

Bilancio Sociale
2021





Bilancio Sociale **2021**

Lettera della Presidente

In questi ultimi anni di emergenza sanitaria abbiamo riscoperto, attraverso i nostri occhi e l'incrocio degli sguardi altrui, la bellezza del guardarci, l'attenzione a uno sguardo che esprime tutto: paura, smarrimento, sofferenza, ma anche fiducia, solidarietà e amore.

Questa situazione ci ha fatto riscoprire quanto i valori in cui crediamo, quali la mutualità e la garanzia di un reciproco aiuto, siano fondamentali.

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

Consapevoli dell'attuale crisi economica, la nostra scommessa è essere in grado di garantire il lavoro e l'erogazione dei servizi che mettano al centro la persona, pur nelle difficoltà che siamo costretti ad affrontare.

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, il cui fine è rendere sempre più democratico il sistema economico dei nostri giorni.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maria Luisa Cuccu'.

MARIA LUISA CUCCU

Presidente La Lanterna Soc. Coop. Soc.



4 **PREMESSA METODOLOGICA**

1

IDENTITÀ

- 5 Chi siamo
- 7 La nostra timeline
- 8 Mission e valori
- 8 Oggetto sociale
- 9 Cosa facciamo
- 13 Il contesto di riferimento
- 14 Aree territoriali di operatività

2

GOVERNANCE E ASSETTO SOCIETARIO

- 15 La struttura organizzativa
- 16 Consiglio di Amministrazione
- 16 Assemblea dei Soci
- 17 Principali stakeholders

3

LAVORO E WELFARE AZIENDALE

- 18 Occupati al 31-12-2021
- 19 Inquadramento contrattuale
- 20 Attività di formazione e valorizzazione
- 21 Andamento annuale
- 21 Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti
- 21 Retribuzione annua lorda
- 22 Diversity Management

4

VALORE ECONOMICO

- 23 Provenienza delle risorse economiche
- 24 Costo del lavoro
- 24 Situazione economico-finanziaria

5

SVILUPPO SOSTENIBILE

- 26 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile

27 **DESIGN CREDITS**



Premessa Metodologica

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. L'intento è offrire un'informazione strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio. L'informazione fornita dal bilancio sociale è infatti ulteriore rispetto a quella meramente economica e finanziaria, e dà ai soggetti interessati la possibilità di conoscere il valore aggiunto generato dalla nostra organizzazione ed effettuare una comparazione dei risultati conseguiti nel tempo.

Inoltre, il presente bilancio deve essere visto non solo nella sua funzione di rendiconto consuntivo, 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 terzo bilancio sociale che la nostra cooperativa redige dalla sua nascita ed è relativo all'esercizio 2021. Il documento è stato facendo riferimento alle linee guida dell'Agenzia per il Terzo Settore (ex Agenzia per le Onlus), 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 attraverso una ideale tripartizione, che, a sua volta, può riassumersi nelle tre premesse fondamentali del fare impresa sociale:

cosa facciamo

come lo facciamo

perché lo facciamo

Nelle pagine che seguono:

- 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 e di utilizzo delle informazioni;
- rappresentiamo le informazioni in modo imparziale senza distorsioni d'interesse;
- esponiamo i dati in modo oggettivo, senza sovra/sottostimare i dati positivi e/o negativi;
- rendicontiamo le attività e i risultati sociali nell'anno di riferimento.



Chi siamo

La cooperativa sociale **La Lanterna** nasce nel 1983 come cooperativa di produzione e 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. Queste ultime comprendono tutt'oggi donne nubili, separate o vedove, madri con minori a carico e soggetti segnati da situazioni personali e culturali gravemente compromesse. Il presupposto culturale e concettuale di tale proposta è fin da allora 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, allo stesso tempo, uno strumento idoneo a raggiungere un'autonomia economica e personale alternativo rispetto ad azioni di tipo meramente assistenzialistico. Fin dalla sua costituzione, la cooperativa opera tramite convenzione e/o appalto nel settore delle pulizie di edifici pubblici e privati e delle relative pertinenze, generando lavoro per circa settanta dipendenti e permettendo loro di raggiungere obiettivi di autonomia e indipendenza a livello individuale ed economico, oltre all'acquisizione di competenze professionali e alla sperimentazione di ruoli lavorativi e sociali, in alcuni casi mai ricoperti prima.

Nel 1999, la società **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 soffrano di condizioni di svantaggio ed emarginazione. Tra i destinatari di tale finalità, sono inclusi i soggetti in carico ai servizi pubblici, privilegiando l'inserimento di persone con disagio psichico o con tipologie di svantaggi differenti.

Nel 2002, la cooperativa sceglie 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 del servizio di inserimento lavorativo, tale adesione garantisce a **La Lanterna** un nuovo valore per le attività di progettazione ed erogazione di servizi per la ristorazione collettiva in strutture esternalizzate. Nel 2009, la nostra organizzazione avvia l'aggiornamento delle proprie certificazioni alla nuova versione prevista dalla norma UNI EN ISO 9001 e, con l'obiettivo di ridurre il più possibile gli impatti ambientali potenzialmente derivanti dai servizi erogati, segue nel 2019 un ulteriore aggiornamento con 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 Lanterna** si aggiudica il finanziamento per il bando regionale "Diversity Management", facente parte dei progetti promossi dall'Unione Europea. Il programma costituisce un'importante opportunità e rappresenta tutt'oggi uno strumento di crescita, formazione e valorizzazione delle proprie 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 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 per stampanti, garantisce l'efficientamento delle ore lavorative del personale amministrativo impiegato nella rendicontazione contabile e fiscale delle attività produttive che **La Lanterna** ha in oggetto.

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 | Fax

+39 070 281247

Cellulare

+39 320 768 28 80

Mail

info@cooplalanterna.it

PEC

cooplalanterna@pec.it

Web sites

www.cooplalanterna.it

www.impresadipulizialalanterna.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

La nostra timeline

1999

Trasformazione in cooperativa sociale di tipo B

2002

Ottenimento della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001 relativamente alle attività di 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

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

2013

La cooperativa **La Lanterna** festeggia i suoi primi 30 anni di attività

Vincita del bando regionale "Diversity Management", facente parte dei progetti indiretti promossi dall'Unione Europea



1983

Fondazione della società come cooperativa di produzione e lavoro



Erogazione dei primi servizi di pulizia presso asili nido, uffici provinciali e centro SeSi di Via Cadello, Cagliari (CA)



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, e si è concluso nel 2011)



2009

Ottenimento della nuova certificazione di qualità ISO 9001 relativamente alle attività di progettazione ed erogazione di servizi per la ristorazione collettiva in strutture esternalizzate



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)



2018

Digitalizzazione dei processi di tracciabilità, rendicontazione, controllo e verifica delle attività di erogazione dei servizi



2019

Ottenimento della certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2015



Mission e valori

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 e/o di servizi. La nostra organizzazione si propone di divenire parte di una società che promuova una cultura dell'inclusione con modalità efficaci e 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 ai soggetti svantaggiati, dando loro la possibilità di crescere, di autorealizzarsi, di socializzare e di migliorare la loro qualità di vita.

Tutto ciò avviene 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.



Oggetto sociale

Considerati lo scopo mutualistico della società - definito nell'articolo 3 dello statuto - e i requisiti e gli interessi dei soci specificati nel prossimo capitolo, la cooperativa ha per oggetto diretto, mediante appalti e tramite la stipulazione di convenzioni con enti pubblici e soggetti privati in genere, le attività elencate di 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*, ovvero realizzare in proprio e per conto di terzi, sia mediante la sottoscrizione di convenzioni, che 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 manodopera 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.

