



BILANCIO SOCIALE 2022

INDICE

1. Parte introduttiva	Pag. 3
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. 15
8. Politiche del lavoro	Pag. 16
9. I servizi e il loro impatto	Pag. 20
10. Situazione economico-finanziaria	Pag. 24
11. Responsabilità sociale d'impresa	Pag. 27
12. Obiettivi di sviluppo sostenibili	Pag. 28
13. Innovazione	Pag. 30
14. Conclusioni e Obiettivi di miglioramento	Pag. 30

1. 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.

Lettera del Presidente

Socie e soci di Sirio,

vorrei aprire il mio saluto con un rimando che riecheggia quando, oggi, si parla di cooperazione sociale: "su la testa".

Su la testa soprattutto quando si chiude un bilancio economico e finanziario positivo, perché non è questo l'obiettivo cui tendere che, certo, è fondamentale ma non l'unico.

Abbiamo il dovere di riguardare al nostro passato per ripensare la nostra immagine di cooperativa sociale proiettata nel futuro ed è quello che vorrei consegnare a tutti voi in un tempo in cui il è solo il mercato che sembra detti le regole, in cui la qualità dei servizi offerti non è la discriminante del valore che rappresentiamo. E se non stiamo attenti finiamo per parlare lo stesso linguaggio, o forse lo stiamo già parlando. E allora ancora dico "su la testa", che significa che ogni giorno in cui ci vestiamo da Sirio ciascuno di noi ripensi al proprio ruolo, dia il meglio di quello che è, assuma la responsabilità di fare parte di questa cooperativa per preservarla come valore e consegnarla alle generazioni future.

Abbiamo attraversato ere geologiche se ripensiamo a come è nata Sirio, al valore che la società civile e la classe politica riconosceva ad una esperienza come questa, ai progetti costruiti sulla collaborazione e l'entusiasmo vestito di utopia che però non ha sbagliato gli obiettivi, con il valore degli inserimenti al lavoro delle persone più fragili e deboli.

Poi ci siamo immersi nel silenzio, quasi lavorando nell'ombra di servizi sempre meno efficienti e di enti pubblici senza coraggio, aprendo le disponibilità di assunzione alle nuove difficoltà dei giovani e dei disoccupati laureati ma con le aziende fallite. Che oggi sono soci e lavoratori di Sirio. E ci ritroviamo al presente in cui c'è una rinnovata consapevolezza politica della tenuta sociale che la cooperazione ha garantito negli anni con le azioni del lavoro e la tutela dei lavoratori, ma avviliti da condizioni economiche che ancora una volta ci vedono subalterni agli enti pubblici e alle multiutility.

Di fronte a tutto questo abbiamo l'obbligo di rivendicare l'importanza di questa esperienza e possiamo farlo solo mettendo al centro la qualità delle nostre prestazioni, in qualsiasi ambito ci troviamo ad operare, come Sirio ha messo al centro la qualità di vita delle persone che ne fanno parte, e considerare le rivendicazioni di condizioni economiche e contrattuali migliori come obiettivo da raggiungere per tutti e insieme.

Gli anni a venire dobbiamo dedicarli a mantenere buoni bilanci, vero, ma anche a nuove prospettive di sviluppo per Sirio con energia e competenza, intercettando le sfide che i tempi ci pongono senza paura e con forze nuove e rinnovata efficienza, da parte di tutti.

Nota metodologica e riferimenti legislativi

Il presente Bilancio Sociale fa riferimento all'esercizio 2022, 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
- Rete 14 luglio
- Consorzio solidarietà sociale di Parma
- Fondazione Tommasini (socio 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** ed ha ottenuto l'attribuzione **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 consapevole 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 si strutturano diverse convenzioni col

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

2006: la cooperativa si trasferisce in Via Ugo Bassi.

2015: vicenda mafia capitale

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 Janacci 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.

2020: è l'anno della pandemia covid in cui tutti si "congela". Sirio perde Cesare Zinelli, grande figura amministrativa di esperienza e riferimento importante, oltre a grande amico. I progetti relativi all'utilizzo della Casa del Vescovo per pluriprogettualità di laboratori si fermano. Si affida l'incarico allo studio Rinaldi per approfondire la situazione catastale del locale di Via Solari, sede chiusa del circolo ARCI SOLARI, che viene proposto come acquisto a Sirio, nella prospettiva di trasferimento di alcune attività laboratoriali della cooperativa.

Si decide di procedere con la razionalizzazione dell'area esterna della cooperativa: si installano box ad uso magazzino e deposito attrezzatura, e box di presidio temporaneo per i tecnici addetti al ritiro delle attrezzature di servizio.

2021: inizia la collaborazione con una storica cooperativa di tipo A che si occupa di assistenza alle persone con disabilità, allo scopo di costruire insieme un percorso di miglioramento dei loro sistemi di gestione e nell'ipotesi finale di una eventuale fusione.

Continua la partecipazione al gruppo di lavoro Vigheffio sul tema disabilità ed inserimento lavorativo.

2022:

Sirio partecipa alla campagna "Uomini che si immischiano", con l'affissione sui mezzi di servizio di adesivi con frasi dedicate alla campagna contro la violenza sulle donne. Prosegue il partenariato con l'associazione Mani per il progetto in Senegal di agricoltura sostenibile ed educazione alla raccolta della plastica. Si sviluppa una interessante collaborazione con Diana Croci, esperta ambientale, nella bonifica di un noto sito del nostro appennino posto sotto sequestro da cui nasce la realizzazione di un progetto di sviluppo nel settore specifico. Il '22 è anche l'anno in cui dal mese di agosto Sirio inizia la gestione dell'impianto di stoccaggio ed avvio a recupero di materiali a Poviglio per conto della ditta Mori, con acquisizione del personale di passaggio dalla ditta precedente; esperienza di grande interesse per l'opportunità di approfondire tematiche e normative in ambito ambientale nuove. I servizi ambientali di raccolta per iren si ampliano con l'acquisizione di un servizio di raccolta cartone commerciale in città e uno di raccolta plastica presso il comune di Montechiarugolo. Al rinnovo del cda la figura di vice presidente cambia con la disponibilità di Magnanini Maddalena

