



BILANCIO SOCIALE 2020

SIRIO - Società Cooperativa Sociale - Via Ugo Bassi, 12A • 43125 PARMA • mail: info@siriocoop.it
Tel. 0521/273480 - Fax 0521/273482 - Reg. Soc. Tribunale n. e P. IVA 01550730343 • C.C.I.A.A. n. 162241
Iscr. Albo Reg. Coop. Sociali n. 618/93 • Iscr. Albo Prov. Coop. Sociali n. 1947/02 • Iscr. Albo Coop. Mut. Prev. n. A104358

www.siriocoop.it

INDICE

- 1. Parte introduttiva**
- 2. Identità (pag. 6)**
- 3. Storia dell'organizzazione (pag. 7)**
- 4. Mission/Vision/Valori (pag. 9)**
- 5. Struttura e Governance (pag. 10)**
- 6. Base sociale e Partecipazione (pag. 12)**
- 7. Gli stakeholder (pag. 14)**
- 8. Politiche del lavoro (pag. 15)**
- 9. Qualità dei servizi (pag. 19)**
- 10. Situazione economico-finanziaria (pag. 23)**
- 11. Responsabilità sociale d'impresa (pag. 25)**
- 12. Obiettivi di sviluppo sostenibili (pag. 27)**
- 13. Innovazione (pag. 28)**
- 14. Conclusioni e Obiettivi di miglioramento (pag. 29)**

Introduzione

Il bilancio sociale può essere definito come uno *“strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione. Questo al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio”*¹.

Ma cosa si intende per *“rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali ambientali ed economici”*?

Il termine che oggi va per la maggiore è quello *“Accountability”*, che comprende e presuppone oltre al concetto di responsabilità quelli di:

- trasparenza, intesa come accesso alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, fra cui gli indicatori gestionali e la predisposizione del bilancio e di strumenti di comunicazione volti a rendere visibili decisioni, attività e risultati,
- compliance, intesa sia come rispetto delle norme, sia come garanzia della legittimità dell'azione sia come adeguamento dell'azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta.

Da tale definizione di bilancio sociale derivano alcune implicazioni:

- ✓ la necessità di fornire informazioni ulteriori rispetto a quelle meramente economiche e finanziarie;
- ✓ la possibilità data ai soggetti interessati, attraverso il bilancio sociale, di conoscere il valore generato dall'organizzazione ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti

In questo modo il bilancio sociale si propone di:

- fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'ente;
- aprire un processo interattivo di comunicazione sociale;
- favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione;
- fornire informazioni utili sulla qualità delle attività dell'ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders;
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti;
- fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders e indicare gli impegni assunti nei loro confronti;
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'ente si impegna a perseguire;
- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera;
- rappresentare il «valore aggiunto» creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

¹ Agenzia per il Terzo settore, Linee Guida per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni no profit, 2011.

La lettera del Presidente

Soci e Socie di Sirio,

questa lettera che accompagna il Bilancio Sociale dell'anno 2020 non può aprirsi senza un rimando all'anno in cui il covid ha sconvolto le vite di tutti noi con l'effetto deflagrante di una sconosciuta paura, mettendo un limite alle nostre certezze e forse rendendoci individui più vulnerabili che hanno imparato a riscoprire il valore della comunità nel momento in cui stare insieme rappresentava il rischio maggiore e solo l'isolamento sembrava essere l'unico antidoto. Siamo arrivati comunque al termine di questo anno per farne il bilancio, non solo come distinguo positivo o negativo in ambito economico ma come traguardo raggiunto di un percorso in cui abbiamo riscoperto il valore della solidarietà e il legame sociale, abbiamo scoperto che i nostri mestieri di spazzini e raccoglitori sono essenziali perché siamo stati la categoria di mestieri che non si è interrotta insieme alle forze dell'ordine e ai medici, abbiamo ricevuto gli applausi dalle finestre in una città deserta e i bigliettini di ringraziamento per il nostro lavoro da parte dei cittadini lasciati sui bidoni ci hanno commosso.

Gli operatori del gruppo appartamento di contro hanno vissuto l'angoscia dell'isolamento e l'interruzione forzata delle attività con i ragazzi, dovendosi confrontare con normative sanitarie che imponevano procedure diverse e a volte confuse, con una qualità del lavoro marcata dalle precauzioni e dagli accorgimenti estremi per evitare il contagio.

L'attività commerciale del Mercatino Vecchia Parma ha dovuto forzatamente chiudere per mesi così come i traslochi e le attività di manutenzione esterna che si sono interrotte e ridotte alle sole urgenze.

Nonostante tutto questo il nostro bilancio 2020 è positivo per il risultato economico ottenuto che ha sostanzialmente confermato il dato dell'anno precedente, interrompendo la crescita costante degli ultimi anni a causa del minor fatturato realizzato sui servizi per le motivazioni espresse in precedenza, ma permettendo comunque la destinazione di una somma ragguardevole a ritorno per i soci e di riproporre il welfare aziendale.

L'esperienza trascorsa in ambito di azioni welfare ha infatti rivelato l'alto gradimento da parte dei soci delle opportunità a disposizione ed è stato il motivo per cui anche nell'anno in corso, seppur con minore disponibilità, è stato riproposto.

Un dato importante è stato il costo del personale che ha subito comunque una lenta crescita, e questo indicatore è significativo dell'efficacia dell'azione della cooperativa a vantaggio della collettività e del territorio, contribuendo a creare posti di lavoro, distribuire reddito.

Un ringraziamento a tutti i soci e non soci che con il loro lavoro, la loro presenza in servizio anche in un tempo così difficile hanno permesso alla cooperativa di ottenere questi risultati.

Nota metodologica e riferimenti legislativi

Il presente Bilancio Sociale fa riferimento all'esercizio 2020, in termini di rendicontazione sia delle attività che dei risultati sociali ed economici raggiunti, nonché di verifica delle responsabilità e degli impegni presi nei confronti dei soci, dei lavoratori, dei destinatari e dei committenti e, in generale, di tutti gli interlocutori con i quali l'ente interagisce.

La Cooperativa Sirio ha redatto la presente relazione uniformandosi alle indicazioni delle Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2019 e, in particolare, ci siamo ispirati ai principi di:

- rilevanza
- completezza
- trasparenza
- neutralità
- competenza di periodo
- comparabilità
- chiarezza
- veridicità e verificabilità
- attendibilità

Per la sua realizzazione sono stati coinvolti gli organi di governo, la struttura amministrativa, gli operatori interni all'organizzazione e le diverse categorie di stakeholders.

Il bilancio sociale viene sottoposto all'approvazione dei competenti organi sociali (CdA e Assemblea soci) congiuntamente al bilancio di esercizio e successivamente viene depositato per via telematica presso il Registro delle Imprese entro 30 giorni dalla sua approvazione.

Sirio dà ampia pubblicità del bilancio sociale approvato, attraverso i canali di comunicazione a disposizione, sia cartacei sia telematici, in particolare:

- Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei soci
- Distribuzione ai dipendenti e collaboratori dell'impresa
- Pubblicazione sul sito internet: www.siriocoop.net

Le fonti

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DECRETO 4 luglio 2019 - Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.

Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, Codice del Terzo settore

Legge 6 giugno 2016, n. 106, «Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale»

Determinazione Giunta Regionale Emilia-Romagna n°13930 del 28 ottobre 2016

Delibera Giunta Regionale Emilia-Romagna n°2113 del 21 dicembre 2015

Legge Regionale Emilia-Romagna n°12 del 17 luglio 2014.

2. Identità

SIRIO Cooperativa Sociale – ONLUS

Cooperativa sociale B sub A

Via Ugo Bassi, 12/a

43125 Parma

Telefono: 0521.273480

Fax: 0521.273482

C.F./P. IVA: 01550730343

E-mail: info@siriocoop.it

Pec: siriopec@legalmail.it

Web: www.siriocoop.net

Riferimento: Patrizia Bonardi (Presidente)

Sirio aderisce:

- Confcooperative
- Legacoop
- Rete 14 luglio
- Consorzio solidarietà sociale di Parma
- Fondazione Tommasini (socia fondatrice)

Le certificazioni

UNI EN ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambiente

Erogazione di servizi ambientali: pulizia di aree verdi, spazzamento, raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti urbani ed assimilabili agli urbani. Conduzione di Centri di raccolta.

Settori: 39

UNI EN ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione Qualità

Erogazione di servizi ambientali: pulizia di aree verdi, spazzamento, raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti urbani ed assimilabili agli urbani. Conduzione di Centri di raccolta.

Settori: 39

UNI ISO 45001:2018 - Sistema Gestione Sicurezza

Erogazione di servizi ambientali: pulizia di aree verdi, spazzamento, raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti urbani ed assimilabili agli urbani. Conduzione di Centri di raccolta.

Settori: 39

La cooperativa è iscritta alla **white list dei fornitori presso la Prefettura di Parma** e sta predisponendo la documentazione per la richiesta del **rating di legalità**.

I servizi

Igiene ambientale

- Erogazione di Servizi Ambientali: pulizia aree verdi, spazzamento, raccolta trasporto e conferimento rifiuti urbani e assimilabili agli urbani.
- Conduzione di Centri di Raccolta.

Manutenzioni edili

Sgomberi e traslochi

Servizi cimiteriali

Manutenzione verde

Tappezzeria

Falegnameria/Restauro

Gruppo appartamento e progetti riabilitativi

Il contesto

L'Organizzazione determina il contesto esterno e interno che può esercitare un'influenza sulla propria capacità di perseguire la propria Mission e obiettivi. Il contesto nel quale la Cooperativa agisce viene monitorato, analizzato e riesaminato per verificarne i mutamenti che possono determinare rischi da gestire e opportunità da cogliere.