Cosa facciamo

La nostra cooperativa eroga, come attività di interesse generale previste dall'art. ex-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 concretizzano attraverso l'erogazione di...



Gestione di cantieri occupazionali finalizzati all'inserimento lavorativo con assunzione, finanziati da fondi comunali e/o regionali tramite il programma "Lavoras"

Ogni progetto di inserimento lavorativo viene strutturato considerando la specificità e la storia dell'individuo, e si focalizza sui reali bisogni di quest'ultimo, dandogli la possibilità di sperimentarsi in un contesto produttivo. Il progetto è pertanto strettamente individuale; vengono valutate e valorizzate le risorse psicosociali e si incrementano le competenze tecniche e relazionali. Tale intervento consiste nel costruire e implementare dei progetti personalizzati di inclusione che valutino e valorizzino congiuntamente i diversi aspetti della vita di ciascun destinatario dell'intervento, partendo dalla multiproblematicità espressa e dalla dimensione sociale (la famiglia, i servizi, il territorio, il luogo di lavoro).

La metodologia per l'inserimento lavorativo parte da una specifica premessa. 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 e del rispetto delle regole sociali presenti nel mondo del lavoro;
- **il ricorso a 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 e 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** mirano pertanto a:

- **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, in due tipologie: la prima riguarda gli **obiettivi sociali**, che si riferiscono al contesto di vita della persona per cui si elabora il progetto di inserimento lavorativo (il "saper essere"); la seconda tipologia riguarda gli **obiettivi tecnici**, ovvero la sfera delle competenze (il "saper fare").

Attività di inserimento lavorativo nel 2021

La cooperativa **La Lanterna**, durante il 2021, ha ripreso le attività relative agli inserimenti lavorativi dopo il blocco legato alla situazione pandemica dell'anno 2020. Attraverso i percorsi personalizzati, si è lavorato al potenziamento delle capacità di vita, che vanno dall'accompagnamento educativo all'orientamento, fino all'ottenimento di un equilibrio ottimale tra lavoro e benessere personale, favorendo il reinserimento sociale e l'acquisizione di competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro, e migliorando le potenzialità occupazionali dei beneficiari.

Nel 2021 sono stati intrapresi 3 percorsi di messa alla prova in convenzione con l'**Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna (U.E.P.E.)** di Cagliari e sono stati conclusi 4 progetti personalizzati:

- progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del **Comune di Quartucciu** (utente **A**);
- progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del **Comune di Quartucciu** (utente **B**);
- progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del **Comune di Quartu Sant'Elena** (utente **C**);
- progetto in collaborazione con il Servizio Sociale del **Comune di Quartucciu**, (utente **D**).

Questi percorsi di inserimento sono stati caratterizzati da criticità legate alle caratteristiche personali degli utenti e alla loro situazione generale. Ci si è trovati spesso in difficoltà nel momento precedente all'inserimento lavorativo e in diversi casi si sono svolti i colloqui di valutazione e illustrazione dei progetti di inserimento lavorativo senza finalizzare i progetti stessi. Le persone coinvolte in tali valutazioni hanno rifiutato l'incarico. Nel 2021, inoltre, non è stato possibile inserire nel percorso di inserimento gli incontri di gruppo; le motivazioni riguardano diversi aspetti, ma le maggiori difficoltà sono comunque legate alla situazione di pandemia.

Il numero di inserimenti nel 2021 è stato ridotto, non c'è stata convergenza dei periodi tra i vari inserimenti, ma, soprattutto, le caratteristiche personali e individuali non hanno favorito il lavoro di gruppo. Sono stati comunque svolti i colloqui individuali, durante i quali sono state compilate le schede personali di ciascun individuo. Nel buon andamento degli inserimenti lavorativi, si ritiene importante che i beneficiari co-partecipino alla stesura degli obiettivi del loro percorso e si sentano promotori del proprio benessere lavorativo e della propria crescita personale e professionale. L'idea di base è che si passi insieme dal concetto di presa in carico totale al concetto di co-progettazione con la persona, che non è più soltanto un utente, ma è egli stesso parte del progetto a tutti gli effetti. Come buona prassi, la cooperativa mantiene attivo, nei casi di inserimento lavorativo, un monitoraggio costante degli inseriti in collaborazione con i soci lavoratori e il Servizio Inviante.

La valutazione dell'efficacia degli inserimenti lavorativi secondo gli obiettivi raggiunti

I progetti personalizzati sono stati condivisi con gli utenti, con la figura del tutor e con l'ente inviante. Per ciascun progetto è stata effettuata una valutazione d'efficacia e di soddisfazione.



Il percorso dell'**utente A** è nato dalla segnalazione del Servizio Sociale del comune. Sono stati svolti i colloqui sulla motivazione dell'utente rispetto all'inserimento lavorativo e questa si è mostrata molto alta. L'utente aveva esperienza lavorativa nell'ambito della ristorazione, non aveva mai svolto dei progetti di inserimento lavorativo. Tutti gli operatori coinvolti hanno confidato nell'alta motivazione, nell'abitudine al lavoro, nella necessità di avere una stabilità economica e occupazionale, per poter ottenere un ottimo esito dell'inserimento. Rispetto alle competenze tecniche, l'utente A aveva esperienze simili, in un contesto poco strutturato e che ha spesso generato tensione. È stata comunque svolta una formazione con la tutor di riferimento.

Gli obiettivi iniziali hanno riguardato:

- 1 consolidamento delle competenze tecniche di base e acquisizione di nuove hard skills;
- 2 puntualità e continuità nell'impegno lavorativo;
- 3 presentazione di sé stesso in modo congruo rispetto al contesto;
- 4 instaurazione di un buon livello relazionale con la tutor e con gli altri lavoratori.

Da subito non sono state evidenziate difficoltà per tutti gli obiettivi individuati e il 100% di essi si considera pienamente raggiunto. L'esperienza di inserimento lavorativo è andata ben oltre le aspettative e si è dunque passati da un inserimento lavorativo a un contratto di lavoro a tempo indeterminato.



Dalle prime informazioni raccolte sull'**utente B** è emerso il forte bisogno di riscatto e stabilità. L'utente aveva già lavorato presso la sede del cantiere dell'inserimento lavorativo dell'ente inviante con un'altra cooperativa sociale. Il percorso di inserimento lavorativo è collimato con la necessità di strutturare ulteriore stabilità dal punto di vista economico e sociale.

L'utente B ha partecipato attivamente e puntualmente a tutti gli incontri proposti.

Gli obiettivi del progetto di inserimento hanno riguardato:

- 1 il miglioramento delle competenze tecniche (per le quali già aveva avuto modo di formarsi);
- 2 assiduità nella presenza e nello svolgimento dei compiti assegnati;
- 3 buon livello di interazione con le altre figure coinvolte (tutor e altri lavoratori);
- 4 iniziali autonomie nel percorso lavorativo.

Allo stato attuale, gli obiettivi indicati possono ritenersi pienamente raggiunti al 100%.



Dal primo incontro di presentazione del caso con l'ente inviante (presso il quale l'utente non era presente), sono emerse delle criticità importanti nella storia personale dell'utente. Al colloquio presso la cooperativa, l'**utente C** si è presentato con puntualità e ha mostrato una motivazione apparentemente buona. È emersa la necessità di avere un supporto economico, considerato che l'utente non aveva mai avuto esperienze lavorative continuative. Le competenze tecniche di base sono state valutate elementari, in quanto l'utente C non aveva mai svolto attività lavorative simili.

Gli obiettivi iniziali concordati con l'utente C hanno riguardato:

- 1 l'acquisizione delle competenze di base;
- 2 puntualità e continuità nell'impegno lavorativo;
- 3 presentazione di sé congrua al contesto;
- 4 l'instaurazione di un buon livello relazionale con la tutor e gli altri lavoratori.

