governo e controllo

L'organizzazione interna è concepita affinché:

- ✓ siano chiare e condivise l'ideologia e la mission dell'impresa;
- ✓ il vertice esprima i contenuti etici e di trasparenza alla base dell'esistenza dell'azienda stessa e li promuova con forza;
- ✓ ci siano meccanismi per catturare e diffondere la cultura dell'impresa sociale (che è formata dai valori condivisi nell'organizzazione e dalle regole, spesso non scritte, alla base del successo storico dell'impresa);
- ✓ le persone lavorino insieme, affrontino le problematiche e le criticità attraverso un processo sistematico e condiviso;
- ✓ esista un adeguato e tempestivo flusso omnidirezionale delle informazioni all'interno dell'azienda, per migliorare sia la condivisione, sia la capacità di prendere "buone decisioni";
- ✓ si riesca a ottenere il risultato di acquisire le competenze mancanti dall'esterno a costi accessibili alle dimensioni dell'impresa.

Di seguito la presentazione dell'organigramma della Cooperativa :



3.2. Consistenza e composizione del CdA

Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa è investito di più ampi poteri per l'amministrazione e la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa, ad eccezione di quelli espressamente riservati all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione attua le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale ed in genere tutte le operazioni attribuite alla sua competenza dalla legge o dallo Statuto stesso.

Composizione del CdA

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Sesso	Età	Data di prima nomina	Numero mandati	Durata carica
Maria Luisa Cuccu	Presidente del CdA	F	61	04/02/1998	8	3 esercizi
Ignazia Corda	Vicepresidente del CdA	F	73	30/04/2004	6	3 esercizi
Alessandro Cabras	Consigliere	M	45	31/05/2019	1	3 esercizi

Riunioni CdA realizzati nel 2020	3
Riunioni CdA realizzati nel 2019	5
Riunioni CdA realizzati nel 2018	3

3.3. Consistenza e composizione della base sociale



I soci concorrono effettivamente alla gestione della cooperativa partecipando alle assemblee, eleggendo il consiglio di amministrazione e contribuendo alle scelte strategiche di sviluppo.

Rappresentano dunque le fondamenta sopra le quali cresce e si evolve la nostra cooperativa.

Considerata l'importanza della figura del socio e consapevoli del contributo che ciascun individuo può apportare, il principio ispiratore della nostra cooperativa è quello dell'adesione libera e volontaria: le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

Dato generale base sociale

N° soci totali	15	
N° soci ordinari	14	93,3%
N° soci avventori	0	0,0%
N° soci volontari	2	13,3%
N° soci lavoratori	13	86,7%
N° soci svantaggiati	6	40,0%
N° nuovi soci 2020	0	0%

Tra i soci svantaggiati, siamo fieri di accogliere, due persone segnalate dal Centro di Salute Mentale, che attualmente hanno una prospettiva stabile sul piano occupazionale.

Sesso

N° soci maschi	4	26,7%
N° soci femmine	11	73,3%

Età

N° soci dai 20 ai 30 anni	0	0,0%
N° di soci dai 21 ai 40 anni	0	0,0%
N° di soci dai 41 ai 60 anni	10	66,7%
N° di soci oltre i 60 anni	5	33,3%

Anzianità

N° di soci da 0 a 5 anni	4	26,7%
N° di soci da 6 a 10 anni	0	0,0%
N° di soci da 11 a 20 anni	2	13,3%
N° di soci da oltre i 20 anni	9	60,0%

Nazionalità

N° soci italiani	14	93,3%
N° soci Europei non italiani	0	0,0%
N° soci extraeuropei	1	6,7%

Titolo di studio

N° di soci con Laurea	0	0,0%
N° di soci con Diploma	3	20,0%
N° di soci con Licenza media	11	73,0%
N° di soci con licenza elementare	1	7,0%
Altro	0	0,0%