Gli elementi cardine del contesto considerati sono i seguenti:

Fattori del contesto ESTERNO	Fattori del contesto INTERNO
<ul style="list-style-type: none"> • Territoriali • Normativo istituzionali • Socio-culturali • Competitivi di mercato e catena di approvvigionamento • Macro economici, finanziari, assicurativi • Scientifico tecnologici 	<ul style="list-style-type: none"> • impatti ambientali • analisi dei rischi salute e sicurezza • Politica aziendale • Personale • Beni materiali • Capitali e finanza • Prodotti e servizi erogati • Sistema di gestione

Molti di questi ambienti sono tra loro correlati e interagenti e di questo l'Organizzazione è cosciente e si adopera per cogliere nessi e tendenze di breve, medio e lungo periodo che possono aprire alla possibilità di gestire nuovi rischi e cogliere nuove opportunità.

E' compito della Direzione dell'organizzazione valutare il contesto e, quando opportuno, disporre le azioni volte alla gestione del rischio e allo sviluppo delle opportunità; queste decisioni possono prendere forma in piani di investimento, di sviluppo e di miglioramento, modifiche ai prodotti, ai processi, all'organizzazione e quant'altro si renda opportuno per gestire l'evoluzione dell'Organizzazione nella/e direzioni auspiccate.

La direzione aziendale ed i responsabili dei settori tengono sotto controllo i cambiamenti repentini nel contesto e/o di evoluzioni e tendenze che si manifestino in qualsiasi momento, al fine di aggiornare ove necessario le politiche e gli obiettivi aziendali.

Allo stesso modo, la Direzione può disporre di aumentare la frequenza di valutazione strutturata del contesto attraverso, ad es., riunioni periodiche.

3. Storia dell'organizzazione

1986: Sirio nasce con l'apertura di un piccolo negozio in B.go Sorgo: allestimento cabine elettorali, la collaborazione con un'azienda privata per la fabbricazione di scale industriali, la commercializzazione di carta riciclata, la tipografia, e i primi servizi sperimentali di nettezza urbana, in particolare spazzamento e raccolta stagionale di foglie, le collaborazioni con il Carcere per avviare i detenuti al lavoro.

1989: parte il Progetto Cittadella, a fare manutenzione al verde del secondo parco cittadino erano 24 detenuti del carcere di San Francesco

1990 parte la collaborazione con l'ex azienda municipalizzata del Comune di Parma, AMNU, oggi IREN. L'entrata nel settore dell'igiene ambientale rappresentò una svolta: il diventare spazzini fu una grande opportunità di inclusione sociale e di inserimento lavorativo per tante persone.

1991: la Cooperativa si trasferisce in B.go delle Colonne.

1993: iscrizione all'Albo regionale delle cooperative sociali e la Fondazione Cariparma attribuisce al Sirio il premio S. Giovanni della Fondazione Cariparma

Ci trasferiamo nella vecchia sede della Azienda nettezza Urbana di V.le Piacenza,

1995 Premio dall'Ordine Costantiniano di S. Giorgio di Parma.

1997: pubblichiamo il primo Rendiconto Sociale

Anni **2000** si consolida lo sviluppo dei servizi ambientali e Sirio è promotrice della costituzione dell'AREA AMBIENTE in ambito CSS di Parma come ambito aggregativo delle coop B di Parma.

2001 viene creato il Gruppo Appartamento del Ticchiano per accogliere persone uscite dai manicomi e la Cooperativa diventa B sub A.

2007: il 14 aprile la cooperativa inaugura la nuova sede e si trasferisce in Via Ugo Bassi.

2010 Sirio riceve la menzione speciale nell'ambito del premio "Luisa Sassi" per l'impegno nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità complesse.

2014 Sirio vince il premio Qualità Sociale d' Impresa "Luisa Sassi" per l'impegno e la responsabilità sociale nell'assunzione di soggetti con disabilità.

Sirio dopo la vicenda "mafia capitale" che vede coinvolta una cooperativa B nel sistema romano di appalti pubblici scrive una lettera aperta alle istituzioni locali e nazionali in cui esprime il proprio pensiero rispetto allo stigma con cui viene coinvolto l'intero mondo cooperativo.

Sirio in collaborazione con la Fondazione Tommasini e il servizio psichiatria AUSL di Parma realizza il progetto radiofonico "Non ci sto più dentro". E' un progetto che vede coinvolti ragazzi in carico al servizio per problemi psichici, che realizzano un programma settimanale di storie ed interviste a tema trasmesso da Radio Parma.

2015 Sirio aderisce alla rete 14 Luglio, rete di realtà cooperative B a livello nazionale con l'obiettivo di condividere progettualità in ambito ambientale e non solo, scambiarsi buone prassi in tema di inserimenti lavorativi, creare sinergie sui temi contrattuali.

2016 30 ANNI DI DIGNITA' CON IL LAVORO : Sirio festeggia i suoi 30 anni all'Auditorium del Carmine con una serata di premiazione ai soci fondatori e di musica dedicata a Enzo Jannacci e con convegni e seminari sul tema della cooperazione e sul tema del lavoro come dignità di inclusione sociale.

2017 termina l'esperienza nata negli anni '90 del centro estetico Narciso, opportunità di inserimento lavorativo femminile con il supporto delle due storiche estetiste socie.

L'attività del "Mercatino Vecchia Parma" si consolida incrementando le vendite e soprattutto la relazione con il territorio anche grazie allo sviluppo del sito che lo pubblicizza; inoltre amplia la disponibilità di inserimento lavorativo in ambito psichiatrico e non solo.

2019 dalla fine dell'esperienza del centro estetico, negli stessi locali a piano terra del rustico in cui si svolge l'attività di assistenza, Sirio realizza due importanti progetti con un intervento di ristrutturazione : la sede della Fondazione Tommasini e un appartamento da mettere a disposizione di una donna ivoriana sola con due bambini per la quale viene anche creata opportunità di lavoro nei servizi di pulizia degli appartamenti ai piani superiori.

4. Mission/Vision/Valori

MISSION

CREARE OPPORTUNITÀ DI LAVORO



Confermare e aggiornare i valori che hanno segnato lo sviluppo di Sirio: l'approccio, professionale e umano nei confronti delle persone che provengono da aree del disagio; il radicamento territoriale e la capacità di rispondere alla dinamica dei bisogni manifestati dalla comunità.

Offrire a soci e dipendenti un lavoro stabile, che favorisca la crescita professionale, la partecipazione sociale e la qualità nelle relazioni.

Contribuire

alla crescita qualitativa e quantitativa dell'offerta di servizi perseguendo l'interesse generale della comunità.

Proporsi come un'azienda di eccellenza attraverso l'ampia gamma di servizi offerti, l'aggiornamento continuo, l'innovazione imprenditoriale e il miglioramento organizzativo.

VISION

CREARE VALORE SOCIALE



Dare credito a persone che la società considera marginali, superare i confini "sicuri" dell'assistenza e confrontarsi con il mercato, con l'obiettivo di promuovere il benessere di tutti e proporre modalità di produzione

Essere Impresa Sociale: cioè essere capace di muoversi dentro la complessità del disagio, coniugando tutto ciò con i diritti del lavoro, l'osservanza delle leggi che ne derivano,

l'equilibrio dei bilanci, la corrispondenza alle esigenze di chi offre lavoro, la solidità del patrimonio, la capacità di innovare e migliorare gli strumenti di lavoro.

VALORI

- **CENTRALITA' DELLA PERSONA:** mettere al centro la persona intesa nella sua globalità, promuovendone i diritti e restituendo la possibilità di essere parte attiva della collettività, di determinare le proprie scelte, di agire il proprio percorso di emancipazione e di crescita personale e sociale.
- **ETICA E LEGALITA'**
- **AFFIDABILITÀ**
- **ACCOGLIENZA,** per una società aperta, multiculturale e globale
- **CULTURA**
- **ADEGUATEZZA:** capacità di rispondere alla dinamica dei bisogni manifestati dalla comunità nell'ambito dei propri servizi

5. Struttura e Governance

<p>CdA</p> <p>PRESIDENTE PATRIZIA BONARDI <i>Socia Dipendente</i></p> <p>VICEPRESIDENTE Marcella Saccani <i>Socia Dipendente</i></p> <p>CONSIGLIERI Giuseppe Mambriani <i>Socio Volontario</i> Gianluca Barberini <i>Socio Dipendente</i> Villiam Bolognesi Maddalena Magnanini <i>Socia Dipendente</i> Davide Morandi <i>Socio Dipendente</i> Tilla Pugnetti Mariangela Vecere <i>Socia Dipendente</i></p>	<p>COLLEGIO SINDACALE</p> <p>PRESIDENTE Francesco Pizzigoni</p> <p>MEMBRI Massimo Capelli Maria Moroni</p> <p>MEMBRI SUPPLEMENTI Fabrizio Pezzuto Francesca Zennoni</p> <p>REVISORE LEGALE Bruno Ziveri</p>
---	--

Il Consiglio d'Amministrazione, che si riunisce mensilmente, ha il ruolo di indirizzo e di controllo della Cooperativa ed è garante della tutela degli interessi dei soci, dei valori e dell'identità della cooperativa. Il CdA è in carica dal 26/05/2019 e la Presidente sta svolgendo dal 2009 il suo mandato.

COMPENSI

Il CdA non acquisisce compenso per la carica, mentre il compenso per il collegio sindacale è il seguente.

