

**BILANCIO SOCIALE**  
**Cooperativa 29 Giugno ONLUS**

**ANNO 2015**

**Via Pomona, 63**  
**00158 Roma - Italia**

## INDICE

INTRODUZIONE.....	3
METODOLOGIA .....	3
DESCRIZIONE DELLA COOPERATIVA.....	4
1.1 Storia della Cooperativa.....	4
1.2 Oggetto sociale.....	4
1.3 Scopo mutualistico.....	4
1.4 Valori di riferimento .....	5
1.5 Progetto di inserimento	5
1.6 Principali Stakeholders	5
2. Attività sociale.....	5
3. Composizione della base sociale	6
4. Lavoro	8
4.1 Lavoro come strumento di recupero sociale	8
5. Salute e sicurezza	9
6. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione collettiva	10
7. Discriminazione	10
7.1 Pratiche disciplinari	10
7.2 Orario di lavoro	11
7.3 Retribuzione	11
8. Territorio di riferimento	12
9. Reti	12
9.1 Società controllate e collegate	12
9.2 Fornitori e sub-fornitori	13
9.3 Clienti	13
9.4 Istituzioni & Comunità	13
9.5 Rete associativa di appartenenza	13
9.6 Adesione a Consorzi di Cooperative	14
9.7 Associazioni Volontaristiche ed ONG	14
9.8 Enti di certificazione	14
10. Produzione e distribuzione della ricchezza economica	15
11. Politica della Responsabilità Sociale	16
12. Strategie di breve e medio termine	17

## INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

Il 2 dicembre 2014, a seguito di richiesta formulata dalla Procura della Repubblica di Roma, il Tribunale di Roma – Sezione per l'applicazione delle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza, ha disposto, ai sensi degli artt. 4,16, 18 e 20 del D.Lgs. 6.9.2011, n. 159, il sequestro anticipato dei beni riconducibili al presidente della cooperativa 29 Giugno Onlus, nominando giudice delegato il presidente della sezione, dott. Guglielmo Muntoni ed amministratori giudiziari, ai sensi dell'art. 35 del citato decreto legislativo, la dott.ssa Claudia Capuano, il dott. Davide Franco e il dott. Paolo Lupi.

In questo contesto la Cooperativa 29 Giugno Onlus ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso la redazione del Bilancio Sociale con lo scopo di:

- informare e coinvolgere i propri stakeholders
- misurare, anche sotto l'aspetto sociale, le prestazioni della Cooperativa
- rendere disponibili informazioni circa il proprio operato al territorio di riferimento (provincia di Roma)
- incrementare la comunicazioni interna
- rispondere agli adempimenti richiesti da Roma Capitale e dalla Regione Lazio.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dalla Cooperativa per comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

## METODOLOGIA

Il presente Bilancio Sociale è stato prodotto con riferimento al 2015. Per la sua predisposizione è stato costituito un apposito Gruppo di Lavoro, sotto il coordinamento diretto del Presidente, composto da tutte le strutture di Direzione e coadiuvato dai Consulenti operanti a supporto della cooperativa nei campi di pertinenza (Legale, Personale, Amministrazione, Mutualità e Cooperativismo). Il Bilancio è stato rivisto ed approvato dagli Amministratori Giudiziari incaricati (Dott. Davide Franco, Dott.ssa Claudia Capuano, Dott. Paolo Lupi) e trasmesso al Giudice delle Misure Cautelari di Roma (Dott. Guglielmo Muntoni).

Il Bilancio è stato redatto in conformità, per quanto possibile nell'attuale situazione gestoria della Cooperativa, al Decreto Ministero solidarietà sociale del 24/01/2008.