3.4. Democraticità interna e partecipazione degli associati alla vita della cooperativa

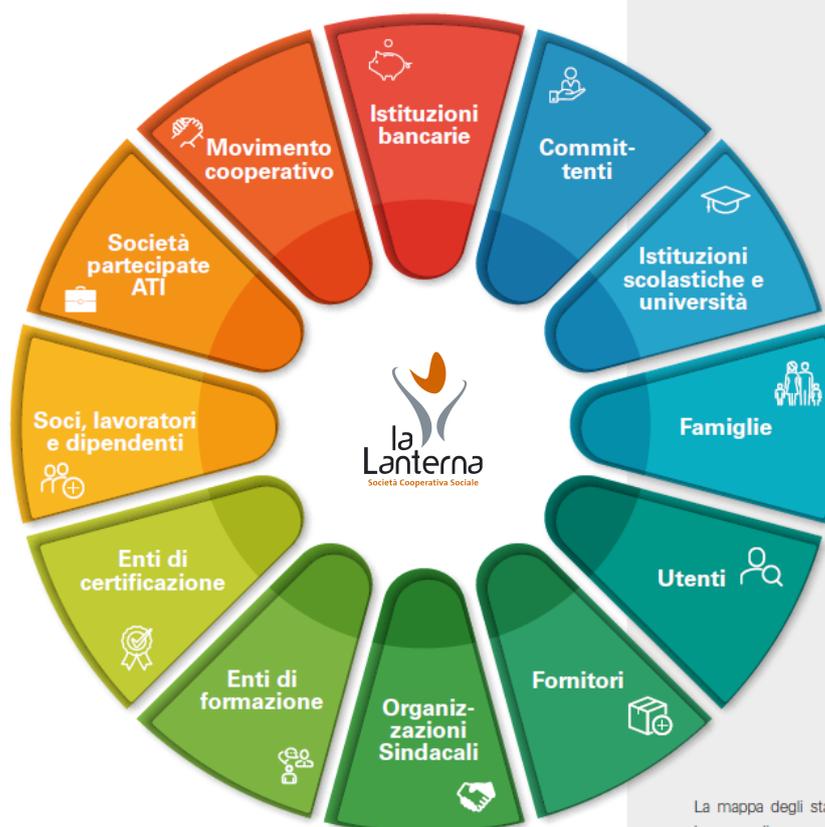
N° di assemblee soci 2020	2
N° di assemblee soci 2019	5
N° di assemblee soci 2018	2

4. STAKEHOLDER

4.1. Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento.

Gli Stakeholders sono i portatori di interesse nei confronti della Cooperativa, ovvero tutti coloro che intrattengono rapporti con la nostra cooperativa per l'adempimento della Mission.

GLI STAKEHOLDER



La mappa degli stakeholder ha lo scopo di rappresentare i principali interlocutori cui la cooperativa si rivolge ai fini della realizzazione della sua missione.

Collegamenti con altri enti del Terzo Settore

Ente del Terzo Settore	Modalità di collegamento
<p>Cellarius società cooperativa sociale Sede legale: Via Platone 5 – 09134 Cagliari Cooperativa Sociale di tipo B nata nel 2006, ha come mission la promozione umana, l'interesse generale della comunità e l'integrazione sociale dei cittadini svantaggiati attraverso le sue principali attività: pulizia, disinfezione, sanificazione ambienti, manutenzione del verde e progettazione sociale</p>	<p>Attività in ATI (Associazione temporanea di impresa) per la gestione in appalto del servizio di pulizia dei locali edifici comunali presso il Comune di Quartucciu</p>

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Questo periodo pandemico passerà alla storia anche per l'incredibile risonanza mondiale della riscoperta dei gesti più semplici, ai quali presi non prestavamo più la giusta attenzione, complici la frenesia e il quotidiano lavoro. Gli sguardi che attraverso le mascherine dovevano sforzarsi di trasmettere paura o coraggio, smorfie di dolore o gioiosi sorrisi.

Sono prepotentemente riemersi i nostri valori più profondi, valori che hanno le radici nella nostra terra: la reciproca fiducia e l'altruismo nel momento del bisogno.

Immersi in una incredibile girandola di cambiamenti, da una settimana all'altra, da un DPCM all'altro, da un contagio all'altro, ci siamo impegnati a garantire sempre uno sguardo carico di sorrisi ai nostri dipendenti.

I rotocalchi lo confermano, i conti non mentono: ci attendono ancora lunghi periodi di difficoltà che progressivamente si stanno già affievolendo, seppure lentamente. Noi abbiamo fatto una scelta di campo netta: **salvaguardare a tutti i costi i posti di lavoro dei nostri dipendenti**. Hanno tutti famiglia, impegni economici, responsabilità. Questa l'abbiamo anche noi nei loro confronti, perché non si sono mai tirati indietro nonostante i contagi o morti tra amici o parenti.

Questa scelta andrà ad incidere sugli equilibri economici interni, per una sostenibilità sociale realmente vissuta ed applicata.