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 style="text-align: center;">CdA</p> <p style="text-align: center;">PRESIDENTE PATRIZIA BONARDI <i>Socia Dipendente</i></p> <p style="text-align: center;">VICEPRESIDENTE Maddalena Magnanini <i>Socia Dipendente</i></p> <p style="text-align: center;">CONSIGLIERI Gianluca Barberini <i>Socio Dipendente</i> Villiam Bolognesi Davide Morandi <i>Socio Dipendente</i> Tilla Pugnetti Alberto Rugolotto Marcella Saccani <i>Socia Dipendente</i> Mariangela Vecere <i>Socia Dipendente</i></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 22/05/2022 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.

COLLEGIO SINDACALE	COMPENSO
<p style="text-align: center;">PRESIDENTE Francesco Pizzigoni</p>	€ 7000
<p style="text-align: center;">MEMBRI Massimo Capelli Maria Moroni</p>	MEMBRI € 5000 € 5000
<p style="text-align: center;">MEMBRI SUPPLEMENTI Fabrizio Pezzuto Francesca Zennoni</p>	MEMBRI SUPPLEMENTI / /

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.

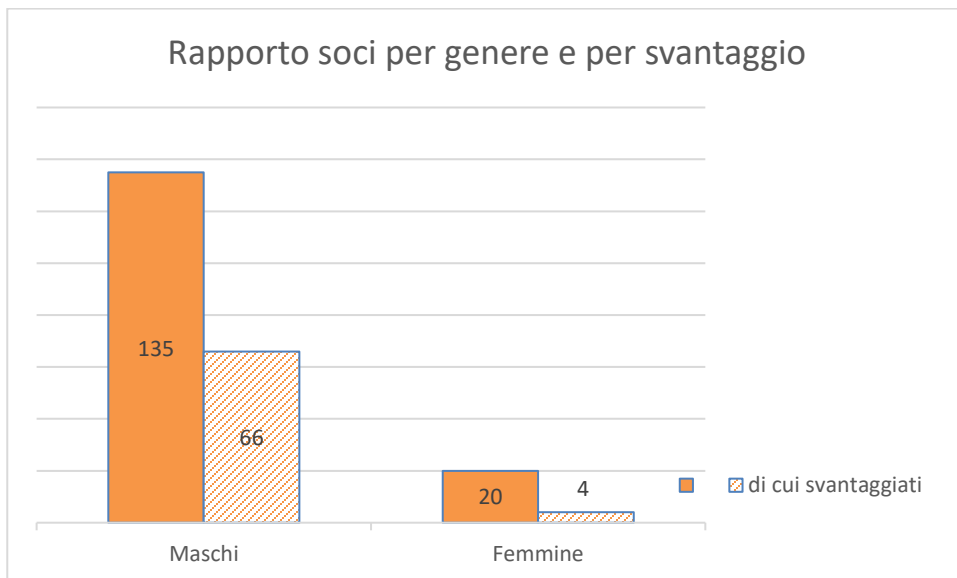
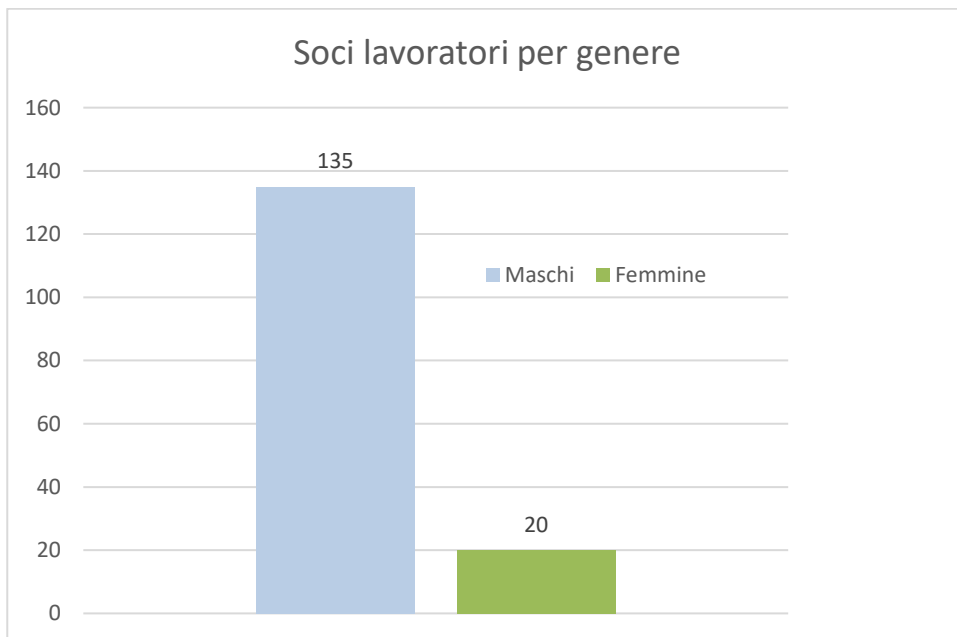
Obiettivi strategici di mandato del CdA

GENERALE	DETTAGLIO
Responsabilità sociale	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
	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
	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.
	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
Imprenditorialità	Consolidare la posizione della cooperativa fra le principali organizzazioni operanti nel settore dei servizi per l’ambiente sul territorio locale
	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
	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
Ambiente	Monitorare il costante rispetto normativo
	favorire la proposta di un servizio dinamico, progettato secondo le esigenze dei committenti e le criticità locali
	promuovere e gestire la continua innovazione del parco mezzi con le soluzioni meno inquinanti e rumorose
	ottimizzare i consumi delle risorse non rinnovabili
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	favorire la formazione e la sensibilizzazione del personale sui temi ambientali quale ulteriore strumento e motivazione per il recupero sociale
	Individuare e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali
	attuare azioni finalizzate al miglioramento continuo degli standard di sicurezza
	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
	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

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 155 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.