## **1. Descrizione della Cooperativa**

### **1.1 Storia**

La Cooperativa viene costituita nel 1985 e inizia ad operare nel 1986 con la finalità di fornire percorsi di risocializzazione e inserimento lavorativo dei detenuti. Nasce a seguito del forte impatto comunicativo che ebbe l'organizzazione di un convegno all'interno del carcere di Rebibbia sulla riforma penitenziaria del 1975 e sul ruolo della comunità esterna e grazie ad alcuni affidamenti diretti ottenuti dalla Provincia di Roma per il taglio delle erbe su una strada provinciale. Durante il convegno infatti fu discussa l'ipotesi di costituire una cooperativa - utilizzando ed applicando i benefici concessi dalla "Legge Gozzini" (L. 663/1986) che permetteva ad alcune categorie di detenuti di espiare la pena fuori dal carcere - alla quale gli enti locali avrebbero potuto affidare commesse di lavoro, in modo da poter consentire l'uscita dal carcere per il lavoro esterno a quei detenuti che si trovavano in difficoltà nel reperire un lavoro. Nel corso degli anni 90 la cooperativa ha esteso le attività e il fatturato a più ampi settori quali la manutenzione del verde, l'igiene ambientale, le pulizie civili e industriali e si è confrontata con le dinamiche dei relativi mercati di riferimento. Oggi in Italia ci sono circa 6.000 cooperative sociali, di queste 1.200 sono cooperative di inserimento sociale, occupano circa 10.000 persone di cui il 20 % sono svantaggiati (problemi di giustizia e tossicodipendenze). La Cooperativa 29 giugno, in particolare, si occupa degli ex detenuti:

- all'uscita dal carcere: rappresentando un ambiente protetto;
- qualificando professionalmente la persona svantaggiata;
- fornendo loro i mezzi di sostentamento necessari per progettare una vita diversa assieme al altri che abbiano condiviso il processo di reinserimento.

Per il consolidamento della presenza nell'ambito delle reti cooperative la 29 Giugno si è fatta promotrice della costituzione di un consorzio fra cooperative sociali (Eriches 29) destinato a sviluppare le sinergie fra cooperative insistenti sui medesimi settori di attività al fine di elevare la quantità dei relativi fatturati e la qualità delle modalità di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il sequestro giudiziario del dicembre del 2 dicembre 2014 ha interrotto anche la normale attività di reinserimento che nel corso dell'anno 2015 si sta riavviando tramite una intensa opera di valorizzazione delle risorse interne, l'inserimento di collaboratori esterni ed una sistematica opera di presenza sui mercati di riferimento al fine di garantire la sostenibilità delle attività aziendali e, quindi, dell'occupazione.

In questo senso il rapporto con le istituzioni e con gli stakeholder è stato alimentato da un nuovo management della cooperativa che ha mirato le sue attività a porre in essere nuove modalità di gestione aziendale, valorizzando lo spirito cooperativo, introducendo nuove metodologie di project management in grado di rendere protagonisti i singoli soci-lavoratori del rapporto col territorio e rendendo possibili rapporti differenti e sani con le istituzioni locali e con i nuovi partner con i quali si stanno avviando nuove relazioni e strategie di presenza sul mercato.

### **1.2 Oggetto Sociale**

Art. 5 dello Statuto – Oggetto sociale: .. manutenzione di edifici, infrastrutture stradali, aree verdi ... organizzazione di ricerca e di eventi formativi ... gestione attività di ristorazione ... attività di raccolta e differenziazione dei rifiuti solidi urbani ... attività di pulizia ... trasporti ... gestione parcheggi ... lavori.

### **1.3 Scopo mutualistico**

Art. 4 dello Statuto – Scopo: i soci cooperatori intendono perseguire lo scopo di ottenere tramite la gestione in forma associativa e con la prestazione della propria attività lavorativa, attraverso le

attività indicate nell'Art. 11 comma 1 della Legge 391/91, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche sociali e professionali ... OMISSIS

#### 1.4 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento della Cooperativa 29 giugno sono:  
perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia

- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani,
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

#### 1.5 Progetto di inserimento di tipo lavorativo/formativo per l'inserimento di soggetti svantaggiati in particolar modo detenuti.