Nei primi 20 giorni di inserimento, l'utente C ha mostrato un sufficiente andamento rispetto agli obiettivi concordati. Poco tempo dopo, si sono evidenziate criticità rispetto a tutti gli obiettivi concordati e si è dunque cercato di attivare delle azioni precauzionali a più livelli, in modo da poter migliorare l'andamento del percorso. Al secondo mese di inserimento lavorativo, l'utente C si è assentato a causa di un problema di salute. Non è rientrato al lavoro, ma ha concluso l'inserimento lavorativo dopo una lunga assenza per malattia. Gli obiettivi inizialmente indicati possono ritenersi raggiunti per il 20%, in particolare solo per quanto concerne le competenze tecniche; per il restante 80% non sono stati raggiunti il rispetto della puntualità, la presentazione di sé e la relazione con gli altri.



Dalle prime informazioni raccolte sull'**utente D** dall'ente inviante, Servizi Sociali del comune, è emersa una storia personale intensa con notevoli periodi di distacco dall'ambito lavorativo e dal perseguimento di obiettivi personali. L'utente non ha risorse familiari e con l'esperienza dell'inserimento lavorativo gli si è voluta fornire un'opportunità di autonomia. Il percorso è collimato, anche in questo caso, con la necessità di strutturare ulteriore stabilità dal punto di vista economico e sociale.

L'utente D ha partecipato attivamente e puntualmente a tutti gli incontri proposti.

Gli obiettivi del progetto di inserimento hanno riguardato:

- 1 il miglioramento delle competenze tecniche (per le quali aveva già avuto modo di formarsi);
- 2 assiduità nella presenza e nello svolgimento dei compiti assegnati;
- 3 buon livello di interazione con le altre figure coinvolte (tutor e altri lavoratori);
- 4 iniziali autonomie nel percorso lavorativo.

Allo stato attuale, gli obiettivi indicati possono ritenersi pienamente raggiunti al 100%.

La valutazione della soddisfazione dell'ente inviante

Durante l'arco dell'anno, sono state fatte diverse conversazioni - sia telefoniche, che dirette - con gli enti invianti. La valutazione di questi ultimi è stata effettuata nel mese di dicembre 2021 e gli operatori del servizio sociali dei comuni interessati si sono ritenuti soddisfatti.

La valutazione della soddisfazione degli utenti

Anche quest'anno, la valutazione degli utenti è stata rilevata attraverso delle interviste personali effettuate durante i colloqui individuali. Su quattro inseriti per i quali è stato aperto un progetto personalizzato, il 100% si dichiara soddisfatto.

Conclusioni

Il 2021 è stato caratterizzato da un ridotto numero di inserimenti lavorativi e, come esposto in precedenza, vi sono stati dei casi più complessi che hanno richiesto maggiore impegno e flessibilità. È stato comunque assai importante poter attivare nuovamente gli inserimenti lavorativi dopo lo stop momentaneo del 2020 e, per l'anno 2022, la nostra cooperativa ritiene di poter continuare a collaborare con gli enti invianti. Si stanno attivando nuove collaborazioni con ulteriori servizi ed è in corso l'attivazione di un nuovo progetto, che darà la possibilità di diversificare gli utenti idonei all'inserimento lavorativo, offrendo disponibilità in un settore diverso dalle pulizie. A tal fine, sarà fondamentale incrementare la formazione non solo per gli utenti, ma per tutti gli operatori coinvolti.

Il 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, sono sempre state un punto fermo nelle scelte e nelle decisioni intraprese dall'organo di direzione 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 e 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 solamente come attuatrici di pratiche, ma devono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'Ente Pubblico, che della cittadinanza. Avere quindi capacità di progettazione, co-progettazione e riprogettazione in itinere, 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 co-gestione di servizi, il mutuo aiuto e la partecipazione ad attività di autogestione. L'obiettivo è porre in essere, durante questo percorso, la trasformazione della 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, a promuovere la coesione sociale e a portare alla modificazione dei comportamenti individuali con una conseguente ricaduta 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 in misura differente e a diversi livelli. 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, in questi e nei prossimi anni, intende lavorare con impegno verso questa direzione.



Aree territoriali di operatività

Città Metropolitana di Cagliari

- 1 Cagliari
- 2 Selargius
- 3 Quartucciu
- 4 San Sperate
- 5 Settimo San Pietro
- 6 Soleminis
- 7 Dolianova
- 8 Donori
- 9 Sant'Andrea Frius
- 10 Capoterra
- 11 Pula