<p>COLLEGIO SINDACALE</p> <p>PRESIDENTE Francesco Pizzigoni</p> <p>MEMBRI Massimo Capelli Maria Moroni</p> <p>MEMBRI SUPPLEMENTI Fabrizio Pezzuto Francesca Zennoni</p> <p>REVISORE LEGALE Bruno Ziveri</p>	<p>€ 6000</p> <p>MEMBRI € 4000 € 4000</p> <p>MEMBRI SUPPLEMENTI / /</p> <p>REVISORE LEGALE € 4200</p>
--	--

L'Assemblea dei Soci è il luogo dove si afferma il principio fondamentale della partecipazione alle scelte e agli indirizzi da dare al Consiglio di Amministrazione sulla politica commerciale e gestionale della Cooperativa, degli obiettivi raggiunti e da raggiungere, sulle responsabilità collettive e individuali, sugli strumenti di cui dotarsi per attuarli e dove si esprimono e si diffondono le valutazioni del lavoro svolto dagli organismi dirigenti e non. Questo processo si sostanzia nel principio democratico del diritto di voto informato e consapevole.

Obiettivi strategici di mandato del CdA

GENERALE	DETTAGLIO
Responsabilità sociale	<p>Promuovere, attraverso l’inserimento lavorativo, un modello di integrazione che preveda l’interazione e quindi la contaminazione reciproca fra persone con situazioni, provenienze e vissuti personali differenti, appartenenti all’ambito della cosiddetta normalità, alla categoria dello svantaggio certificato (Legge 381/91) e della vasta area del disagio sociale, migliorando costantemente la capacità di (re) inserimento di tali soggetti</p> <p>contribuire alla definizione di un modello culturale di riferimento per favorire la crescita, il consolidamento e lo sviluppo delle cooperative sociali del settore sul territorio locale e nazionale</p> <p>promuovere all’interno della cooperativa la parità di trattamento tra le persone e la parità tra uomini e donne nell’ambito dei servizi lavorativi, con l’obiettivo di restituire una testimonianza valoriale, culturale, nell’ambito dei rispettivi nuclei familiari e sul territorio locale.</p> <p>assumere lo sviluppo della persona come fine e aspetto primario della politica della qualità e della gestione delle risorse umane, attraverso una gestione dei tempi e dei modi di lavoro e dei percorsi di sviluppo delle competenze professionali e di crescita individuale</p> <p>assumere una visione ampia del concetto di soddisfazione dell’utente, così da favorire l’esercizio pieno dei diritti a tutti i cittadini e in particolare alle persone con “fragilità”.</p>
Imprenditorialità	<p>Consolidare la posizione della cooperativa fra le principali organizzazioni operanti nel settore dei servizi per l’ambiente sul territorio locale</p> <p>sviluppare un’organizzazione basata sul criterio di efficienza, di efficacia e sostenibilità; il primo inteso come capacità di produrre il massimo rapporto tra risultato e mezzi/risorse impiegati, il secondo come il raggiungimento con successo degli obiettivi prefissati e valutati a posteriori</p> <p>utilizzare in modo efficiente i propri mezzi/risorse raggiungendo in modo efficace i propri obiettivi. Così è da intendersi il concetto di economicità che sintetizza la capacità di fare impresa della Sirio per ottenere il raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione del cliente e di responsabilità per la qualità dei servizi erogati verso la comunità dei cittadini</p>
Ambiente	<p>Monitorare il costante rispetto normativo</p> <p>favorire la proposta di un servizio dinamico, progettato secondo le esigenze dei committenti e le criticità locali</p> <p>promuovere e gestire la continua innovazione del parco mezzi con le soluzioni meno inquinanti e rumorose</p> <p>ottimizzare i consumi delle risorse non rinnovabili</p> <p>favorire la formazione e la sensibilizzazione del personale sui temi ambientali quale ulteriore strumento e motivazione per il recupero sociale</p>
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<p>Individuare e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali</p> <p>attuare azioni finalizzate al miglioramento continuo degli standard di sicurezza</p> <p>progettare i nuovi processi e servizi in modo da salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori e l’ambiente della comunità in cui la cooperativa opera</p> <p>promuovere e curare, attraverso un costante coinvolgimento e un’adeguata informazione, formazione ed addestramento del personale della cooperativa, la crescita umana e professionale, la cultura del lavoro responsabile eseguito in sicurezza e la consapevolezza qualitativa ed ambientale</p>

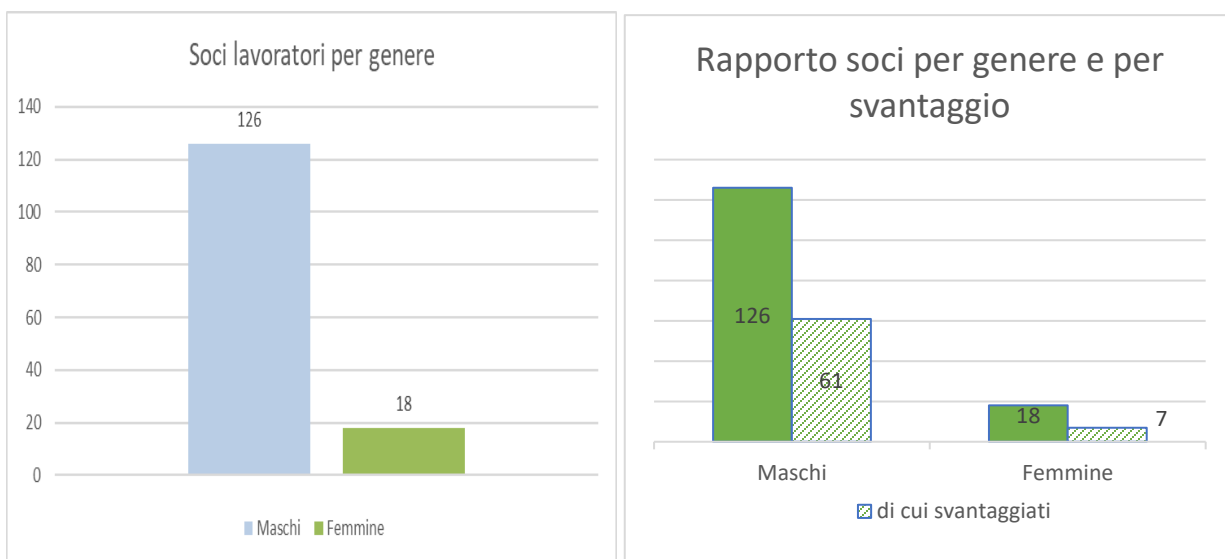
6. Base sociale e Partecipazione



La figura del socio è l'elemento fondamentale dell'impresa cooperativa, che nasce ed opera in funzione degli obiettivi che i soci si pongono, tra i quali, attraverso lo scambio mutualistico, quello di raggiungere un vantaggio economico e sociale per i soci stessi.

La base sociale di Sirio è costituita quasi esclusivamente di soci lavoratori, infatti è presente un solo socio volontario a fronte dei 144 soci lavoratori, pertanto il focus sui soci sarà esclusivamente sui soci lavoratori.

La componente della base sociale è con una predominanza maschile, conseguenza dei servizi di igiene ambientale che hanno una forte caratterizzazione maschile; Sirio ha comunque sempre cercato di inserire e aumentare il numero di donne che svolgono questo tipo di lavoro.

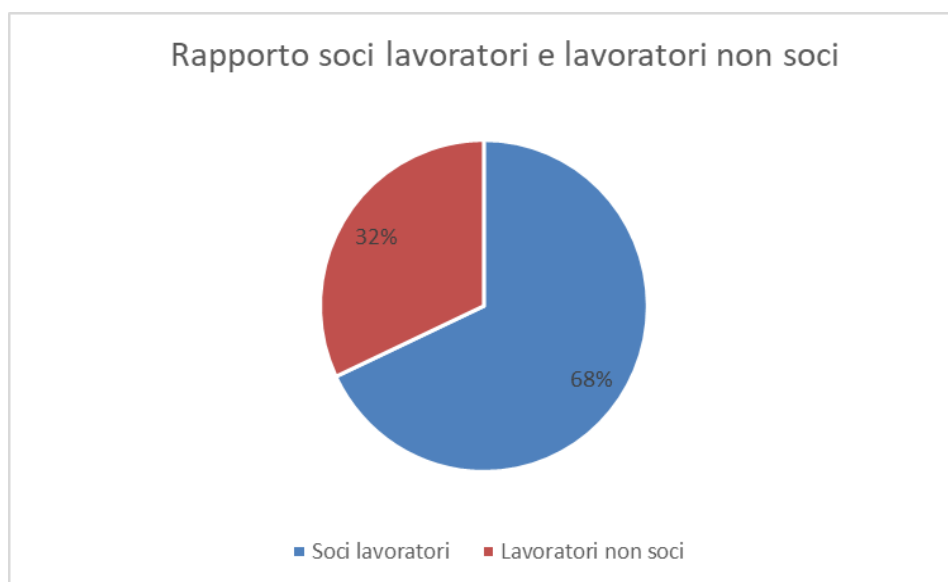


Il socio lavoratore è il soggetto centrale dell'impresa cooperativa assieme al quale la cooperativa persegue finalità mutualistiche.

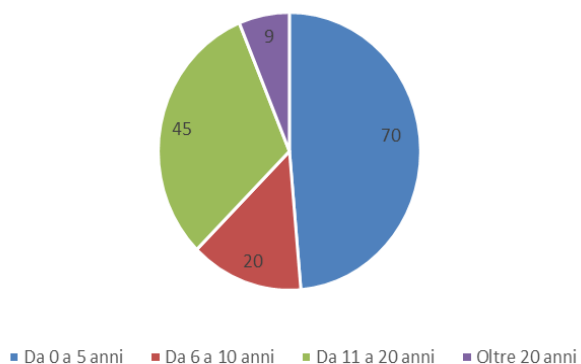
Il socio presta la sua opera lavorativa e la cooperativa si propone di garantirgli continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Il numero dei soci lavoratori è illimitato, ma non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge.