- 1) Attività: progetto di formazione e reinserimento al lavoro dei detenuti;
- 2) Finalità: Integrazione del detenuto all'interno del corpo sociale; progetti di reinserimento;
- 3) Obiettivi: Inserimento del detenuto in situazioni di lavoro reale;
- 4) Metodologia: Consulenza orientativa, Servizi formativi e di sviluppo delle competenze trasversali; tutoraggio ed accompagnamento; fronteggiamento del percorso lavorativo;
- 5) Figure di sostegno: Psicologo, Assistente Sociale, Educatore.

#### 1.6 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla Cooperativa che hanno un interesse di qualsiasi natura, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder:

- Base sociale
- Lavoratori non soci
- Fruitori dei servizi offerti (cittadini, assistiti, ospiti, ...)

## 2. Attività sociale tipica: al 31/12/2015

**TABELLA 1 - Aree di intervento e settori di attività**

AREE DI INTERVENTO	SETTORI DI ATTIVITÀ'			
	1.Residenziale	2.Domiciliare	3.Territoriale	4.Diurno
Disabili fisici psichici e sensoriali				
Detenuti ed ex detenuti				

**TABELLA - Aree di intervento (tipo di lavoratori svantaggiati inseriti) e settori di attività**

AREE DI INTERVENTO	1 agricolo	5 servizi	6 oggetto plurimo	N°
Invalidi fisici, psichici e sensoriali	12	56		68
Pazienti psichiatrici ed ex degenti in istituti psichiatrici				0
Detenuti	0	7		7
Ex-detenuti che non abbiano trovato ancora impiego				0
Altro (Extracomunitari)				0

### 3. Composizione della base sociale al 31/12/ 2015

Personale Normodotato(\*) e Svantaggiato

Indicatori sociali	2015
Numero lavoratori	458
Numero lavoratori svantaggiati (**)	75
Numero soci lavoratori	244
Numero soci lavoratori svantaggiati	56

(\*) Vi sono compresi gli ex detenuti che hanno ultimato il periodo di reinserimento e sono rimasti in Cooperativa (100 ca.)

(\*\*) quota ex Legge 381/11: 32.11 % (attualmente in adeguamento a seguito di cambio appalto)

#### **N° 5 SOCI IN CUSTODIA CAUTELARE**

Distribuzione per sesso del personale

	2015			
	%	N.	F	M
Soci	53.28	244	31	213
Non Soci	46.72	214	13	201
Totale occupati	100.00	458	44	414

Amministratori: dal 9/12/2014 (\*)

NOME E COGNOME	CARICA	DATA NOMINA	
FLAVIANO BRUNO	PRESIDENTE DEL CDA	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
DAVIDE FRANCO	VICE PRESIDENTE DEL CDA	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
PAOLO LUPI	CONSIGLIERE	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
CLAUDIA CAPUANO	CONSIGLIERE	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017

#### **Organi di Controllo**

Collegio Sindacale

Dott. Nicola De Benedictis           Presidente  
Dott.ssa Simona Giordano           Sindaco  
Dott. Marzio Pennechini Montino   Sindaco