Provincia di Oristano

- 12 Siris
- 13 Masullas
- 15 Simala
- 16 Oristano

Provincia del Sud Sardegna

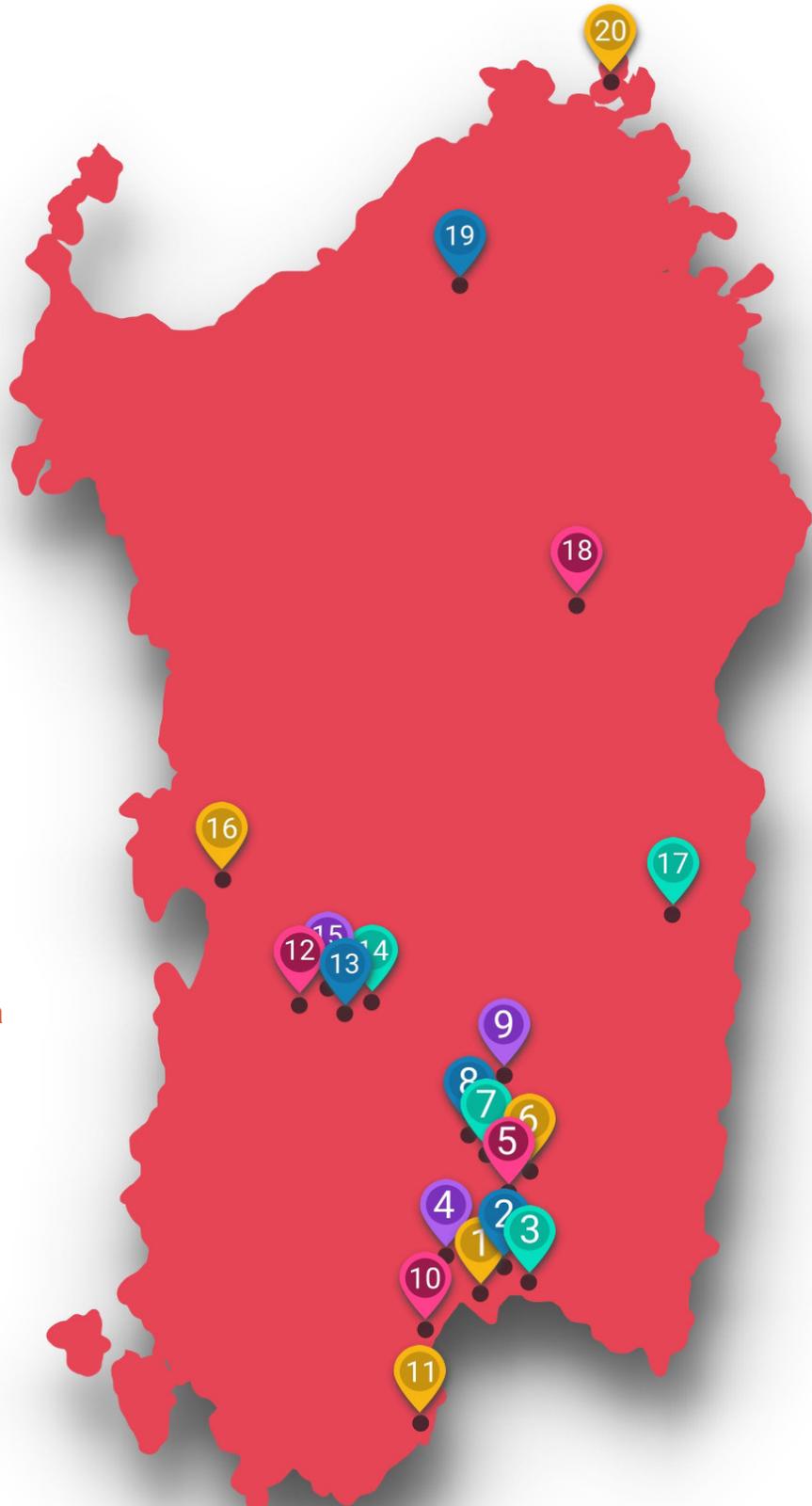
- 14 Turri

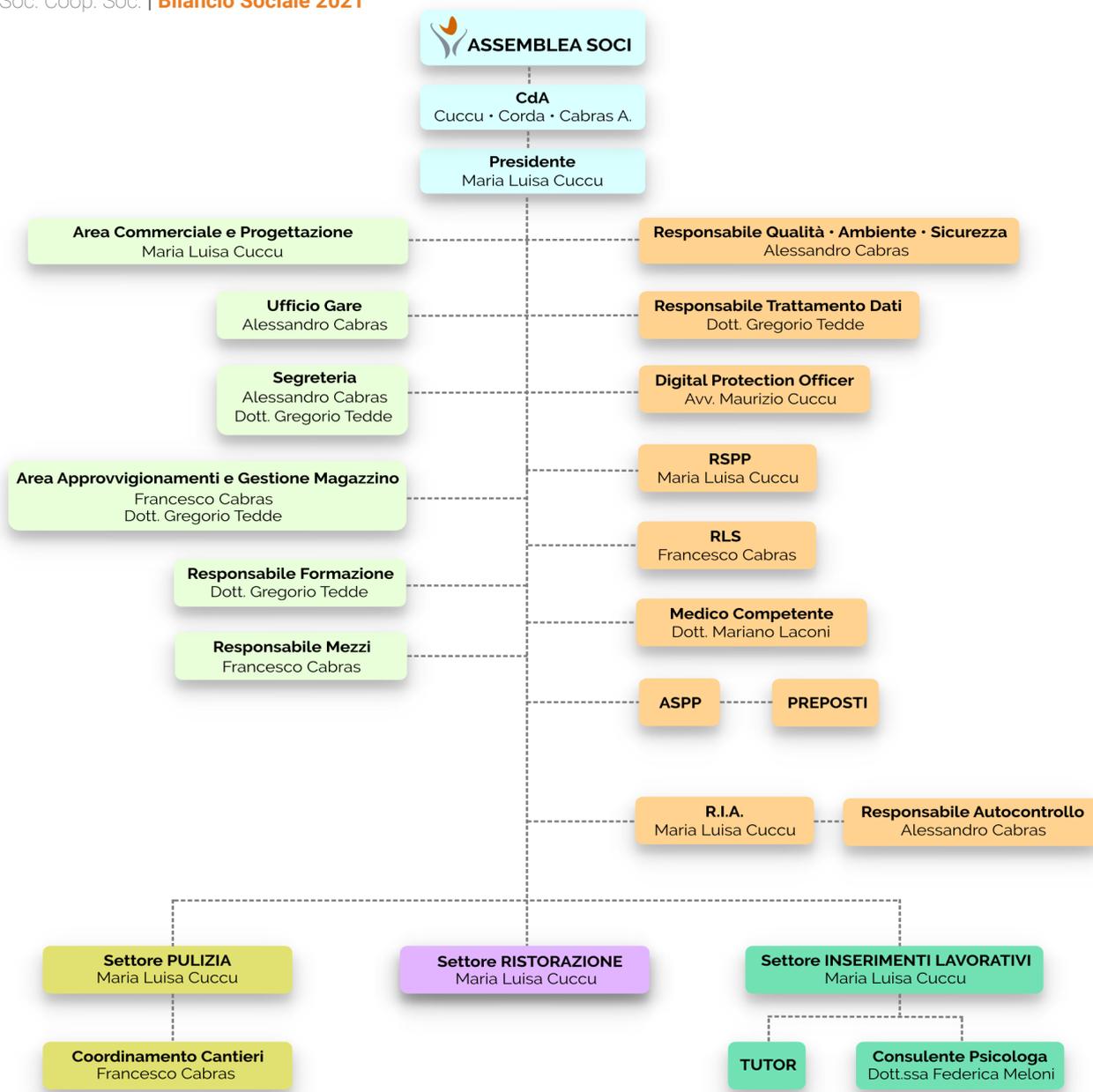
Provincia di Nuoro

- 17 Lanusei
- 18 Nuoro

Provincia di Sassari

- 19 Tempio Pausania
- 20 La Maddalena





Governance e assetto societario

La struttura organizzativa

L'organizzazione interna è concepita affinché:

- siano chiare e condivise l'**ideologia** e la **mission** dell'impresa;
- il vertice esprima chiaramente i **contenuti etici** e di **trasparenza** alla base dell'esistenza dell'azienda stessa e li promuova con forza;
- vi siano i meccanismi per catturare e diffondere la **cultura dell'impresa sociale**, formata a sua volta dai valori condivisi nell'organizzazione e dalle regole (spesso non scritte) alla base del successo storico dell'impresa;
- le persone lavorino insieme e 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, con lo scopo di migliorare sia la condivisione, che la capacità di prendere "buone decisioni";
- si riesca ad **acquisire le competenze** mancanti dall'esterno e a costi accessibili per le dimensioni dell'impresa.

Consiglio di amministrazione

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. Lo stesso, inoltre, attua le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale e, in genere, tutte le operazioni attribuite alla sua competenza dalla Legge o dallo statuto.

NOME E COGNOME	CARICA	SESSO	ETÀ	DATA DI PRIMA NOMINA	MANDATI	DURATA CARICA
Maria Luisa Cuccu	Presidente	F	62	04-02-1998	8	3 esercizi
Ignazia Corda	Vicepresidente	F	74	30-04-2004	6	3 esercizi
Alessandro Cabras	Consigliere	M	46	31-05-2019	1	3 esercizi

Riunioni del CdA realizzate durante il 2021	6
Riunioni del CdA realizzate durante il 2020	3
Riunioni del CdA realizzate durante il 2019	5
Riunioni del CdA realizzate durante il 2018	3

