

BILANCIO SOCIALE 2022

Genova, 24 Maggio 2023



INDICE

• 1. PARTE INTRODUTTIVA

- Obiettivi e nota metodologica.....p. 3
- Contesto di riferimento: aspetti socio economici e territorio.....p. 4
- Lettera del Presidente.....p. 5

2. IDENTITA' E VALORI

- Dati anagrafici.....p. 6
- Storia dell'organizzazione.....p. 7
- Mission, vision e valori.....p. 8
- Attività e sedi.....p. 10
- Governance, responsabilità, organi.....p. 11
- Certificazioni e albi.....p. 15
- Gli Stakeholders.....p. 16

3. PERSONE, OBIETTIVI, ATTIVITA'

- Lavoratori, soci e dipendenti.....p. 18
- I soci.....p. 19
- I lavoratori.....p. 27
- Occupazione e clima interno,p. 32
- Impatti ambientali.....p. 37
- L'inserimento lavorativo.....p. 40

4. SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

- Attività e obiettivi.....p. 45
- Situazione economico finanziaria e patrimoniale.....p. 47
- Analisi ricavi e fatturato.....p. 48

5. RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

- Responsabilità sociale.....p. 50
- La formazione e la sicurezzap. 54

6. PARTE CONCLUSIVA

1. Innovazione.....p. 56
2. Obiettivi di miglioramento.....p. 56

PARTE INTRODUTTIVA

Obiettivi del Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale della Cooperativa viene redatto ogni anno con l'obiettivo di offrire ai soci e a tutti gli Stakeholders una visione semplice e chiara delle scelte imprenditoriali.

Nota metodologica

La cooperativa per la redazione del bilancio sociale ha seguito le linee guida ministeriali.

Il metodo utilizzato è stato quello di creare un gruppo di lavoro formato da quattro persone, il presidente, il vicepresidente e responsabile ufficio gestione integrata, la responsabile area amministrativa e il responsabile area risorse umane, ognuno dei quali si è dedicato a una parte del Bilancio Sociale.

Sono state effettuate riunioni periodiche di armonizzazione e confronto e sono state richieste informazioni ad altri lavoratori ove ritenuto utile o necessario.

Contesto di riferimento: aspetti socio economici e territorio

- Dopo aver superato con grandi fatiche la pandemia che ha invaso e modificato le nostre vite generando un contraccolpo economico pesantissimo ecco una nuova emergenza prospettarsi per il futuro, la guerra che frena l'Europa e di conseguenza modifica negativamente lo scenario italiano portando rincari dell'energia e di altre materie prime.
- Gli interventi pubblici sono ancora insufficienti , ma si vive un senso di ottimistica attesa per quanto riguarda le opportunità che potrà dare il PNRR a livello locale e nazionale.
- L'economia italiana si avvia ad evitare la recessione anche nel 1° trimestre del 2023. Nelle previsioni dei diversi analisti per il 2023, il PIL italiano va meglio dell'atteso. Il prezzo dell'energia è sceso, quello dei metalli risale, ma c'è meno inflazione e quindi si intravede la svolta per i tassi. L'Italia si dimostra molto resiliente, con l'industria che migliora, anche se non le costruzioni, e i servizi in crescita. Tengono i consumi delle famiglie, gli investimenti sono in ripresa, ci sono più occupati ma anche più scarsità di manodopera. L'export è in frenata, tra un'Eurozona con una ripresa diseguale e gli USA in cui la crescita è senza industria. A fronte del caro-energia, il Governo ha finora stanziato, per la prima metà del 2022 circa 14 miliardi di euro: 11 a sostegno di famiglie e imprese.
- Nel mondo della Cooperazione nel quadrimestre trascorso, rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, le imprese ha riscontrato un lieve aumento nella domanda di prodotti/servizi.
- La Cooperativa, anche grazie ad alleanze strategiche territoriali (Consorzio Omnia in primis) e nazionali ha consolidato la propria attività, chiudendo il 2022 in crescita in termini di occupazione e fatturato



Lettera del Presidente

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di consentire alla Cooperativa di rendere conto ai propri Stakeholders delle modalità del perseguimento della missione aziendale e di come si assolvono gli impegni assunti.

E' nostro convincimento che il Bilancio Sociale possa costituire un documento informativo che permetta ai terzi di acquisire elementi utili per la valutazione dei risultati generati dalla Cooperativa misurandoli nel tempo.

Il Bilancio Sociale favorisce lo sviluppo, all'interno della Cooperativa, di processi di rendicontazione e di valutazione e controllo dei risultati che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione.

Per questa ragioni continuiamo a pensare e a migliorare la redazione di questa nuova forma di bilancio sociale che si attiene scrupolosamente ai dettami del decreto legge emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 4 luglio 2019 e pubblicato in Gazzetta n. 186 del 9 agosto 2019 contenente le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore diventato obbligatorio a partire dalla redazione del bilancio sociale 2020 e nel suo complesso definisce ed evidenzia quanto grazie all'impegno e abnegazione di tutti i soci e lavoratori abbiamo costruito in quest'anno di pandemia e crisi generalizzata. Abbiamo posto l'attenzione su gli aspetti relativi ai Principi di rilevanza completezza trasparenza neutralità, intendendosi informazioni imparziali, competenza comparabilità chiarezza e attendibilità.

Il tutto cercando di mantenere il nostro stile e non dimenticando che la nostra cooperativa da oltre 20 anni stampa, produce, compila, distribuisce il bilancio sociale. Nel leggere questo documento troverete nuove informazioni ancor più approfondite che vi permetteranno di cogliere gli aspetti fondamentali della nostra cooperativa, il mutualismo e la solidarietà, perno su cui abbiamo costruito e costruiremo le fondamenta per un futuro migliore.

Il Presidente
(Roberto Perugi)

IDENTITA' E VALORI

Dati anagrafici

Ragione Sociale: COOPERATIVA SOCIALE IL RASTRELLO SOCIETA' COOPERATIVA A R L. – ONLUS

Sede Legale e Operativa: GENOVA (GE) VIA PIER DOMENICO DA BISSONE 3

Indirizzo PEC: ilrastrellocoopsociale@legalmail.it

Numero REA: GE - 290163

C.F. e P. IVA: 02689670103

Forma Giuridica: SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Data Atto di Costituzione: 14/06/1985

Storia dell'organizzazione

Fondata a Genova nel 1985 - sotto la spinta dello psichiatra Enrico Montobbio e altri pionieri del Centro Studi per l'integrazione lavorativa dei disabili della A.S.L., dell'A.I.A.S. e dell'A.N.F.F.A.S. - oggi Il Rastrello conta circa **400 lavoratori il 36%** dei quali appartiene alle **fasce deboli**, e ha un fatturato di oltre 10 mln di euro.

Negli anni della fondazione, disagio e disabilità portavano solo all'emarginazione e inserire soggetti più deboli nel mondo del lavoro sembrava impensabile.

Nonostante la partecipazione a progetti di inserimento lavorativo sia sempre meno d'interesse per le istituzioni, siamo convinti della nostra Mission e crediamo nei Valori che rappresentano le cooperative sociali - cosiddette di tipo "b" - rappresentando il più efficace strumento per coniugare mercato e welfare.



Mission, vision e valori - 1

Dopo un inizio caratterizzato dalla forte presenza del volontariato, la cooperativa si è data nel tempo una organizzazione sempre più professionale fino a raggiungere una elevata specializzazione nella gestione di **servizi di pulizia civile, raccolta differenziata, smontaggio e stoccaggio temporaneo rifiuti elettronici, gestione fauna urbana e disinfestazioni, sanificazioni e disinfezioni, servizi cimiteriali, logistica e trasporti ospedalieri, spazzamento stradale manuale e meccanizzato, manutenzione aree verdi, catering e banqueting, sempre con l'obiettivo primario dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.**

La Cooperativa si caratterizza oggi per la capacità di coniugare la massima qualità dei servizi offerti con l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli attraverso progetti individualizzati:

Qualità: ossia offerta di prestazioni di elevato livello nel rispetto dei fattori di tempo e di costo per la massima soddisfazione del cliente.

Solidarietà: ossia supporto a persone in difficoltà nell'esprimere le proprie abilità individuali per una reale integrazione nel mondo del lavoro al di fuori di qualsiasi logica assistenziale.

I lavoratori appartenenti a fasce deboli rappresentano oggi il 36% del personale in forza; hanno difficoltà di varia natura, dalle invalidità di varia natura alle dipendenze. Sono stati reinseriti anche alcuni soggetti ammessi a misure alternative alla detenzione, lavoratori socialmente utili e altri ai margini o espulsi dal mondo del lavoro.

Il Rastrello si impegna a mantenere attivo ed aggiornato il proprio **sistema di gestione integrato (SGI)** per la **Qualità (ISO 9001)**, **l'Ambiente (ISO 14001 - Regolamento CE n. 1221/2009, Reg. (UE) 2018/2026 e s.m.i.)**, la **Responsabilità Amministrativa (D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)**, la **Responsabilità Sociale (SA 8000)**, le attività di **Disinfestazione (UNI-EN 16636)**, come mezzo per condurre l'organizzazione verso il costante miglioramento delle prestazioni e verso la sostenibilità in tutti i propri ambiti di attività.

Il Rastrello ha impostato i processi aziendali identificando rischi e opportunità connessi alle prestazioni, tenendo conto delle spinte interne ed esterne che possono avere un impatto sulla redditività, sul successo, nonché sulle performance ambientali e sociali e aggiorna aperiodicamente tale valutazione.



Mission, vision e valori - 2

Il Rastrello pone tra gli obiettivi principali da perseguire la tutela della Sicurezza della salute nei luoghi di lavoro per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, la tutela della dignità e delle condizioni di lavoro di tutto il personale, l'eticità nelle proprie attività, nonché la tutela e la protezione dell'ambiente, attraverso la prevenzione di ogni forma di inquinamento.

Il Rastrello ritiene che il continuo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, sociali e ambientali costituisca un fondamentale impegno nei confronti dei lavoratori e del territorio su cui opera.

In secondo luogo, la creazione e il controllo di tali condizioni sono elementi che contribuiscono in modo significativo all'efficienza del servizio e alla competitività della Cooperativa nel mercato, collocando la società in una posizione chiave nel contesto nazionale, regionale e locale dell'economia circolare.

Il Rastrello si impegna nella soddisfazione della comunità, attraverso l'impegno costante nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento che potrebbe derivare dalle proprie attività e il costante rispetto della normativa ambientale e relativa al servizio erogato, applicabile alle proprie attività, processi e prodotti.



Qualità



Ambiente



Sicurezza



Etica



Disinfestazioni

Associazioni di rappresentanza e partecipazioni

La cooperativa aderisce a Legacoopsociali. I principali rapporti e collaborazioni sono con il Consorzio Sociale Omnia, il Consorzio Nazionale Servizi e Consorzio Formula Ambiente. La cooperativa collabora inoltre con RGC (Rastrello Global Consulting) e con Cutting Service srl.

Attività di interesse generale ex art. 2 D. Lgs. n. 112/2017 e ambiti operativi

Tipologia: il Rastrello svolge servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'art.4 Legge n. 381/1991.

Ambito territoriale: LA COOPERATIVA OPERA SU TUTTO IL TERRITORIO REGIONALE

Descrizione: LE PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE SONO LA PIANIFICAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI PULIZIA CIVILE, MANUTENZIONE AREE VERDI, RACCOLTA DIFFERENZIATA, SMONTAGGIO E STOCCAGGIO TEMPORANEO RIFUTI, GESTIONE FAUNA URBANA E DISINFESTAZIONI, LOGISTICA E TRASPORTI OSPEDALIERI, SPAZZAMENTO STRADALE MANUALE E MECCANIZZATO, SERVIZI CIMITERIALI, CATERING.

Attività principale svolta da statuto di tipo B è la MANUTENZIONE AREE VERDI

Sedi operative

Altre Sedi/Unità Locali: oltre alle sede principale, la cooperativa possiede le seguenti unità locali sul territorio ligure:

Unità Locale VIA SARDEGNA 2 VADO LIGURE (SV)

Unità Locale VIA SAGRADO 25 R GENOVA (GE)

Unità Locale VIA SOMALIA 13 T A S MARGHERITA LIGURE (GE)

Unità Locale VIA FALIERO VEZZANI 72 GENOVA (GE)

Unità Locale VIA FRANKENBERGER 31 COGOLETO (GE)

Unità Locale VIA DEGLI ARTIGIANI 84 B CELLE LIGURE (SV)

Unità Locale VIA C. LEVI 2 SANT'OLCESE (GE)

Unità Locale VIA BOLSENA 13/B/C/D RAPALLO (GE)



Organi, struttura e governance

Responsabilità e composizione del sistema di governo:

Il Rastrello ha la forma giuridica della cooperativa sociale a responsabilità limitata ed è una onlus

Gli organi societari, indicati all'art. 31 e ss. dello Statuto, sono i seguenti:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale

Il Presidente del C.d.A. e legale rappresentante della cooperativa è PERUGI ROBERTO che ricopre la carica dal 2003

Il Consiglio di amministrazione è composto da 11 membri, dei quali 7 maschi e 4 femmine

2 dei consiglieri hanno meno di 40 anni, 9 hanno tra i 41 e i 60 anni

Sono tutti di nazionalità italiana

Oltre al Presidente, Bafico Mauro, Balma Davide, Chiaranz Giorgio (Vicepresidente), Monteverde Lorenzo, Orlando Monica, Risso Valerio, Scagliarini Marco, Sessarego Giovanna, Trovato Agata, Zerega Francesca.

Gli organi sociali

ASSEMBLEA DEI SOCI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COLLEGIO SINDACALE

E' IL «PARLAMENTO» DELLA COOPERATIVA

E' IL «GOVERNO» DELLA COOPERATIVA

VERIFICA LA CORRETTA TENUTA DELLA CONTABILITA'

APPROVA IL BILANCIO

PUO' ESSERE COMPOSTO DA 3 FINO A 15 MEMBRI

GIUDICA IL BILANCIO CON UNA APPOSITA RELAZIONE

NOMINA GLI AMMINISTRATORI

DURA IN CARICA TRE ANNI E NOMINA AL SUO INTERNO IL PRESIDENTE

APPROVA REGOLAMENTI E MODIFICHE STATUTARIE

DELIBERA SU RISTORNI E CRISI AZIENDALE

GESTISCE LA COOPERATIVA

PUO' ESSERE ORDINARIA O STRAORDINARIA



La governance

L'Assemblea dei Soci è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono partecipare tutti i soci. Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto. Di norma l'assemblea soci è convocata almeno una volta all'anno. Tra i suoi compiti principali: il rinnovo delle cariche sociali (se in scadenza), l'approvazione del bilancio d'esercizio e dei criteri di ripartizione dell'eventuale utile, l'approvazione dei regolamenti interni (gestione del rapporto di lavoro, dei conferimenti, dei prestiti sociali,...), la valutazione di ogni altra proposta formulata da parte del consiglio di amministrazione.