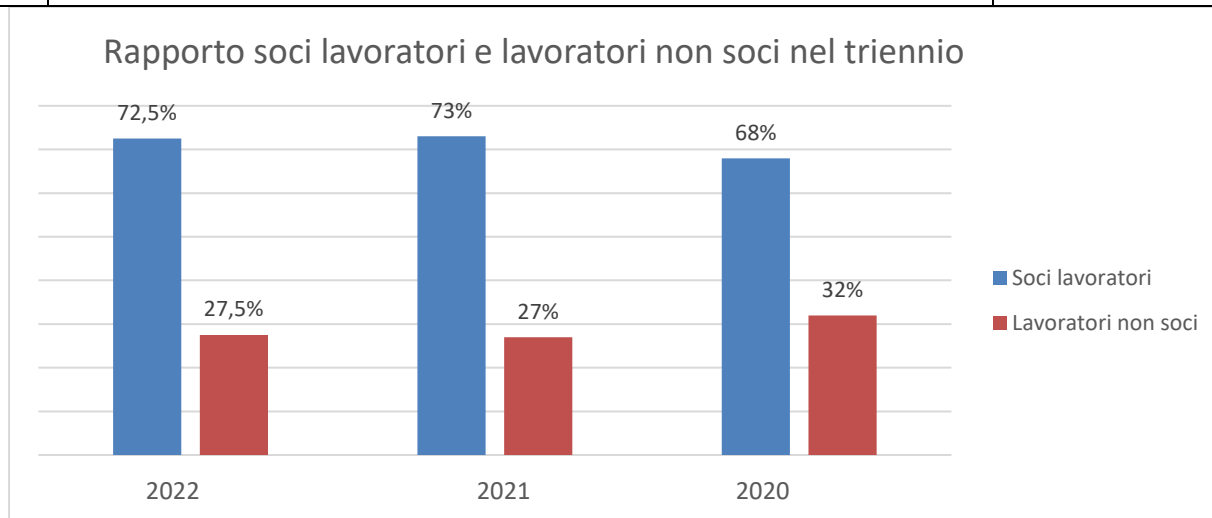


Il socio lavoratore è il soggetto centrale dell'impresa cooperativa assieme al quale la cooperativa persegue finalità mutualistiche.


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.

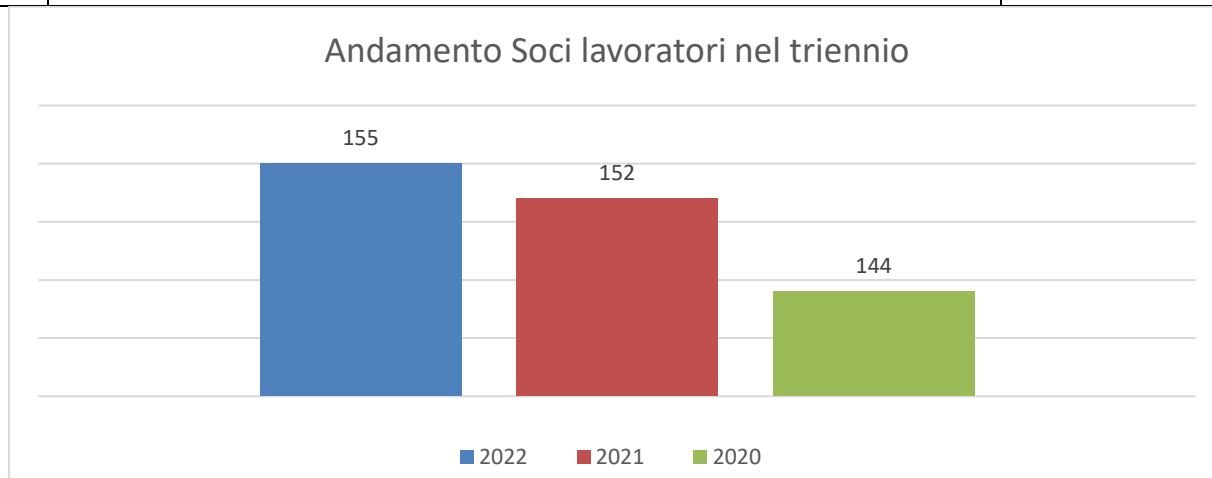
Tre gli indicatori di attenzione

1	PERCENTUALE DI SOCI LAVORATORI RISPETTO AI LAVORATORI NON SOCI ≥ 50%	
2	AUMENTARE IL RAPPORTO TRA SOCI LAVORATORI E LAVORATORI NON SOCI A FAVORE DEI SOCI LAVORATORI	



Nonostante nel 2022 ci sia stato un aumento considerevole dei Soci Lavoratori (+12%), il rapporto tra Lavoratori soci e non soci è diminuito di mezzo punto %; sono aumentate anche le nuove assunzioni, esattamente del mezzo punto % (+0,5%) e, per diventare soci della cooperativa, ci diamo un lasso di tempo utile per conoscerci reciprocamente.