Assemblea dei soci

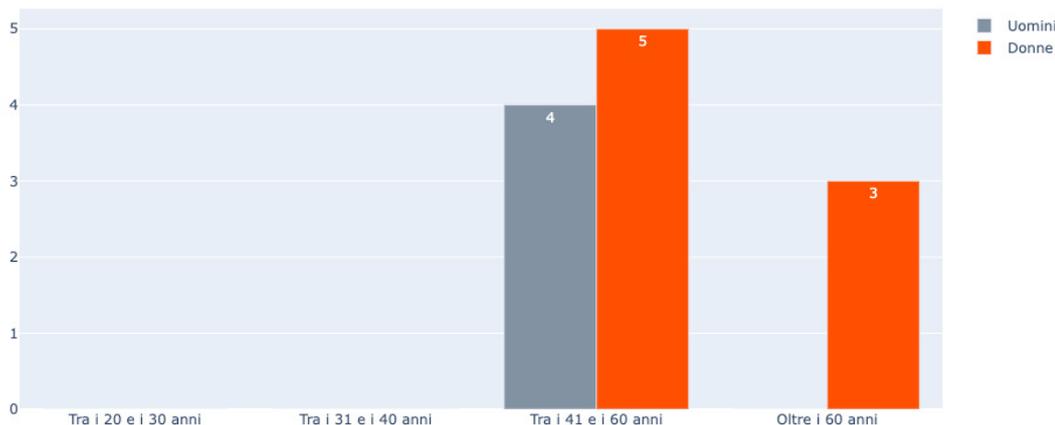


Soci totali	12	%
Soci lavoratori	10	83,3%
Soci volontari	2	16,7%
Soci svantaggiati	5	41,6%
Soci normodotati	7	58,3%
Soci con anzianità da 0 a 5 anni	4	33,3%
Soci con anzianità da 6 a 10 anni	0	0,0%
Soci con anzianità da 11 a 20 anni	2	16,7%
Soci con anzianità di oltre 20 anni	6	50,0%
Soci italiani	11	91,7%
Soci extraeuropei	1	8,3%

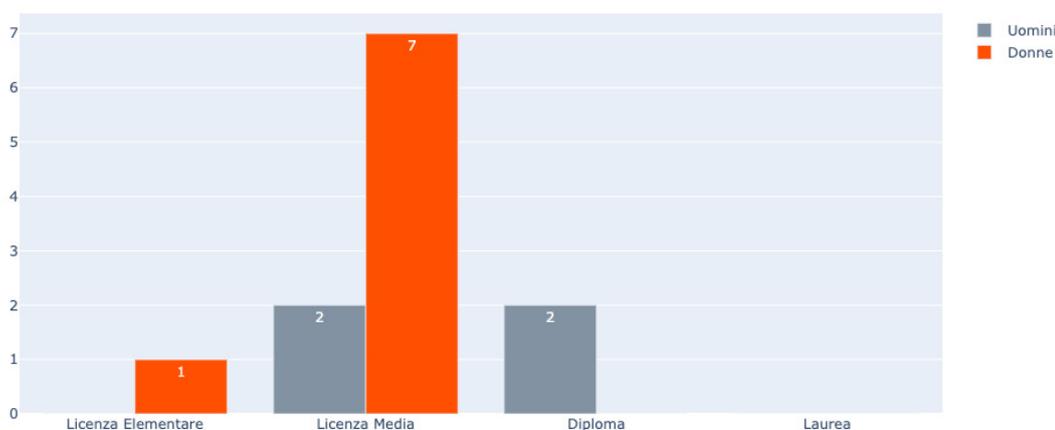
Numero assemblee soci 2021	1
Numero assemblee soci 2020	2
Numero assemblee soci 2019	5
Numero assemblee soci 2018	2

I soci concorrono effettivamente alla gestione della cooperativa, partecipando alle assemblee, eleggendo il consiglio di amministrazione e contribuendo alle scelte strategiche di sviluppo. Essi rappresentano dunque le fondamenta sopra le quali la nostra cooperativa cresce e si evolve. Considerata l'importanza della figura del socio e consapevoli del contributo che ciascuno individuo può apportare, il principio ispiratore de **La Lanterna** 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. Tra i soci svantaggiati, siamo fieri di accogliere due persone segnalate dal Centro di Salute Mentale di Cagliari e che attualmente hanno una prospettiva stabile sul piano occupazionale.

Soci distinti per fasce d'età



Soci distinti per titolo di studio



Principali stakeholders

Gli stakeholders rappresentano i portatori di interesse nei confronti della cooperativa, coloro che intrattengono rapporti con la stessa per l'adempimento della sua mission.



COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

Cellarius Società Cooperativa Sociale

Sede legale • Via Platone, 5 09134 Cagliari (CA).

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.

Modalità di collegamento • Attività in A.T.I. per la gestione in appalto del servizio di pulizia degli edifici comunali del Comune di Quartucciu (CA) da gennaio a maggio 2021.



Lavoro e welfare aziendale

Occupati al 31-12-2021

Il periodo pandemico trascorso negli ultimi due anni passerà alla storia, oltre che per l'incredibile risonanza mondiale, anche per la riscoperta dei gesti più semplici, ai quali - complici la frenesia e il quotidiano lavoro - non prestavamo più la giusta attenzione. Sono prepotentemente riemersi i nostri valori più profondi, maggiormente radicati nella nostra terra: la reciproca fiducia e l'altruismo nel momento del bisogno. Immersi in un'incredibile girandola di cambiamenti, da un DPCM all'altro e da un contagio all'altro, ci siamo sempre impegnati a volgere 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**, le loro famiglie, i loro impegni economici e le loro responsabilità. Noi stessi abbiamo una responsabilità nei loro confronti, non essendoci mai tirati indietro nonostante i contagi o le perdite tra i propri amici o parenti. Questa scelta andrà a incidere sugli equilibri economici interni, per una sostenibilità sociale realmente vissuta ed applicata.

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.



		%
Occupati totali	72	
Addetti alle pulizie e operai	67	93,0%
Amministrativi	5	7,0%

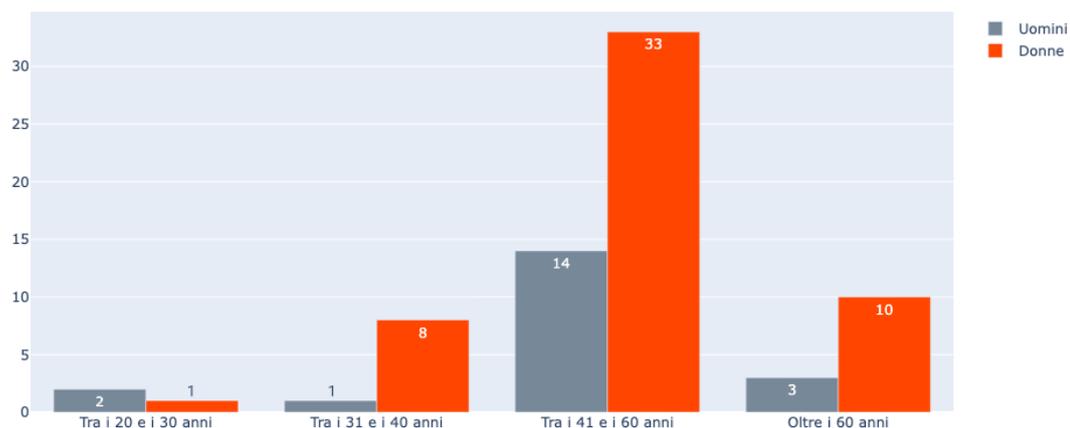
		%
Occupati con anzianità da 0 a 5 anni	57	79,2%
Occupati con anzianità da 6 a 10 anni	3	4,2%
Occupati con anzianità da 11 a 20 anni	7	9,7%
Occupati con anzianità di oltre 20 anni	5	6,9%