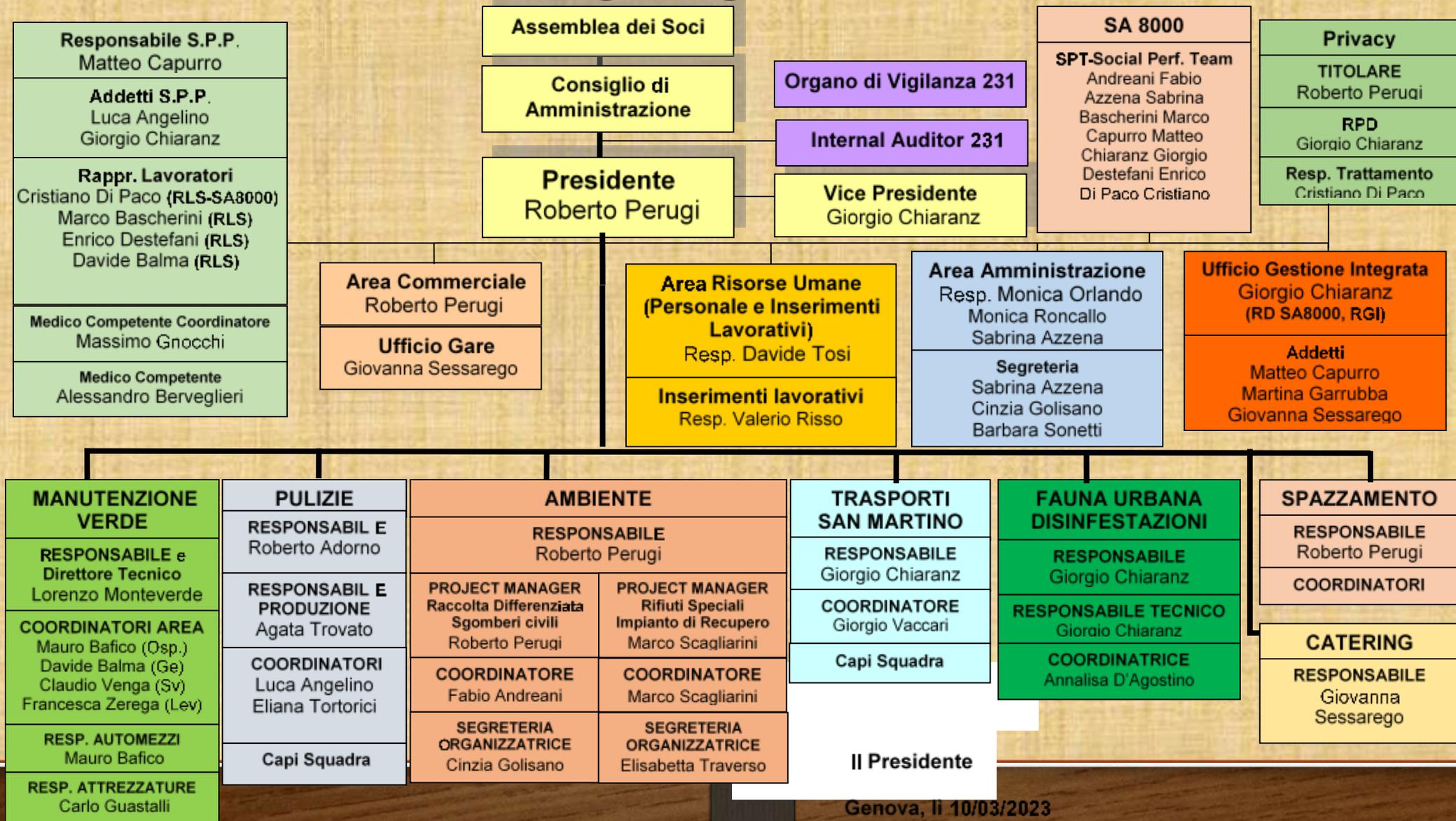
L'assemblea ordinaria provvede all'elezione del **Consiglio di Amministrazione**, che è l'organo di governo della cooperativa. Cura l'amministrazione della società e ha il compito, tra gli altri, di redigere il bilancio annuale e la relazione sulla gestione e di decidere in ordine all'ammissione o esclusione di soci. In termini generali, il Cda ha il compito di porre in essere tutte le iniziative che risultano necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il compito di controllare che la cooperativa sia gestita in modo corretto spetta al **Collegio Sindacale**. Fino a qualche tempo fa tale compito si estendeva anche agli aspetti contabili della gestione, ma la

riforma del diritto societario ha stabilito, in linea di principio, che il controllo di questi ultimi dev'essere affidato a un soggetto esterno (revisore o società di revisione). Di regola, quindi, il collegio sindacale si limita a **vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.**



Organigramma



Le Certificazioni

Anche nel 2022 la Cooperativa ha ottenuto la ricertificazione sulla Qualità e la riconferma di quelle sulla Sicurezza e la l'Ambiente, oltre ad altre certificazioni specifiche:

ISO 9001:2015 (Qualità) ISO 45001:2018 (Sicurezza) ISO 14001:2015 (Ambiente)

Certificazione Etica SA8000:2014 Sistema Gestione del Pest Management UNI EN 16636:2015

La cooperativa possiede inoltre:

Rating di Legalità

Sistema organizzativo D. Lgs. 231/01

Albo Nazionale Gestori Ambientali

Albo Autotrasportatori di cose per Conto Terzi senza vincoli e limiti

Anche nel 2020 la Cooperativa possiede la certificazione SOA Italia (Società Organismo di Attestazione) nelle seguenti categorie:

Categoria OS 24 classe IV Verde ed arredo urbano

Categoria OG 13 classe II Opere di Ingegneria Naturalistica

Le Certificazioni

Nel 2022 la Cooperativa ha ottenuto da ISPRA l'ammissione all'utilizzo del Marchio Ecolabel per il Settore delle Pulizie Ordinarie



Gli Stakeholders

I SOCI

I LAVORATORI

I TIROCNIANTI E BORSISTI

I CLIENTI

I FORNITORI

I CONSORZI E LE AZIENDE PARTNER

I CONSULENTI

LE FAMIGLIE

I CITTADINI E LE ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO

GLI ENTI DI MEDIAZIONE E I SERVIZI SOCIO-SANITARI

GLI ENTI DI FORMAZIONE

LEGACOOOP

I SINDACATI

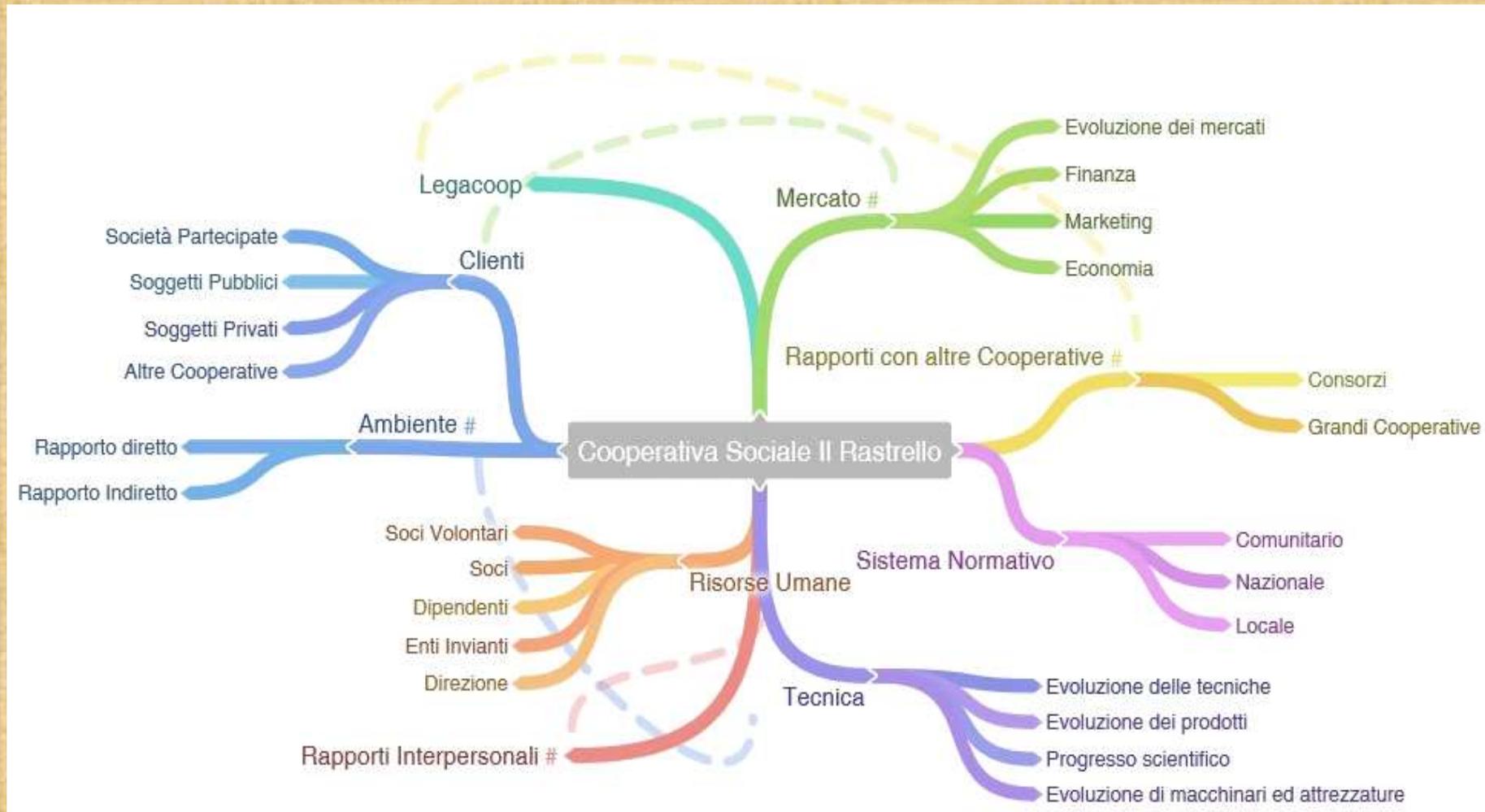
L'AMBIENTE

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

IL SISTEMA NORMATIVO



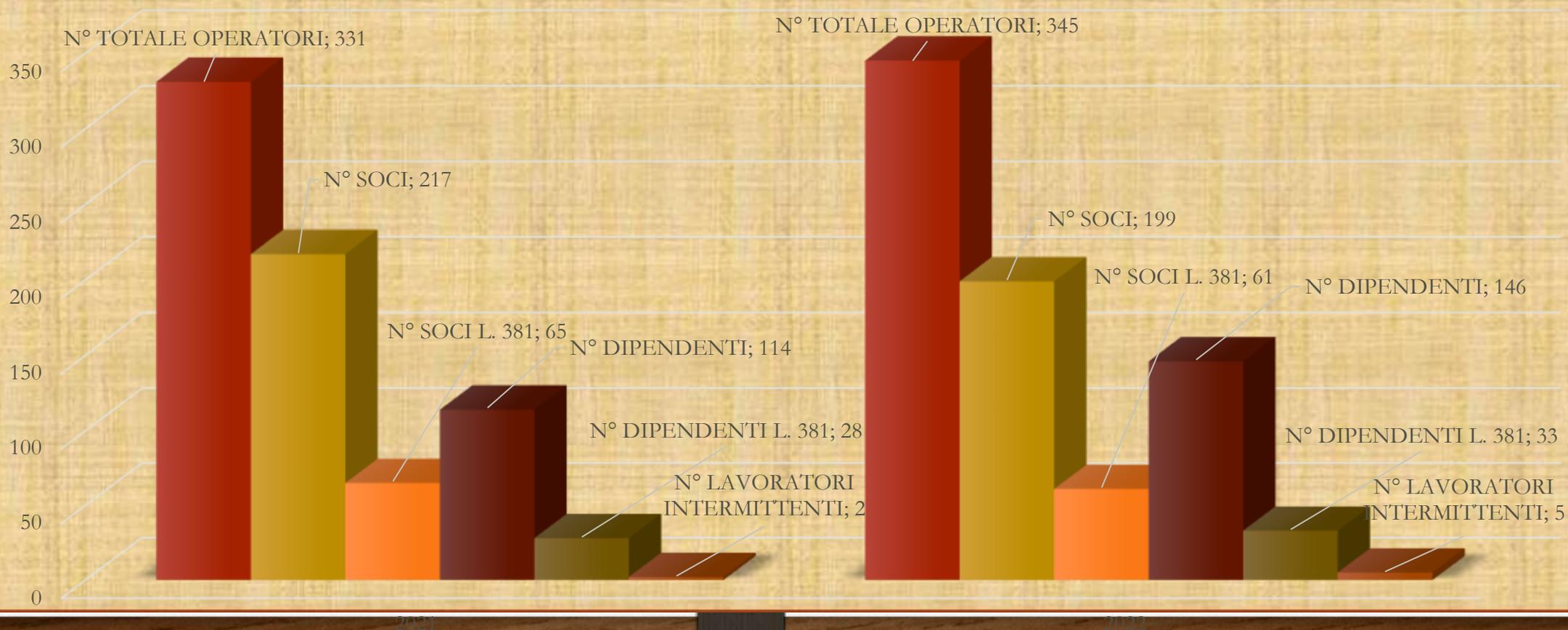
Mappa degli Stakeholders



PERSONE, OBIETTIVI, ATTIVITA'

I lavoratori e la compagine sociale 2021-2022

331 ← TOTALE LAVORATORI → 345



I SOCI

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Partecipazione

Lo scambio mutualistico tra socio e cooperativa è l'aspetto peculiare di ogni cooperativa. Il Rastrello cerca di favorire la partecipazione dei soci alla vita sociale e di coinvolgerli nelle scelte societarie sia attraverso momenti istituzionali (es. le assemblee), sia attraverso l'informazione periodica sul portale aziendale, il sito e i social, sia attraverso la somministrazione periodica di un questionario.

- Da sempre, uno dei momenti di ritrovo tra i Soci sono le Assemblee, sia quelle previste dallo Statuto come quella necessaria per l'approvazione del bilancio, ma anche quella di dicembre nella quale normalmente, oltre agli auguri natalizi, ci si incontra per fare il punto sull'anno che sta finendo e sulle prospettive future.
- Nel corso del 2022 si è tenuta n° 1 assemblea ordinaria.
- Durante l'anno inoltre ogni Settore, a seconda delle esigenze e necessità, ha riunito i propri lavoratori per coordinarsi e confrontarsi sulle attività in corso e sulle strategie future.
- La Cooperativa, anche in questo ultimo anno, ha cercato di coinvolgere attivamente i propri Soci e Lavoratori nella condivisione dell'andamento dell'azienda e sugli obiettivi prefissati.
- L'Assemblea di Natale è stata purtroppo annullata ...