Organismo di Vigilanza

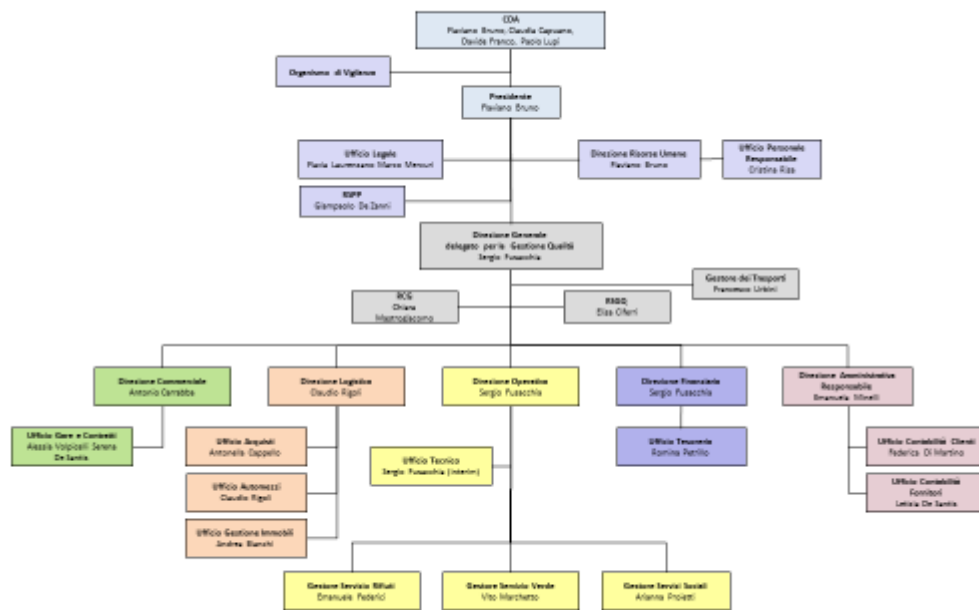
Dott. Angelo Colacino (Presidente)  
Dott. Lorenzo Portento  
Avv. Tiziana Polverari

Società di Revisione

Ria Grand Thornton

# Organigramma

ORGANIGRAMMA Cooperativa 29 Giugno Onlus 06/04/2016



Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- o Soci lavoratori
- o Lavoratori non soci
- o Apprendisti
- o Stagisti
- o Collaboratori a progetto
- o Collaboratori esterni

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

#### **4. Lavoro**

La Cooperativa 29 Giugno non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

La Cooperativa si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Ripartizione del personale per fasce d'età

<b>Fasce d'età</b>	<b>N° lavoratori 2015</b>
0-17	0
18-29	47
30-39	89
40-49	150
50-55	91
Oltre 56	81
<b>Totale</b>	<b>458</b>

Ripartizione del personale per fasce d'anzianità aziendale

<b>Fasce d'anzianità aziendale</b>	<b>N° lavoratori 2015</b>	<b>di cui Soci</b>
< 5	342	137
5 - 10	76	69
11 - 20	38	36
➤ 21	2	2
<b>Totale</b>	<b>458</b>	<b>244</b>



#### 4.1 Lavoro come strumento di recupero sociale

La Cooperativa 29 Giugno utilizza lo strumento del lavoro per recuperare socialmente e reintegrare nella società civile gli ex detenuti. Infatti è stato riscontrato, nel corso degli anni che

- Il lavoro svolto in cooperativa e la volontà di acquisirne altro stimola la richiesta di formazione,
- La soddisfazione per il lavoro, l'essere titolare di un diritto positivo, l'acquisizione dello status di lavoratore, accrescono l'autostima,
- Lo status di lavoratore, il sentire di essere utile stimola il senso di appartenenza alla società civile,
- Anche chi è ancora detenuto viene motivato alla formazione specifica in vista di un possibile inserimento nei percorsi di recupero,
- Il lavoro in cooperativa offre diversi gradi di soddisfazione in relazione al fatto che è frutto anche della personale progettazione,
- Chi lavora in cooperativa lega ad essa i propri progetti di vita futura.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Cooperativa è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

La Cooperativa offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

#### 5. Salute e sicurezza

La Cooperativa è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso le sedi ed i cantieri nei quali opera la Cooperativa.