Due gli indicatori di attenzione:

1.
PERCENTUALE DI SOCI LAVORATORI RISPETTO AI LAVORATORI NON SOCI
≥ 50%



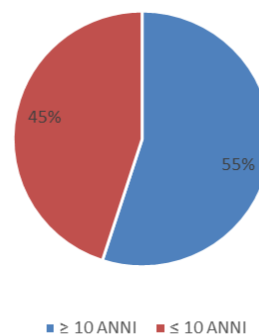
Anzianità associativa della base sociale



2.
PERCENTUALE ANZIANITA' ASSOCIATIVA MAGGIORE
A 11 ANNI $\geq 50\%$



Anzianità Associativa



COSA SIGNIFICA ESSERE SOCIO DELLA COOPERATIVA?

Sirio fa proprio il principio cooperativo della porta aperta: per diventare soci è necessario soddisfare i requisiti indicati in statuto, fare richiesta di adesione al Consiglio d'Amministrazione, sottoscrivere e versare la quota sociale di 52€ per i soci lavoratori e di 10,33€ per i soci volontari. La motivazione è fondamentale e l'adesione libera e volontaria, per questo la cooperativa non subordina il rapporto di lavoro alla qualifica di socio: l'obiettivo è allargare la base sociale, ma solo con soci consapevoli e motivati.

DIRITTI E DOVERI DEL SOCIO

- ⇒ Versa la quota sociale, diventando proprietario della cooperativa stessa.
- ⇒ Osserva lo statuto e i regolamenti interni, nonché le delibere assembleari e del CdA.
- ⇒ Partecipa attivamente alla vita della cooperativa e votando in Assemblea, in maniera autonoma e indipendente, contribuisce a definire le politiche e le decisioni dell'impresa.

7. Gli stakeholder

Sirio è un'organizzazione che opera non solo in virtù delle proprie forze interne, ma anche attraverso le relazioni e i contatti con una pluralità di soggetti esterni presenti sul proprio territorio di appartenenza.

Sirio come impresa stabile sul territorio interagisce, tramite rapporti di partenariato, di collaborazione e di co-progettazione con una moltitudine di cosiddetti 'portatori di interesse' definiti anche 'stakeholders' che di fatto entrano a far parte direttamente o indirettamente della cooperativa medesima.

Al fine di comprendere meglio questo primario aspetto possiamo rappresentare l'intreccio di queste relazioni tramite la rappresentazione grafica di una costellazione di stelle che interagiscono tra loro e che vede al centro Sirio, la stella più luminosa: la mappa degli stakeholder è ordinata per rilevanza e vede al centro i soci, i lavoratori e gli utenti. La rilevanza dei diversi stakeholder è stata valutata e ponderata in relazione ai seguenti parametri:

- ⇒ dipendenza (intesa come importanza della relazione per lo stakeholder)
- ⇒ influenza (importanza della relazione per l'azienda)
- ⇒ urgenza (urgenza dell'attenzione alle istanze dello stakeholder).



Stakeholder primari:

- ★ Base sociale
- ★ Lavoratori
- ★ Utenti

Stakeholder secondari:

-
- ★ Committenti pubblici e privati
 - ★ Utenti
 - ★ Istituzioni finanziarie e Fondazioni
 - ★ Comunità locale
 - ★ Altre cooperative e reti consortili

- ★ Altri collaboratori
- ★ Tirocinanti e stagisti in B.L.
- ★ Soci volontari

INTERNI

- ★ Associazioni di categoria
- ★ Associazioni terzo settore
- ★ Sindacati
- ★ Enti di formazione
- ★ Fornitori

ESTERNI

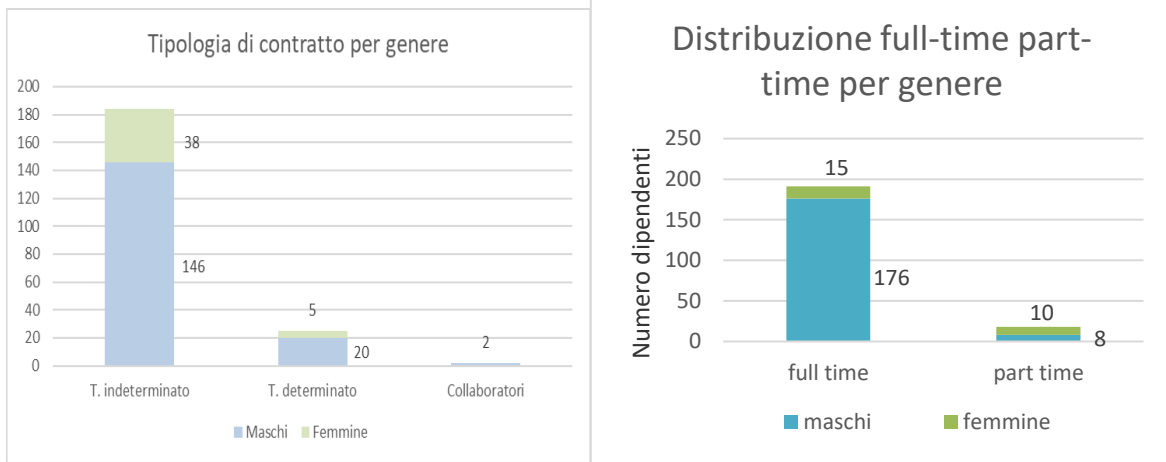


8. Politiche del lavoro

La politica del personale è centrata sulla valorizzazione dei soci lavoratori e dei dipendenti: la cooperativa favorisce il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali dei propri lavoratori e, in particolare, promuove l'avviamento al lavoro, l'inserimento e la crescita professionale degli stessi.

I principali obiettivi, per quanto riguarda la politica del personale sono:

- l'aumento relativo dell'occupazione dei soci e dei dipendenti
- favorire percorsi di crescita.



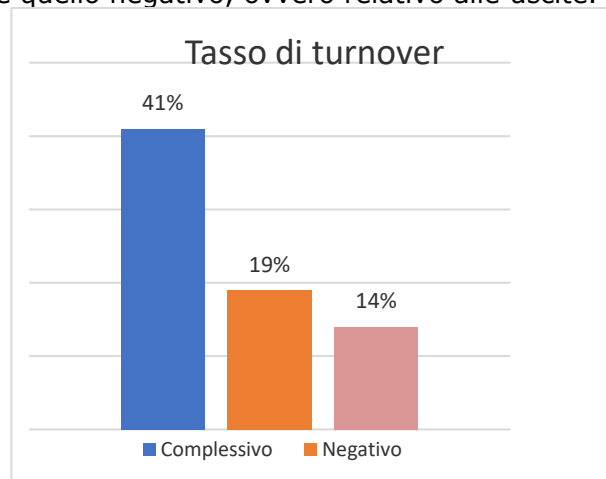
La componente maschile è predominante, a seguito dei servizi svolti che sono storicamente maschili (il lavoro su turni -anche notturni- è difficilmente conciliabile con richieste di part time e, quindi, con le esigenze famigliari), ma negli ultimi anni anche qualche donna è stata inserita nel settore dell'igiene ambientale; si rileva, inoltre, che il personale amministrativo-gestionale è quasi esclusivamente femminile.



Il dato relativo al turnover del personale è un indicatore importante. Rileva la percentuale di rotazione dei dipendenti che si è avuta nel corso dell'anno e permette di valutare il grado di stabilità del lavoro che la cooperativa è in grado di offrire e la sua relativa qualità.

Sirio, vista la sua dinamicità, ha avuto un tasso di turnover assoluto abbastanza alto dovuto sia alle nuove assunzioni che all'uscita di personale.

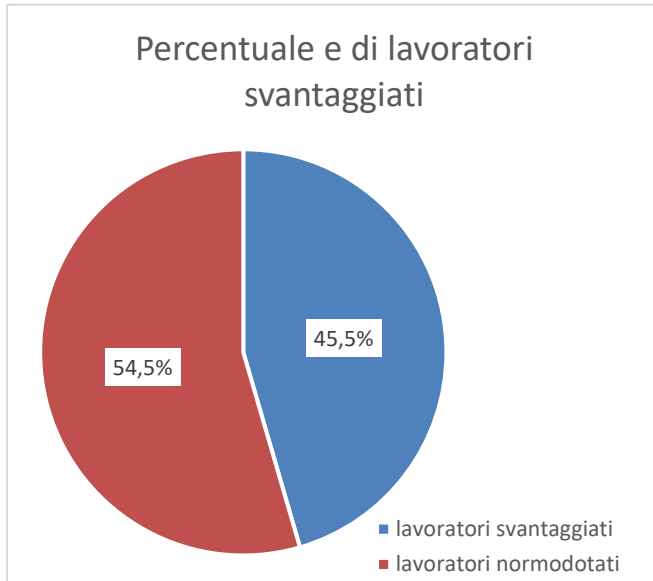
Nel grafico sono indicati, accanto al tasso assoluto di turnover complessivo, anche il tasso di turnover positivo (relativo alle nuove assunzioni) e quello negativo, ovvero relativo alle uscite.