- Durante le Assemblee sono state esposte le notizie più importanti ed è stato chiesto alla base sociale di esprimere la propria linea di indirizzo, attraverso lo strumento della votazione.
- Oltre alle Assemblee, sono stati fortemente implementati gli strumenti di comunicazione a distanza, soprattutto tramite i social e il portale aziendale, affinché i soci e i lavoratori potessero sempre restare informati sulla mission e la vision aziendale.
- Nello specifico sono state predisposte delle Newsletter periodiche, diffuse attraverso facebook, mail, gruppi wa e il portale Gecos, al quale tutto il personale può accedere per imputare le proprie ore lavorative e/o leggere le comunicazioni di pertinenza.
- Oltre a tale strumento, vengono condivise, sia sul sito internet sia sulla pagina Facebook, notizie periodiche sui settori e sui nuovi appalti, al fine di far conoscere ad ogni lavoratore gli ambiti e le modalità lavorative aziendali svolte dalla cooperativa sul territorio.

Vantaggi di essere socio

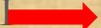
Siamo soci di una cooperativa perché vogliamo essere protagonisti del nostro lavoro, costruire opportunità di sviluppo per noi e per quelli che verranno dopo di noi. Vogliamo essere attori del nostro futuro senza delegare la nostra vita a terzi che spesso pensano più al loro profitto che allo sviluppo delle persone dell'ambiente e del territorio, è per questo che orgogliosamente siamo soci della nostra cooperativa.

Essere soci della cooperativa dà anche la possibilità, come accaduto negli ultimi anni, di avere un ristorno economico o riconoscimenti sotto forma di welfare aziendale che rappresentano al meglio il nostro impegno a produrre ricchezza condivisa; per questo è importante essere soci di una cooperativa.

Oltre ai soci ordinari, fanno parte della compagine sociale anche 1 socio finanziatore (Coopfond) e 11 soci volontari.