I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Numero infortuni sul lavoro

	2012	2013	2014	2015
N° infortuni sul lavoro	23	28	29	44
N° di infortuni in itinere	4	4	4	6

Ore di assenza per malattia ed infortuni

	2012	2013	2014	2015
Dipendenti	438	470	506	458
Ore lavorate	588.627,73	620.510,56	664.716,92	653.045,28
Ore malattia	44.675,62	55.036,89	54.479,55	56.375,72
Ore infortunio	6.204,20	8.544,16	9.114,53	9.971,52

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, la Cooperativa ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;

- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Cooperativa 29 giugno e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;

La Cooperativa garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Formazione sulla salute e sicurezza

	2013	2014	2015
N° ore formazione	931	590	376
N° partecipanti			101

## **6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

La Cooperativa 29 Giugno rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

Si impegna ad informare il lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

Si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

## **7. Discriminazione**

La Cooperativa non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura la cooperativa si avvale del meccanismo anonimo di segnalazione già attivato per le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 231/01, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e alla Cooperativa di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami la Cooperativa, anche per il tramite del proprio OdV, si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Ripartizione del personale per sesso

	<b>2015</b>
N° uomini	<b>414</b>
N° donne	44
<b>Totale</b>	<b>458</b>

### 7.1 Pratiche disciplinari

La Cooperativa non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai diversi CCNL applicati e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la Cooperativa si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

### 7.2 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il lavoro si svolge 24 ore al giorno per 365 giorni all'anno su turni predeterminati.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

### 7.3 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale ogni mese, tramite bonifico bancario o assegno, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

La Cooperativa garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

La Cooperativa, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

### CCNL applicato

	2015
Imprese di Pulizia	210
Agricoltori/Florovivaisti	22
Aziende private raccolta rifiuti solidi urbani	182
Cooperative sociali	30
Commercio e Dirigenti	13
COLLABORATORE	1
<b>Totale</b>	<b>458</b>

## Organizzazioni sindacali rappresentate

CGIL

CISL

UIL

FIADDEL

USB

USI AIT

## 8. Territorio di riferimento



La cooperativa nasce con l'obiettivo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e caratterizzate prevalentemente dalla provenienza carceraria. Il lavoro svolto nel corso della trentennale vita della cooperativa è stato sempre rivolto da un lato alla creazione di valore economico necessario per rendere possibile l'occupazione ad un numero sempre più elevato di persone svantaggiate e dall'altro alla creazione della rete di alleanze necessarie per far sì che il recupero fosse indirizzato verso una piena e più completa autonomia delle persone.

Il territorio di riferimento delle attività della cooperativa è principalmente quello del Comune di Roma e di alcuni Comuni vicini con i quali si è instaurato un rapporto di collaborazione a seguito dall'assegnazione di gare per la raccolta differenziata dei rifiuti urbani. I rapporti quindi col territorio di riferimento sono stati alimentati nel corso del tempo attraverso una intensa opera di raccordo con le istituzioni che hanno generato un notevole sostegno alle attività della cooperativa e una visibilità che ha raggiunto un certo primato nell'ambito del mondo della cooperazione sociale a Roma.

## **9. Reti**

### **9.1 Società controllate e collegate**

Attualmente la Cooperativa detiene quote di: Formula Sociale - Roma, Eriches 29 – Roma, 29 Giugno Servizi – Roma, Cooperativa ABA – Roma, Nel BLU cooperativa Sociale – Riccione; CAE Consorzio Città dell'Altra Economia – Roma, Consorzio COIN – Roma, Consorzio Coop Finanziario – Roma, Consorziop Servizi Sabaudia – Latina, Consorzio stabile Italservizi – Roma, FinCooper – Reggio Emilia, Consorzio Solaris Lazio - Roma.

### **9.2 Fornitori e sub-fornitori**

I fornitori attivi dell'azienda sono circa un centinaio ed appartengono principalmente al settore dei Servizi.

Alcuni dei fornitori abituali sono esteri.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni indicati nel proprio Codice Etico

### **9.3 Clienti**

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti di riferimento sono: Aziende Municipalizzate di Roma, società di servizio, cooperative, privati.