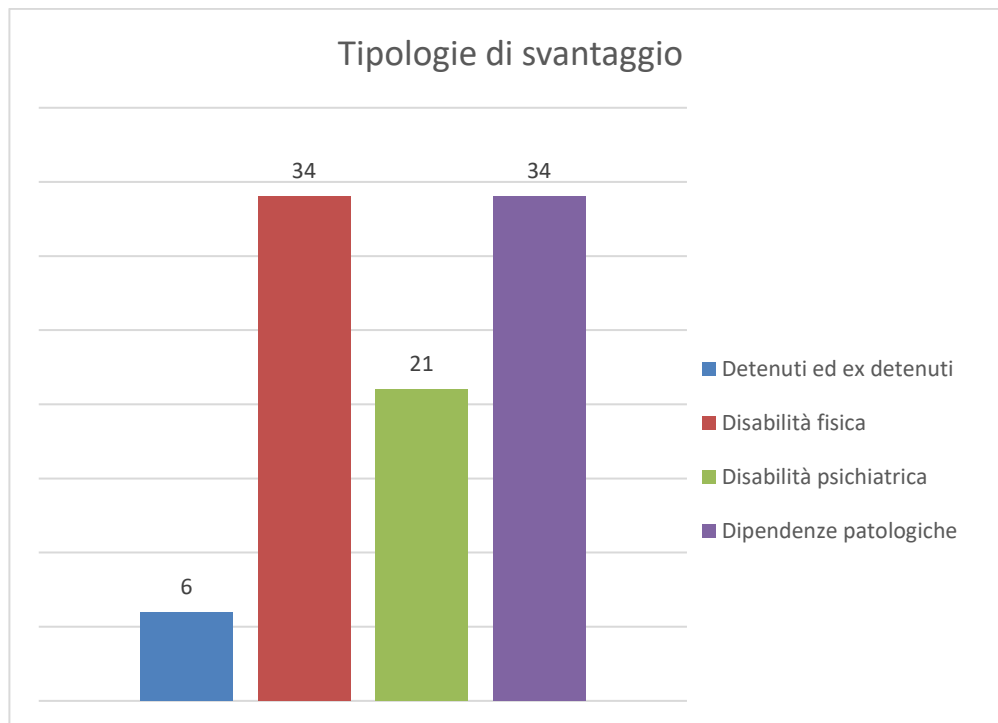
Completano il quadro dell'organico aziendale: n.3 tirocini (di cui due soggetti svantaggiati) e n.2 collaboratori

La percentuale di prevalenza di lavoratori svantaggiati

Per quanto riguarda la percentuale di lavoratori svantaggiati relativamente all'area B della cooperativa la media per l'anno 2020 è stata del **45,5%** si ricorda che per le cooperative sociali di tipo B, la % deve essere almeno del 30%, quindi siamo molto al di sopra dell'obbligo normativo.



Indicatore di attenzione
PERCENTUALE DI
LAVORATORI SVANTAGGIATI
≥35%



AREA DI INSERIMENTO	TIPOLOGIA DI SVANTAGGIO			
	Detenuti ed ex detenuti	Disabilità fisica	Disabilità psichiatrica	Dipendenze patologiche
Manutenzione verde			1	1
Tappezzeria				1
Falegnameria/Restauro				1
Manutenzioni edili		1		1
Sgomberi e traslochi		1		
Mercatino "Vecchia Parma"			3	
Servizi cimiteriali			1	
Igiene ambientale	6	32	16	30

Tipologia contrattuale adottata

Il contratto di riferimento è quello delle cooperative sociali applicato al 95% dei dipendenti, rinnovato di recente a livello nazionale.

Gli scatti di aprile e settembre sono stati riconosciuti, anche a chi ha un superminimo assorbibile.

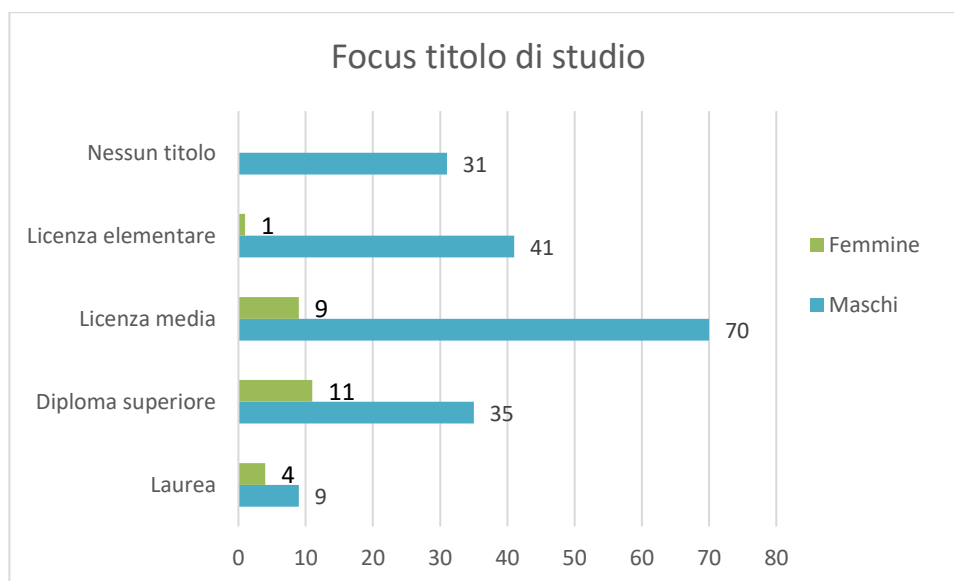
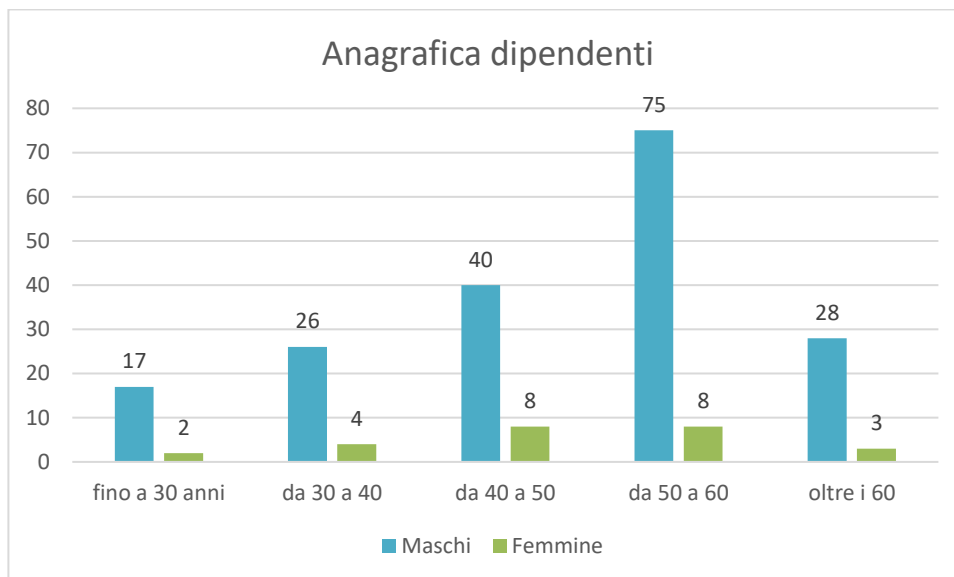
Ad una parte residuale (5%) è applicato il CCNL ambientale FISE a seguito della gara di appalto del 2016 e per effetto della clausola di salvaguardia che ha visto il passaggio di personale tra aziende cessanti e subentranti.

L'applicazione del CCNL FISE è stato comunque un braccio di ferro tra Sirio e le delegazioni sindacali che si è protratto dal 2016 ed è terminato nel 2020 con il raggiungimento di un accordo in sede protetta.

CONTRATTO	cat	Maschi	Femmine
CCNL COOP SOCIALI	A1	37	6
	A2	28	3
	B1	30	5
	C1	64	1
	C2	2	1
	C3	7	2
	D1	1	1
	D2	1	3
	D3	1	
	E1	1	
	E2	1	2
	F1	1	
	F2		1
CCNL FISE	J		
	1B	1	
	1A	3	
	2B	2	
	2A	1	
	3B	1	
	3A	2	

RETRIBUZIONE (rapportata al tempo pieno)	CCNL COOP SOCIALI	FISE
Retribuzione annua lorda minima	€ 16310,06	€18578,56
Retribuzione annua lorda massima	€ 47029,51	€ 27000,82

Come si può vedere dal grafico sottostante, l'età dei dipendenti è concentrata soprattutto nella fascia che va dai 40 ai 60 anni.



Sirio riconosce alla formazione una importanza primaria, fondamentale per la crescita professionale del personale. Ogni anno viene redatto un piano formativo, in conformità con i dettami della normativa delle certificazioni. Nell'anno 2020 non si è riusciti a rispettare questo piano, a seguito della sospensione dei corsi in presenza dovuta alla situazione emergenziale provocata dalla pandemia. Sono stati svolti dal personale numerosi webinar di aggiornamento ed è stata effettuata la formazione sicurezza obbligatoria, per un totale di 700h, di cui 507h svolte da personale interno; l'investimento economico è stato di circa 3000€.

9. I servizi e il loro impatto



1. MANUTENZIONE DEL VERDE



Fin dalla sua nascita della cooperativa la cura del verde è stato uno dei percorsi di lavoro privilegiati per creare posti di lavoro. C'è assonanza fra la del verde, la tutela dell'ambiente, l'idea di un mondo in cui la salute e il benessere hanno possibilità di affermarsi, se si contribuisce a consentire la fruizione di uno spazio verde nelle condizioni di maggiore sicurezza ma anche di bellezza possibile.

Tuttavia negli ultimi anni questo settore è diventato residuale rispetto agli altri, tanto che ci si sta interrogando se proseguire o meno con questo servizio; Sirio effettua il servizio di manutenzione del verde per l'AUSL di Parma

Coop B

FATTURATO 2020

31.716€

2. SERVIZI CIMITERIALI

Sirio a partire dal 2015 intraprende lo svolgimento di questo nuovo servizio richiesto dal Comune di Bedonia mediante la segnalazione alla cooperativa di un giovane residente nella zona, al quale affidare i lavori di pulizia e di igienizzazione, le operazioni di tumulazione e inumazione, le esumazioni, la sostituzione delle lampade votive presso il cimitero comunale e nelle frazioni limitrofe, compreso la periodica cura del verde, la potatura delle piante, nonché interventi di ordinaria manutenzione.