3	AUMENTARE I SOCI LAVORATORI	
---	-----------------------------	---

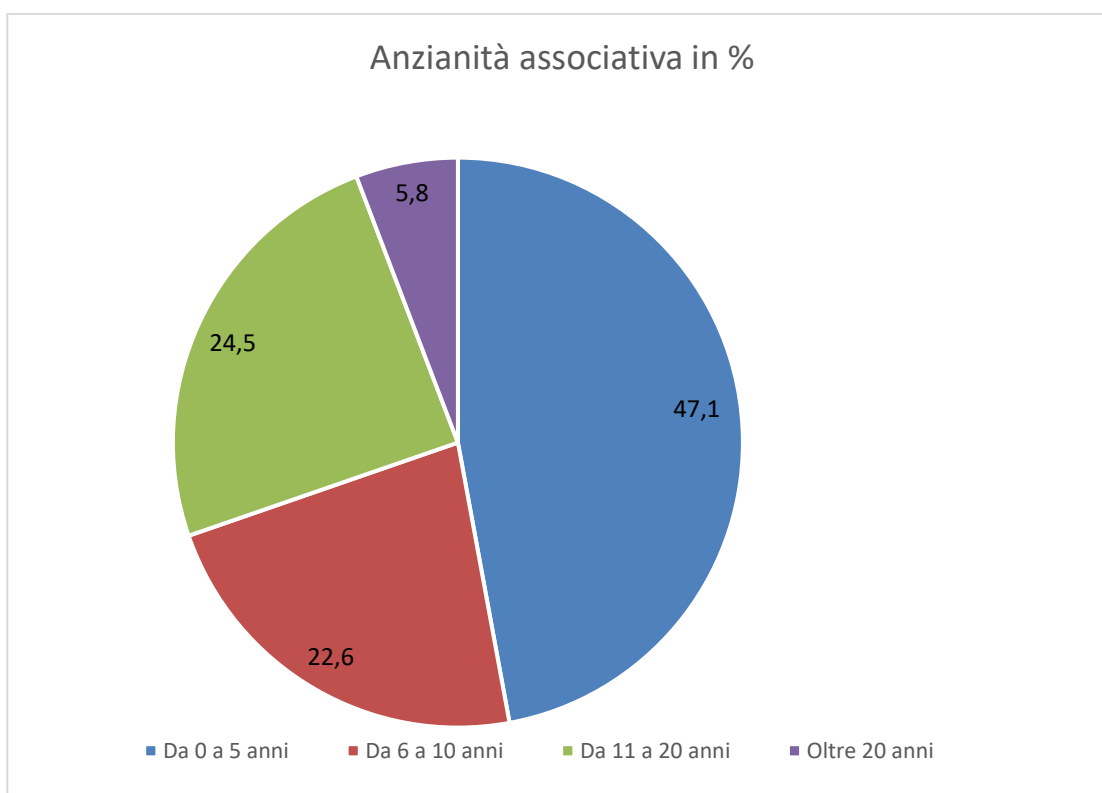


COSA SIGNIFICA ESSERE SOCIO DELLA COOPERATIVA?

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:

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

INTERNI

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

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

ESTERNI

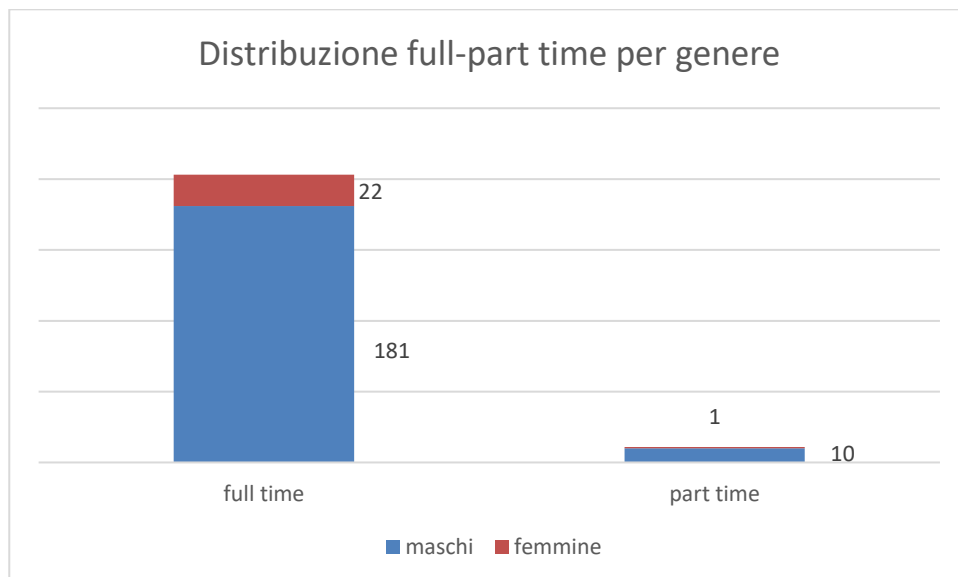
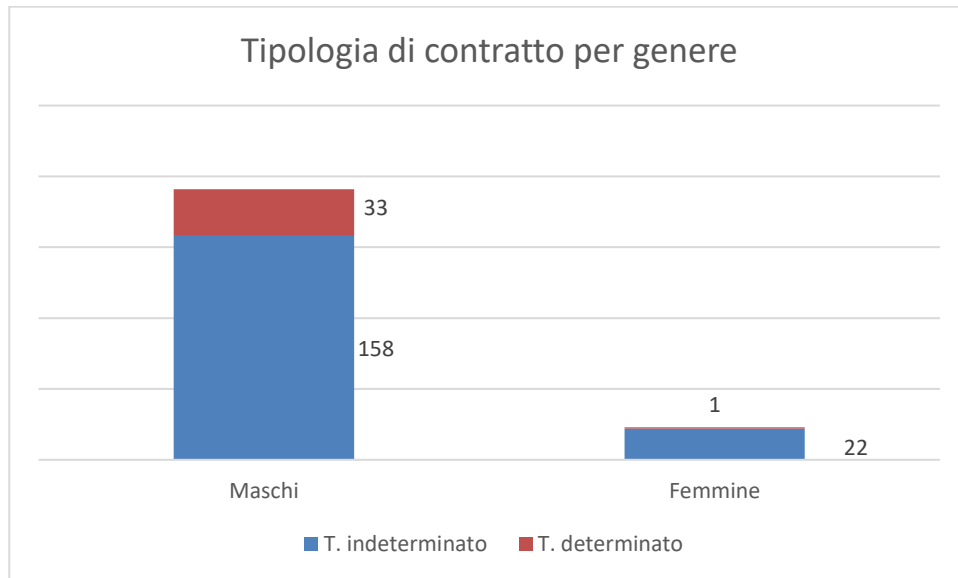


8. Politiche del lavoro

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.