La cooperativa ha partecipato nell'anno 2015, in qualità di consorziata di cui all'art. 34, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 163/2006 del Consorzio Nazionale Servizi, a gare d'appalto bandite dai seguenti enti:

- AMA (servizio igiene urbana)

Ha partecipato in raggruppamento temporaneo di imprese con la cooperativa 29 GIUGNO SEERVIZI SOC. COOP. DI PRODUZIONE E LAVORO E CONSORZIO FORMULA AMBIENTE per gara d'appalto bandita da ATER per affidamento servizi di spazzamento e manutenzione aree a verde

La cooperativa ha collaborato con la Provincia di Roma per un progetto di inserimento lavorativo per attività di pulizia (PRIR)

I contratti in essere nell'anno 2015 con P.A riguardano i settori di igiene urbana, manutenzione aree a verde, servizi di assistenza:

Sono attivi al 31/12/2014 n. 27 pari ad € 8.500.000,00 pari circa al 35% del fatturato complessivo.

Le convenzioni di cui all'art. 5 legge 381/1991, stipulate nell'anno 2014, riguardano i servizi di: pulizie, manutenzione aree a verde e bibliotecari con le seguenti pubbliche amministrazioni:

- ROMA CAPITALE (anno 2015 pari ad €260.000,00 circa)
- COMUNE DI PALIANO (anno 2015 pari ad € 21.000,00 circa)

### **9.4 Istituzioni & Comunità**

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune e Municipi di Roma,
- Prefetture,
- Comuni della Provincia di Roma,
- ASL, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco.

#### **9.5 Rete Associativa di appartenenza :**

Legacoop  
 Confcooperative  
 Unci  
 Agci  
 Ministero del Lavoro

#### **9.6 Adesione a Consorzi di Cooperative:**

Consorzio Eriches 29, CNS Consorzio Nazionale dei Servizi, Consorzio Formula Ambiente

#### **9.7 Associazioni e ONG:**

L'Azienda è impegnata a comunicare e collaborare con Associazioni di Volontariato ed ONG di zona (Caritas Diocesana, Comunità di S.Egidio, Associazione Libera.

#### **9.5 Enti di certificazione**

La Cooperativa è certificata ISO 9000 per le seguenti categorie:

- ISO 14001
- ISO 9001
- BS OH SAS 18001

### **10. Produzione e distribuzione della ricchezza economica (dati bilancio 2015)**

<b>RICCHEZZA PRODOTTA PER SETTORE:</b>	<b>22.908.807</b>
- Servizi per raccolta la differenza rifiuti	15.755.544
- Servizi di portineria/ausiliari	3.325.756
- Servizi mantunezione aree verdi	1.873.205
- Servizi assistenziali	246.353
- Servizi di pulizie	1.343.487
- Altri Servizi	364.462
<b>ALTRI RICAVI E PROVENTI</b>	<b>172.250</b>
<b>CONTRIBUTI PUBBLICI</b>	<b>37.922</b>
<b>RIMANENZA FINALI</b>	<b>-</b>
<b>PROVENTI FINANZIARI</b>	<b>39.283</b>
<b>PROVENTI STRAORDINARI</b>	<b>171.882</b>

<b><u>TOTALE RICCHEZZA ECONOMICA PRODOTTA</u></b>	<b><u>23.360.144</u></b>
<b>COSTI DA ECONOMIE ESTERNE:</b>	<b>9.684.035</b>
- Fornitori di beni	2.854.314
- Fornitori di servizi	4.508.993
- Godimento di beni di terzi	1.701.285
- Rimanenze iniziali	2.534
- Ammortamenti e accantonamenti	392.557
- Oneri diversi di gestione	133.460
- Oneri straordinari	90.892
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AL SISTEMA COOPERATIVO</b>	<b>687.671</b>
- Contributi Associativi LegaCoop	39.319
- Servizi svolti da Cooperative e Consorzi	648.352
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AI FINANZIATORI</b>	<b>546.900</b>
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AI LAVORATORI:</b>	<b>12.366.047</b>
- Verso Soci	6.468.161
- Verso Dipendenti	5.608.019
- Ristorno ai soci	-
- Collaboratori	135.899
- Collaborazioni occasionali	14.430
- Lavoro interinale	-
- Amministratori e Sindaci	89.819
- Altri costi per il personale	49.719
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AGLI ENTI PUBBLICI</b>	<b>-</b>
<b><u>TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA</u></b>	<b><u>23.284.653</u></b>
<b>UTILE D'ESERCIZIO (RICCHEZZA INVESTITA)</b>	<b>75.491,00(*)</b>