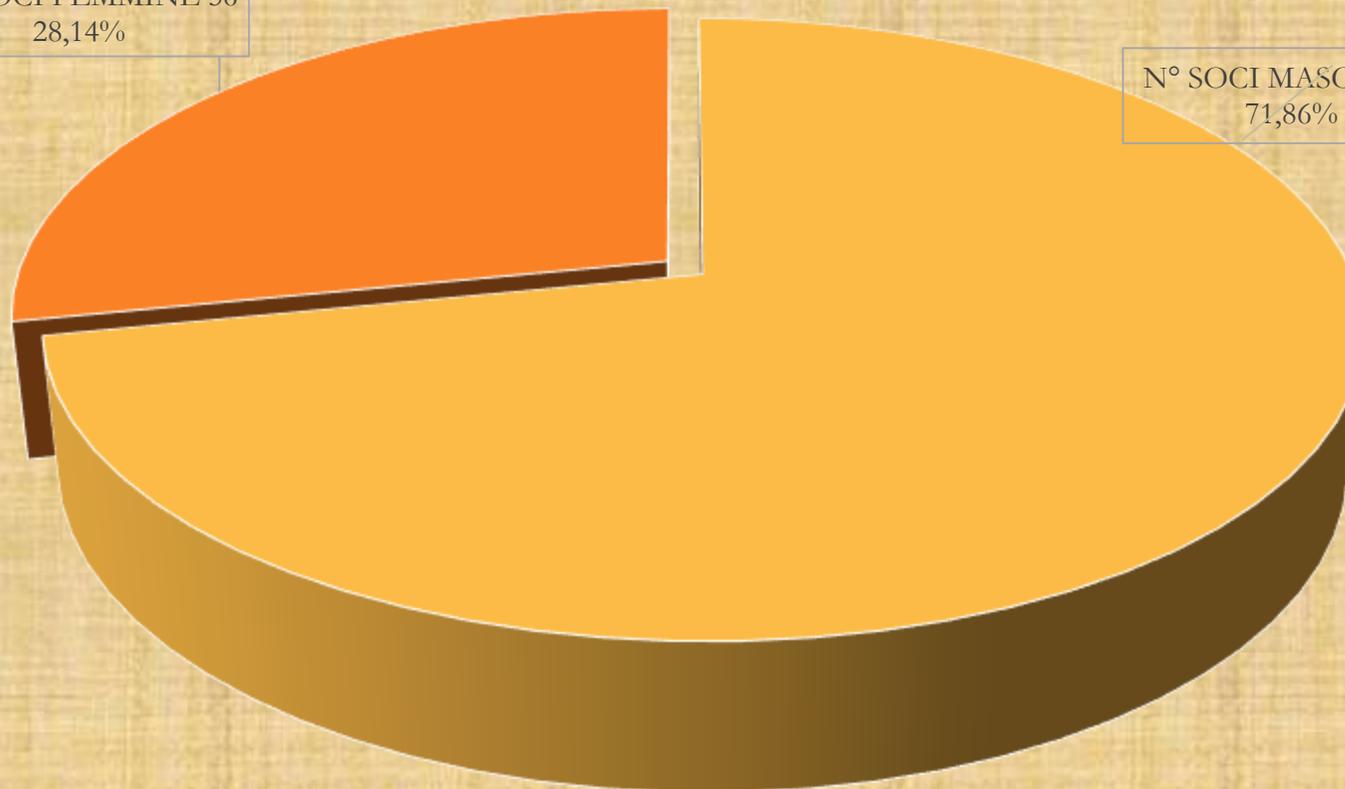


Soci ordinari: sesso

TOTALE SOCI  199

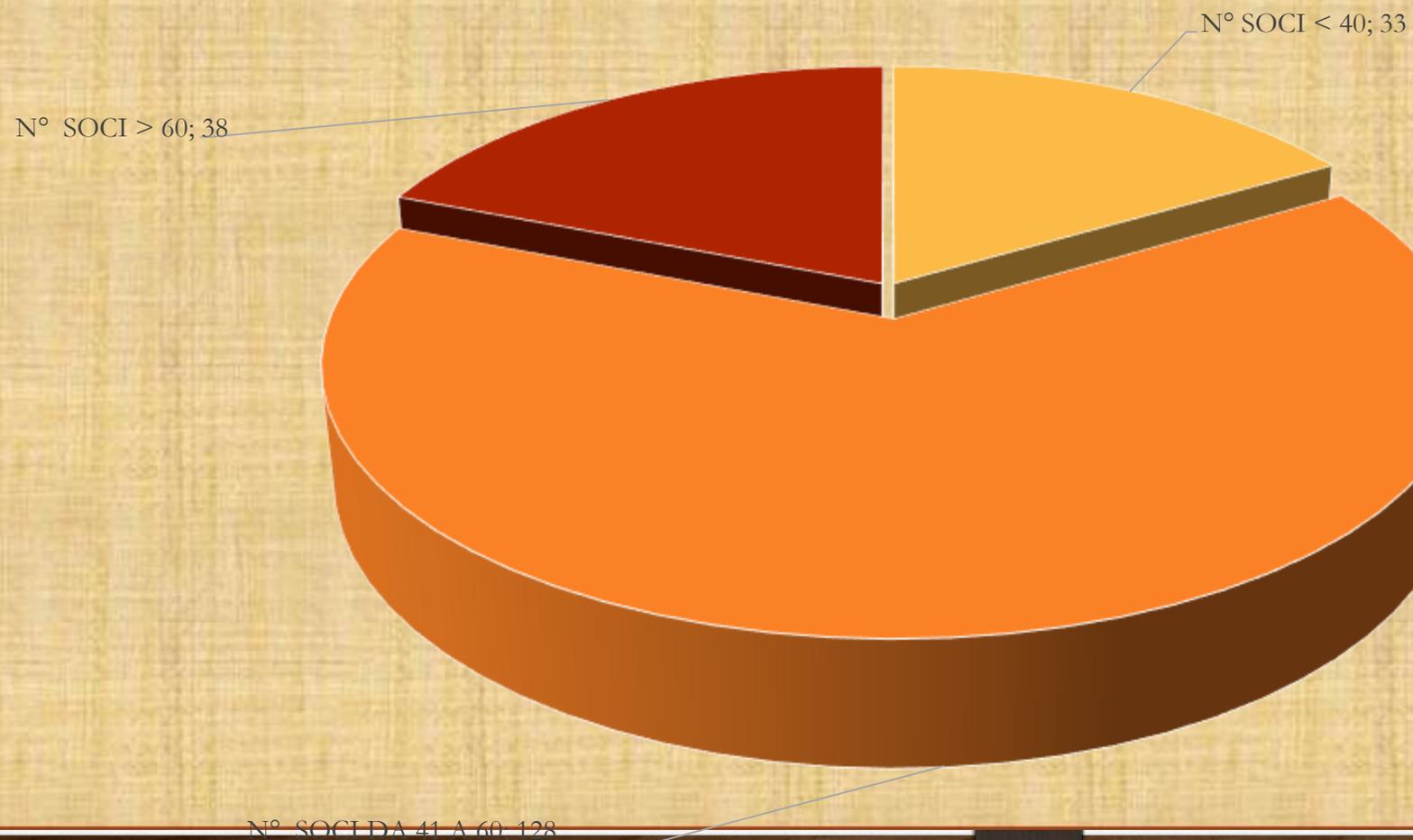
N° SOCI FEMMINE 56
28,14%

N° SOCI MASCHI 143
71,86%



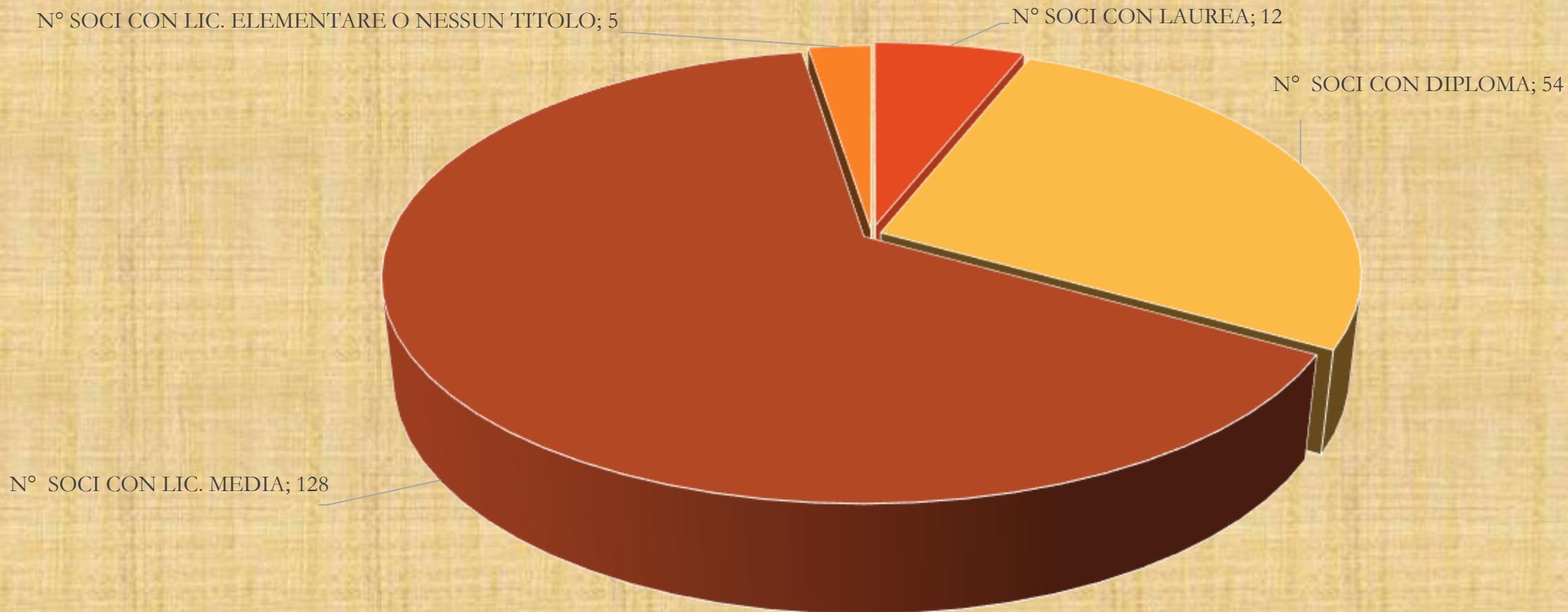
Soci ordinari: Età

TOTALE SOCI → 199



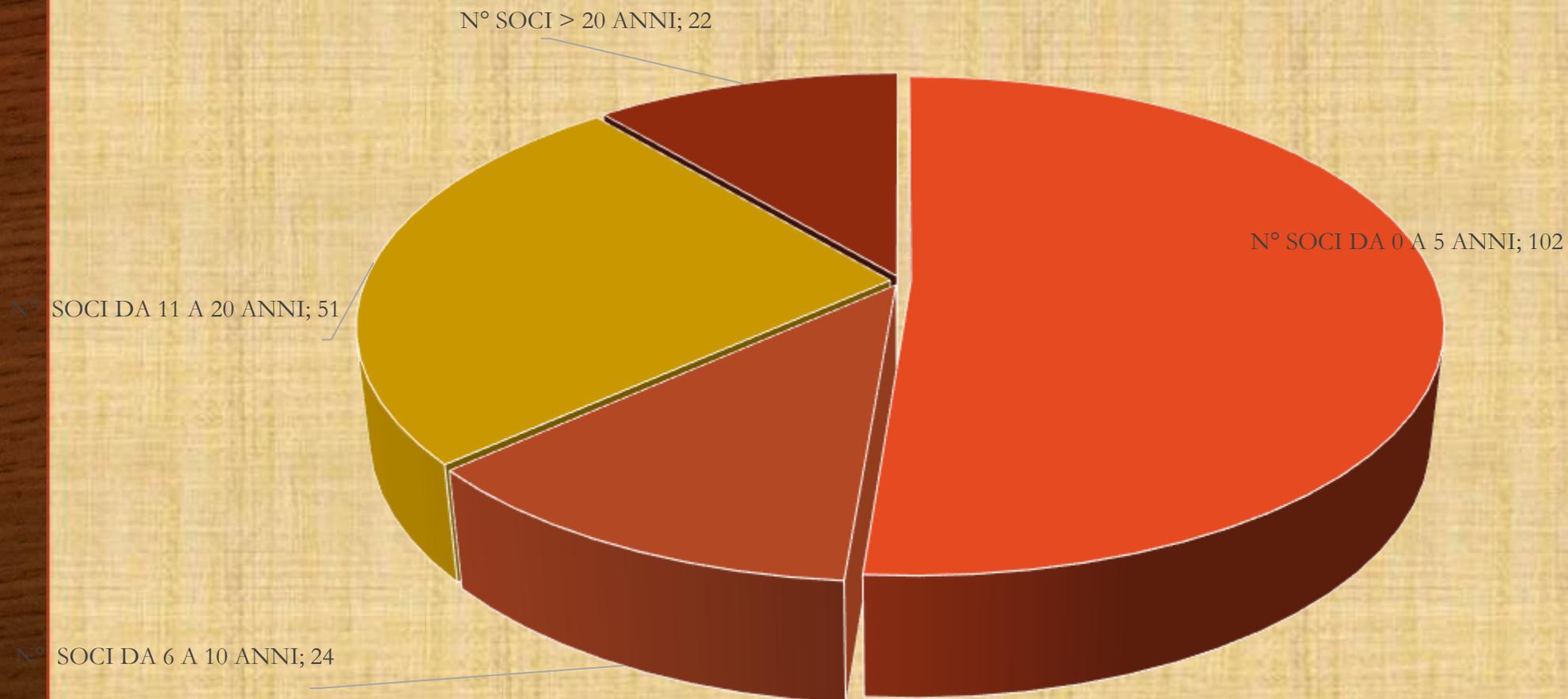
Soci ordinari: Titolo di studio

TOTALE SOCI → 199

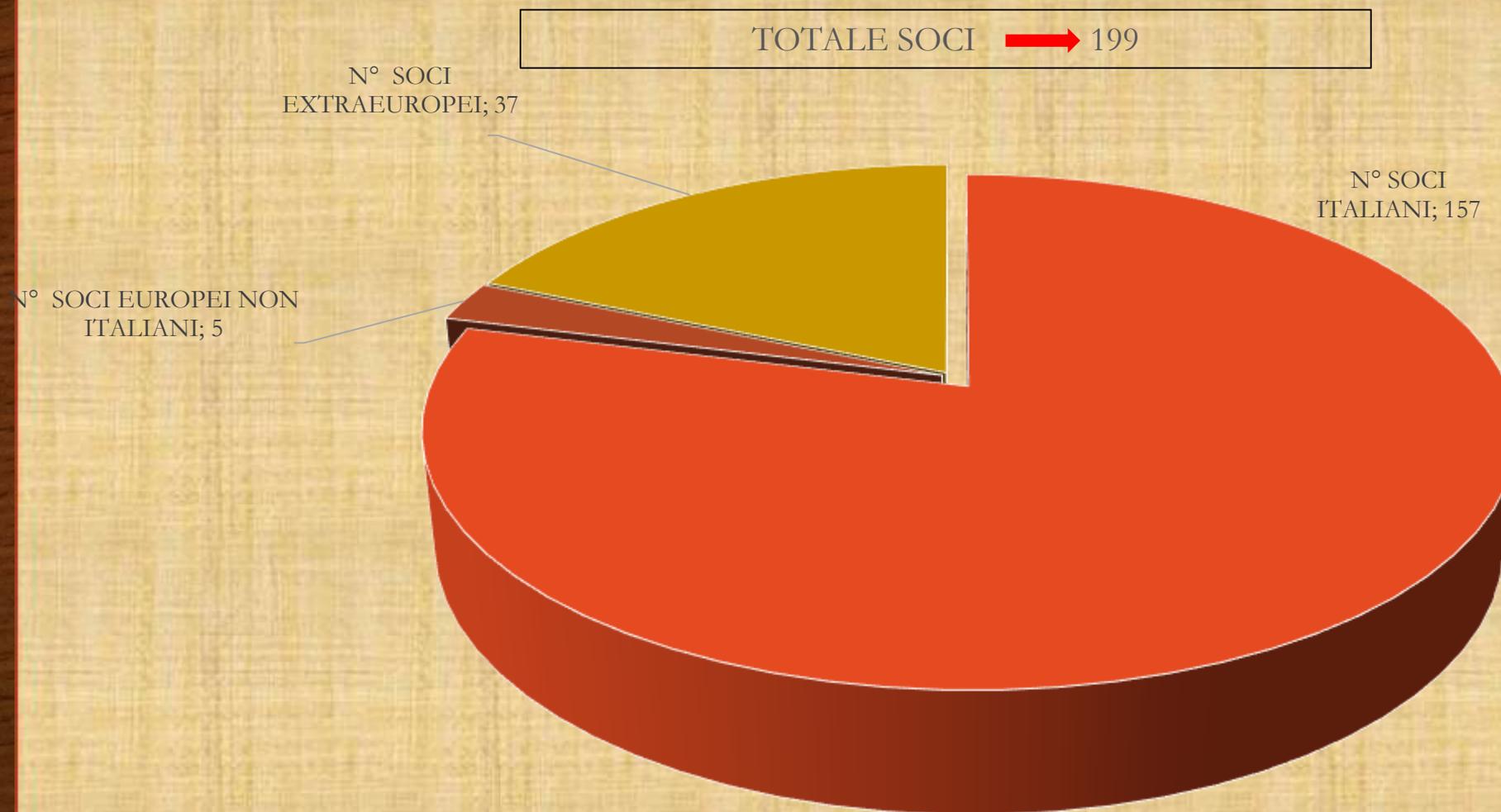


Soci ordinari: anzianità associativa

TOTALE SOCI → 199

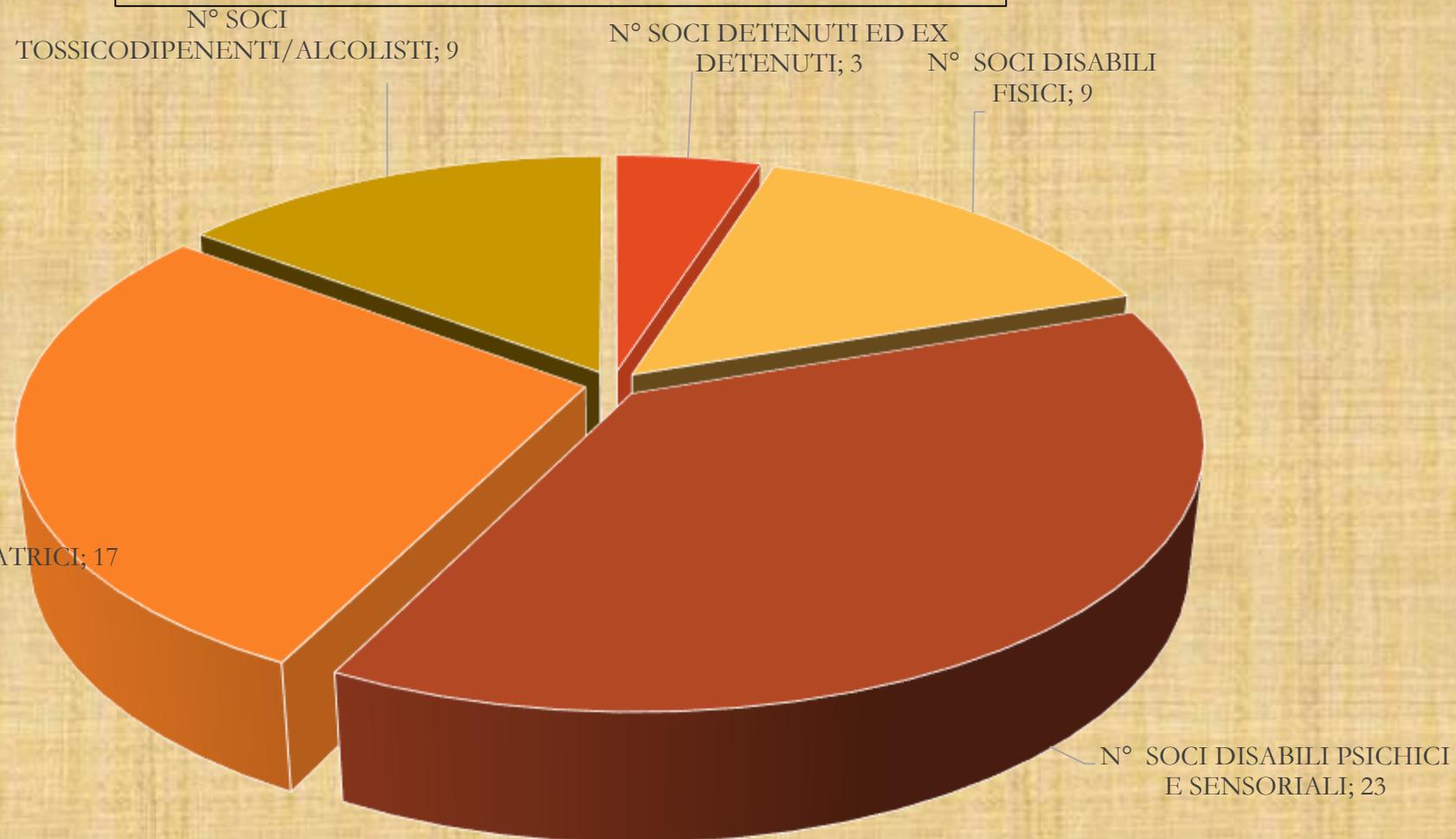


Soci ordinari: nazionalità



Soci svantaggiati: tipologia

TOTALE SOCI → 61



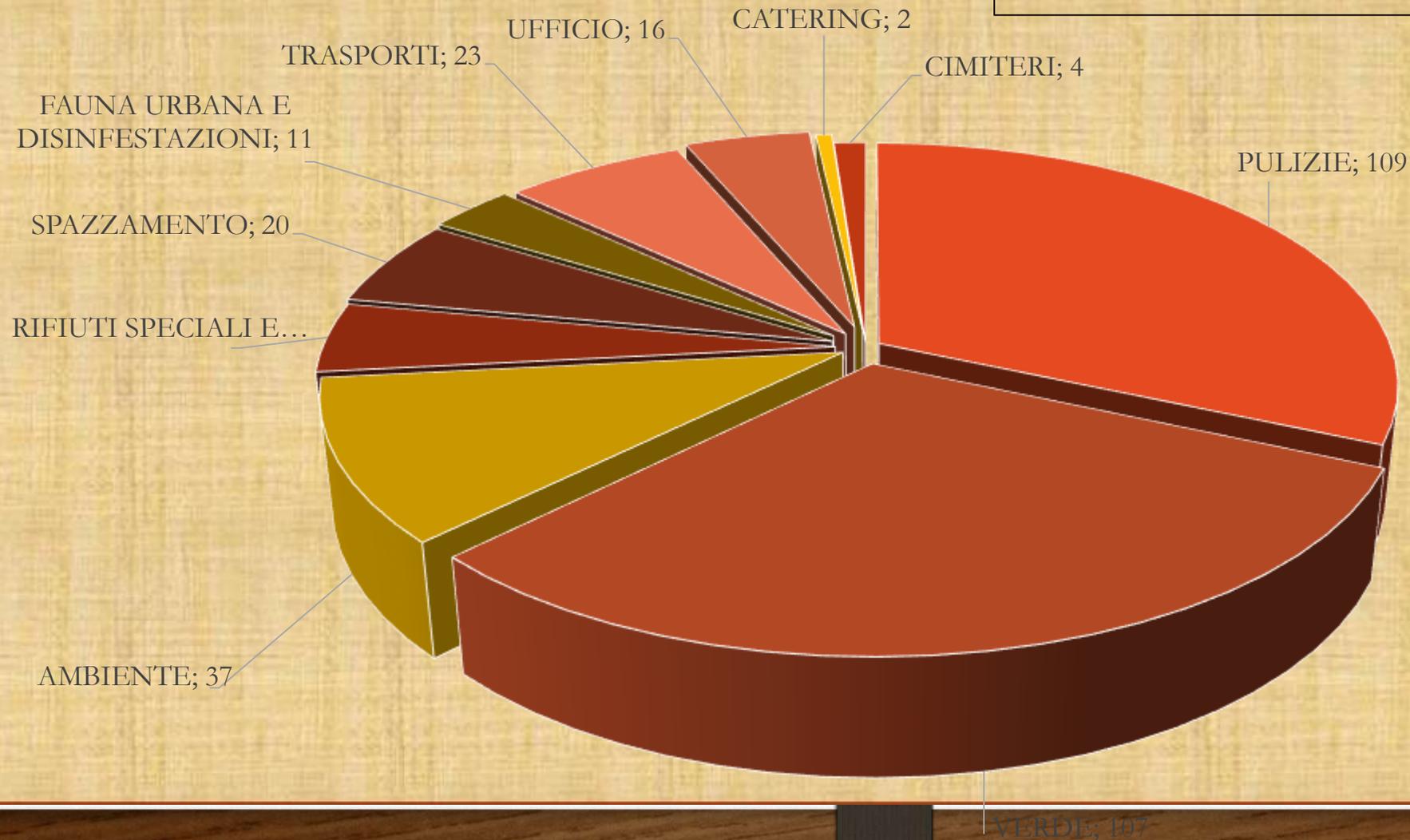
I LAVORATORI

I lavoratori: turn over, sesso, età e L.381

	2021	2022
TOTALE ASSUNTI	94	118
TOTALE CESSATI	75	102
TOTALE MASCHI	248	247
TOTALE FEMMINE	83	98
ETA' MEDIA	47,00	46,00
PERCENTUALE DI "L. 381" SUL TOTALE	39,20%	35,80%