		%
Occupati svantaggiati*	18	25,0%
Occupati normodotati	54	75,0%

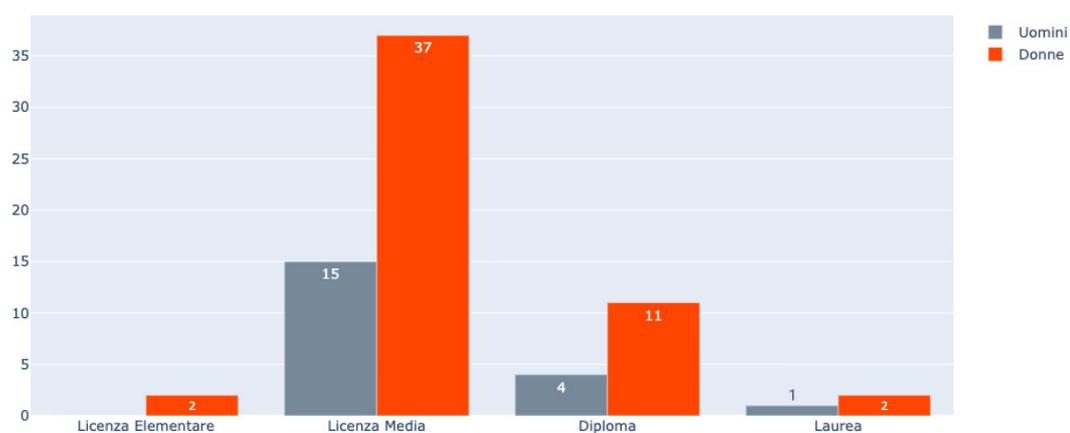
		%
Occupati italiani	70	97,2%
Occupati extraeuropei	2	2,7%

(*) Percentuale media dei lavoratori svantaggiati registrata al 31-12-2021: **31,57%** (necessaria per il mantenimento dell'iscrizione nella sezione B dell'Albo Regionale delle Cooperative Sociali - Legge 8 novembre 1991 n. 381 all'art. 1, comma 1).

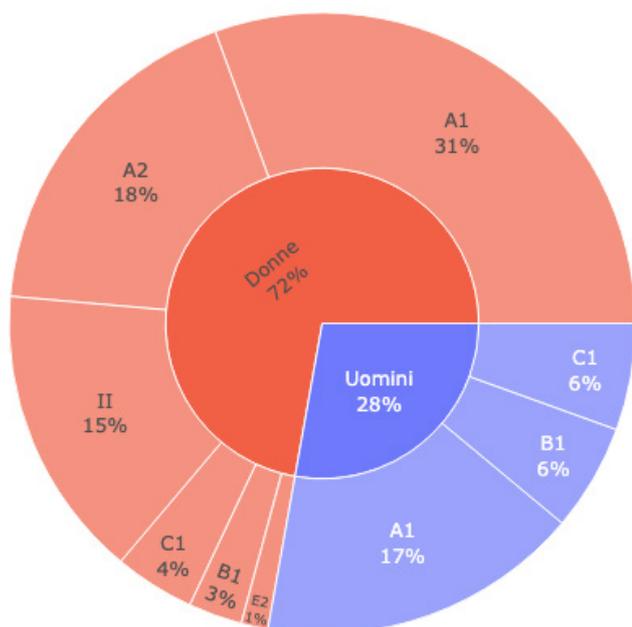
Occupati distinti per fasce d'età



Occupati distinti per titolo di studio



Inquadramento contrattuale

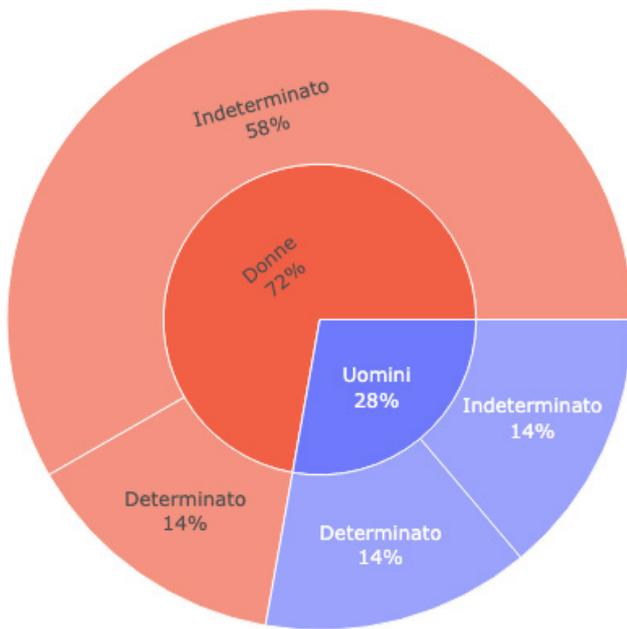


CCNL COOPERATIVE SOCIALI		%
Occupati con livello A1	34	47,2%
Occupati con livello A2	13	18,1%
Occupati con livello B1	6	8,3%
Occupati con livello C1	7	9,7%
Occupati con livello E2	1	1,4%

CCNL PULIZIA E MULTISERVIZI		%
Occupati con livello 2	11	15,3%

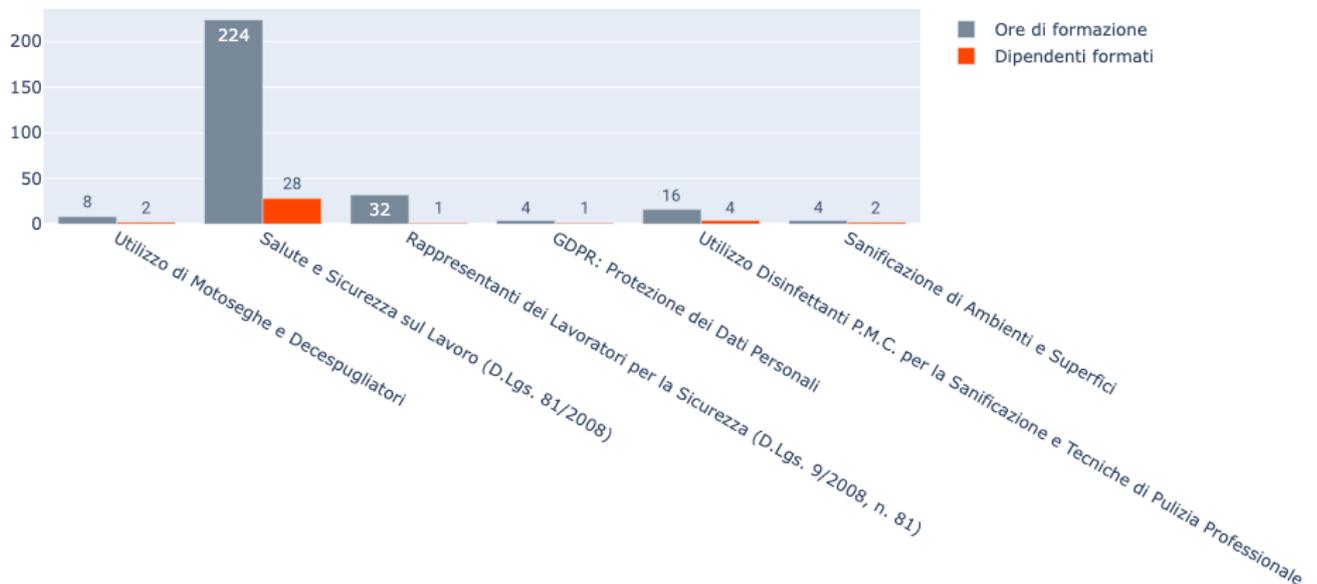
Occupati totali **72**

Contratti di lavoro applicati



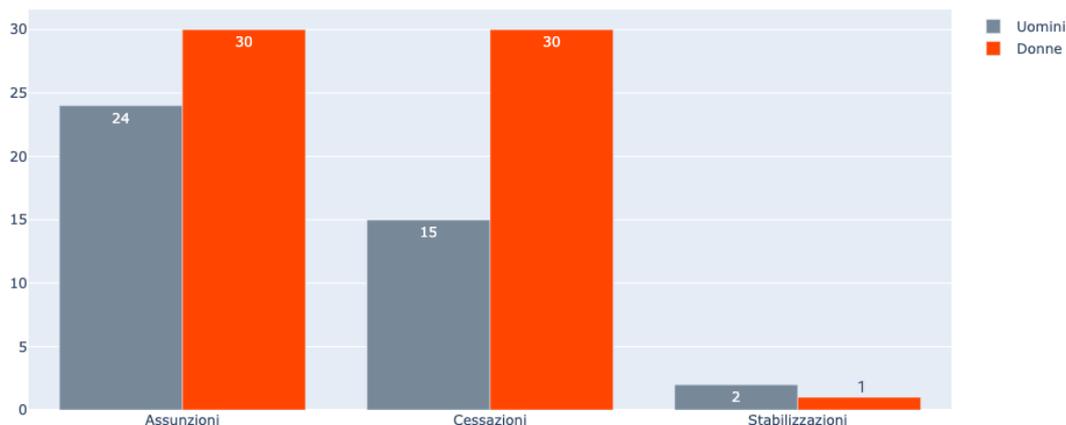
TIPOLOGIE CONTRATTUALI		%
Contratti a tempo indeterminato	52	72,0%
Contratti a tempo determinato	20	28,0%
Contratti part-time	71	98
Contratti full-time	1	