5.1. Tipologia, consistenza e composizione del personale

62
occupati
Dato al 31/12/2020

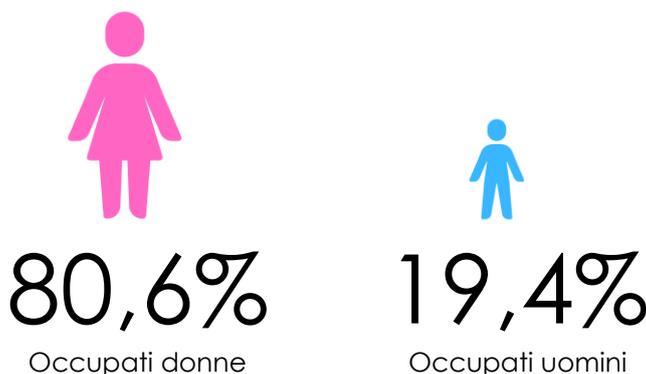
Il capitale umano rappresenta il perno attorno a cui ruota l'attività quotidiana e la prospettiva di sviluppo della nostra cooperativa.

Dopo un primo periodo reciproca conoscenza, i rapporti di lavoro vengono stabilizzati stimolando in tal modo la motivazione dei lavoratori ed il senso di appartenenza alla cooperativa.

Dato generale occupati

Occupati totali	62	
Occupati maschi	12	19,4%
Occupati femmine	50	80,6%
Occupati con svantaggio	16	25,8%*

(* Percentuale media lavoratori svantaggiati registrata al 31/12/2020: 37% (necessaria per il mantenimento dell'iscrizione nella sezione B dell'Albo Regionale delle Cooperative Sociali).



Età

Occupati dai 20 ai 30 anni	1	1,6%
Occupati dai 31 ai 40	6	9,7%
Occupati dai 41 ai 60 anni	42	67,7%
Occupati oltre i 60 anni	13	21,0%

Anzianità

Occupati con anzianità minore di 6 anni	44	71,0%
Dipendenti con anzianità tra i 6 e i 10 anni	3	4,8%
Dipendenti con anzianità dagli 11 ai 20 anni	7	11,3%
Dipendenti con anzianità superiore ai 20 anni	8	12,9%

Titolo di studio

Occupati con Laurea	3	4,8%
Occupati con Diploma	11	17,7%
Dipendenti con Licenza media	46	74,2%
Dipendenti con licenza elementare	2	3,2%

Figure professionali

Amministrativi	3	4,8%
Addetti alle pulizie e operai	59	95,2%

Inquadramento contrattuale

N° dipendenti A1	24	38,7%
N° dipendenti A2	15	24,2%
N° dipendenti B1	4	6,5%
N° dipendenti C1	7	11,3%
N° dipendenti C2	0	0,0%
N° dipendenti C3	0	0,0%
N° dipendenti D1	0	0,0%
N° dipendenti D2	0	0,0%
N° dipendenti D3	0	0,0%
N° dipendenti E1	0	0,0%
N° dipendenti E2	1	1,6%
N° dipendenti F1	0	0,0%
N° dipendenti F2	0	0,0%

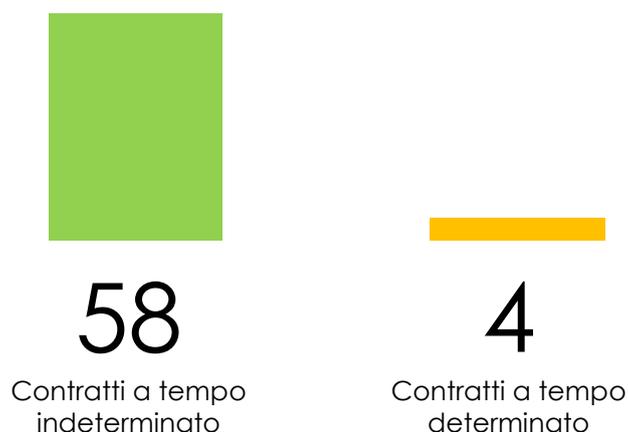
Inquadramento contrattuale lavoratori con CCNL Pulizie

N° dipendenti Livello 1	0	0,0%
N° dipendenti Livello 2	11	17,7%
N° dipendenti Livello 3	0	0,0%
N° dipendenti Livello 4	0	0,0%
N° dipendenti Livello 5	0	0,0%
N° dipendenti Livello 6	0	0,0%

Tipologia contrattuale

Totale contratti a tempo indeterminato	58	
Totale contratti a tempo indeterminato dipendenti maschi	9	15,5%
Totale contratti a tempo indeterminato dipendenti femmine	49	84,5%
Totale part time	57	98,3%
Totale full time	1	1,7%