I lavoratori per settore

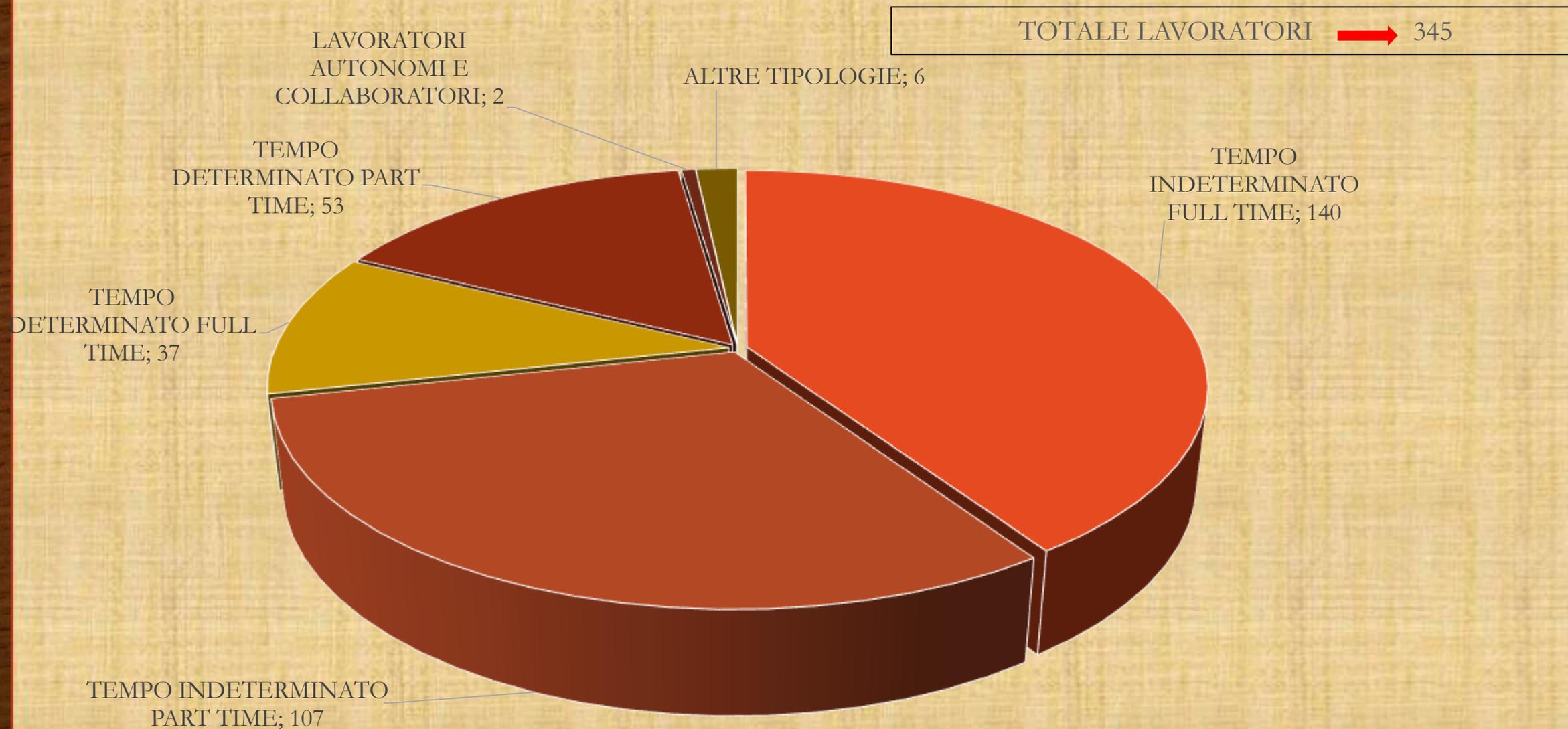
TOTALE LAVORATORI → 345



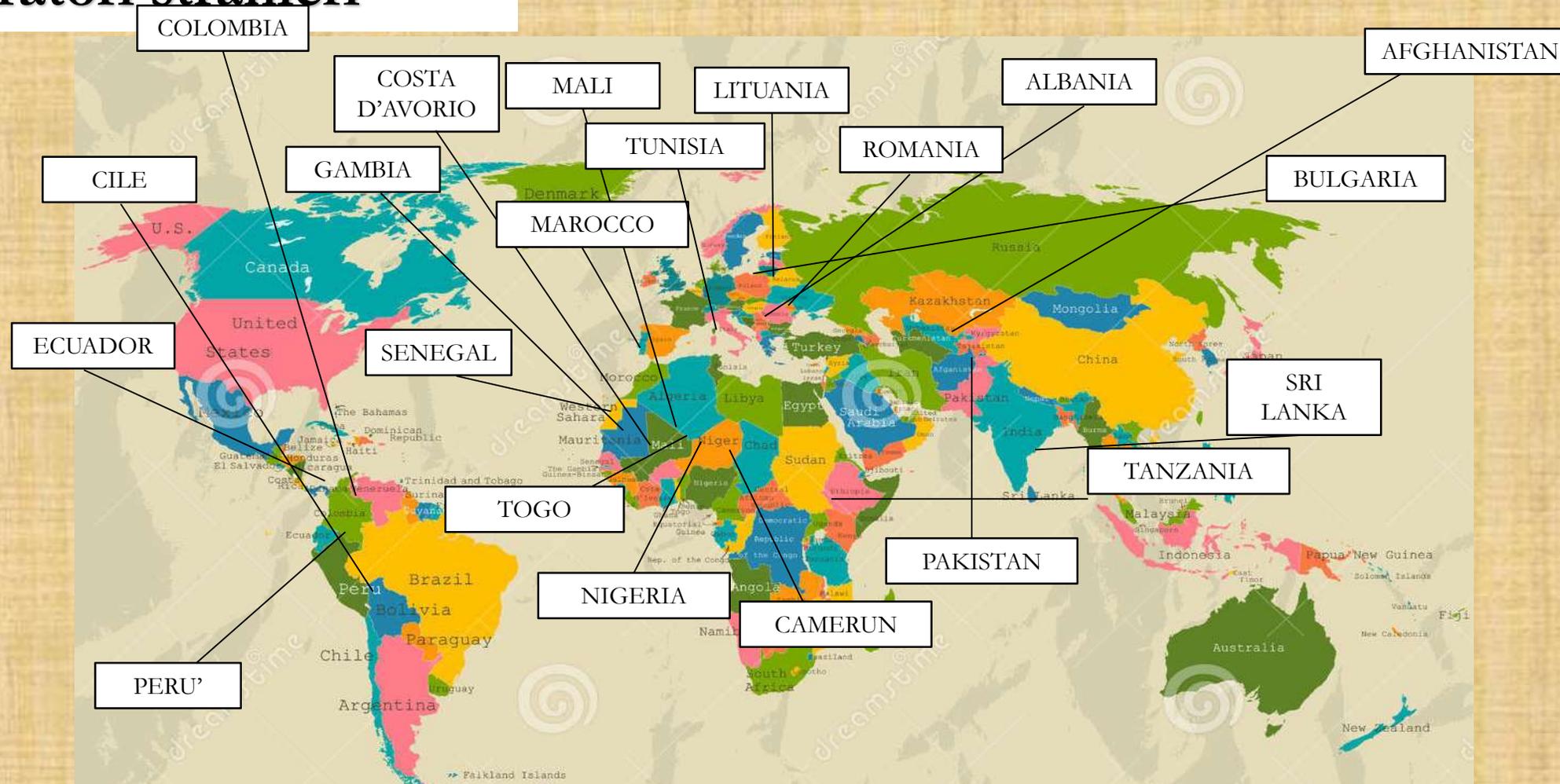
I lavoratori per settore

SETTORE	2021	2022
PULIZIE	90	109
VERDE	105	107
RACCOLTA DIFF.	42	37
SPAZZAMENTO	19	20
FAUNA URBANA E DISINFESTAZIONI	12	11
TRASPORTI	30	23
RIFIUTI SPECIALI E RAEE	14	16
UFFICIO	13	16
CATERING	2	2
CIMITERI	4	4
TOTALE	331	345

I lavoratori per tipologia di contratto



I laboratori stranieri



ALL'INTERNO DE "IL RASTRELLO" OLTRE AI LAVORATORI DI NAZIONALITÀ ITALIANA, SONO RAPPRESENTATE 21 NAZIONALITÀ DIVERSE, PER UN TOTALE DI 77 OPERATORI:

Il clima interno

A partire dal 2015, orientativamente ogni 2 anni, viene somministrato ai Soci e ai Lavoratori della Cooperativa un questionario interno specifico, per valutare il clima aziendale.

L'analisi dei dati è un prezioso strumento per il CDA e per i Responsabili di Settore per valutare i punti di forza, di debolezza e per porsi degli obiettivi riguardo a quanto esposto dai lavoratori.

Tale strumento ha anticipato quanto richiesto anche dalla recente Certificazione SA 8000 (Etica), permettendo di porre in atto una pratica già consolidata anche nel prossimo biennio.

Nell'ultima analisi dati è risultata evidente una diffusa fiducia nei confronti della Cooperativa in quanto “Struttura” che è in grado di garantire Sicurezza ai lavoratori, con la consapevolezza che ciò viene fatto senza dimenticare la Mission del ruolo sociale.

Vengono in particolare riconosciuti gli sforzi nel tutelare la Sicurezza dei Lavoratori sia dal punto di vista della salute, sia dal punto di vista economico, nonché il riconoscimento dell'impegno per la valorizzazione degli inserimenti lavorativi.

Tutte le voci hanno superato sempre la sufficienza, talvolta anche di molto, compreso l'aspetto della possibilità di crescere professionalmente.

Il prossimo questionario sarà somministrato nel corso del 2023.



Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 1

Politiche del lavoro e salute e sicurezza

La Cooperativa Il Rastrello ha da sempre avuto nella propria Mission aziendale la tutela dei propri lavoratori e collaboratori.

Da anni ormai è attivo un sistema di gestione integrato che permette di gestire al meglio tutti i processi aziendali, dall'inserimento lavorativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quotidiana.

In ottica di un continuo miglioramento, a partire da settembre 2020 la Cooperativa ha completato l'iter di Certificazione Etica secondo lo Standard internazionale SA8000:2014 che incoraggia le organizzazioni a sviluppare, mantenere e applicare pratiche socialmente accettabili nel posto di lavoro.

I principi fondamentali dello standard sono:

- Non utilizzare lavoro infantile;
- Non utilizzare qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato (es. impedire di lasciare il posto di lavoro a fine turno);
- Garantire il rispetto di tutte le normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di prevenire incidenti e malattie professionali;
- Informare e assicurare al lavoratore il proprio diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati di propria scelta; garantire inoltre il diritto alla contrattazione collettiva;
- Non adottare alcuna forma di discriminazione (basata sul sesso, ceto sociale, razza, religione, orientamenti sessuali, opinioni politiche, ecc.);
- Trattare il personale con dignità e rispetto; non adottare procedure disciplinari non previste dalla normativa e dai contratti collettivi;
- Rispettare le leggi e i contratti collettivi sull'orario di lavoro, lavoro straordinario, festività e ferie;
- Garantire l'applicazione, almeno, degli standard minimi previsti dai contratti collettivi.

Al fine di garantire il rispetto dei principi e della loro applicazione la cooperativa ha reso operativo un gruppo multidisciplinare, formato da rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori, chiamato Social Performance Team (SPT), il quale si riunisce periodicamente durante l'anno.

Contratti di lavoro applicati, indennità e compensi

Il CCNL applicato alla quasi totalità dei lavoratori è il CCNL Cooperative Sociali. In un appalto è prevista l'applicazione del CCNL Igiene Ambientale FISE. I lavoratori del settore manutenzione aree verdi sono inquadrati dal punto di vista previdenziale come operai agricoli. Riguardo alle indennità di carica, per il Cda nessun gettone di presenza né compenso è previsto per i consiglieri. Il Presidente percepisce una indennità di carica lorda mensile di € 500. Il Vicepresidente percepisce una indennità di carica lorda mensile di € 150.

Per il Collegio Sindacale che è anche l'Organo di Controllo ai sensi della L. 231 sono stati deliberati complessivamente € 15.600 quale compenso totale per le due funzioni.

Le retribuzioni erogate ai lavoratori della cooperativa corrispondono a quanto previsto dai CCNL applicati. Il rapporto tra la retribuzione annua lorda minima e quella massima non supera il rapporto di 1/8.

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 2

La cooperativa sociale Il Rastrello si è negli anni contraddistinta per l'attenzione al benessere dei lavoratori e alla conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita e di lavoro, in coerenza con la propria natura di cooperativa sociale e di quanto previsto nello Statuto, nel Regolamento Interno e nel Codice Etico.

La cooperativa IL RASTRELLO s.c.s. riconosce ai propri soci e dipendenti, l'applicazione dei seguenti strumenti di conciliazione vita-lavoro:

•Flessibilità organizzativa

1. Part-time

La cooperativa da tempo richiede la massima attenzione da parte dell'ufficio personale e dei capisettore nella costruzione di turni di lavoro per tenere conto delle esigenze personali e familiari dei lavoratori, in particolare dei genitori soli, del personale appartenente alle fasce deboli e di quello beneficiario di permessi ex L. 104/92 per l'assistenza ai familiari, attraverso orari part-time e flessibilità oraria nei turni di lavoro, compatibilmente con le necessità organizzative degli appalti e il rispetto delle previsioni di legge. In questo modo è possibile proporre ai lavoratori diverse modalità organizzative venendo incontro alle diverse esigenze individuali.

Sono infatti previsti nei diversi settori di attività part-time orizzontali e verticali, turni settimanali strutturati su cinque o su sei giorni settimanali e differente articolazione della pausa pranzo.

2. Banca ore

Per tutti i lavoratori, in caso di prestazioni di ore lavoro straordinario (art. 53 del ccnl Coop Sociali), è prevista la possibilità previo accordo tra azienda e lavoratore di usufruire della "banca delle ore" con il conseguente accantonamento delle ore straordinarie e/o supplementari.

Le ore accantonate potranno essere richieste da ciascun lavoratore o come retribuzione o come permessi compensativi entro l'anno di maturazione e il semestre successivo (Art. 52) con in aggiunta il pagamento della percentuale di maggiorazione prevista a seconda che lo straordinario sia diurno, festivo o notturno. Le ore accantonate potranno essere usufruite come permessi a gruppi di minimo due ore o per l'intera o più giornate, compatibilmente con le esigenze del servizio. Entro e non oltre il termine di ogni anno solare verrà effettuata periodica verifica delle ore il recupero delle stesse o la retribuzione maggiorata se non recuperate nel periodo previsto, permettendo grande flessibilità nella gestione delle ore di straordinario e supplementari.



Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 3

Welfare aziendale

1. Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving

- Ritiro corrispondenza

La cooperativa consente ai lavoratori di ricevere corrispondenza personale presso la sede della cooperativa, permettendo a chi è spesso fuori dalla propria abitazione di evitare perdite di tempo e code presso gli uffici postali.

- Piccolo prestito

Per venire incontro a spese urgenti e impreviste è stata messa in atto l'erogazione a tutti i soci di un piccolo prestito per un ammontare massimo di € 1000 attraverso una convenzione con un istituto bancario. Questo permette al lavoratore in difficoltà di risparmiare tempo e di non doversi preoccupare di contattare banche o finanziarie alla ricerca di un prestito. Nel corso del 2022 è stato erogato a 6 soci della cooperativa, per un totale di € 5.300,00.

- Buono spesa

La cooperativa, attraverso una convenzione con COOP LIGURIA ha previsto inoltre, anche per il 2021, l'elargizione a Natale per tutti i lavoratori, e anche per i tirocinanti e i borsisti, di un buono spesa di € 50 da spendersi presso i supermercati COOP dando a tutti la possibilità di far fronte con maggiore serenità alle esigenze familiari delle festività.

- Consulenza e supporto psicologico

La cooperativa mette a disposizione di tutti coloro che ne facciano richiesta il supporto consulenziale di uno psicoterapeuta, specializzato in psicoterapia strategica, esperto delle problematiche psicologiche in ambito lavorativo, e profondo conoscitore del mondo della cooperazione sociale. Questo permette di affrontare per tempo e spesso risolvere situazioni che diversamente creerebbero presto gravi problemi lavorativi e familiari.