Attività di formazione e valorizzazione



CORSO DI FORMAZIONE	TIPOLOGIA
Salute e Sicurezza sul Lavoro • Formazione Rischio Basso (D. Lgs. 81/2008)	Sistema cogente
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (D. Lgs. 9/2008, n. 81)	Sistema cogente
GDPR: Protezione dei Dati Personali	Sistema cogente
Sanificazione di Ambienti e Superfici	Formazione specifica
Utilizzo di Motoseghe e Decespugliatori	Formazione specifica

Andamento annuale



TURN-OVER		%
Totale nuove assunzioni	54	42,86%
Totale cessazioni	45	
Organico medio nel 2021	70	
Tasso di turn-over complessivo *		

(*) Nel calcolare il turn-over, al numero delle assunzioni e delle cessazioni vengono sottratti rispettivamente il numero dei posti di lavoro in più che si sono creati in corso d'anno con l'aggiudicazione di nuovi cantieri occupazionali (nei quali è prevista di default la rotazione mensile e/o bimensile delle risorse umane) o per necessità temporanee di sostituzione del personale già occupato. Ciò avviene in quanto si tratta di assunzioni e cessazioni dovute a un aumento dell'occupazione e non alla necessità di sostituire personale dimessosi. Il restante valore percentuale del tasso di turn-over comprende le assunzioni derivanti dall'assorbimento del personale da altre cooperative tramite clausola sociale a seguito dell'aggiudicazione di ulteriori procedure di gara.

TIROCINANTI		%
Totale tirocinanti	2	50,0%
Tirocinanti uomini	1	
Tirocinanti donne	1	

VOLONTARI		%
Totale volontari	2	100%
Volontari donne	2	
Volontari uomini	0	

INFORTUNI		%
Near misses	0	0,00%
Infortunati professionali	0	0,00%
Malattie professionali	0	0,00%

Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti

a qualsiasi titolo ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti

NOME E COGNOME	CARICA RICOPERTA	COMPENSI	RETRIBUZIONI	INDENNITÀ DI CARICA
Maria Luisa Cuccu	Presidente	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ignazia Corda	Vicepresidente	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Alessandro Cabras	Consigliere	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

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

Retribuzione annua lorda minima lavoratore	€ 14.782,04
Retribuzione annua lorda massima lavoratore	€ 41.744,63

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». La retribuzione annua lorda minima e la retribuzione annua lorda massima applicata in cooperativa sono state calcolate 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 a un contratto part-time, è stato riparametrato rispetto al contratto full-time della retribuzione lorda massima per uniformità di valutazione.

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 pari a € 27.750,00). Il bando ha rappresentato - e rappresenta tuttora - un’importante opportunità e uno 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 a una cultura in cui i lavoratori siano promossi per i loro meriti e le opportunità di crescita e di successo siano 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 quest’ultimo, gestito dalla nostra consulente psicologa Dott.ssa 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 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 l’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 delle pagine web (10%). Al quesito «*si ritiene soddisfatto delle azioni poste in essere dal Diversity Manager?*», gli intervistati hanno risposto di essere pienamente soddisfatti (il 44%) e soddisfatti (il 56%). Le persone intervistate ritengono inoltre che le azioni realizzate abbiano favorito il benessere lavorativo, il 33% in modo pienamente soddisfacente e 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 hanno ritenuto che le diversità presenti in cooperativa siano state affrontate in modo soddisfacente (pienamente soddisfacente per il 33%, in modo soddisfacente per il 67%). Nello specifico, si rileva che le azioni realizzate abbiano favorito l’inclusione sociale e lavorativa nel contesto aziendale in modo pienamente soddisfacente (37%) e in modo soddisfacente (63%).

Codice di condotta

Articolo I

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

Articolo II

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 III

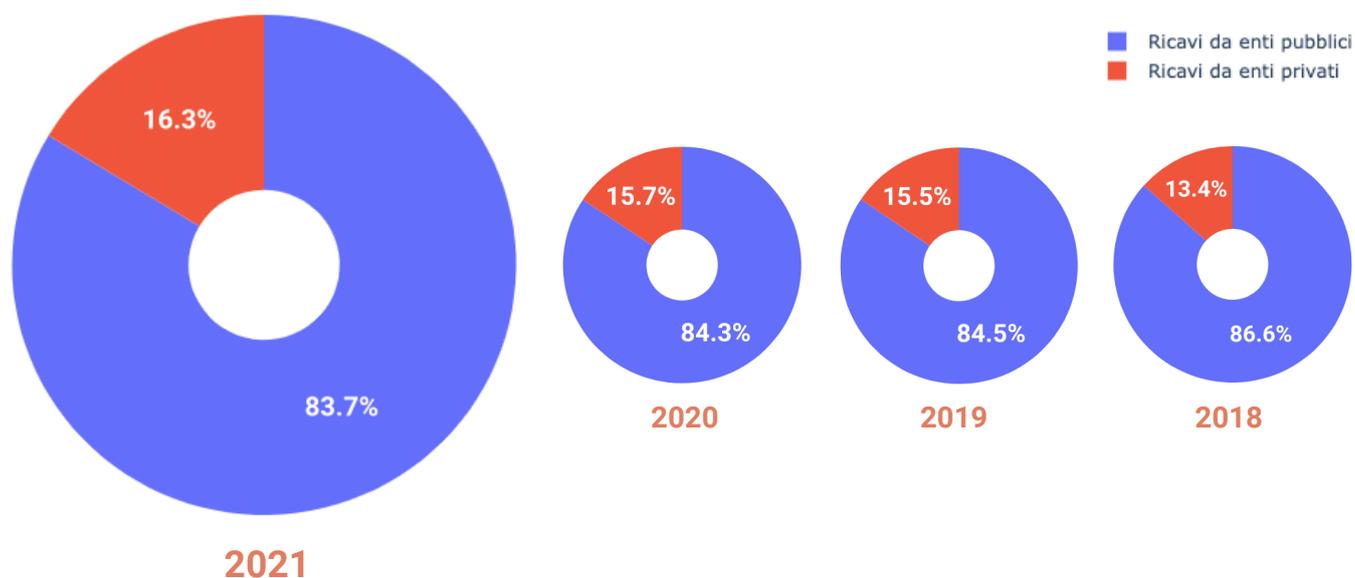
La cooperativa **La Lanterna** si aspetta anche che, come parte fondamentale della modalità della cooperativa di portare avanti le attività, il CdA, i dipendenti e i soci mantengano l’ambiente privo di discriminazioni (incluse molestie, bullismo o ritorsioni) in qualsiasi momento e qualsiasi occasione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