La cooperativa, a fronte dell'affidamento del servizio, si fa carico dell'assunzione del giovane addetto, trovando così una opportunità di lavoro nel luogo dove abita con la famiglia, non potendosi peraltro trasferirsi proprio per motivi familiari. Nel 2016 viene ammesso a socio lavoratore ed opportunamente formato sia per quanto attiene la parte strettamente operativa che per quella più propriamente umana di questo 'delicato' lavoro.

Coop B



FATTURATO 2020

31.006€

3. MANUTENZIONI EDILI

Coop B

Tutto parte con il progetto S.O.S. Casa nel 1990 in cui Sirio svolgeva attività di riparazioni domestiche idrauliche, elettriche, tinteggio e piccoli restauri, su cui sono ruotati tanti inserimenti lavorativi soprattutto di detenuti, dal momento che il carcere era una buona palestra per imparare le piccole attività manutentive.

Nel 2012 si attiva tramite il SILD della Provincia di Parma (Servizio Inserimento Lavorativo Disabili) un inserimento in Art. 22 che oggi è un inserimento a tempo indeterminato di grande competenza e professionalità nel settore manutentivo.

In questo settore Sirio, utilizzando 4 addetti di cui n. 2 soci svantaggiati, svolge, per conto della Azienda Casa Emilia Romagna, le manutenzioni edili di vari fabbricati provvedendo ad interventi quotidiani volti alla risoluzione di problemi contingenti nei diversi edifici posti nel Comune di Parma e nei Comuni della Provincia.

Al pari dell'attività di sgombero si entra nelle case e quindi la professionalità, la serietà, il rispetto e l'attenzione usate dagli addetti sono fondamentali.

FATTURATO 2020

64.303€

4/5 /6 NEGOZIO "MERCATINO VECCHIA PARMA"

Coop B

Il negozio è diventato nel tempo un riferimento per gli amanti di un genere che va dal mobile all'oggettistica e che s'inserisce fra il 700, l'800, il 900 e il modernariato. E' un luogo della tradizione popolare che dispone di numerosi pezzi in esposizione e che gode di una sua clientela specifica, che apprezza anche il fatto di essere "un pezzo della Cooperativa Sirio, la cooperativa fondata da Mario Tommasini."

Siamo "brocantes" sociali e offriamo servizi che la normale attività di 'mercato' generalmente non offre: consegne a domicilio, ristrutturazione e restauro dei mobili e dell'oggettistica varia. Sono tre i soggetti svantaggiati che contribuiscono con il loro lavoro al buon andamento del negozio.

LABORATORIO RESTAURO E TAPPEZZERIA

Coop B

Da ciò è partita anche l'attività di tappezzeria che ha per oggetto principalmente il rifacimento di sedie, poltrone, divani, testiere letti etc

Il laboratorio inoltre dispone di un magazzino di mobili i quali, una volta riparati, vengono restaurati, ristrutturati e messi successivamente a disposizione della vendita al pubblico presso il nostro negozio. Le medesime attività vengono svolte anche per i privati.

Nel corso del tempo sia il Sert che il DSM attualmente anche il Carcere, hanno individuato in questo settore l'opportunità di inserire in tirocinio formativo o in altri percorsi sperimentali alcune persone in carico agli stessi, per i quali si è riscontrato un possibile interesse in questi campi e nell'espressione di un'attività con una forte componente artigianale. Oggi sono impiegati qui 2 persone in condizione di svantaggio.

SGOMBERI E PICCOLI TRASLOCHI.

Coop B

Attività delicata poiché si entra nelle case e pertanto non c'è bisogno solo di professionalità ma anche di rispetto ed attenzione.

Il responsabile di questa attività è un operatore Sirio con anni di anzianità, mette in pratica dunque quegli accorgimenti che sono necessari per il buon esito del lavoro. E' un lavoro di fatica, ma anche di cura, buona pratica, garbo e attenzione; è in queste occasioni che la cooperativa accresce fiducia e simpatia nei cittadini che ci richiedono il lavoro. Sono le occasioni in cui spesso si trovano mobili e oggetti che la gente solitamente butta via o regala. La Cooperativa quando ne individua l'opportunità, grazie ai suoi laboratori, compie quel lavoro che non è solo recupero ma anche rigenerazione mettendo così in atto la buona prassi del riuso.

Queste attività sono svolte dalla stessa squadra, evidenziando in questo modo versatilità, flessibilità, competenze che si migliorano e arricchiscono con l'esperienza. Sembrano compiti fra loro molto diversi, ma abbiamo capito che si integrano e spesso si completano dando così luogo a un percorso virtuoso che sa anche valutare via via le correzioni e i cambiamenti per migliorarsi.

Fatturato 95.023



7. SERVIZI DI IGIENE AMBIENTALE Coop B

Sirio, fin dall'inizio, intreccia la sua storia con quella della città, in una relazione dialettica e di confronto che si concretizza in lavoro per la città nel 1993, quando tre detenuti vengono inseriti in convenzione con la municipalizzata AMNU e diventano a pieno titolo Spazzini. Da allora ad ora i numeri parlano di una grande storia in ambito ambientale.

Sirio cresce insieme alla città, e del suo centro storico diventa l'immagine sia nello spazzamento stradale che nelle raccolte differenziate, alzando sempre più il livello della professionalità e delle competenze con la trasformazione del sistema rifiuti da stradale a "porta a porta". Se oggi Parma vanta risultati eccellenti in materia di % di raccolta differenziata raggiunti, Sirio può dire di esserne stata artefice importante insieme alla cooperazione sociale del territorio.

Sirio opera sia in città che sui comuni della provincia con servizi di spazzamento manuale, meccanizzato e raccolte differenziate, oltre alla gestione del Centro di Raccolta per l'attività di stoccaggio dei rifiuti mediante ripartizione per frazioni omogenee in seguito trasportate agli impianti di recupero e trattamento.

Un percorso di 35 anni, dove le tante mutazioni sociali, legislative, culturali hanno richiesto un cambio di passo nell'approccio al tema ambientale del nostro territorio; e quando le gare d'appalto hanno aperto un confronto con aziende private, dove il ribasso delle offerte sembrava essere il solo elemento discriminante, Sirio ha tenuto fede alla propria identità senza barattare il valore del lavoro delle persone, soprattutto di quelle in difficoltà, con il prezzo; abbiamo continuato a costruire percorsi veri di inserimento, continuando ad insegnare il "mestiere" in una progressione verticale di professionalizzazione, assumendoci l'onere economico di patenti professionalizzanti quali la C/CQC.

I nostri numeri nel servizio di spazzamento manuale, meccanizzato e combinato:

- 97 operatori impiegati

- 25 mezzi metano/gpl dei quali 17 elettrici
- 642.594 chilometri percorsi, provvedendo alla pulizia delle strade, al recupero dei rifiuti abbandonati sulla strada ed allo svuotamento dei cestini

I nostri numeri nel servizio di raccolta differenziata:

- 70 operatori impiegati
- 31 mezzi di diverse tipologie e portate (6/10/12/14/16 mc)
- 700.544 chilometri percorsi,

con una quantità di rifiuto raccolto x tipologia così suddivisa:

• Cartone	Kg. 658.000
• Carta	Kg. 7.065.140
• Residuo indifferenziato	Kg. 730.280
• Vetro	Kg. 980.660
• Plastica-Barattolame	Kg. 5.863.420
• Organico	Kg. 14.360
• Rifiuto vegetale	Kg. 9.380

I nostri numeri nel Centro di raccolta:

- 3 operatori impiegati

I nostri numeri servizio di distribuzione kit per la raccolta differenziata alla cittadinanza:

- 4 operatori impiegati
- 1 mezzi

FATTURATO 2020 7.222.261€

8. LA GESTIONE DEL GRUPPO APPARTAMENTO e i PROGETTI INDIVIDUALI RIABILITATIVI *Coop A*

Il lavoro e la battaglia compiuta da Mario Tommasini sul Manicomio ci permette di affermare che bisogna cercare la persona nel malato.

La malattia viene assunta come parte del territorio e che per essere curata non va strappata dall'ambiente ma affrontata al suo interno. Tommasini chiamò a dirigere il Manicomio di Colorno il Prof. Franco Basaglia. Insieme condivisero questa battaglia fino alla chiusura dei Manicomi che ebbe il suo culmine nella Legge del 13 maggio 1978 che tutt'oggi porta appunto il nome di Franco Basaglia.

Nel percorso lungo quasi quarant'anni, fatto di innovazione, accoglienza e occasioni di una nuova Psichiatria, e che il territorio di Parma, riesce ad esprimere, grazie alla forte spinta impressa da Mario Tommasini, si aprono scenari nuovi, anche per il bisogno di non cristallizzare, istituzionalizzare verso ricadute di culture del passato, il welfare locale, rivolto ai malati mentali.

Così nel 2000 la Psichiatria di Parma, chiede alle Cooperative di inserimento lavorativo di tipo B, di assumere progetti riabilitativi rivolti a persone in disagio psichiatrico. Perché le Cooperative di tipo B.? Si guardava alla diversità e alla missione di queste cooperative, diversa dai percorsi delle Coop. di Assistenza.

Questa idea si fondava sulla possibilità che queste persone fossero soci, ne condividessero il clima, lo spirito e in alcuni casi, come è avvenuto nella nostra il diventare soci lavoratori.