Conciliazione vita lavoro

ANCHE NEL CORSO DEL 2022 E' PROSEGUITO L'IMPEGNO DELLA COOPERATIVA TESO A FAVORIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI E LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE E DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, IN COERENZA CON LA PROPRIA NATURA DI COOPERATIVA SOCIALE E DI QUANTO PREVISTO NELLO STATUTO, NEL REGOLAMENTO INTERNO E NEL CODICE ETICO

Part-time

LA COOPERATIVA SI IMPEGNA DA TEMPO A TENERE CONTO DELLE ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI DEI LAVORATORI, IN PARTICOLARE QUELLI SVANTAGGIATI, CON ORARI PART-TIME E FLESSIBILITA' NEI TURNI DI LAVORO

Banca ore

E' PREVISTA, DOVE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO LO PERMETTA, LA FRUIZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI DI UNA BANCA ORE IN CASO DI LAVORO STRAORDINARIO, ORE PERIODICAMENTE RECUPERATE O RETRIBUITE

Time saving

- PICCOLO PRESTITO
- BUONO SPESA COOP
- CONSULENZA E SUPPORTO PSICOLOGICO
- RITIRO CORRISPONDENZA PERSONALE DI CHI E' SPESSO FUORI UFFICIO

Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 1

Andamento occupati nei 3 anni: 324

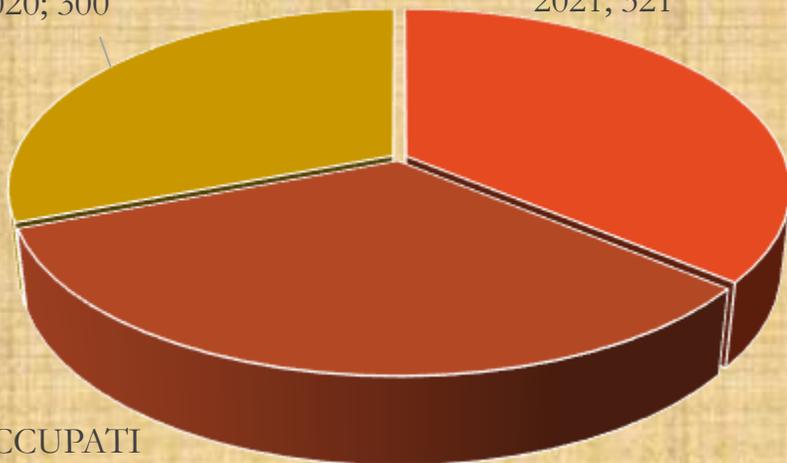
Media occupati 2022: 351
 Media occupati 2021: 321
 Media occupati 2020: 300

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni: 92

Media occupati 2022: 95
 Media occupati 2021: 90
 Media occupati 2020: 90

MEDIA OCCUPATI
2020; 300

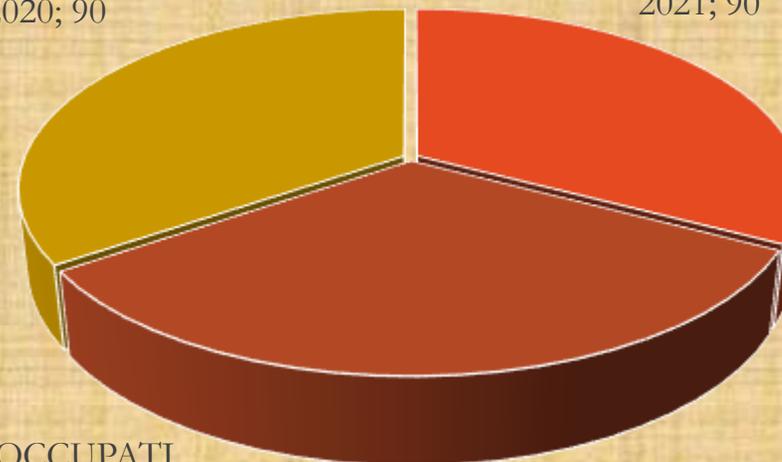
MEDIA OCCUPATI
2021; 321



MEDIA OCCUPATI
2022; 351

MEDIA OCCUPATI
2020; 90

MEDIA OCCUPATI
2021; 90



MEDIA OCCUPATI
2022; 95

Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 2

Ricadute sull'occupazione territoriale

Il Rastrello ha sempre dato notevole importanza allo sviluppo occupazionale del territorio in cui acquisiva commesse di lavoro. In ogni ambito territoriale ha cercato di instaurare relazioni con i principali servizi ed enti di mediazione presenti allo scopo di attivare progetti di inserimento e dare opportunità di lavoro, in particolare alle fasce deboli. Ma tali esperienze hanno origini molto lontane, basti citare, solo nell'ultimo decennio:

- dal 2012 al 2016 il *Progetto RELI*,
- dal 2014 al 2015 il *Progetto STILL*,
- nel 2017 il *Progetto Orto* con il Comune di Arenzano e il *Progetto Rigenerazione*, contro la dispersione scolastica in Valpolcevera.

Questi progetti hanno permesso di attivare decine di tirocini molti dei quali trasformati in contratti di lavoro che portiamo tuttora ad esempio quali percorsi di successo all'interno della nostra realtà.

- I più recenti progetti di inclusione sono il *Progetto D.O.R.I.* (2018-19), il *Progetto F.O.R.T.I.* (2018-19), il *Progetto «C.A.R.I.C.A.»* in collaborazione con Comune di Rapallo, Coop. Sociale Lanza del Vasto, Comune di Casarza Ligure, Signum coop. Consortile (2020), un corso per addetti pulizie organizzato in collaborazione con Randstad attraverso l'agenzia interinale Intempo (2021) i cui tirocini hanno visto l'inserimento con contratti di lavoro di alcuni dei partecipanti.

- Nel corso del 2022 si sono sviluppati anche alcuni progetti iniziati nel 2021 e in particolare:

- Match Point under 30 – corso manutentore del verde, in collaborazione con Isforcoop
- Match Point corso addetto alle pulizie, in collaborazione con Isforcoop
- Un Ponte sul Futuro progetto per l'inclusione lavorativa di disabili e appartenenti all'area grigia, in collaborazione con Legacoop, Job&Market, Ecipa, Next, Consorzio Omnia, Il Cesto coop sociale.
- Nel corso dell'anno ha avuto inizio anche un nuovo progetto, «Startappe» in collaborazione con il Comune di Genova, il Consorzio Omnia, la Cooperativa Agorà e molte cooperative, enti e associazioni operanti nel centro storico.

Il Rastrello collabora da molti anni con pubbliche amministrazioni e istituti scolastici, in particolare l'Isforcoop e l'istituto agrario Marsano, con i quali attiviamo numerosi stage e progetti di alternanza scuola lavoro durante il periodo scolastico, e ospitiamo scolaresche di istituti tecnico professionali presso alcuni cantieri di manutenzione verde e l'impianto di smaltimento e riciclo raee sito in via Vezzani. Infine sono state concluse diverse convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/03 che hanno permesso l'assunzione di alcuni lavoratori disabili segnalati dal Collocamento Mirato della Regione Liguria.

Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 3

Impatti ambientali

Il Rastrello si impegna nella **soddisfazione della comunità e dei clienti**, attraverso l'impegno costante nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento che potrebbe derivare dalle proprie attività e il costante **rispetto della normativa ambientale** e relativa al servizio erogato, applicabile alle proprie attività, processi e prodotti. Tra gli strumenti idonei al raggiungimento di tali obiettivi Il Rastrello si propone per il prossimo triennio di incentivare lo sviluppo delle seguenti azioni:

Aumentare l'utilizzo di mezzi a doppia alimentazione (Metano e GPL) ed elettrici all'interno del proprio parco mezzi, al fine di diminuire le Emissioni e i costi.

Monitorare l'utilizzo dei ogni singolo mezzo, ottimizzando ove possibile i tragitti, per poter verificare periodicamente eventuali anomalie nei consumi dei mezzi. Diminuire i consumi di carburante rispetto alle ore lavorate.

Acquistare attrezzature che, a parità di caratteristiche, emettano minori vibrazioni e rumore, ove possibile elettriche.

Utilizzare prodotti a basso impatto ambientale:

impiego di prodotti biologici ad azione larvicida nel settore disinfezioni, ove possibile, al fine di evitare l'immissione di prodotti chimici di sintesi in tombini e raccolte d'acqua (area dell'Ospedale San Martino),

utilizzo di prodotti enzimatici per l'abbattimento degli odori (mercato del pesce di Genova),

utilizzo di prodotti Super concentrati, Ecolabel e probiotici che garantiscono sicurezza per la salute degli operatori, dell'ambiente e degli utenti.

Avviare una partnership con il nostro fornitore di Energia Elettrica - 100% da fonti rinnovabili ("E' Nostra") e con altre realtà di Settore, al fine di realizzare le seguenti azioni:

Aumentare le professionalità degli operatori specializzando alcuni di essi nell'installazione di tetti verdi,

Installare sul tetto della sede una copertura fotovoltaica di 200 mq,

Efficientamento energetico attraverso azioni di utilizzo di punti luce e riscaldamento tra i più efficienti in commercio,

Realizzazione di una copertura verde di 250 mq sul tetto della palazzina uffici che contribuirà alla riduzione del fabbisogno energetico dell'edificio, diminuendo le emissioni legate all'effetto serra ed apportando numerosi altri vantaggi ambientali.

Per il raggiungimento di tali obiettivi generali vengono formulati traguardi specifici di dettaglio, supportati ove possibile anche da parametri numerici soggetti a controllo, che sono definiti, controllati e sistematicamente aggiornati nel corso del Riesame annuale del Sistema di Gestione Integrato da parte della Direzione. I risultati ottenuti sono divulgati a tutte le parti interessate nei modi più idonei (Bilancio Sociale, sito aziendale, etc...).

L'inserimento lavorativo: personale in borsa lavoro o tirocinio

	2021	2022
Borse lavoro al 31/12	23	31
Borse lavoro attivate	74	54
Borse lavoro chiuse nell'anno	66	18
di cui assunzioni	10	24
Borse lavoro tempo indeterminato attivate nell'anno	0	0
Borse lavoro tempo indeterminato al 31/12	5	5

Collaborazioni con Enti di Mediazione e Servizi

Comune di Genova - UCIL

Sert ASL 2, ASL 3 e ASL 4

Spin e UDEPE del Ministero di Giustizia

Regione Liguria - Collocamento Mirato sedi di Genova e Tigullio

Centri per l'Impiego di Genova, Tigullio e Savona

Enti di Formazione: Isforcoop di Genova e Varazze

Centro Studi per l'Integrazione Lavorativa dei Disabili ASL 3

Centri di Salute Mentale A.S.L 3 e 4

Signum, Ceis, Alpim, Arci Liguria, Ecipa Genova

Servizi Sociali Comuni di Santa Margherita L., Rapallo, Fontanigorda e Mignanego

Istituto Scolastico Marsano

GASU Istituto S. Paolo

Associazione S. Marcellino

Coop. Sociale Agorà, Coop. Sociale Dono, Coop. Sociale La Comunità, Coop. Sociale Lanza del Vasto

SPRAR comuni di Fontanigorda e Santa Margherita L.

Università degli Studi di Genova

Centro di Solidarietà Compagnia delle Opere

Processi e progetti di inserimento lavorativo - 1

La cooperativa Sociale Il Rastrello, attraverso una rete di attori del processo di inserimento che comprende i Servizi Specialistici che hanno in carico il soggetto, il Servizio di Mediazione o il Servizio Sociale e la catena interna di **Tutoraggio**, composta da Responsabile degli Inserimenti Lavorativi, Responsabile UGI, Caposettore, Coordinatore e Caposquadra del servizio e Medico del Lavoro, è in grado di contemperare al meglio le attitudini, le capacità e le competenze del lavoratore fascia debole con le necessità del contesto lavorativo e delle specifiche mansioni richieste.

La nostra Cooperativa è in grado di inserire proficuamente all'interno di una stessa squadra di lavoro operatori affetti da dipendenza, invalidi psichici, detenuti ammessi a misure alternative, persone con insufficienza mentale, affidando a ciascuno le mansioni più idonee ad esprimere il proprio potenziale lavorativo e trovando nella diversità di ciascuno la capacità di confrontarsi e crescere tutti insieme mostrando grande coesione e unità di intenti.

L'impiego nei diversi servizi gestiti dalla cooperativa di soggetti svantaggiati ai sensi della L. 381/1991 adeguatamente formati, equipaggiati ed addestrati sul campo, garantisce ai beneficiari dei servizi stessi (l'Ente cliente ed i cittadini delle zone servite) il raggiungimento di una duplice finalità:

- un servizio di qualità
- una risposta concreta alle esigenze sociali del territorio

All'interno del proprio organico la Cooperativa offre ai **soggetti svantaggiati** previsti dal comma 4 della L. 381/1991 nonché a quelli appartenenti alle più ampie categorie indicate dal Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014:

- inserimento diretto con un contratto di lavoro
- progetti in tirocinio o borsa lavoro propedeutici ad una successiva assunzione.

I soggetti da inserire sono individuati solitamente di concerto con i *Servizi di Mediazione e quelli specialistici di riferimento delle ASL (Centro Studi Integrazione Lavorativa dei Disabili, Centri di Salute Mentale, Sert)*, e con i principali *Enti Socio Assistenziali* del territorio, associazioni e cooperative sociali, tenuta in considerazione l'indispensabile compatibilità tra le caratteristiche di svantaggio del soggetto segnalato e lo svolgimento delle attività proprie del presente appalto.

Tutti i soggetti svantaggiati impegnati negli appalti infatti devono presentare caratteristiche di svantaggio che gli consentano di svolgere regolarmente ogni attività oggetto di gara e tale condizione è primaria nella selezione degli stessi. Ad ogni soggetto assunto è riconosciuto l'inquadramento previsto dal CCNL Cooperative Sociali.

la cooperativa fa inoltre ricorso agli **strumenti di integrazione (ex borse lavoro)** indicati dalla deliberazione n. 1249 del 2013 "Disposizioni attuative della disciplina regionale per i percorsi di attivazione e inclusione sociale a supporto delle fasce deboli ai sensi dell'art. 40 della L.R. 24 maggio 2006 n. 12" e dalla deliberazione della giunta regionale 07.04.2017 n. 283 "Linee di indirizzo regionali per i percorsi finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione".

La nostra Cooperativa collabora da anni con i principali Enti di Mediazione al lavoro per soggetti svantaggiati nei diversi ambiti del disagio, partecipando a progetti in rete tra Enti Pubblici e Privato Sociale ed ospitando e coprogettando le più diverse tipologie di percorsi di inclusione previsti dalle normative, dagli stage ai tirocini, ai progetti di integrazione sociolavorativa, mettendo in opera, in accordo con l'Ente Inviante, gli strumenti di volta in volta più confacenti alle caratteristiche della persona da inserire.