Valore economico

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

RICAVI PER TIPOLOGIA DI CLIENTE	2021	2020	2019	2018
Ricavi da enti pubblici	€ 875.327,48	€ 741.586,23	€ 718.815,29	€ 758.842,18
Ricavi da enti privati	€ 169.990,52	€ 138.036,42	€ 131.988,09	€ 117.326,82
	€ 1.045.318,00	€ 879.622,65	€ 850.803,38	€ 876.169,00



DETTAGLIO RICAVI	
Ricavi da cantieri occupazionali	€ 172.040,83
Ricavi da servizi di pulizia PA	€ 665.518,55
Ricavi da servizi di facchinaggio	€ 2.003,50
Ricavi da servizi di pulizia B2B	€ 166.600,02
Ricavi da servizi di sanificazione PA	€ 36.076,10
Ricavi da servizi di sanificazione B2B	€ 1.387,00
Ricavi da vendite merci	€ 1.692,00
	€ 1.045.318,00

CONTRIBUTI	2021	2020	2019	2018
Contributi da enti pubblici	€ 26.631,33	€ 39.913,33	€ 23.776,69	€ 34.980,74
Contributi da enti privati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	€ 26.631,33	€ 39.913,33	€ 23.776,69	€ 34.980,74

DETTAGLIO CONTRIBUTI PUBBLICI RICEVUTI

Regione Autonoma della Sardegna • POR FSE 2014-2020 Asse prioritario 2 • Concessione di aiuti alle imprese per la realizzazione di misure per la promozione del Diversity Management (data incasso: 15-06-2021)	€	4.300,00
Regione Autonoma della Sardegna • POR FSE 2014-2020 Asse prioritario 2 • Concessione di aiuti alle imprese per la realizzazione di misure per la promozione del Diversity Management (data incasso: 28-12-2021)	€	15.350,00
Regione Autonoma della Sardegna • L.R. 5/1957-2020 • Contributi per il potenziamento economico delle cooperative e dei consorzi di cooperative (quote voucher 2019, 2020)	€	6.604,27
Comune di Selargius • Mand. 1344-1 • Contributi per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (quote novembre, dicembre 2020)	€	299,05
Comune di Selargius • Mand. 2240-1 • Contributi per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (quota gennaio 2021)	€	78,01
		€ 26.631,33

Costo del lavoro**DETTAGLIO COSTI DEL LAVORO**

Salari e stipendi	€	341.857,64
Oneri sociali INPS lavoro a tempo indeterminato	€	66.041,20
Oneri sociali INAIL	€	7.194,85
Accantonamento TFR	€	25.916,84
Altri costi del personale	€	12.379,27
Salari e stipendi soci	€	150.099,03
Oneri sociali INPS soci	€	32.058,11
Oneri sociali INAIL soci	€	1.962,44
Accantonamento TFR soci	€	16.667,45
Salari e stipendi soci svantaggiati	€	51.599,49
Salari e stipendi svantaggiati	€	96.870,37
Oneri sociali INAIL soci svantaggiati	€	997,24
Oneri sociali INAIL svantaggiati	€	1.732,61
Accantonamento TFR soci svantaggiati	€	6.572,91
Accantonamento TFR svantaggiati	€	8.536,18
Contributi F.do integrazione sanitaria	€	2.830,00
Compensi collaboratori tirocinio	€	900,00
Ristorni soci	€	22.000,00
		€ 846.215,63

Situazione economico-finanziaria

PATRIMONIO	2021	2020	2019	2018
Capitale sociale	€ 23.970,11	€ 22.154,00	€ 22.154,00	€ 22.154,00
Totale riserve	€ 262.033,86	€ 235.432,86	€ 197.304,86	€ 157.593,86
Utile (o perdita) d'esercizio	€ 48.028,91	€ 27.424,38	€ 39.306,88	€ 40.939,30
Patrimonio netto	€ 334.032,88	€ 285.011,24	€ 258.765,74	€ 220.687,16

CONTO ECONOMICO	2021	2020	2019	2018
Margine Operativo Lordo	€ 49.244,00	€ 28.896,00	€ 42.651,00	€ 44.587,00
Ristorni a conto economico	€ 22.000,00	€ 13.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Risultato netto d'esercizio	€ 48.028,91	€ 27.424,38	€ 39.306,88	€ 40.939,30

	2021	2020	2019	2018
Valore della produzione	€ 1.072.544,00	€ 905.363,00	€ 875.860,00	€ 948.885,00





Sviluppo sostenibile

Obiettivi per 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:

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

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

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 della certificazione ambientale ai sensi della Norma UNI IN ISO 14001:2015 dal 2018.

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 ecologici** con etichettatura ambientale per la pulizia (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.



Design credits

Fare impresa sociale, al giorno d'oggi, significa anche favorire una più equa distribuzione dei vantaggi tecnologici. Nello spirito di un business sostenibile e mirato alla condivisione aperta del sapere, per la redazione grafica del presente bilancio sociale sono state utilizzate prevalentemente immagini e fonts open-source, i cui autori vengono qui accreditati.

Artwork

Gregorio Tedde

Fonts

Main Library

Roboto (Google Fonts)

Designed by Christian Robertson

pag. 15, org. chart

Raleway (Google Fonts)

Designed by Matt McInerney, Pablo Impallari, Rodrigo Fuenzalida

Cliparts

pag. 04

Freepik Company S.L.

Designed by macrovector / Freepik

pag. 17, icn 06

Noun Project Inc.

Designed by Vectors Market

pag. 07, img 01

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by FlatIcons

pag. 17, icn 07

Cutewallpaper.org

(dall'alto verso il basso)

pag. 07, img 02

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Freepik

pag. 17, icn 08

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Freepik

pag. 07, img 03

Logowik

Designed by Logowik

pag. 17, icn 09

Vectorified.com

pag. 07, img 04

Freepil Company S.L.

Designed by Flaticon

pag. 17, icn 10

Klipartz.com

pag. 07, img 05

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Freepik

pag. 26

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Freepik

pag. 07, img 06

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by DinosoftLabs

pag. 07, img 07

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Roundicons

pag. 07, img 08

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Vectors Market

pag. 07, img 09

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Vectors Market

pag. 07, img 10

Logowik

Designed by Logowik

pag. 08

Freepik Company S.L.

Designed by pch.vector / Freepik

pag. 09, img 01, 02

Freepik Company S.L.

Designed by macrovector / Freepik

(dalla prima fila in alto)

pag. 09, img 03

Regione Autonoma della Sardegna

pag. 11, 12

Flaticon / Freepik Company S.L.

Designed by Roundicons

pag. 17, timeline

Freepik Company S.L.

Designed by pikisuperstar / Freepik

pag. 17, icn 01

Envato Pty Ltd.

Designed by Icon Hub

(da sinistra verso destra)

pag. 17, icn 02

PNG Repo

pag. 17, icn 03

Cleanpng.com

Designed by Haregwyne

pag. 17, icn 04

PNG Repo

pag. 17, icn 05

PngItem.com

Data visualization

Librerie Python utilizzate

Dataframe operations

Graphing library

Dashboard

Gregorio Tedde

Pandas

Plotly for Python

JupyterLab

Fotografie

pag. 13, 25

Inventiva S.r.l.s.

Logo aziendale

Inventiva S.r.l.s.

Il presente bilancio sociale è stato presentato in assemblea dei soci in data 24 maggio 2022. Si autorizza la riproduzione totale o parziale del presente documento su richiesta e con corretta citazione della fonte.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

F.to **Cuccu Maria Luisa**

La Lanterna Soc. Coop. Soc.

Vico Arno 1A, 09122 (CA)
070 281247 | 320 768 28 80
info@cooplalaterna.it