(\*) di cui il 3% destinato a fondo cooperativo c/o Legacoop

### **11. Politica della Responsabilità Sociale**

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale della Cooperativa:

*Il CdA della Cooperativa dichiara che la sua ferma volontà di rendere operante il percorso etico intrapreso, a seguito dei noti fatti, dal 2 dicembre 2014. La Cooperativa comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, degli accordi sottoscritti con le rappresentanze sindacali.*

*In particolare la Cooperativa intende conformarsi ai seguenti requisiti:*

- *Lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;*
- *Lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;*

- *Salute e Sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;*
- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;*
- *Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;*
- *Procedure disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;*
- *Orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;*
- *Retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;*
- *Sistema di gestione della qualità: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della qualità su norme ISO 9000.*

*Dai principi e i valori su si fonda l'impegno della Cooperativa deriva l'obiettivo di creare valore per tutte le parti interessate:*

- **benessere del personale**, attraverso il rispetto delle persone, la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro, e rapporti interpersonali basati sulla reciproca fiducia;
- **correttezza dei rapporti con i fornitori/sub-fornitori e subappaltatori e con tutte le parti interessate**, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- **soddisfazione dei clienti**, attraverso servizi di qualità;
- **rispetto e tutela dei diritti umani;**
- **trasparenza e dialogo con le istituzioni.**

*La Direzione della Cooperativa è impegnata affinché la Politica di Legalità e Trasparenza sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.*

## **12. Strategie di breve e medio termine**

La cooperativa ha continuato ad investire nei settori tradizionali di attività e ha inteso mantenere la caratterizzazione societaria mirata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. L'aumento di fatturato registrato nel corso degli anni ha permesso di aumentare l'occupazione di persone svantaggiate ormai riferibili in prevalenza a detenuti e a ex detenuti.

Gli obiettivi per l'esercizio 2015 sono riassumibili in un sostanziale mantenimento delle quote di mercato registrate negli anni precedenti.

A dicembre del 2014 il Tribunale Civile e Penale di Roma ha disposto, ai sensi del codice delle leggi antimafia, il sequestro delle quote sociali, del capitale sociale e dell'intero patrimonio aziendale della Cooperativa, la sostituzione degli organi amministrativi, autorizzandone la continuità aziendale.

I nuovi organi collegiali e il nuovo management sono stati quindi impegnati in una intensa opera di verifica e di ristrutturazione aziendale che ha portato nel corso dei primi mesi del 2015 a mantenere i livelli di fatturato necessari a garantire l'occupazione dei lavoratori e dei soci della cooperativa, giungendo ad aggiudicarsi gare di ingente importo che forniscono buone prospettive di sviluppo negli anni a venire.

Attualmente è in fase di definizione un dettagliato budget commerciale in grado di consolidare la presenza sui mercati di riferimento, in particolare quello della raccolta dei rifiuti sul quale il nuovo management ha concentrato l'attenzione della cooperativa anche depurandola da attività connesse che sono state distribuite in altre aziende del gruppo. E' inoltre in corso un confronto interno – sia a livello di management che di base sociale – sulle prospettive di medio termine che sfocierà in un Piano di sviluppo in ottemperanza al mandato dell'autorità giudiziaria che ha inteso garantire la continuità aziendale della cooperativa.