Sono compresi quelli più particolari e specifici quali la "**Messa Alla Prova**" (MAP), strumento molto importante nella riabilitazione dei soggetti del territorio che abbiano procedimenti penali in corso e attraverso il quale la persona in carico all'Amministrazione Penitenziaria viene affidata all'ufficio di esecuzione penale esterna (UDEPE) per lo svolgimento di un programma di trattamento che prevede l'esecuzione di lavori di pubblica utilità, i Progetti di **Alternanza Scuola Lavoro**, fondamentali per l'approccio dei giovani (a maggior ragione se deboli) al mondo del lavoro, i percorsi di **Inclusione Sociale a tempo indeterminato** (ex ILSA), utili laddove le troppe limitazioni in capo alla persona non consentano sbocchi occupazionali, ma la continuità del percorso, il sollievo dato alla famiglia e l'opportunità per la persona di sentirsi comunque "lavoratore" giustificano pienamente il progetto.

Lo stile lavorativo che contraddistingue Il Rastrello è dato dalla condivisione di percorsi e progetti, collaborando con le realtà territoriali, a partire dai servizi socio-sanitari sino ad arrivare agli enti di mediazione con i quali intraprendere percorsi di Inserimento lavorativo delle cosiddette "fasce deboli".

La capacità di creare valore e aggregazione, testimoniata anche dalla coesistenza in cooperativa di **ben 21 nazionalità diverse**, testimonia la capacità di voler sempre lavorare al meglio, mettendo davanti a tutto la dignità ed il rispetto delle persone.

Tutto questo, all'interno della Cooperativa, viene definito #RastrelloStyle

Processi e progetti di inserimento lavorativo - 2

Percorsi di inserimento lavorativo

Il Rastrello promuove e garantisce la qualità dell'inserimento, con l'obiettivo di sostenere la persona più debole in quanto non "oggetto" di assistenza ma "soggetto" in grado di essere produttivo, secondo le seguenti modalità:

sviluppo di un processo accuratamente predefinito nei suoi passaggi con procedure standardizzate e documentate e con obiettivi effettivamente raggiungibili, scomponibili in passaggi successivi e misurabili nei risultati

gestione delle relazioni con gli interlocutori del processo dell'inserimento lavorativo, in particolare con i servizi socio-sanitari di riferimento

L'obiettivo prioritario è quello di fornire competenze basilari necessarie per l'autonomizzazione, spendibili all'esterno, in previsione di un inserimento in ambito lavorativo definitivo.

Per ogni soggetto si identifica e si sviluppa un progetto individualizzato, a seconda delle esigenze e delle risorse a disposizione. Detto progetto coinvolge, oltre naturalmente il soggetto stesso, una pluralità di altre figure appartenenti alla Cooperativa Sociale (Psicologi, Tecnici, RSPP, Medico) e agli Enti Segnalanti (referenti). Il progetto si articola in fasi, come di seguito schematizzate.

1^a fase: segnalazione del caso da parte del servizio inviante. Incontro tra il referente del servizio inviante e l'équipe di lavoro (RIL e referente tecnico aziendale) con l'obiettivo di verificare l'idoneità dell'inserimento nel progetto. (SEGNALAZIONE)

2^a fase: serie di colloqui di conoscenza tra gli operatori referenti del programma di recupero e inserimento lavorativo e la persona indicata, al fine di presentare il progetto, la struttura e, nel contempo, effettuare una prima valutazione delle risorse e dei bisogni individuali, nonché il bilancio delle competenze, del destinatario dell'intervento. (ACCOGLIENZA)

3^a fase: incontro tra gli operatori referenti del programma di recupero e inserimento lavorativo, l'operatore di riferimento del servizio inviante e la persona, al fine di concordare e definire formalmente il progetto di inserimento. (PRESA IN CARICO)

4^a fase: elaborazione progetto individualizzato finalizzato alla formazione e all'inserimento socio lavorativo. (ATTIVITA' LAVORATIVA)

5^a fase: monitoraggio dell'andamento del progetto individuale con relazioni periodiche, di norma trimestrali. (CONTROLLO)

Il processo e la gestione della risorsa inserita vengono meglio dettagliati nella slide seguente.



Processi e progetti di inserimento lavorativo - 3

La gestione delle risorse umane inserite

Prima dell'inserimento viene effettuato un incontro preliminare in cui il RIL fornisce al Caposettore, al Coordinatore e al Caposquadra tutte le informazioni necessarie al buon esito dell'inserimento lavorativo. Il RIL organizza poi un primo incontro con il neo-inserito nel corso del quale, insieme a Coordinatore e Caposquadra, presenta l'organizzazione della Cooperativa, illustra il CCNL applicato e i Regolamenti vigenti in cooperativa, presenta le regole organizzative del servizio e ne spiega gli aspetti più rilevanti, consegna l'abbigliamento e i necessari dispositivi di protezione individuale, consegna il Piano Operativo di Sicurezza e ne illustra i contenuti principali. Nel corso dello stesso incontro, il Coordinatore del servizio presenta al neo-inserito gli orari, i compiti e le mansioni da svolgere. Appena possibile, il Caposquadra presenta il neo-inserito ai colleghi e lo informa sui ruoli delle interfacce e sulla loro reperibilità in relazione agli aspetti amministrativi, agli aspetti relativi al contenuto del lavoro e agli aspetti relativi all'inserimento lavorativo. Questi incontri e questi passaggi sono formalizzati in un'apposita scheda del personale in inserimento. Il percorso di accompagnamento durante lo svolgimento del lavoro prosegue anche attraverso l'apporto dei lavoratori più esperti che opereranno direttamente sul campo a fianco del soggetto inserito e saranno pertanto parte attiva del processo.

Dovranno conoscere, per quanto di loro competenza, gli obiettivi da raggiungere e gli elementi critici da tenere sotto controllo. In particolare, il caposquadra, con il costante supporto del coordinatore di settore e del Responsabile degli Inserimenti Lavorativi, avrà il compito di informare e formare costantemente il neo-inserito, svolgere un'importante attività di osservazione e monitoraggio e relazionare periodicamente il RIL. Sarà compito del RIL, per tutta la durata del percorso di inserimento, svolgere colloqui di sostegno e monitoraggio periodici con il soggetto inserito e con i referenti lavorativi aziendali circa l'andamento del percorso stesso (tramite l'utilizzo di una apposita scheda) e con riferimento a ciò redigerà relazioni trimestrali. Nello stesso modo, il RIL contatterà gli operatori del servizio inviante nel momento in cui sussistano delle problematiche nell'ambito del percorso di inserimento. Infine il RIL effettuerà le valutazioni finali del percorso di inserimento, alla cui conclusione predisporrà una scheda di dimissione finalizzata a porre a conoscenza dell'Ente segnalante gli esiti del percorso stesso.

A testimonianza della qualità del progetto scelto dalla nostra Cooperativa, i principi e le modalità della procedura di inserimento lavorativo adottata sono inseriti nel Sistema Integrato di Gestione Qualità.

SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Se il 2021 è stato un anno di ripresa delle attività a pieno regime, il 2022 possiamo definirlo l'anno del rilancio che si è concretizzato con un incremento del fatturato del 13,96%, con una particolare crescita di alcuni settori strategici. In questo esercizio è stato raggiunto il massimo storico di fatturato, sfiorando il tetto dei 10.000.000 di euro. Il Valore della Produzione è cresciuto nel complesso del 12,27% ed il totale dei costi dell'11,87%, su cui hanno gravato in modo particolare il caro energia, il caro carburante e in generale gli aumenti delle materie prime.

Vista l'iniziale incertezza sull'evolversi della pandemia, è stata comunque rinnovata la polizza "Andrà Tutto Bene" con UnipolSai, in caso di eventuale ricovero e assistenza a domicilio di coloro che fossero colpiti da Covid-19.

, Dal punto di vista finanziario, da evidenziare la progressiva diminuzione da ormai alcuni anni dell'indebitamento verso le banche, indice di solidità

finanziaria, segnale di stabilità e capacità di affrontare in autonomia e con puntualità tutte le scadenze.

Si evidenzia che nel 2022 è stato registrato tra le sopravvenienze attive anche l'importo di € 1.319,82 per rimborso 5x1000 relativo all'anno 2020 e 2021 e che sono stati ricevuti contributi in conto esercizio da enti pubblici per € 3.423,25 e contributi in conto impianti per € 12.587,26.



Situazione economico finanziaria e patrimoniale - 1

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio	Composizione del valore della produzione
Dati da Bilancio economico	Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)
Fatturato € 10.269.494	Valore della produzione € 10.494.002
Attivo patrimoniale € 7.960.367	Ripartizione % ricavi
Patrimonio proprio € 1.561.595	Ricavi da Pubblica Amministrazione € 3.625.132 - % 35
Valore della produzione	Ricavi da aziende profit € 2.793.302 - % 27
Valore della produzione anno di rendicontazione € 10.494.002	Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione € 3.799.712 - % 37
Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) € 9.346.798	Ricavi da persone fisiche € 51.348 - % 1
Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) € 8.165.992	Totale € 10.269.494

Situazione economico finanziaria e patrimoniale - 1

- Area servizi a commercio

- Pulizie, Custodia e manutenzione edifici: € 2.409.632
- Igiene ambientale e salubrità degli ambienti: € 2.388.773
- Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc...): € 641.011
- Manutenzione verde e aree grigie: € 3.698.645
- Gestione dei rifiuti: € 702.130
- Altro: € 429.303
- Totali: € 10.269.494
- Fatturato per Territorio
- Provincia
- Genova: € 9.417.853 (% 91,71)
- Savona: € 851.641 (% 8,29)

- Obiettivi economici prefissati

€ In riferimento all'esercizio appena concluso, possiamo riscontrare come dal punto di vista economico la Cooperativa sia riuscita a rispettare gli obiettivi prefissati l'anno precedente, riuscendo ad incrementare in maniera consistente il proprio fatturato e a consolidare la propria presenza sul mercato.

€ Resta una finalità prioritaria anche per l'anno futuro, proseguire il percorso di crescita intrapreso ormai da tempo, anche cercando di diversificare ulteriormente le attività svolte, creando nuove opportunità di lavoro e nuove opportunità di sviluppo, continuando ad investire in automezzi e attrezzature specifiche, sfruttando la possibilità di attingere a fondi statali e/o europei tramite la partecipazione a bandi pubblici.