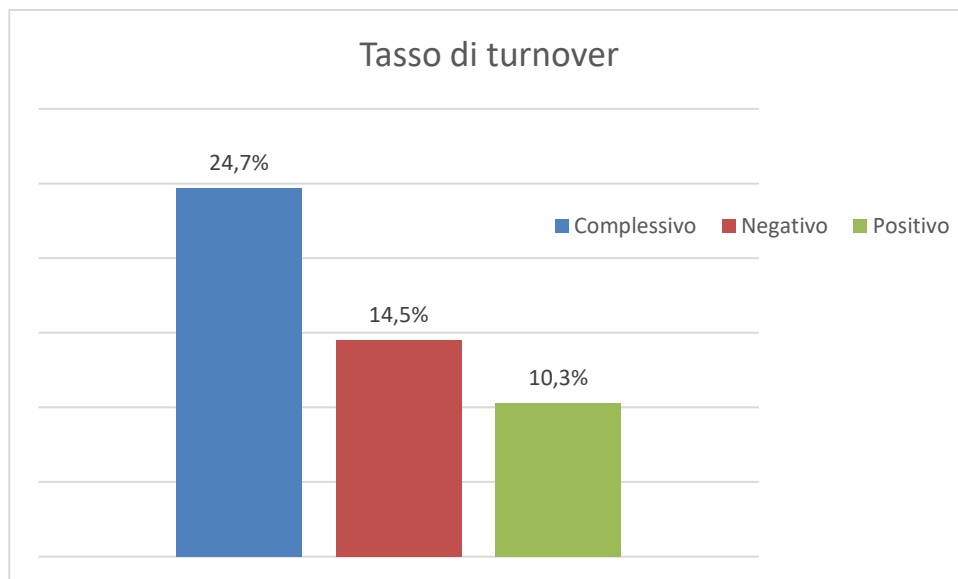


La componente maschile è predominante, a seguito dei servizi svolti che sono storicamente maschili (il lavoro su turni -anche notturni- è difficilmente conciliabile con richieste di part time e, quindi, con le esigenze famigliari), ma negli ultimi anni anche qualche donna è stata inserita nel settore 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

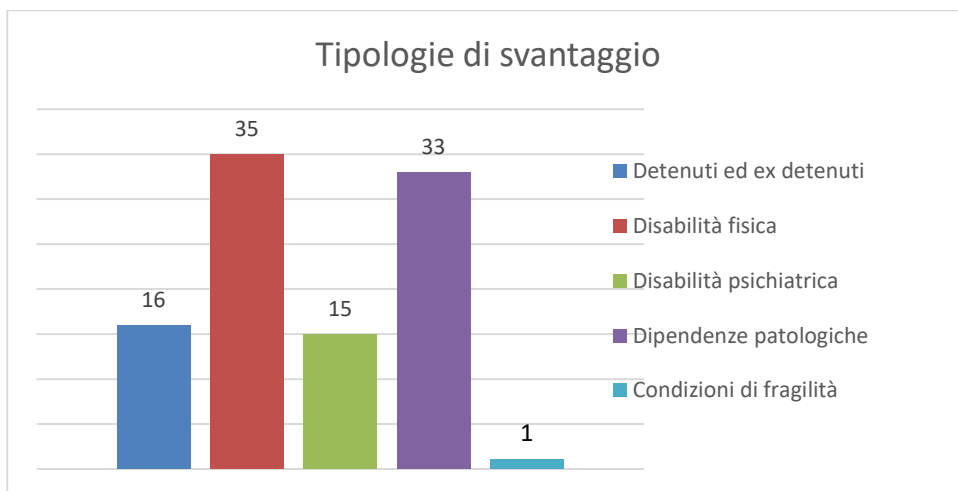


Per quanto riguarda la percentuale di lavoratori svantaggiati relativamente all'area B della cooperativa la % per l'anno 2022 è del **41%**: si ricorda che per le cooperative sociali di tipo B, la % deve essere almeno del 30%, quindi siamo molto al di sopra dell'obbligo normativo.



Indicatore di attenzione
**PERCENTUALE DI
 LAVORATORI
 SVANTAGGIATI
 ≥35%**

Nel corso del 2022 il numero di persone svantaggiate presenti nella cooperativa secondo la tipologia di svantaggio e la modalità di inserimento sono le seguenti:



AREA DI INSERIMENTO	TIPOLOGIA DI SVANTAGGIO				
	Detenuti ed ex detenuti	Disabilità fisica	Disabilità psichiatrica	Dipendenze patologiche	Persone in condizione di fragilità
Falegnameria/Restauro				1	1
Manutenzioni edili		2			
Sgomberi e traslochi	2	1			
Mercatino "Vecchia Parma"			3		
Igiene ambientale	14	31	11	32	
Amministrazione		1	1		

Tipologia contrattuale adottata

Il contratto di riferimento è quello delle cooperative sociali applicato al 96% dei dipendenti, rinnovato di recente a livello nazionale.