Totale contratti a tempo determinato	4	
Totale contratti a tempo determinato dipendenti maschi	2	50,0%
Totale contratti a tempo determinato dipendenti femmine	2	50,0%
Totale part time	4	100,0%
Totale full time	0	0,0%



Cessazioni

Totale Cessazioni (dimissioni, licenziamenti, pensionamenti)	23	
Cessazioni dipendenti maschi	3	13,0%
Cessazioni dipendenti femmine	20	87,0%

Assunzioni

Totale nuove assunzioni (da disoccupato/tirocinante a occupato)	20	
Nuove assunzioni dipendenti maschi	5	25,0%
Nuove assunzioni dipendenti femmine	15	75,0%

Stabilizzazioni

Totale stabilizzazioni (da determinato a indeterminato)	5	
Totale stabilizzazioni dipendenti maschi	3	60,0%
Totale stabilizzazioni dipendenti femmine	2	40,0%

Tirocinanti

Tirocinanti totali	1	
Tirocinanti maschi	1	100,0%
Tirocinanti femmine	0	0,0%

Volontari

Volontari totali	0	
Volontari maschi	0	0%
Volontari femmine	0	0%
Volontari in Servizio Civile	0	0%

Infortuni

	2020	2019	2018
N° di infortuni professionali	2	2	2
N° di malattie professionali	0	0	0

Turn-over

N° assunzioni totali	20
N° di cessazioni totali (dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, etc)	23
Organico medio al 31/12	62
% Turn over	0,69

5.2. Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Argomento	N° totali dipendenti impegnati	Monte ore totale
Salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs n° 81 del 2008)	10	8

5.3. Contratto di lavoro applicato ai dipendenti

La nostra cooperativa applica i seguenti contratti di lavoro:

- ✓ **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle cooperative sociali e loro consorzi**
- ✓ **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi**

5.4. Emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti

Consiglio di amministrazione				
Nome e cognome	Carica ricoperta	Compensi	Retribuzioni	Indennità di carica
Cuccu Maria Luisa	Presidente CdA	0 €	0 €	0 €
Corda Ignazia	Vicepresidente CdA	0 €	0 €	0 €
Cabras Alessandro	Consigliere	0 €	0 €	0 €

5.5. Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Ai sensi dell'art. 16, comma 1 del Codice del Terzo Settore la nostra cooperativa **dichiara di aver rispettato** il principio secondo cui «la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda».

Retribuzione annua lorda minima lavoratore	16.376,70€
Retribuzione annua lorda massima lavoratore	37.575,57€

La "Retribuzione annua lorda minima" e la "Retribuzione annua lorda massima" applicata in cooperativa è stata calcolata sulla base dei compensi giustificabili attraverso le buste paghe e con l'aggiunta di eventuali indennità e contributi aggiuntivi, riconosciuti. Il dato della retribuzione lorda minima, riferendosi ad un contratto part-time è stato riparametrato rispetto al contratto full time della retribuzione lorda massima, per uniformità di valutazione.

5.6. Diversity management

Nel mese di Maggio 2018 la Cooperativa si è aggiudicata il finanziamento relativo al Bando Regionale "**DIVERSITY MANAGEMENT**", facente parte dei progetti indiretti finanziati dall' Unione Europea. *Asse prioritario 2 – INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTÀ. Azione 9.2.4 "Sostegno alle imprese per progetti integrati per l'assunzione, l'adattamento degli ambienti di lavoro, la valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro. Avviso per la "Concessione di aiuti alle imprese per la realizzazione di misure per la promozione del Diversity Management". Importo finanziato € 27.750,00*

Il bando ha rappresentato e rappresenta tuttora, un'importante opportunità e strumento di crescita, formazione e valorizzazione delle risorse umane.

In sintesi, l'obiettivo del progetto è quello di lavorare sui pregiudizi presenti all' interno della Cooperativa e migliorare le potenzialità di ciascun soggetto coinvolto, in termini di comunicazione e relazioni interpersonali.



In questo quadro, il Diversity Management si è delineato come un'insieme di pratiche aziendali, finalizzate alla valorizzazione e al rispetto di tutte le diversità presenti nel contesto organizzativo, in grado di creare un clima aperto e inclusivo, nonché ad una cultura in cui i lavoratori sono promossi per i loro meriti e le opportunità di crescita e di successo sono a disposizione di tutti.