Nel 2001 sorge un'abitazione che propone un ambiente familiare, che accoglie e cerca di soddisfare le esigenze personali dei residenti. Un progetto di vita che oltre alla cura di sé stessi, guarda all'integrazione con il tessuto sociale e alla cura delle relazioni.

Crescita e responsabilità per l'autonomia di ciascuno per condividere l'esperienza abitativa, delle relazioni e dell'inserimento al lavoro, o del tempo libero.

La casa che Sirio ha attrezzato per rendere possibile la sua disponibilità è un rustico ristrutturato, collocato nel verde in un giardino privato di un quartiere periferico della città, in P. le Passo del Ticchiano.

Vi abitano persone che avevano la necessità di una "nuova casa" a seguito della chiusura di un Servizio collocato in B.go del Naviglio, che rappresentava uno di quei luoghi non più rispondente alle esigenze richieste dalle nuove normative igienico sanitarie: affollamento, anti igienicità dell'edificio, perdita progressiva della qualità dei progetti riabilitativi individuali.



Nella nuova "casa" si impostano quindi nuove relazioni e con i residenti si attuano quelle azioni che sono volte al mantenimento o acquisizioni delle proprie capacità, mantenere o recuperare i rapporti con i famigliari, inserirsi nel contesto sociale e in attività esterne, misurarsi con le esperienze lavorative che la Cooperativa offre quotidianamente.

La casa offre spazi abitativi curati e personalizzati dove ognuno ha la propria camera da letto.

Vi sono ovviamente spazi comuni concepiti come casa, ampi e capaci di rispondere anche alle esigenze di una piccola comunità come i pasti insieme, momenti di socialità, o occasioni di incontro con ospiti e vicini di casa. E' una casa calda, di cui si curano sia gli aspetti funzionali che igienici. Anche la gatta fa parte dell'ambiente e gode dell'affetto di tutti.

L'equipe è costituita da un Coordinatore del servizio, Sette Operatori Socio Sanitari, 1 ausiliaria part-time e un'ausiliaria a tempo pieno.

Tutti insieme, nelle differenti funzioni, garantiscono la conformità del servizio offerto, la collaborazione con il servizio psichiatrico, e le relazioni con la rete dei servizi territoriali. Individuano i luoghi della socialità e delle occasioni del tempo libero.

L'offerta e l'attuazione della formazione permanente degli operatori.

Si prendono cura dei residenti, nella quotidianità e nel tempo.

Attualmente l'appartamento è rivolto a persone per la soglia di alta intensità. Quindi il servizio è strutturato sulle 24 ore.

La formazione del personale si basa e si è basata sui seguenti obiettivi:

- promuovere la conoscenza e migliorare le competenze professionali;
- sostenere le operatrici e operatori del gruppo tramite ascolto e condivisione per migliorare benessere individuale per comprendere meglio i rapporti fra loro e fra loro e gli abitanti della casa
- promuovere attenzione e curiosità perché sia efficace la formazione permanente;

Il personale inoltre svolge periodicamente corsi sulla sicurezza e antiincendio e primo soccorso. L'equipe inoltre si impegna ad instaurare rapporti di collaborazione con la rete dei servizi socio sanitari del territorio attivando scambi e confronti con le varie figure professionali, cercando così di definire il miglior percorso per ciascuno.

Le attività del Gruppo Appartamento si definiscono periodicamente, a seconda delle esigenze dei singoli e del gruppo, dei calendari di attività.

Il tema centrale è la socialità delle persone a noi affidate ma purtroppo, la pandemia, ha impedito in questo anno di svolgere fuori dalla casa quelle occasioni di svago e divertimento che hanno sempre caratterizzato la nostra attività come le gite, i pranzi e la pizza fuori casa, le vacanze, lo shopping, le attività sportive, le feste.

Anche le attività a cui i nostri ospiti si dedicavano dentro casa sono state ovviamente ridimensionate causa sempre la pandemia. Come ad esempio la preparazione della tavola, o l'aiuto in cucina, o l'affiancamento dello Operatore nel fare la spesa. Piano piano, grazie anche alla Vaccinazione di tutti, sono ammessi individualmente i parenti per le visite e le riprese di attività che è possibile garantire sotto il profilo igienico sanitario.

Si tratta di inserimenti di persone che seguite dal DSM, e che secondo la valutazione dello stesso servizio, vengono proposte per un inserimento lavorativo presso la Cooperativa. Per questi lavoratori, la Cooperativa percepisce tramite il budget di salute mentale, quote di media e bassa intensità.

I segmenti del lavoro sono i servizi ambientali e occasionalmente manutenzioni, facchinaggio, laboratorio di restauro.

Nel Gruppo Appartamento del Ticchiano l'ausiliaria part-time è passata da inserimento lavorativo a socia lavoratrice, così come nel negozio Mercatino denominato "Vecchia Parma".

Ovviamente il lavoro di supporto e di "aiuto" di queste persone è condiviso dai responsabili e coordinatori dei servizi ambientali e/o di settore che avviano, sostengono, formano la persona per il lavoro scelto.

Sono preposti al monitoraggio del loro benessere, delle capacità di rendimento e dell'andamento delle relazioni con il personale della cooperativa.

Nel 2020 sono interessate a questo progetto n. 4 unità e al 31/12 le presenze erano 3.

I responsabili dei singoli progetti si confrontano con il DSM di fronte a crisi o momenti di difficoltà vissute dalle singole persone.

E' chiaro che questo aumenta il bisogno di attenzione e di capacità di leggere, anche da piccole sfumature, atteggiamenti, stati d'animo, salute complessiva delle singole persone al lavoro e nelle relazioni con gli altri. Si tratta di adottare anche strategie che, oltre che guardare alla inclusione e professionalizzazione di queste persone, si punta a quegli obiettivi che, condivisi con il DSM, possono essere "la terapia" che fa uscire le persone dalla cronicità e dai percorsi assistenziali.

La conferma è rappresentata dalla presenza di altri soci o lavoratori della Coop, che pur provenendo dall'area della malattia mentale, sono ormai fuori da percorsi assistenziali e da anni condividono il lavoro, le scelte e la vita della Cooperativa stessa.

Nel 2020 i lavoratori della Cooperativa non rientranti nei Progetti individuali e provenienti dall'area del disagio mentale sono nel complesso pari a 21 persone. Questo rappresenta sicuramente uno dei risultati più importanti del nostro lavoro.

Contrattualmente la gestione sia del Gruppo Appartamento che dei Progetti Riabilitativi si inserisce nell'ambito di un Accordo Quadro con l'Azienda AUSL di Parma per la gestione di varie tipologie di servizi legati alla disabilità; Il Consorzio Solidarietà Sociale, insieme ad altri Enti Gestori, ha partecipato e vinto nel 2015 ad una gara d'appalto ed affida questi servizi a Sirio e ad altre cooperative sociali della sua base sociale.

FATTURATO 2020 27.678€



10. Situazione economico-finanziaria

FATTURATO	Totale (Euro)	Valore %	in Regione ER (€)	sotto soglia UE (€)
Fatturato da Enti Pubblici (A.1)	195.604	2,49%	195.604	195.604
Fatturato da Privati (A.1)	7.059.101	89,91%	7.059.151	
Fatturato da Consorzi e/o altre Cooperative (A.1)	349.340	4,45%	349.340	
Donazioni (compreso il 5 per mille)	4.170	0,05%	4.170	
Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica e Contributi in Conto Esercizio (A.5)	243.247	3,10%		
TOTALE	7.851.462	100,00%		
PATRIMONIALIZZAZIONE	€			
Capitale Sociale	21.694			
Totale Riserve	1.895.252			

Totale Patrimonio Netto	2.006.946	
CONTO ECONOMICO	€	
Valore del risultato di Gestione (A - B bil. CEE)	132.326	
Risultato Netto di Esercizio	113.530	
Distribuzione del VALORE AGGIUNTO Globale Netto		
Valore Aggiunto Globale Netto (Totale)	5.792.874	
Remunerazione ai lavoratori	soci	non soci
costo del lavoro: subordinato, parasubordinato, autonomo		
VA ai lavoratori normodotati €	1.516.326	964.640
VA ai lavoratori svantaggiati ex art. 4 L 381 €	2.041.082	433.267
Accanton. Welfare az.	98.000	2.000
Remunerazione ai soci	€ 270.000	
interessi su prestito sociale €	0	
ristorno €	270.000	
Remunerazione agli Enti Pubblici	€ 8.981	
imposte dirette (<i>Ires, Irap ...</i>) €	8.981	
Remunerazione Movimento Cooperativo e ai Privati	€ 3.406,00	
3% dell'utile sui Fondi Mutualistici (Legge 59/92) €	3.406,00	
Remunerazione Capitale di credito ai Finanziatori (oneri per finanziamenti)	€ 9.815	
Istituti di Credito €	9.815	
Soci Sovventori €	0	
Altri Finanziatori esterni Istituzionali e non €	0	
Remunerazione Capitale di rischio	0	
Dividendi distribuiti	0	
Rivalutazione del capitale sociale	0	
6.4.G Remunerazione dell'azienda	€ 445.357	
+/- Utile accantonato a Riserva	110.124	
Ammortamenti	335.233	

Riclassificazione del Valore Aggiunto

Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori (stakeholder) che partecipano alla sua distribuzione. Il processo di calcolo riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder di riferimento. Nel processo di distribuzione si tiene conto anche dell'effettiva attribuzione del risultato di esercizio. (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale - GBS). Tecnicamente il valore aggiunto è la differenza tra il valore di beni e servizi acquisiti dall'ambiente (input) ed il valore di beni e servizi venduti al termine della sua attività produttiva (output). Il valore aggiunto rappresenta dunque la ricchezza creata in un determinato periodo dalla attività dell'impresa sociale a vantaggio della collettività (intesa come insieme di tutti gli stakeholders, compresi i soci ed i dipendenti), e ripartita secondo criteri economicamente e socialmente rilevanti. Il processo di riclassificazione del valore aggiunto prevede due fasi, rappresentate da due diverse tabelle. Nella prima viene esaminata la costruzione del valore aggiunto, cioè della ricchezza distribuibile. Ritroviamo quindi la rassegna dettagliata della composizione del valore della produzione, ovvero della ricchezza conferita all'impresa dai clienti in cambio dei servizi resi. Da questa cifra, una volta detratti i costi sostenuti per beni e servizi necessari alla produzione

ed alla gestione, le componenti finanziarie e straordinarie di reddito (in positivo ed in negativo) e gli ammortamenti, si ottiene il valore aggiunto globale netto, vale a dire la ricchezza distribuibile generata dall'impresa con la propria attività. La ricchezza effettivamente distribuita dovrà comprendere altresì le risorse sociali costituite da eventuali contributi erogati da enti pubblici, donazioni, liberalità, etc... La seconda fase evidenzia invece come tale ricchezza sia stata distribuita ai diversi interlocutori strategici quali i lavoratori, la comunità locale (che comprende i lavoratori destinatari/protagonisti di progetti di integrazione socio-lavorativa), i collaboratori, gli enti pubblici (sotto forma di riscossione di tasse ed imposte di varia natura).