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

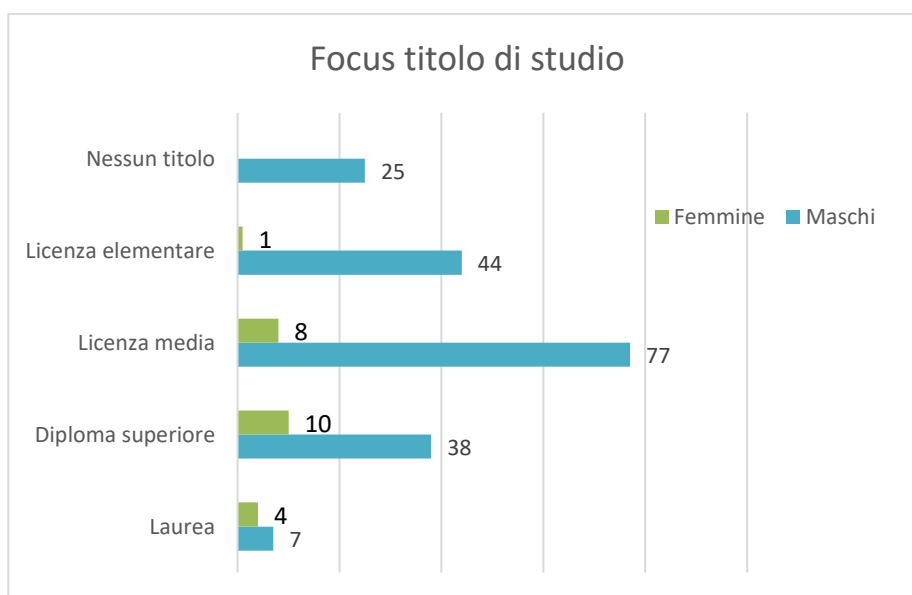
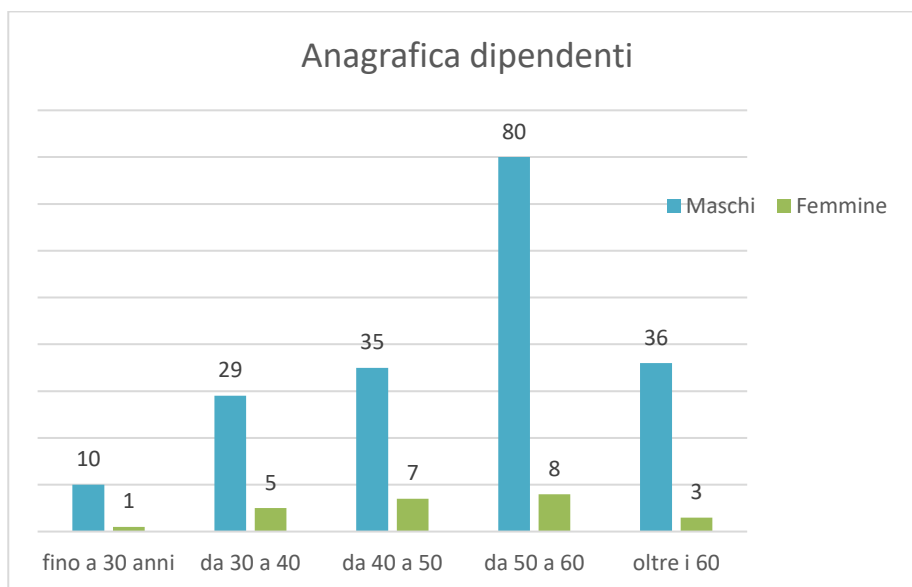
Ad una parte residuale (4%) è applicato il CCNL ambientale FISE a seguito della gara di appalto del 2016 e per effetto della clausola di salvaguardia che ha visto il passaggio di personale tra aziende cessanti e subentranti.

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	13	8
	A2	33	32
	B1	56	55
	C1	77	75
	C2	4	0
	C3	7	6
	D1	2	1
	D2	4	2
	D3	1	1
	E1	3	1
	E2	3	1
	F1	1	1
	F2	1	0
	CCNL FISE	J	0
1B		1	0
1A		3	0
2B		2	0
2A		1	0
3B		0	0
3A		2	0

RETRIBUZIONE (rapportata al tempo pieno)	CCNL COOP SOCIALI	FISE
Retribuzione annua lorda minima	€ 16.310,06	€ 17.914,96
Retribuzione annua lorda massima	€ 51.579,45	€ 27.000,82

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



All'organico aziendale si aggiungono due collaboratori e tre tirocinanti.



Formazione

Sirio riconosce alla formazione una importanza primaria, fondamentale per la crescita professionale del personale. Nell'anno 2022 la formazione tecnico professionale è stata fatta con la modalità in presenza ed è stata effettuata la formazione sicurezza obbligatoria, per un totale di 486h, coinvolgendo n.110 operatori; l'investimento economico è stato di circa 6000€.

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

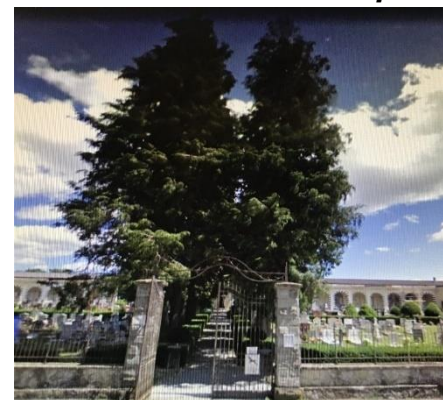
FATTURATO 2022

22.250€

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 2022

36.650€

3. MANUTENZIONI EDILI

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. Il fatturato - relativo alle manutenzioni edili e servizi vari - si è attestato sul livello del periodo pre-pandemia, dopo che il Covid nel 2020 aveva provocato una riduzione di circa il 50%.

Coop B

FATTURATO 2022

139.732€

4. NEGOZIO "MERCATINO VECCHIA PARMA"

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 'mercatino' 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. Anche questo settore, come il

Coop B

precedente, ha sicuramente risentito dei vari lockdown e chiusure imposte a causa dell'epidemia da covid, ma grazie all'impegno e alla ripresa delle vendite presso il negozio, i corrispettivi han-no fatto registrare un aumento rispetto al 2020.

CORRISPETTIVI 2022

37.710€

5. LABORATORIO DI FALEGNAMERIA E TAPPEZZERIA

Coop B

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

FATTURATO 2022

7.000€

6. 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 il falegname restauratore, 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 al suo laboratorio, compie quel lavoro che non è solo recupero ma anche rigenerazione mettendo così in atto la buona prassi del riuso.