Tra le attività erogate all'interno del progetto Diversity Management segnaliamo: la definizione e applicazione di un codice di condotta, l'organizzazione di seminari informativi, lo sviluppo di piani di riorganizzazione del lavoro, la progettazione di opuscoli informativi e pagine web dedicate. Un'ulteriore attività, risultata estremamente efficace, è stata quella dell'apertura di uno **sportello d'ascolto per il personale**.

Attraverso lo sportello d'ascolto, gestito dalla nostra consulente psicologica, Dott.ssa Meloni Federica Maura Meloni, è stata posta l'attenzione sul clima percepito dai lavoratori e sulle azioni necessarie a migliorare gli aspetti critici.

Attraverso lo sportello d'ascolto è stata offerta un'assistenza a tutto il personale dipendente rispetto alle tematiche relative al Diversity Management e alla qualità del clima nel contesto lavorativo.

A tutto il personale è stato garantito inoltre un servizio telefonico e via mail, soprattutto per coloro che lavorano fuori dalla provincia di Cagliari e un accesso allo sportello su appuntamento.

Al termine del progetto, è stata fatta un'analisi della soddisfazione percepita dal personale rispetto alle azioni messe in campo.

Tra le azioni realizzate come più soddisfacenti emergono la partecipazione ai seminari (40%), la partecipazione a piani di riorganizzazione del lavoro (20%), la presa visione di opuscoli informativi (17%), la partecipazione a sportelli di assistenza/ascolto (13%) e infine la visione di pagine web (10%).

Al quesito "Si ritiene soddisfatto delle azioni poste in essere dal Diversity Manager?", gli intervistati rispondono pienamente soddisfatto (il 44%) e soddisfatto (il 56%).

Le persone intervistate ritengono che le azioni realizzate hanno inoltre favorito il benessere lavorativo, il 33% in modo pienamente soddisfacente, il 67% in modo soddisfacente.

In generale si rileva una risposta positiva al contributo delle azioni realizzate nella valorizzazione delle risorse umane, in modo pienamente soddisfacente (33%), e in modo soddisfacente (67%).

Gli intervistati ritengono che le diversità presenti in Cooperativa siano state affrontate in modo soddisfacente (pienamente soddisfacente 33%, in modo soddisfacente 67%).

Nello specifico si rileva che le azioni realizzate hanno favorito l'inclusione sociale e lavorativa nel contesto aziendale in modo pienamente soddisfacente (37%) e in modo soddisfacente (63%).

CODICE DI CONDOTTA DIVERSITY MANAGEMENT

Articolo 1

La Cooperativa la Lanterna si impegna a far sì che tutte le persone abbiano uguale accesso a lavoro, servizi e programmi indipendentemente da caratteristiche personali non correlate a prestazioni, competenza, conoscenze o qualifiche. Riconosciamo e promuoviamo il valore positivo della diversità.

Articolo 2

La Cooperativa la Lanterna vieta molestie e discriminazioni basate su sesso, razza, colore, religione, credo, età, origine etnica, origine nazionale, stato civile, gravidanza, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica e/o condizione personale.

Articolo 3

La Cooperativa la Lanterna si aspetta anche che, come parte fondamentale della modalità della Cooperativa di portare avanti le attività, il CDA, i dipendenti, i soci mantengano un ambiente privo di discriminazioni (incluse molestie, bullismo o ritorsioni) in qualsiasi momento e in qualsiasi occasione di attività legata alla Cooperativa o partecipino a progetti, processi, eventi o attività della Lanterna.



6. LE NOSTRE ATTIVITÀ

La nostra cooperativa eroga le seguenti attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs 112/2017:

Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4.

Nello specifico le attività di interesse generale si sono concretizzate attraverso l'erogazione dei seguenti servizi:

- **Servizi di pulizia, igienizzazione e sanificazione**
- **Servizi di facchinaggio**
- **Gestione di cantieri occupazionali finalizzati all'inserimento lavorativo con assunzione, finanziati da fondi comunali o regionali tramite il "Programma Lavoras"**

In particolare attraverso la gestione dei cantieri occupazionali, abbiamo attivato **n° 10 contratti di lavoro destinati a beneficiari**, segnalati dalle Amministrazioni Comunali, che, non usufruendo di altre sovvenzioni pubbliche o indennità di disoccupazione e/o mobilità, si trovano in condizioni di disoccupazione o inoccupazione, il cui nominativo verrà fornito direttamente dall'Amministrazione Comunale.

Cantiere occupazionale Comune di Simala	Cantiere occupazionale Comune di Masainas	Cantiere occupazionale Comune di Siurgus Donigala "Programma Lavoras"
3 beneficiari	2 beneficiari (con progetto personalizzato di inserimento)	4 beneficiari

Relativamente alle attività di pulizia, igiene e sanificazione, la pandemia ha messo in luce l'importanza sociale di tali servizi. Attività spesso considerate, con superficialità e snobbismo, minori, ora sono diventate fondamentali per la tutela della salute della nostra comunità.