Dati economici: ricavi

TOTALE

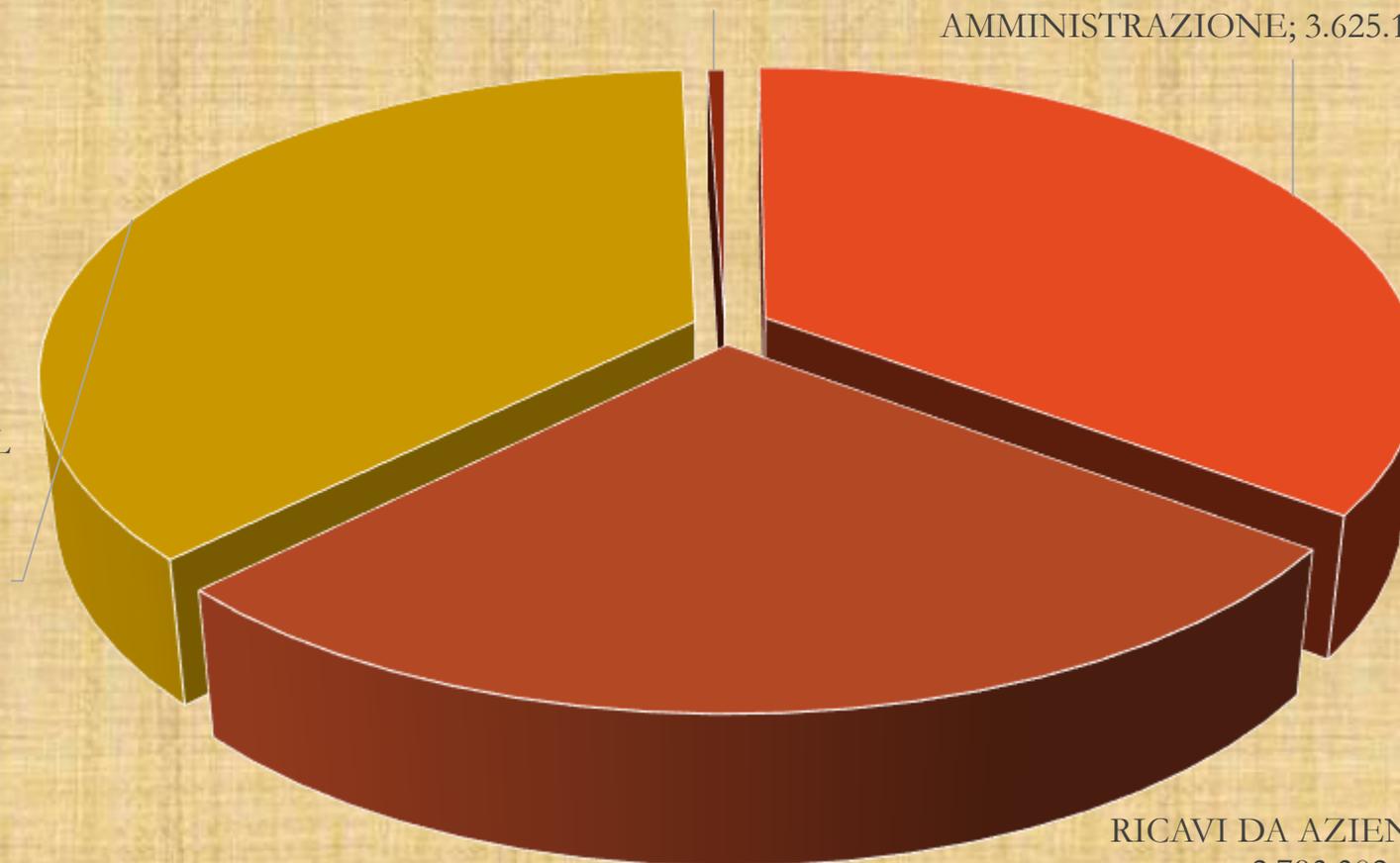


10.269.464

RICAVI DA PERSONE FISICHE; 51.348; 1%

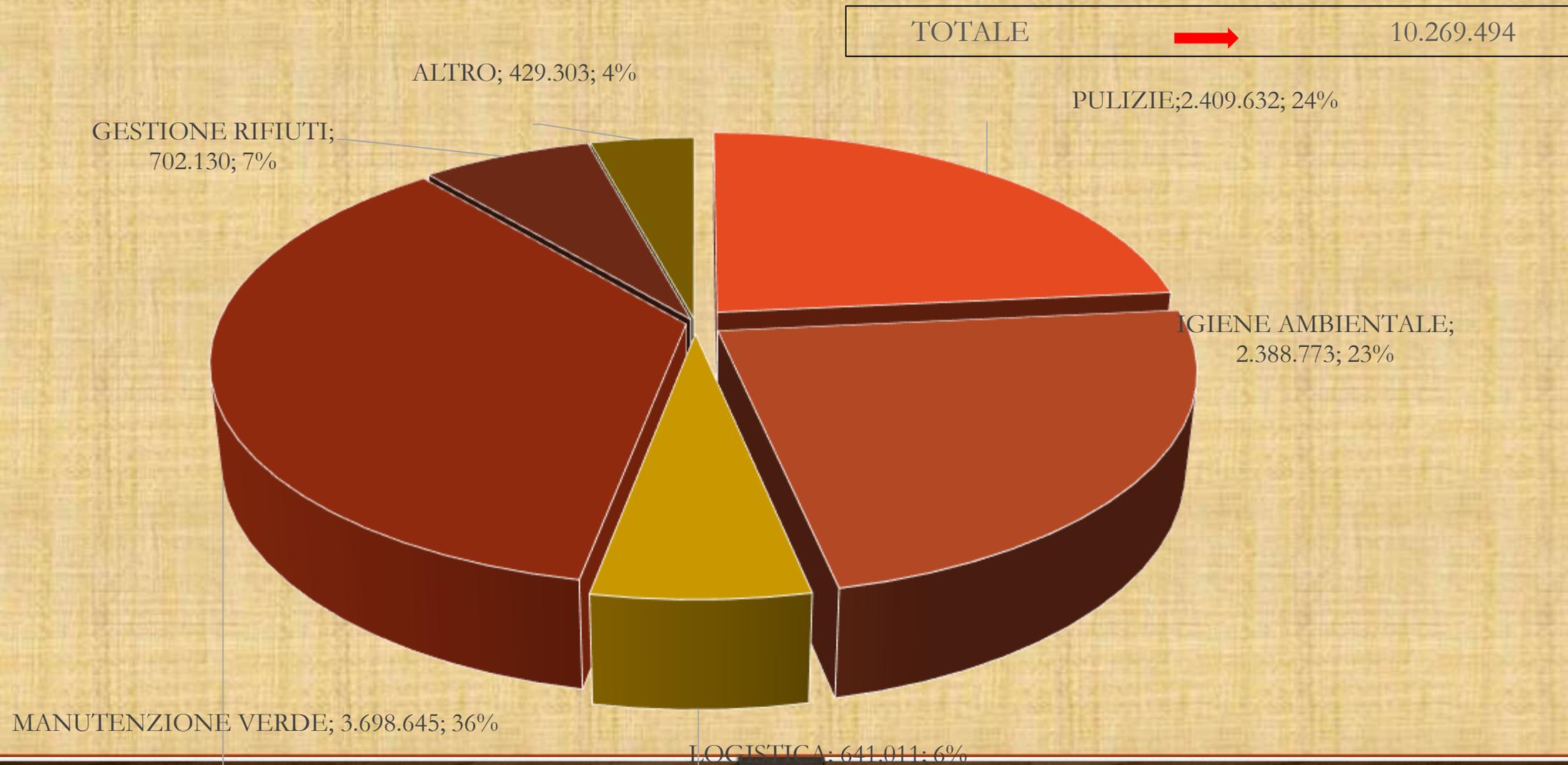
RICAVI DA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE; 3.625.132; 35%

RICAVI DA
ORGANIZZAZIONI DEL
TERZO SETTORE;
3.799.712; 37%



RICAVI DA AZIENDE PROFIT;
2.793.302; 27%

Dati economici: fatturato per settore



RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA - 1

Buone pratiche:

In virtù del contesto economico, politico e sociale e in coerenza con quanto definito nei CCNL applicati, nello Statuto, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel proprio Codice Etico, Il Rastrello riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle proprie responsabilità, sia nell'operatività quotidiana che in prospettiva strategica.

Consapevole che l'impegno verso i lavoratori è un elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, la nostra Cooperativa opera nel rispetto della sostenibilità sociale, anche attraverso la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in linea con lo standard internazionale SA8000 (Social Accountability).

Poiché siamo convinti che la Responsabilità Sociale d'Impresa rappresenti un valore aggiunto per la Cooperativa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni, da anni lavoriamo:

- ✓ nel rispetto della legislazione vigente nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diritto del lavoro e CCNL applicati;
- ✓ nel rispetto delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO

e dell'ONU;

- ✓ nel rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare;
- ✓ nella promozione e nel miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori;
- ✓ nel coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e nella richiesta del loro impegno nei confronti della responsabilità sociale per conformarsi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- ✓ nel rispetto e sostegno del proprio Codice Etico;
- ✓ nel coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholder (in particolare dei fornitori e subappaltatori) tramite la diffusione della Politica aziendale e dei requisiti SA8000.

La collaborazione di tutte le parti interessate, interne ed esterne all'azienda, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale che per Il Rastrello rappresenta un impegno imprescindibile per la sua crescita.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA - 2

➤ Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- 3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- 7. energia pulita e accessibile: assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni;
- 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 9. imprese, innovazione e infrastrutture: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;
- 13. lotta contro il cambiamento climatico: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;
- 16. pace, giustizia e istituzioni forti: promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli;

➤ Politiche e strategie

La nostra Cooperativa ormai da molti anni lavora nel rispetto delle norme e delle consuetudini prevista dalle certificazioni di qualità che fanno sì che il nostro operato tenda ad avvicinarsi agli obiettivi dell'agenda 2030 .

La comunicazione di questi obiettivi a tutti i lavoratori ed ai nostri clienti è per noi punto di forza e di condivisione di buone pratiche nel rispetto delle persone dell'ambiente in cui vivono e del territorio che vogliamo lasciare meglio di come l'abbiamo trovato

➤ Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Il Bilancio Sociale della nostra Cooperativa potrebbe essere scritto insieme ad alcuni stakeholders con cui da anni cerchiamo di condividere metodologie modalità di inserimento lavorativo co-progettazione di percorsi e condivisione di progetti sperimentali spesso finalizzati agli ultimi o alle nuove fasce deboli che si “scoprono” negli anni . Da anni il responsabile delle risorse umane dedica giornate di lavoro a incontri con tutte le associazioni i servizi sociali e le asl di riferimento per condividere insieme percorsi in funzione delle necessità

I nostri esperti partecipano a seminari e convegni insieme a stakeholders a volte come relatori come testimonial

SOCIAL

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria Soci

Tipologia di relazione o rapporto Integrazione e inserimento lavorativo

Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa

Modalità di coinvolgimento Azioni di tipo “consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria Partner

Tipologia di relazione o rapporto Co-progettazione

Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa

Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

Responsabilità sociale d'impresa - 3

➤ *Innovazione*

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

La Cooperativa, tramite il Consorzio Omnia, è partner attivo di un Progetto Europeo presentato recentemente alla Commissione europea, in collaborazione con altri 15 soggetti locali, nazionali ed europei avente come obiettivo finale quello di creare un percorso virtuoso in cui gli scarti del pescato e/o gli allevamenti di pesce possano diventare una nuova risorsa per altri settori merceologici, dando vita ad un percorso dedicato di Economia circolare

➤ *Cooperazione*

Il valore cooperativo

La Cooperativa Il Rastrello aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue attraverso Lega Cooperative Sociali

La nostra Cooperativa si ispira alla dichiarazione di identità approvata al Congresso di Manchester (1995) Definizione Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

➤ *Principi*

I principi cooperativi sono linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori.

1° Principio: Adesione Libera e Volontaria.

2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci.

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

4° Principio: Autonomia ed Indipendenza

5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione

6° Principio: Cooperazione tra cooperative

7° Principio: Interesse verso la comunità

Sono questi i principi in cui ci riconosciamo e pratichiamo con il nostro modo di lavorare, con il pensiero quotidiano, come testimoniato e perseguito e nel corso di 37 anni di vita della nostra Cooperativa. L'essere cooperativa deve riferirsi a tutti questi valori e cercare di osservarli e agirli tutti i giorni perchè spesso il buon esempio è fonte di imitazione e proselitismo.

La formazione 2022

La Formazione riveste sempre un aspetto importante della vita della Cooperativa. Il 2022 ha visto un numero complessivo di ore ed eventi formativi minori, rispetto al 2021 in quanto non vi sono state delle edizioni di Formazione Finanziata Professionalizzante, come negli anni 2018-19 e 2021.

Nel 2022 tutte le ore dedicate alla formazione sono state svolte per ottemperare agli obblighi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, sia per i corsi generali (Formazione Generale e Specifica) sia per quelli specifici (Antincendio, Primo Soccorso, PLE, DPI 3 categoria, etc...).

Nel 2021 la Cooperativa ha partecipato alla progettazione di Formazione Finanziata che verrà erogata nel 2022 mediante Isforcoop (fondi Fon.Coop.):

- CORSO DI FORMAZIONE PER ADDETTI ALLA REALIZZAZIONE DI GIARDINI PENSILI E TETTI VERDI
- CORSO DI FORMAZIONE PER DI OPERE DI INGEGNERIA NATURALISTICA e RECUPERO OPERE
- CORSO DI FORMAZIONE PER IL RECUPERO E RIUTILIZZO DELLE ACQUE PIOVANE



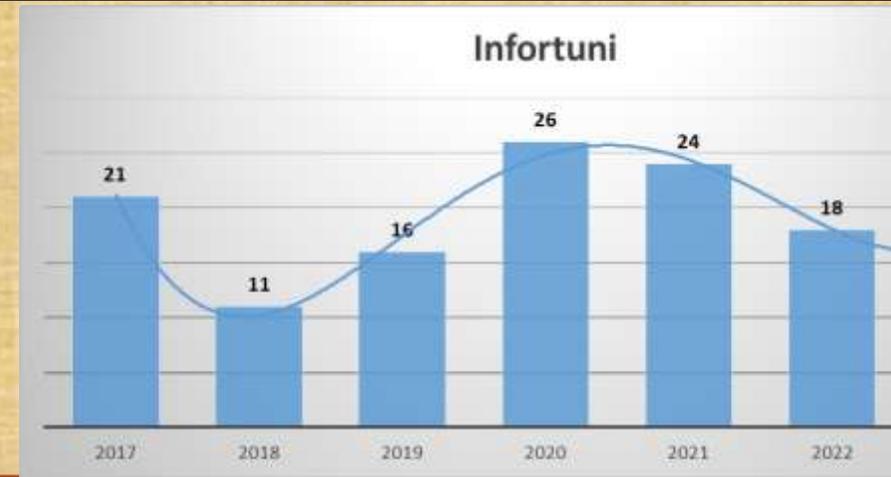
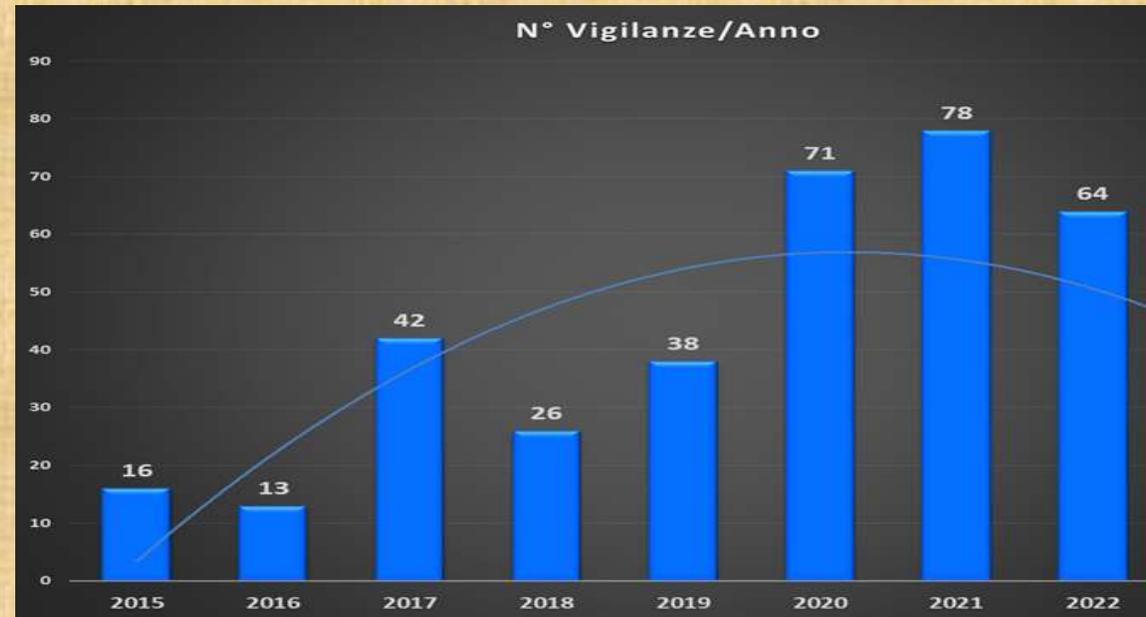
La sicurezza 2022

Anche nel 2022 si è mantenuto alto lo sforzo dal punto di vista delle Vigilanze nei Cantieri, non certo con lo scopo punitivo, ma per mantenere alta la concentrazione circa tutte le azioni preventive da intraprendere a seconda delle diverse attività.

Uno degli aspetti su cui punta maggiormente la Cooperativa è sicuramente la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

L'andamento degli infortuni nel 2022 ha rilevato un'un'ulteriore diminuzione anche rispetto al 2021, in cui si era riscontrato un dato positivo.

Unito ad un numero di infortuni confortante, come negli ultimi anni, questi non sono stati causati da lavorazioni pericolose e/o mancanza di DPI indossati, ma da disattenzioni.



Innovazione

La Cooperativa ha portato a termine nel 2022 un Progetto Pilota di Disinfestazione Etica, denominato SfRatto, il quale ha dato ottimi risultati in termini di efficacia. Tale Progetto è oggetto di studio preliminare per una Pubblicazione Scientifica ed è stato oggetto di relazione a numerosi Convegni nazionali.

La Cooperativa, tramite il Consorzio Omnia, ha intrapreso attivamente il Progetto Europeo EcoeFISHent, cui aveva partecipato a fine 2020 in collaborazione con altri 15 soggetti locali, nazionali ed europei avente come obiettivo finale quello di creare un percorso virtuoso in cui gli scarti del pescato e/o gli allevamenti di pesce possano diventare una nuova risorsa per altri settori merceologici, dando vita ad un percorso dedicato di Economia circolare.

La Cooperativa ha ottenuto nel 2022 il Marchio Ecolabel Pulizie, attraverso la verifica di tutta la modulistica prevista da ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

Obiettivi di miglioramento

- Il Rastrello redige da diversi anni il bilancio sociale raccogliendo in slides che vengono proiettate in assemblea i principali dati relativi all'andamento sociale ed economico della cooperativa con l'obiettivo di dare ai soci una visione immediata e di facile comprensione.
- Dopo due anni da quando la rendicontazione sociale viene redatta secondo le linee guida ministeriali ci proponiamo di migliorarla sia nei contenuti sia nella forma grafica, rendendola più accattivante e di facile lettura.