FATTURATO 2022

47.367€



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 numeri nel servizio di spazzamento manuale, meccanizzato e combinato:

- n.87 operatori impiegati
- n.23 mezzi metano/gpl e n.17 mezzi elettrici

- 704.674 Km percorsi, provvedendo alla pulizia delle strade, al recupero dei rifiuti abbandonati sulla strada ed allo svuotamento dei cestini

I numeri nel servizio di raccolta differenziata:

- n.65 operatori impiegati
- n.31 mezzi di diverse tipologie e portate (6/10/12/14/16 mc)
- 847.070Km percorsi,

con una quantità di rifiuto raccolto per tipologia così suddivisa:

- | | |
|---------------------------|---------------|
| • Cartone | Kg. 577.130 |
| • Carta | Kg. 6.863.360 |
| • Residuo indifferenziato | Kg. 1.071.580 |
| • Vetro | Kg. 1.195.086 |
| • Plastica-Barattolame | Kg. 6.308.956 |
| • Organico | Kg. 27.720 |

I numeri nel Centro di raccolta:

- n.3 operatori impiegati

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

- n.4 operatori impiegati
- n.1 mezzo

FATTURATO 2022 7.792.680€

Il fatturato derivante dai servizi prestati nel settore ambientale nel 2022 ha fatto pertanto registrare complessivamente un incremento di oltre il 5% rispetto all'esercizio precedente. (E' qui compreso anche il nuovo servizio di movimentazione rifiuti differenziati svolto a partire dal mese di agosto presso l'impianto di raccolta a Poviglio per € 150.000) per conto della ditta Mori srl

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. Svolgono lavori di cucina lavanderia e pulizia. 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 anche questa è indirizzata alle normali occasioni che si propongono a ciascuno di noi come il cinema, le feste, le partite di calcio, la gita.

Ma vi sono anche occasioni che coinvolgono le persone, nella vita della casa stessa. Questo vuol dire responsabilità, consapevolezza, stimolazione delle capacità e attitudini individuali. Turni in cucina: a seconda delle proprie passioni ed attitudini, gli ospiti condividono la preparazione delle colazioni, pranzi e cene, si dedicano anche a ricette particolari. Si occupano della tavola e aiutano la collaboratrice che ha in carico tutte queste funzioni.

La spesa al supermarket.

Il tempo libero: racchiude spazi personali sia di svago che di intrattenimento, in cui ciascuno sceglie quello che è più congeniale. Come ascoltare musica, vedere un film, leggere. Oppure quelli di gruppo come le gite, le feste e i laboratori di gruppo.

I Soggiorni: soggiorni al mare o in montagna a seconda delle scelte dei singoli. Ma anche escursioni e gite in luoghi che sono da rivedere e da scoprire, nel circondario e nella provincia di Parma, ma anche oltre.

Laboratorio di danza: consente alle persone di familiarizzare con l'ascolto dei suoni, poi del proprio ritmo, e di quello degli altri attraverso brani musicali conosciuti. Il ballo con l'aiuto di un animatore, permette di realizzare momenti di animazione corporea.



Laboratorio di narrazione: La narrazione di storie con persone competenti coinvolge le persone unendo musica e canzoni realizzate insieme.

Saltuariamente vengono svolte attività di ginnastica dolce, di cucito, di disegno.

Laboratorio SHIATSU

Con l'aiuto di un esperto vi è la possibilità di svolgere esercizi di respirazione per imparare a sciogliere le proprie tensioni e usare il peso del corpo, al fine di esercitare pressioni che abbiano forte effetto rilassante.

Si confermano anche per il 2022 i progetti ad alta intensità presso la struttura, ambito territoriale di Parma-Lotto 2 – per un totale di n.6.

FATTURATO 2022

256.392€

Progetti individuali riabilitativi

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 2022 le unità interessate a questi progetti sono state n.2.

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.

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. L'Accordo Quadro è in proroga fino al 30/06/23.

FATTURATO 2022

7.388€



10. Situazione economico-finanziaria

FATTURATO	Totale (Euro)	Valore %	in Regione ER (€)	sotto soglia UE (€)
Fatturato da Enti Pubblici (A.1)	139.977	1,82%	139.977	139.977
Fatturato da Privati (A.1)	7.980.134	92,02%	7.980.134	
Fatturato da Consorzi e/o altre Cooperative (A.1)	272.827	4,20%	272.827	
Donazioni (A.5 - compreso il 5 per mille)	1.242	0,02%	1.242	
Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica e Contributi in Conto Esercizio (A.5)	325.120	1,94%		
TOTALE	8.719 300	100,00%		

PATRIMONIALIZZAZIONE	€	
Capitale Sociale	33.992	
Totale Riserve	2.187.549	
Totale Patrimonio Netto	2.221.541	
CONTO ECONOMICO	€	
Valore del risultato di Gestione (A - B bil. CEE)	114.414	
Risultato Netto di Esercizio	86.660	
Distribuzione del VALORE AGGIUNTO Globale Netto		
Valore Aggiunto Globale Netto (Totale)	6.378.567	
Remunerazione ai lavoratori	soci	non soci
VA ai lavoratori normodotati €	666.800	1.262.636
costo del lavoro: subordinato, parasubordinato, autonomo VA ai lavoratori svantaggiati ex art. 4 L 381 €	3.381.776	375.449
Accanton. Welfare – F.rischi	100.000	0.000
Remunerazione ai soci	€ 190.000,00	
interessi su prestito sociale €	0	
ristorno €	190.000	
Remunerazione agli Enti Pubblici	€ 21.251,00	
imposte dirette (<i>Ires, Irap ...</i>) €	21.251	
Remunerazione Movimento Cooperativo e ai Privati	€ 2.600,00	
3% dell'utile sui Fondi Mutualistici (Legge 59/92) €	2.600,00	
Remunerazione Capitale di credito ai Finanziatori (oneri per finanziamenti)	€ 6.503,00	
Istituti di Credito €	6.503	
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	€ 371.552,00	
+/- Utile accantonato a Riserva(al netto del 3%)	84.060	
Ammortamenti	287.492	