Progetti di inserimento lavorativo di persone svantaggiate

Nell'anno 2020, causa le forti limitazioni causati dalla pandemia in corso, non sono stati avviati progetti di inserimento di persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 381/1991. Al contrario, negli anni precedenti la Cooperativa la Lanterna ha perfezionato un percorso strutturato per gli inserimenti lavorativi dei soggetti svantaggiati, rispettando la sua "Mission", ovvero, poter dare una prospettiva di vita personale e familiare completata dall'occupazione lavorativa, supportata da azioni concrete.

Progetti di inserimento relativi all'anno 2019
N° 3 progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del Comune di Quartucciu
N° 2 progetti in collaborazione con il Servizio Sociale del Comune di Masainas
Progetti di inserimento relativi all'anno 2018
N° 1 progetto in collaborazione con il CSM di Cagliari Asl 8
N° 2 progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del Comune di Quartucciu
N° 1 progetto in collaborazione con il SerD di Quartu e la Comunità Terapeutica il Ponte



Ogni progetto di inserimento lavorativo viene strutturato considerando la specificità e la storia dell'individuo, vengono focalizzati i reali bisogni dando la possibilità alle persone inserite di sperimentarsi in contesi produttivi. Il progetto è pertanto strettamente individuale, vengono valutate e valorizzate le risorse psicosociali, incrementate le competenze tecniche e relazionali.

Tale intervento consiste nel costruire ed implementare progetti personalizzati di inclusione partendo dalla multiproblematicità espressa e dalla dimensione sociale (famiglia, servizi, territorio, luogo di lavoro), che valutino e valorizzino congiuntamente diversi aspetti della vita di ciascun destinatario dell'intervento.

La metodologia per l'inserimento lavorativo parte dalla premessa che il lavoro costituisce una dimensione che consente alle persone:

- l'assunzione di un ruolo attivo in ordine alla creazione di condizioni per un'autosufficienza economica;
- l'esercizio di responsabilità attraverso l'assunzione di impegni, di comportamenti ed il rispetto delle regole sociali presenti nel mondo del lavoro;
- il ricorso ad opportunità per una qualificazione professionale e l'acquisizione di uno status occupazionale che facilita la mobilità verso il mercato del lavoro.

Gli obiettivi generali dell'azione sono riconducibili essenzialmente alla finalità di inserire i soggetti in condizione di svantaggio in attività occupazionali, promuovendo il mantenimento ed il potenziamento delle capacità personali.

L'accompagnamento al lavoro diventa occasione di responsabilizzazione della persona, di presa di coscienza dell'altro e di un sistema di relazioni sociali, di valorizzazione di attitudini, aspirazioni, "competenze in fieri" e più in generale di sperimentazione di sé.

Gli obiettivi generali riguardano pertanto:

- dare sostegno alla persona attraverso il lavoro per favorire l'autonomia e l'indipendenza a livello individuale, economico e professionale;
- favorire il processo di transizione dalla condizione di disagio e disoccupazione alla condizione di inserimento in un contesto produttivo e formativo;
- favorire una connessione tra i Servizi, il Centro di Salute mentale ed eventuali altri Servizi coinvolti.

Gli obiettivi specifici si distinguono nello specifico due tipologie di obiettivi, la prima riguarda gli **obiettivi sociali**, che si riferiscono al contesto di vita della persona per cui si elaborerà il progetto di inserimento lavorativo, ovvero al "saper essere"; la seconda tipologia riguarda gli **obiettivi tecnici**, riguardano la sfera delle competenze, il "saper fare".

Lavori di pubblica utilità

La cooperativa La Lanterna ha stipulato una convenzione con il Ministero della Giustizia, che consente l'inserimento presso la nostra organizzazione, di condannati da parte dei Tribunali, dei Giudici di Pace, nonché delle Corti d'Appello, alla pena del lavoro di pubblica utilità, nei cui confronti è stata concessa la sospensione del procedimento con messa alla prova subordinata alla prestazione di lavoro di pubblica utilità non retribuita in favore della collettività.