CONTO ECONOMICO CONSUNTIVO A VALORE AGGIUNTO

CONTO ECONOMICO	31/12/2020
VALORE DELLA PRODUZIONE	
ricavi delle vendite e prestazioni	7.604.046,00
variazione rimanenze di prodotti	-30.992,00
altri ricavi e proventi	247.417,00
totale valore della produzione	7.820.471,00
COSTI DELLA PRODUZIONE	
costi per mat.prime suss.cons.	462.322,00
costi per servizi	1.198.613,00
costi per god.beni di terzi	256.330,00
variazione rimanenze di materie	-41.017,00
oneri diversi di gestione	151.349,00
Totale costi esterni	2.027.597,00
Valore aggiunto	5.792.874,00
costi per il personale	
salari e stipendi	4.207.806,00
oneri sociali	701.952,00
trattamento fine rapporto + altri costi	315.557,00
accantonamenti per rischi	100.000,00
ammortamenti	335.233,00
totale	5.660.548,00
Reddito lordo della gestione caratt.	132.326,00
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	
proventi	29,00
interessi passivi e oneri finanziari	-9.844,00
rettifiche di valore di attività finanziarie	
totale	-9.815,00
utile lordo della gestione corrente	122.511,00
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	
proventi straordinari	
oneri straordinari	
totale	0,00
risultato prima delle imposte	122.511,00
IMPOSTE DELL'ESERCIZIO	8.981,00
RISULTATO DELL'ESERCIZIO	113.530,00




11. Responsabilità sociale d'impresa



Sirio considera il benessere delle persone uno degli obiettivi chiave dell'azienda e crede nell'importanza di dare più valore al tempo di ognuno ritenendo fondamentale contribuire allo star bene dei propri soci lavoratori e dipendenti, investendo continuamente nella capacità di conciliare la vita lavorativa con quella personale. "Fare welfare" per Sirio significa mettere in atto interventi volti a creare un ambiente di lavoro migliore, attento allo

sviluppo del capitale umano, alla crescita del senso di appartenenza, all'incrementare del benessere del lavoratore e della sua famiglia e quindi a favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

Per questi motivi è stato avviato il piano organizzativo per l'istituzione dell'ufficio "Welfare aziendale a disposizione esclusiva dei lavoratori attraverso il quale sarà possibile scegliere beni, servizi, fruire di prestazioni, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 51 e 100 del TUIR.

MACROTIPOLOGIA DI BENEFIT	SERVIZI CHE RIENTRANO
<p style="text-align: center;">FAMIGLIA</p> 	<p>Libri scolastici e strumenti informatici per istruzione a distanza Iscrizione e frequenza asilo nido, scuole (servizio mensa incluso), università master e corsi di lingua Centri estivi e vacanza studio Buoni spesa per generi alimentari</p>
<p style="text-align: center;">SANITA' INTEGRATIVA</p> 	<p>Estensione copertura assicurativa al Fondo Sanitari in essere (CAMPA) per il nucleo familiare Integrazione Franchigie e scoperti previsti dal Fondo Sanitario in essere (CAMPA).</p>
<p style="text-align: center;">SPESE SANITARIE</p> 	<p>Prestazioni odontoiatriche (non coperte dal Fondo Sanitario CAMPA) Prestazioni fisioterapiche (non coperte dal Fondo Sanitario CAMPA) Prestazioni oculistiche (non coperte dal Fondo Sanitario CAMPA)) Acquisto occhiali da vista</p>

Alla data del 01 Settembre 2020 è stata messa a disposizione dei destinatari **la somma di euro 150.000,00** iscritto nella apposita sezione del bilancio aziendale sezione 2.B FONDI RISCHI E ONERI con denominazione apposita "Fondo Welfare aziendale"

Il Piano Welfare Sirio Coop. avviato con comunicazione all'Assemblea dei soci del 21 giugno 2020 è stato attivato dal 01 Settembre 2020 e rimane in vigore fino all'approvazione del bilancio 2020. Ogni fine esercizio, in base all'andamento economico finanziario della Cooperativa, sarà cura del Presidente proporre al Consiglio di Amministrazione l'accantonamento da effettuare per l'esercizio in corso con la ratifica dall'Assemblea dei Soci e la relativa variazione del presente regolamento per la sola parte relativa al conto welfare individuale disponibile per ciascun lavoratore a tempo indeterminato.

DESTINATARI

- Ogni lavoratore a tempo indeterminato con qualifica di **Socio** ha a disposizione la somma massima di **euro 1.000,00** (mille/00)
- Ogni lavoratore a tempo indeterminato **non Socio** ha a disposizione la somma massima **di euro 300,00** (trecento/00)

Gli importi sono riparametrabili sulla base delle variazioni numeriche che potranno intervenire nel numero dei dipendenti durante la vigenza del presente accordo

La differenziazione delle somme a disposizione tra lavoratori soci e lavoratori non soci risponde alla previsione statutaria della mutualità cooperativa in favore dei soci lavoratori.

Nel 2020 la Cooperativa è stata ammessa tra i creditori privilegiati nel fallimento di un cliente insolvente, relativamente a servizi di manutenzione del verde.

12. Obiettivi di sviluppo sostenibili

AGENDA 2030	TARGET
 <p>1 POVERTÀ ZERO</p>	<p>Costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali</p>
 <p>2 FAME ZERO</p>	<p>Eliminare la fame e assicurare a tutte le persone, in particolare i poveri e le persone in situazioni vulnerabili, tra cui i bambini, l'accesso a un'alimentazione sicura, nutriente e sufficiente per tutto l'anno</p>
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<p>Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool</p> <p>Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti</p>
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p>Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p> <p>Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili</p>
 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>	<p>Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica</p>
 <p>6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI</p>	<p>Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale</p>
 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>	<p>Garantire l'accesso universale ai servizi energetici a prezzi accessibili, affidabili e moderni</p> <p>Aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale</p>
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p>Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</p> <p>Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>

<p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> 	<p>Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali</p>
<p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> 	<p>Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro</p> <p>Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso</p> <p>Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza</p>
<p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> 	<p>Garantire a tutti l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e l'ammodernamento dei quartieri poveri</p>
<p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p> 	<p>Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo</p> <p>Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura</p>
<p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> 	<p>Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi</p>
<p>15 LA VITA SULLA TERRA</p> 	<p>Proteggere, ripristinare e favorire l'uso sostenibile dell'ecosistema terrestre gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione e arrestare e invertire il degrado del terreno e fermare la perdita di biodiversità</p>
<p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> 	<p>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</p>
<p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> 	<p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</p>

13. Innovazione

Nel corso del 2020 sono state dedicate risorse per apportare innovazione in diverse aree di servizio della cooperativa:

- Adozione di un gestionale per la strutturazione dei turni e delle rilevazioni presenze che ha permesso una maggiore efficienza nella procedura di preparazione dei servizi ed una automazione di rilevazione presenze uomo/mezzo sui servizi; è stata eliminata la stampa e l'affissione in bacheca dei servizi cartacei e sostituita con la visualizzazione degli stessi su due schermi.

- Sono stati installati nell'area cortilizia una serie di prefabbricati attrezzati per migliorare la qualità dei controlli da parte dei preposti tecnici degli operatori in uscita ed al rientro dei servizi, e per razionalizzare gli spazi a magazzino delle attrezzature;
- Con la collaborazione di un socio volontario è stata istituita la Biblioteca itinerante per portare La Lettura in alcune piazze della città nelle quali fare vivere lo scambio tra i libri;

13. Conclusioni e obiettivi di miglioramento

Gli obiettivi di cambiamento sono i seguenti:

- Consolidamento e sviluppo del settore traslochi e manutenzioni attraverso azioni di comunicazione e marketing e l'ampliamento dell'organico;
- Acquisizione di un immobile nel quartiere Molinetto con area cortilizia interna, in cui trasferire i laboratori ed ampliare la disponibilità di inserimento socio/occupazionale, trasferire la sede della Radio "Non ci sto più dentro", realizzare luogo di scambio culturale su tematiche proprie della cooperazione e non solo, aperto alla città con la realizzazione di eventi musicali e artistici nell'area esterna;
- Ampliamento del settore A con l'attenzione rivolta non solo alla psichiatria ma anche alla disabilità: collaborazione con altra cooperativa del territorio già iniziata nel corso dell'anno 2020.