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	31/12/2022
VALORE DELLA PRODUZIONE	
ricavi delle vendite e prestazioni - A1	8.392.938,00
variazione rimanenze di prodotti	0
altri ricavi e proventi - A5	326.361,00
totale valore della produzione	8.719.300,00
COSTI DELLA PRODUZIONE	
Costi esterni	
costi per mat. prime suss. cons. - B6	652.486,00
costi per servizi - B7	1.317.619,00
costi per god. beni di terzi - B8	278.353,00
variazione rimanenze di materie - B11	-4.491,00
oneri diversi di gestione - B14	96.766,00
Totale costi esterni	2.340.733,00
VALORE AGGIUNTO	6.378.567,00
costi per il personale	
salari e stipendi - B9a	4.428.452,00
oneri sociali - B9b	861.922,00
Trattam. fine rapporto + altri costi -B9c/e	586.287,00
accantonamenti per rischi - B12	100.000,00
ammortamenti - B10	287.492,00
totale costi interni	6.264.153,00
Reddito lordo della gestione caratt.	114.414,00
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	
proventi	1,00
interessi passivi e oneri finanziari	-6.503,00
rettifiche di valore di attività finanziarie	
totale proventi ed oneri finanziari	-6.503,00
utile lordo della gestione corrente	107.911,00
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	
proventi straordinari	
oneri straordinari	
Totale oneri straordinari	0,00
risultato prima delle imposte	107.911,00
IMPOSTE DELL'ESERCIZIO	21.251,00
RISULTATO DELL'ESERCIZIO	86.660,00



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>

VALIDITA' DEL PIANO WELFARE E CREDITO RIPARAMETRATO COLLETTIVAMENTE

Il piano welfare viene approvato dall'assemblea dei soci e ha validità solitamente annuale.

In base all'andamento economico finanziario della Cooperativa, in sede di redazione del bilancio annuale, è cura del Presidente proporre al Consiglio di Amministrazione l'eventuale accantonamento da effettuare per l'esercizio in corso, con successiva ratifica da parte dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione contestualmente al Regolamento specifico, nel caso ci siano variazioni dell'oggetto e al conto welfare individuale (art. 4) disponibile per ciascun socio lavoratore a tempo indeterminato.

La somma destinata viene iscritta nell'apposita sezione del bilancio aziendale "sezione 2.B FONDI RISCHI E ONERI" con denominazione apposita "Fondo Welfare aziendale."

Per l'esercizio 2022 non si è ritenuto opportuno stanziare alcuna somma a titolo di credito welfare. L'Assemblea del 22/05/2022 ha approvato la quota stanziata per l'esercizio 2021, pari ad € 50.000, spendibile nel corso dell'anno 2023, nelle sopraindicate aree tematiche.

CONTO WELFARE INDIVIDUALE

La quota individuale spettante ad ogni singolo Socio lavoratore viene determinata riparametrando la somma complessiva stanziata al numero effettivo dei soci iscritti alla fine di ogni esercizio: pertanto, essendo n. 155 i soci a tempo indeterminato risultanti al 31/12/22, il conto individuale ammontava a poco più di € 320

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Conto Welfare Individuale cessa ogni suo effetto alla data di risoluzione medesima. Eventuali somme residue presenti sul Conto Welfare Individuale saranno congelate e non daranno diritto ad alcun trattamento sostitutivo. Il credito welfare non è in alcun modo monetizzabile.

REGIME FISCALE

Le prestazioni rese tramite Welfare godono di alcuni benefici fiscali, pertanto si ricorda che le stesse prestazioni non potranno essere portate in detrazione nelle dichiarazioni dei redditi dei lavoratori.





In sede di dichiarazione dei redditi sarà invece possibile recuperare le quote non interamente rimborsate tramite Welfare, fruendo pertanto dei benefici fiscali previsti per legge per le somme di natura sanitaria detraibili dai redditi.

MODALITÀ DI FRUIZIONE



L'utilizzo del credito welfare può avvenire secondo le seguenti modalità:

- **Rimborso** – pagamento anticipato da parte del dipendente e rimborso in cedolino paga dell'importo da parte della cooperativa previa presentazione di documenti fiscali (fatture, ricevute fiscali, bollettini postali, bollettini Mav, ecc...) che attestino l'utilizzo conforme al presente regolamento. Il rimborso avverrà il mese successivo a quello di validazione della documentazione, compatibilmente con i tempi di elaborazione del cedolino paga.
- **Buoni acquisto nominativi** – utilizzo dei buoni acquisto nominativi presso la struttura selezionata dalla cooperativa.
- **Convenzione** – il servizio prevede che la prestazione/acquisto effettuata presso il centro/negozio convenzionato sia pagato direttamente dalla cooperativa.

12. Obiettivi di sviluppo sostenibili

AGENDA 2030	TARGET
	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
	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
	Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool 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
	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 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>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>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

- Diversificazione delle tipologie dei mezzi per le raccolte differenziate, tramite noleggio, per la valutazione del minor impatto ambientale e maggior rendimento operativo;
- attivazione di canali social per aumentare la comunicazione su iniziative e servizi della cooperativa;
- scelta del gestionale ancora da implementare per le rilevazioni e rendicontazione servizi e degli interventi edili e relativo controllo di gestione.

14. Conclusioni e Obiettivi di miglioramento

- Ottimizzare e ridurre i costi di gestione delle manutenzioni della flotta mezzi piccoli/medie dimensioni attraverso l'acquisizione di spazio dedicato e attrezzato gestito direttamente;
- incremento del settore sgomberi e servizi di logistica per pubblico e privato con ampliamento dell'organico e diversa organizzazione;
- Incremento dei servizi ambientali rivolti ad aziende ed enti per la gestione "globalwaste";
- Diversificazione dell'offerta rivolta alle progettualità in ambito psichiatrico (co-progettazione ausl) per l'incremento del settore;