Le attività di pubblica utilità non retribuita in favore della comunità, che si svolgono presso la nostra organizzazione, hanno oggetto le seguenti prestazioni:

- pulizia uffici e locali gestiti in appalto pubblico;
- manutenzione del verde;
- supporto all'interno delle cucine dei locali gestite in appalto;
- supporto amministrativo e contabile;
- ogni altra attività di lavoro di pubblica utilità connessa alla professionalità degli interessati e alle finalità della cooperativa.

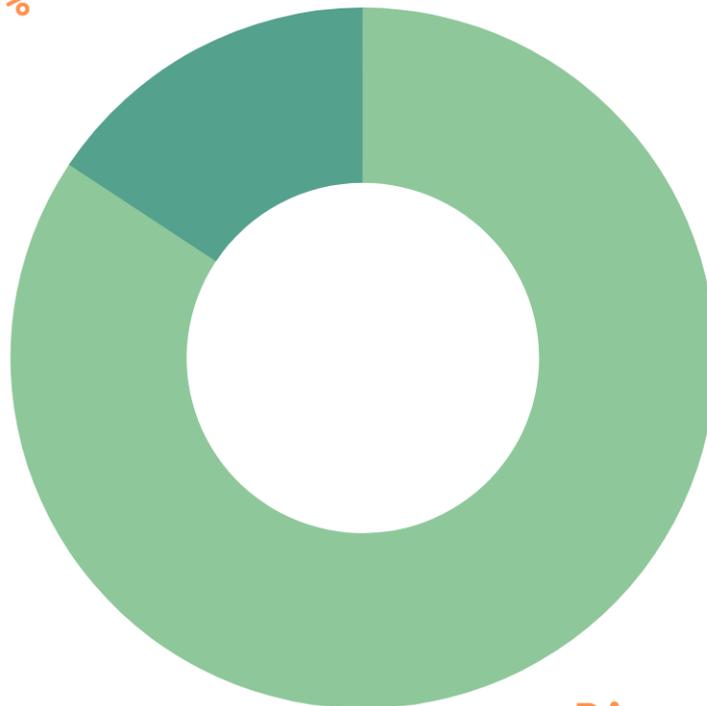
Lavori di pubblica utilità – N° condannati coinvolti		
2020	2019	2018
<p style="text-align: center;">1</p> <p><i>(Inserimento proseguito e concluso nel 2021)</i></p>	<p style="text-align: center;">2</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p><i>(Di cui 1 conclusosi nel 2019 e 1 in affidamento terapeutico attivo a tutt'oggi).</i></p>

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

7.1. Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

	2020	2019	2018
Ricavi da Enti Pubblici	741.586,23 €	718.815,29 €	758.842,18 €
Ricavi da Privati	138.036,42 €	131.988,09 €	117.326,82 €
Totale	879.622,65 €	850.803,38 €	876.169,00 €

Ricavi privati
15.7%



Ricavi pubblici
84.3%

Dettaglio ricavi

Servizio/attività erogata	Committente	Pubblico/Privato	Ricavi
Servizi di facchinaggio	Associazione Enti Locali per le Attività Culturali e di Spettacolo	Privato	3.455,00 €
Servizi di pulizia	Associazione Tersicoreat	Privato	720,00 €
Servizi di pulizia e facchinaggio	C.A.C.I.P.	Privato	29.863,25 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Cagliari Ro-Ro Terminal S.r.L.	Privato	16.407,00 €
Servizi di pulizia	Combined Terminal Operators S.r.L.	Privato	15.248,76 €
Servizi di tutoraggio	Elan Soc. Coop. Soc.	Privato	377,96 €
Servizi di pulizia	Fradelloni Raffaele & Figli S.p.A.	Privato	22.614,75 €
Servizi di pulizia	Il Mio Mondo Soc. Coop. Soc.	Privato	425,50 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Impresa Becciu Gs	Privato	150,00 €
Servizi di pulizia	Impresa Portuale di Cagliari	Privato	9.769,20 €
Servizi di pulizia	Centro Panta Rei Sardegna	Privato	6.867,00 €
Servizi di pulizia	Trascriviamo.it	Privato	420,00 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Unit S.r.L.	Privato	29.670,50 €
Servizi di pulizia	User.Med. S.r.L.	Privato	2.047,50 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Azienda per la Tutela della Salute (ex-ASL n° 8 di Cagliari)	Pubblico	156.443,92 €
Servizi di pulizia	Comune di Dolianova	Pubblico	54.359,04 €
Servizi di pulizia	Comune di Gonnosfanadiga	Pubblico	9.537,84 €
Servizi di inserimento lavorativo con assunzione	Comune di Masainas	Pubblico	8.034,78 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Comune di Pula	Pubblico	17.168,20 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Comune di Quartucciu	Pubblico	72.255,00 €
Servizi di pulizia	Comune di Sant'Andrea Frius	Pubblico	20.471,79 €
Servizi di pulizia e sanificazione	Comune di Settimo San Pietro	Pubblico	37.935,97 €
Servizi di inserimento lavorativo con assunzione	Comune di Simala	Pubblico	47.330,77 €
Servizi di pulizia	Comune di Soleminis	Pubblico	24.711,88 €
Servizi di pulizia	Corte d'Appello di Cagliari	Pubblico	234.612,33 €
Servizi di pulizia	Direzione Didattica Statale	Pubblico	1.350,00 €
Servizi di pulizia	Ordine degli Avvocati di Nuoro	Pubblico	2.568,00 €
Servizi di pulizia e igienizzazione	Parco Naturale Regionale di Molentargius Saline	Pubblico	35.064,32 €
Servizi di inserimento lavorativo con assunzione tramite "Programma Lavoras"	Comune di Siurgus Donigala	Pubblico	8.658,23 €
Servizi di disinfezione	Tribunale di Lanusei	Pubblico	1.188,12 €
Servizi di disinfezione	Tribunale di Oristano	Pubblico	9.896,04 €

	2020	2019	2018
Contributi pubblici	39.913,33 €	23.776,69 €	34.980,74 €
Contributi privati	0 €	0 €	0 €
Totale	39.913,33 €	23.776,69 €	34.980,74 €

	2020	2019	2018
Donazioni 5 per mille	0 €	0 €	0 €

Dettaglio contributi pubblici ricevuti

Causale	Soggetto erogatore	Valore	Data incasso
Legge Regionale 22/04/1997 N.16 "Norme per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione Sociale" - Regolamento (UE) N. 1407 della Commissione Europea del 18/12/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "De Minimis"	Regione Autonoma della Sardegna	15.510,73 €	16/02/2021
Legge Regionale 27/02/1957, N. 5 (Bando 2016: quota di competenza 2020)	Regione Autonoma della Sardegna	10.559,60 €	06/04/2021
Deduzione forfettaria per lavoro dipendente nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia	Regione Autonoma della Sardegna	13.843,00 €	-

Patrimonio	2020	2019	2018
Capitale sociale	22.154 €	22.154 €	22.154 €
Totale riserve	235.433 €	197.305 €	157.594 €
Utile/perdita di esercizio	27.424 €	39.307 €	40.939 €
Totale patrimonio netto	258.010 €	258.766 €	220.687 €

Conto economico	2020	2019	2018
Risultato netto di esercizio	27.424,00 €	39.307 €	40.939 €
Eventuali ristorni a c. economico	13.000,00 €	- €	- €
Valore del risultato di gestione	28.896,00 €	42.651 €	44.587 €

Valore della produzione	2020	2019	2018
Valore della produzione	905.363,00 €	875.860 €	948.885 €

8. LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE

LA NOSTRA COOPERATIVA SOSTIENE GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'AGENDA 2030 e vuole contribuire alla crescita, al miglioramento e allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui operiamo e degli attori che compongono la sua catena del valore.

Nello specifico agiamo e agiremo in futuro con azioni concrete di sensibilizzazione orientate a supportare il raggiungimento dei seguenti obiettivi e target:

Obiettivo 12 – Consumo e produzioni responsabili

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

Target e strumento di attuazione 12.5. Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo

Obiettivo 13 – Lotta contro il cambiamento climatico

Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

Target e strumento di attuazione 13.3. Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.

A conferma della nostra attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, la nostra organizzazione è in possesso dal 2018 della certificazione ambientale ai sensi della Norma UNI IN ISO 14001:2015



Attraverso il sistema di gestione ambientale, la cooperativa si impegna a:

- rispettare tutti gli obblighi normativi cogenti riguardanti la tutela dell'ambiente inclusi i Criteri Ambientali Minimi (CAM) per l'affidamento dei servizi di pulizia di edifici ed altri ambienti ad uso civile in ambito pubblico;
- utilizzare sistemi e procedure di pulizia a ridotto impatto ambientale finalizzati alla riduzione dei consumi energetici, idrici e dei rifiuti prodotti;
- utilizzare strumenti e macchinari con elevati livelli di efficienza energetica;
- utilizzare prodotti per la pulizia ecologici con etichettatura ambientale (Ecolabel e/o Nordic Swan Eco-Label);
- formare e sensibilizzare tutto il personale sulle corrette procedure di gestione del servizio al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali.



Documento redatto in collaborazione con:

