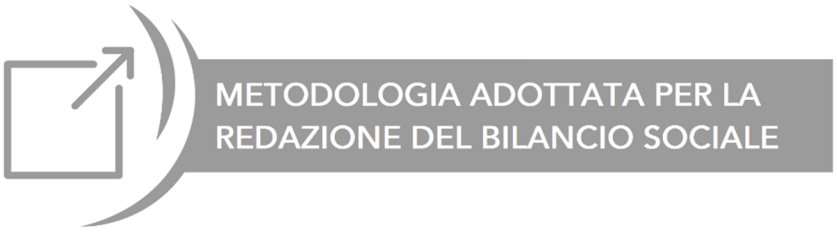
Bilancio sociale

CLU Basaglia

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Esercizio 2024

COOPERATIVA LAVORATORI UNITI FRANCO BASAGLIA



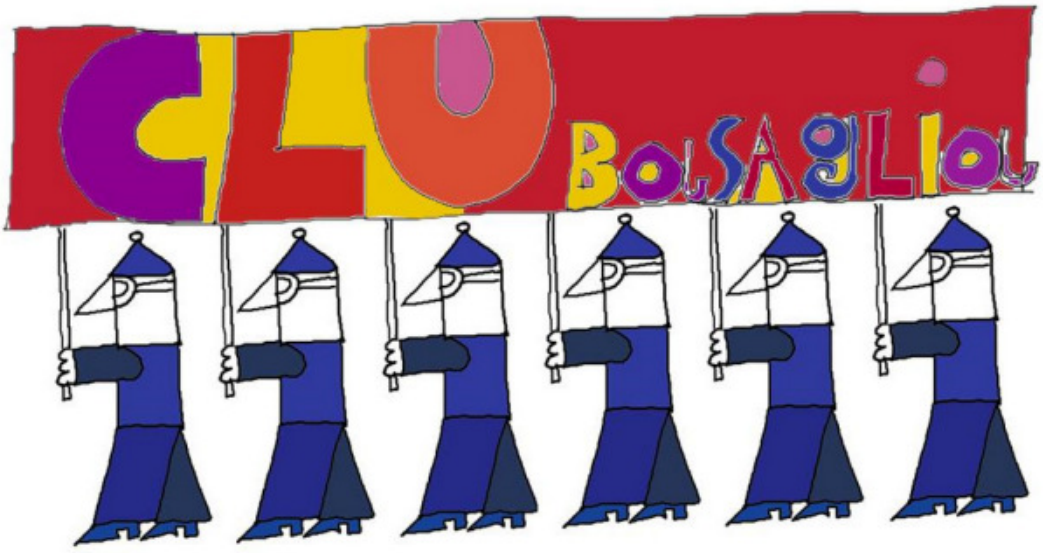
In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate gli anni precedenti, anche per l'esercizio 2024 la cooperativa sociale CLU Basaglia si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente" poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio

sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.



È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.

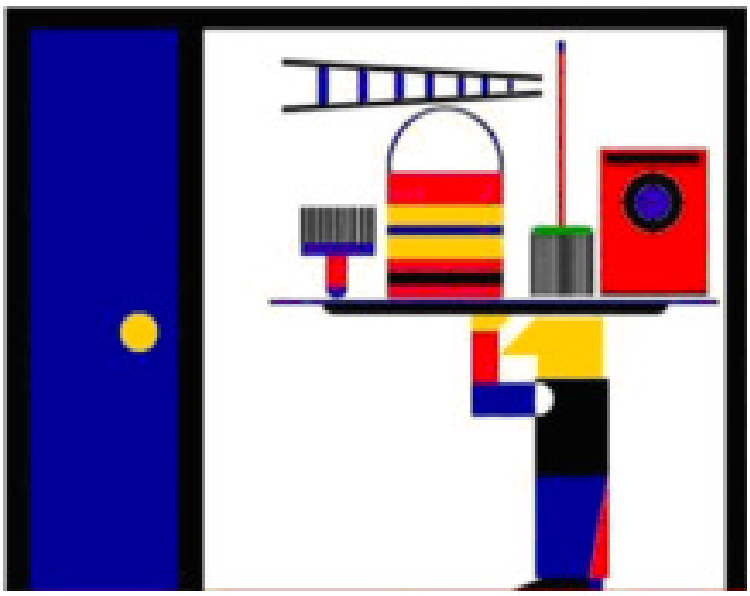
INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

CLU Basaglia è una cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B) e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di interventi e servizi sociali e attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività manifatturiere, trasporto e magazzinaggio, fornitura di pasti preparati, attività professionali scientifiche e tecniche, attività di pulizia e disinfestazione e cura e manutenzione del paesaggio.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	CLU Basaglia
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B)
Codice Fiscale/P. Iva	00124570326
Sede Legale	Via Caduti della R.A.M.B. 5, Muggia
Altre Sedi	Via Pietà 2, Trieste Viale XX Settembre 43, Trieste Via dell'Istria 57, Trieste Via Guglielmo De Pastrovich 1, Trieste Strada delle Saline 30, Muggia (TS)

Nello specifico la cooperativa svolge attività di sanificazione, ristorazione, logistica, facchinaggio, traslochi, cura del verde, servizi alla persona, sartoria. Guardando al ramo B dell'attività, quale cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B), essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone svantaggiate e attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando in molteplici settori di attività:



Sanificazione

È il settore portante della Cooperativa per fatturato e numero di addetti. Nella oltre quarantennale esperienza maturata sul campo, la CLU si è specializzata nei servizi di pulizia e sanificazione in moltissimi ambienti operativi: strutture sanitarie, uffici, condomini, stabilimenti, enti pubblici, alloggi, comunità, cinema e teatri. Effettua inoltre pulizie post edili. La squadra degli oltre 100 soci lavoratori offre una gamma completa di prestazioni: pulizie ordinarie e di fondo ed eventuali interventi straordinari, come pulizia di vetrate, moquette, tendaggi, sanificazione e disinfezione, trattamenti per pavimenti. Tra i principali clienti del settore si contano numerosi Enti, sia pubblici che privati, tra cui l'Azienda sanitaria, il Comune di Trieste, l'ATER e la Camst. Il settore sviluppa e consolida in maniera attenta la propria presenza sul territorio. Da alcuni anni la Cooperativa collabora con Enti di formazione, quali principalmente Enaip e Ires, per la realizzazione di corsi professionalizzanti nell'ambito delle pulizie, rivolti ai giovani in stato di disoccupazione e alle persone che provengono dall'area dello svantaggio. La collaborazione si estende anche all'insegnamento nelle Case circondariali della Regione, con docenze che riguardano sia l'attività teorica in aula che la parte pratica.

A fronte della varietà di servizi che eroga, tale settore realizza il maggior numero di percorsi di inserimento lavorativo, garantendo la possibilità di individuare per ogni singolo addetto mansioni rispondenti a bisogni e competenze di ognuno. Il personale qualificato della CLU opera con un'attenzione particolare alla conservazione e alla cura degli spazi di lavoro e dell'ambiente, mediante specifici protocolli d'intervento: utilizzo di prodotti ecocompatibili, gestione dei rifiuti e del sistema della raccolta differenziata, acquisto di macchine e attrezzature di ultima generazione e a basso consumo energetico, nonché formazione permanente dei lavoratori riguardo a tutti questi aspetti. La Cooperativa considera di grande valore promuovere il senso di appartenenza alle comunità territoriali nelle quali è presente e vi contribuisce agendo in sintonia con i relativi bisogni.

Servizi alla persona

L'esperienza maturata nei decenni dalla CLU all'interno delle pratiche dell'inserimento lavorativo ha contribuito alla costituzione di un settore distinto dedicato ad attività socio-riabilitative, che opera dal 2011. Già dal 2006, comunque, la Cooperativa è impegnata, in qualità di soggetto accreditato, nella co-gestione di budget di salute con l'Azienda sanitaria triestina e negli anni ha incrementato gli affidamenti e la tipologia degli interventi, sperimentando prevalentemente percorsi di autonomia abitativa.
Dal 2018 l'attività è cresciuta grazie all'affidamento di una consistente quota dell'appalto dei Budget di Salute assegnati dall'ASUGI al raggruppamento di 10 Cooperative di cui CLU fa parte.

La Cooperativa, attraverso contratti privati pianifica e gestisce progetti educativi e riabilitativi individuali; in regime di coprogettazione con rete familiare, servizi e risorse del territorio la risposta ai bisogni specifici viene declinata in riabilitazione, socializzazione e orientamento attraverso personale competente. I principali clienti del settore sono ASUGI, il Comune, l'Università e i privati. In ogni percorso attivato si punta a un lavoro che permetta alle persone in condizione di svantaggio di raggiungere la maggior autonomia possibile, la padronanza nella gestione della vita quotidiana e l'inclusione sociale in una costante rielaborazione del progetto in funzione della contingenza del beneficiario.

Ecologia e Manutenzione del verde

Grazie all'esperienza acquisita sin dalla sua costituzione, la CLU gestisce un ampio ventaglio di attività legate all'igiene urbana e alla tutela dell'ambiente. Effettua servizi di pulizia stradale e spazzamento sia manuale che meccanizzato nei centri abitati e nei grandi complessi edilizi e offre prestazioni di sfalcio di bordi stradali

e taglio di erba e prati, raccolta fogliame e sagomatura di siepi e di piccoli arbusti. Giornalmente si occupa della raccolta dei rifiuti riciclabili in varie strutture e uffici su tutto il territorio della Provincia di Trieste e del loro conferimento nei centri di raccolta. Particolare attenzione è dedicata all'impatto sull'ambiente di tutte le attività eseguite. Tra i principali clienti del settore rientrano l'Acegas Aps Amga e gli Enti pubblici del territorio, quali l'Azienda Sanitaria, l'ATER, i Comuni di Trieste e Muggia.

Logistica

Il settore, tra quelli storici della Cooperativa, è specializzato nel trasporto di pasti veicolati a temperatura controllata e derrate alimentari, di biancheria piana e cancelleria per gli uffici. Si occupa anche del trasporto di materiali sanitari quali prodotti farmaceutici e campioni biologici per esami clinici di laboratorio per gli Ospedali di Trieste, Gorizia e Monfalcone.

Fornisce inoltre servizi di gestione integrale di magazzini, facchinaggio e supporto all'attività archivistica. I magazzini sono gestiti in tutte le loro componenti: approvvigionamento delle materie prime e dei materiali di consumo, imballaggio, stoccaggio, rifornimento e ridistribuzione. Tra i principali clienti rientrano la Camst e gli Enti pubblici del territorio come l'Azienda sanitaria e il Comune di Trieste.

Traslochi e facchinaggio

Dal 2023, a seguito dell'incorporazione della storica Cooperativa Facchini Arianna Soc. Coop. R.L., CLU ha implementato grazie alla professionalità acquisite i servizi di traslochi per privati e pubblico.

Sartoria Sociale

In seguito all'operazione straordinaria di acquisizione del ramo d'azienda della Cooperativa sociale Lister avvenuta nel giugno del 2024 con effetto legale a partire dal primo luglio'24 la Cooperativa ha aperto il nuovo settore "Sartoria" che ha prodotto il suo fatturato principalmente con la vendita diretta ai privati. Sono stati comunque mantenuti i consolidati rapporti commerciali con vari Enti Pubblici tra cui l'Università di Trieste, il Centro di Fisica Teorica, oltre che con varie realtà del commercio equo e solidale e dell'ambito della formazione professionale. La scelta di questa acquisizione è stata fatta con la finalità di preservare i valori fondanti di Lister, anche a seguito della scomparsa dello storico presidente Pino Rosati, sua guida fin dalla fondazione.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi

1. lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate quali gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcoolisti, gli ex alcoolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, le altre persone a rischio o in stato di emarginazione segnalate dagli enti locali, dalle aziende sanitarie locali o dagli organi giudiziari e dal resto della compagine sociale, assolvendo dunque alla funzione sociale di difesa dell'occupazione (lett. b) art. 1 L. 381/1991);
2. la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (lett. a) art. 1 L. 381/91); considerando per l'effettivo raggiungimento degli scopi perseguiti, necessario il collegamento funzionale fra le attività di tipo b) e di tipo a) di cui all'art. 1 della Legge 381/91, nel rispetto delle condizioni organizzative previste dalla legge, anche di natura amministrativa, con la netta separazione delle gestioni relative alle attività esercitate di tipo b) e di tipo a) ai fini della corretta applicazione della vigente normativa. La cooperativa si propone pertanto:
    - di ottenere tramite la gestione in forma cooperativa continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci;
    - di favorire la formazione professionale di tutti i soci mediante corsi, lezioni o qualsiasi altro strumentoritenuto idoneo all'apprendimento e all'aggiornamento della professione;
    - promuovere e stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio tra i soci;
    - sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione sociale e con finalità mutualistiche. La cooperativa, per il raggiungimento degli scopi di cui sopra, potrà istituire ed avvalersi di specifici comitati tecnici consultivi;
    - potrà altresì costituire fondi per lo sviluppo tecnologico e/o per la ristrutturazione od il potenziamento aziendale.

I lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate, siano essi soci o non soci, devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa, escludendo dal computo i soci volontari. I lavoratori svantaggiati devono, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere soci della cooperativa. La cooperativa, nello svolgimento della propria attività, si avvale, prevalentemente, delle prestazioni lavorative dei soci. La cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni lavorative di soggetti terzi. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali, come disposto dalla L. 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, i soci lavoratori instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana vigente. La tutela dei soci viene esercitata dalla cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, degli statuti sociali e dei regolamenti. La cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità prevalente, ai sensi dell'art. 2514 del codice civile e rispetta il principio di parità di trattamento dei soci cooperatori. Per il requisito della prevalenza, si rende applicabile, in ogni caso, la disposizione di cui all'art. 111-septies, R.D. 30 marzo 1942, n. 318 (disposizione di attuazione del Codice Civile). La gestione sociale deve essere orientata al conseguimento dei

parametri di scambio mutualistico prevalente, di cui agli articoli 2512 e 2513 del codice civile. La cooperativa si propone, altresì, di partecipare al rafforzamento del Movimento Cooperativo Unitario Italiano.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. CLU Basaglia viene inizialmente fondata il 16 dicembre 1972 nell'ospedale psichiatrico di Trieste diretto da Franco Basaglia. Ne fanno parte donne e uomini internati che sino allora, in nome dell'ergoterapia, avevano svolto attività di pulizia, lavanderia, trasporto lenzuola dentro le mura di San Giovanni. All'epoca la maggioranza degli internati nei manicomi non aveva i diritti civili. Far riconoscere il diritto a un salario equo per una vita indipendente è stato il grande ostacolo che abbiamo superato, nascendo. La CLU Basaglia è quindi la prima cooperativa sociale d'Europa, in Italia anticipa le "cooperative integrate" poi successivamente chiamate cooperative di tipo B. All'inizio degli anni 80 la CLU prende il nome del suo fondatore, Franco Basaglia scomparso nell'agosto del 1980. La CLU cresce e si sviluppa, anche grazie al contributo di fondi europei che, negli anni 90, permettono di sperimentare l'apertura di nuovi settori, nuove opportunità di inserimento socio lavorativo per persone fragili. L'ampio processo di liberazione e riconoscimento dei diritti di cittadinanza aperto da Franco Basaglia è ancora fragile. Oggi siamo un'impresa, orgogliosa di una professionalità costruita e difesa con tenacia in questi lunghi anni. La CLU persegue gli stessi obiettivi di democrazia, mutualità e contrasto all'ineguaglianza che l'hanno fondata: affermiamo il valore delle diversità per esigere l'universalità dei diritti. La CLU nasce come Cooperativa Sociale di tipo B e dal 2011 è una cooperativa mista (A + B) come previsto dall'art. 1 della legge 381/91 (n. 1 iscrizione nell' Albo regionale delle cooperative sociali di cui all'art. 3 della L.R. n. 20/2006 al n. 353, sezione A). Svolge una fondamentale funzione per la società: ridare un ruolo di lavoratori alle persone in difficoltà favorendone l'inclusione sociale. Per raggiungere tale obiettivo, la CLU è impresa: una cooperativa che fornisce diversi servizi a enti pubblici e a privati, garantendo un'alta performance lavorativa in tutti i settori di competenza. Essere cooperativa sociale e insieme impresa soggetta alle regole del mercato è una sfida particolarmente ardua in questa fase di crisi economica: la CLU persegue gli stessi obiettivi di democrazia, mutualità e contrasto all'ineguaglianza che l'hanno fondata. Essere una cooperativa sociale e contemporaneamente un'impresa potrebbe sembrare una contraddizione in termini, ma è invece una scommessa che la CLU, da quasi 50 anni, sta vincendo giorno per giorno. Luogo in cui l'economia incontra i diritti, lavoro, casa, relazioni, habitat e si intreccia con l'obiettivo del benessere, della qualità della vita e dello sviluppo locale. I risultati del lavoro di tutti i soci testimoniano come la scelta di dare fiducia alle potenzialità di ogni singolo individuo, senza discriminazioni e pregiudizi, paghi. La CLU, convinta che ogni persona è una risorsa, riesce così a valorizzare il potenziale individuale di ogni suo socio lavoratore. Oltre alla creazione di opportunità di lavoro per i soci, la cooperativa si impegna per assicurare loro continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche sociali e professionali, accrescerne le capacità lavorative e la qualificazione, sviluppare il senso di partecipazione all'attività dell'impresa cooperativa, promuovere nel contesto delle prestazione di lavoro e della vita societaria i valori costituzionali della solidarietà, della dignità, dell'uguaglianza, della libertà, della sicurezza e della salute. Oggi esprimiamo questa nostra missione operando in una pluralità di settori (divisioni) che consentono e favoriscono l'inserimento lavorativo di un insieme di persone aventi diverse caratteristiche e competenze umane, lavorative, sociali.

Le tappe della nostra storia

1972 - fondazione della cooperativa

1978 - legge 13 marzo n. 180

1991 - legge 8 novembre n. 381

2011 - la cooperativa diventa mista

2023 – fusione per incorporazione di Cooperativa Facchini Arianna

2024 – acquisizione ramo d'azienda di Lister Sartoria Sociale

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. L'intera politica della CLU si può tradurre in una formula semplice ma efficace: dare credito alle persone.

La CLU elabora progetti professionali su misura, studiati caso per caso e tesi al recupero delle capacitàdella persona e del suo patrimonio di conoscenze. In questo modo, il senso di appartenenza, la solidarietà interna, la condivisione di un progetto comune, le relazioni di aiuto e di cura che l'impresa sociale può e deve offrire contribuiscono a produrre motivazione, fiducia e stima di sé, permettendo alle attività di servizio della CLU di trasformarsi in moltiplicatore naturale dell'inserimento lavorativo. Il punto di forza della strategia operativa adottata dalla CLU è l'attenzione dedicata alle modalità di inserimento delle persone provenienti dall'area dello svantaggio, la quale riflette una particolare organizzazione del lavoro. In sintesi, più la persona è debole e svantaggiata più è sofisticata la strategia di intervento. Cicli di formazione e di apprendimento sono attentamente calibrati sulle risorse individuali del nuovo socio, che inizia con un primo incarico caratterizzato da mansioni semplici, per poi passare a compiti via via più complessi che richiedono un grado maggiore di autonomia. Le categorie "svantaggiate" hanno costituito per molti anni un'alta percentuale della base sociale della nostra impresa, in cui si sono radicalmente instaurati nella pratica quotidiana criteri organizzativi e modalità di relazione improntati alla promozione del benessere e della salute, nonché all'ascolto e alla comunicazione dei bisogni e delle difficoltà personali di tutti i soci. A tutti viene offerto aiuto in caso di difficoltà ogni qual volta che vi siano ostacoli o interferenze con lo sviluppo lavorativo e professionale o, più semplicemente, ogni volta che ce ne sia bisogno.

Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si rendiconterà anche nel presente bilancio sociale:

-Restituire energia nuova al nostro modello, attraverso l'innovazione, la semplificazione, la digitalizzazione dei processi, ma anche grazie ad un rinnovato patto tra le persone, tra la Cooperativa e il territorio.

-Operare in un'ottica di sinergia e aggregazione, poiché il mercato premia sempre più le realtà di grandi dimensioni e le strutture in grado di sfruttare le economie di scala. Per questo sarà fondamentale rafforzare il dialogo con partner strategici, esplorando la possibilità di nuove collaborazioni, fusioni o aggregazioni (ATI). L'obiettivo è chiaro: preservare la nostra identità cooperativa, mantenendo al contempo una forza contrattuale e una presenza competitiva sul mercato.

-Anticipazione delle tendenze digitali e ambientali. Tra queste, il passaggio all'elettrico nel settore dello spazzamento stradale (e non solo) e l'adozione di nuove certificazioni ISO, sempre più richieste per partecipare a gare, aumentare l'affidabilità percepita e migliorare le performance ambientali; non meno importante sarà l'integrazione di strumenti digitali per ottimizzare l'efficienza dei processi. Sono tutti segnali di un mondo in evoluzione: la nostra capacità di interpretarli tempestivamente sarà ciò che ci renderà distintivi.

-La rigenerazione non solo del capitale umano, ma anche dei valori e delle strategie con cui interpretare il nostro ruolo sul territorio. Viviamo un'epoca di trasformazioni profonde: il lavoro cambia, le esigenze delle comunità evolvono e le organizzazioni collettive sono chiamate a far lo stesso. La Cooperativa dovrà rinnovarsi senza perdere la propria identità, trovando nuove energie pur rimanendo fedele ai suoi principi di solidarietà, partecipazione e centralità della persona.

Rigenerare significa investire nel capitale umano, non solo attraverso la formazione, ma anche promuovendo spazi di ascolto e crescita collettiva. In un contesto di grandi cambiamenti tecnologici e normativi, la vera sostenibilità dipende dalla capacità di valorizzare e motivare le persone che costituiscono il cuore della Cooperativa.

Rigenerare vuol dire anche ripensare le strategie, aprirsi a nuovi modelli di collaborazione e abbandonare la logica del semplice adattamento per abbracciare un'evoluzione consapevole. Il 2025 deve essere quindi un anno di consolidamento e di avvio di un nuovo ciclo virtuoso, che non solo risponda alle sfide, ma lo faccia con creatività e visione.

Rigenerare è un atto di responsabilità, di speranza e di fiducia nelle persone come motore del cambiamento. È riconoscere che i valori cooperativi sono una risorsa viva, da reinterpretare ogni giorno: non dobbiamo subire il futuro, ma costruirlo insieme.

La nostra rotta per il 2025 sarà questa: rigenerare per evolvere, con coerenza, coraggio e, soprattutto, con le persone. Perché non esiste sostenibilità senza coesione, né strategia vincente senza partecipazione, né futuro senza la capacità di cambiare.

Sostenibilità e impatto ambientale

L' **AGENDA 2030** per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba **17 Obiettivi** per lo Sviluppo Sostenibile.

Anche la CLU Basaglia dal 2024 fornisce il suo modesto contributo affrontando i temi globali sul cambiamento climatico, diritti umani, valori etici, parità di genere, povertà, promuovendo un mondo più verde, equo e inclusivo, e creando trasparenza della propria attività. Le politiche adottate e le procedure interne facilitano la condotta responsabile della nostra cooperativa.

CLU ha un Sistema Integrato di Certificazioni che consente attraverso un apparato di controllo anche il monitoraggio, la misurazione, l'analisi e la valutazione di risultati validi e pertinenti.

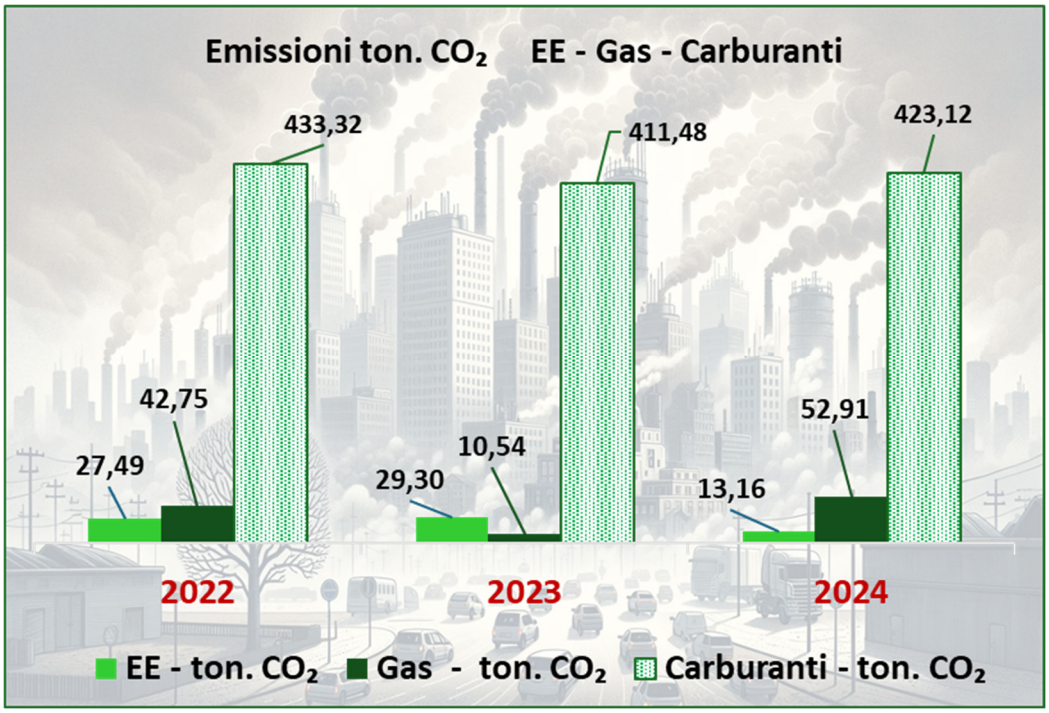
Siamo certificati:
UNI EN ISO 9001:2015
UNI EN ISO 14001:2015
UNI ISO 45001:2023
SA 8000:2014

CLU presenta i dati in base alle informazioni possibili e disponibili sui temi ambientali e sociali significativi o che influenzano le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.
Gli esiti elaborano i dati riguardanti:
Ambiente ed energia: uso delle risorse energetiche, emissioni dirette e indirette di gas serra, scarichi ed emissioni inquinanti, consumo delle acque, gestione e rendicontazione dei rifiuti e del loro smaltimento, compliance ambientale in termini di conformità a leggi e normative, etc.

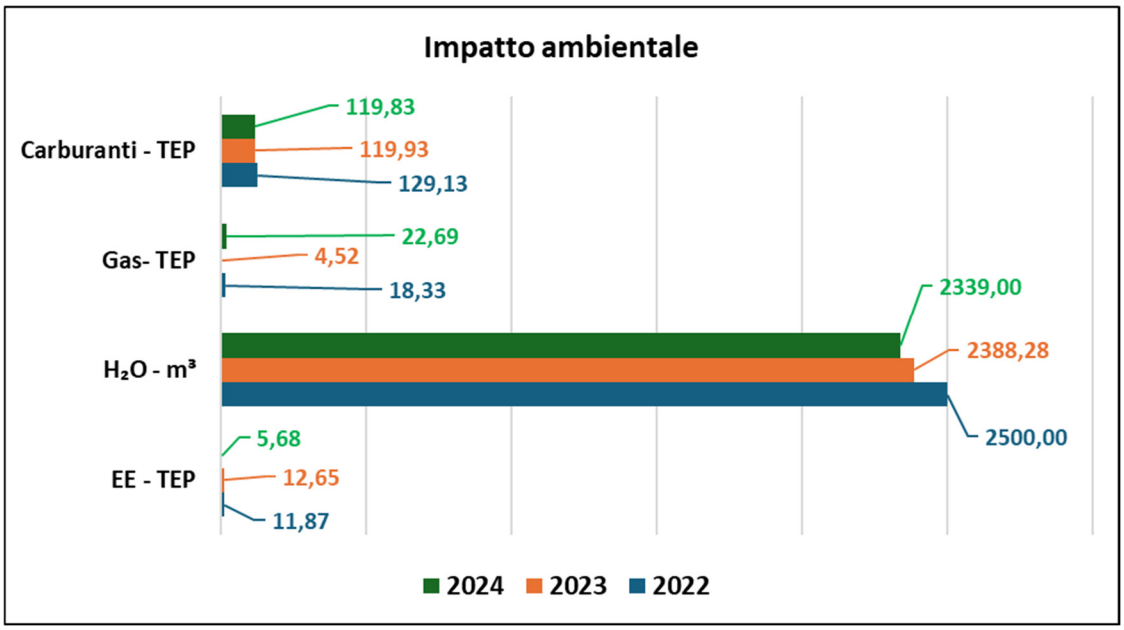
Persone che operano nell'Ente: occupazione, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, formazione e istruzione, privacy, diritti umani, pari opportunità, etc.

AMBIENTE ed ENERGIA

La **quantità di CO_2** (*diossido o biossido di carbonio, più noto come anidride carbonica)* espressa in tonnellate ed emessa dalla CLU nell'atmosfera è visibile nel grafico che segue e considera i consumi di energia elettrica, di gas per riscaldamento, carburati per la flotta aziendale.
I valori esposti sono sommariamente costanti nel triennio valutato, indicativo che si rientra nella media dei consumi aziendali.

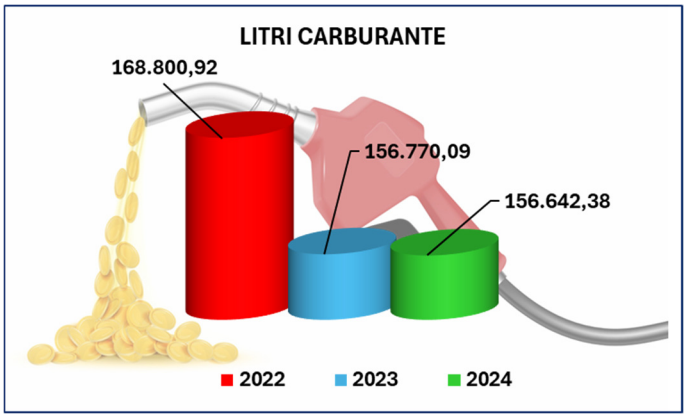


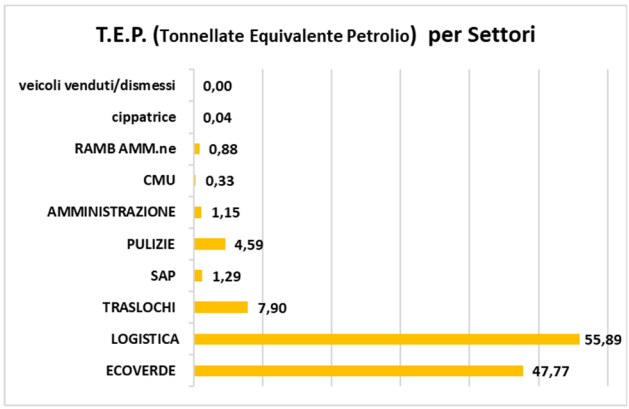
T.E.P. Tonnellate Equivalenti Petrolio è un'unità di misura di energia. Rappresenta la quantità di energia rilasciata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo.
Nel triennio considerato risulta evidente una migliore gestione dei consumi di acqua. In linea gli altri consumi.



L'**Impatto di Spostamento del Personale** indica che i lavoratori alla guida della flotta veicoli, sono attenti allo stile di guida, alla tipologia di percorso, etc. producendo tonnellate di CO_2 in quantità differente.

L'evidente inflessione dei litri di carburante acquistati nel triennio considerato, così come la riduzione dell'ISP a fronte di un aumento del personale dal 2022 al 2024, sono interessante segnale che l'informazione diffusa ha prodotto positività.



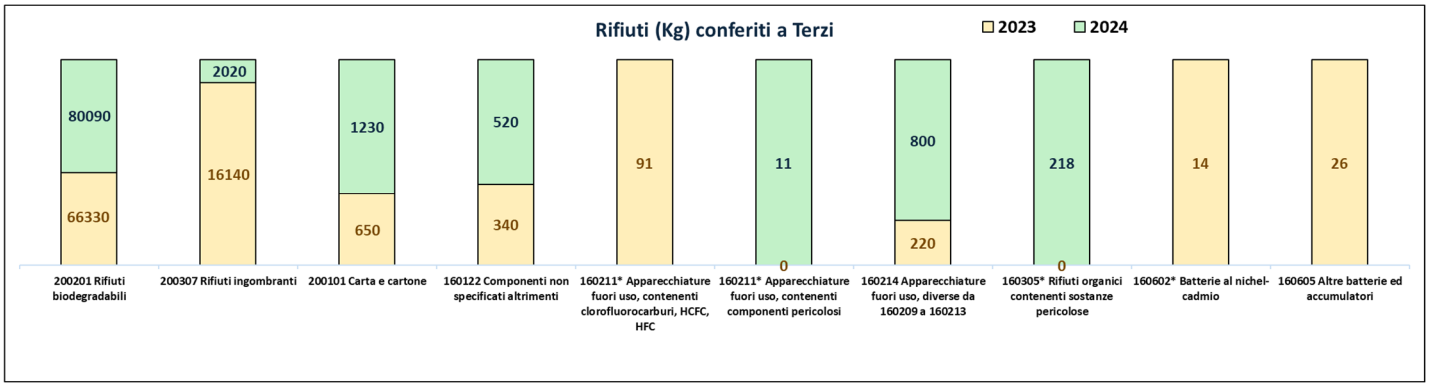


Le attività di logistica, ecologia, verde e traslochi sono costantemente osservate nelle traiettorie strategiche

La quantità, il tipo e la qualità dei **rifiuti** generati sono in prevalenza connessi verde come rifiuti di scarto.

Gli altri rifiuti prodotti sono relativi ad attività di rivisitazione e riqualificazione degli spazi aziendali, oppure attività di facchinaggio e smaltimento per conto di Clienti.

Tutti i rifiuti sono smaltiti con conferimento in discariche autorizzate del territorio locale.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

La CLU Basaglia ha un organico numericamente ampio in una diversificazione settoriale che offre opportunità di sviluppo personale, di accrescimento di competenze professionali, di condizioni economiche e sociali.
Il personale è una risorsa strategica per la CLU Basaglia, poiché fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
La gestione del personale ha indubbiamente un ruolo importante nella creazione e diffusione di cultura del benessere, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza, della necessità di formazione e istruzione, del diritto alla privacy, diritti umani, alle pari opportunità, etc.
Inoltre CLU Basaglia attraverso i ruoli più apicali, motiva, favorisce e coinvolge il personale nell'ottimizzazione del funzionamento azienda, garantendo la produttività.
Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

Governare La Cooperativa

Soci	194
Membri del Consiglio di Amministrazione	7
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	11

Sono organi della cooperativa:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- l'Assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione cooperativa.

COOPERATIVALAVORATORIUNITIFRANCO BASAGLIA

ASSEMBLEA DEI SOCI È l'organo sovrano della cooperativa, con poteri e funzioni attribuiti dallo Statuto, descritti negli articoli dal 30 al 35. L'Assemblea può essere ordinaria o straordinaria e viene convocata dagli amministratori mediante avviso contenente l'indicazione dell'elenco delle materie da trattare, del luogo dell'adunanza e della data e ora della prima e della seconda convocazione. Art. 30 Assemblea ordinaria "approva il bilancio consuntivo con la relazione del Consiglio di Amministrazione e, se dovesse ritenerlo utile, approva anche l'eventuale bilancio preventivo; determina il periodo di durata del mandato e il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine e revoche; determina la misura dei compensi da corrispondersi agli amministratori per la loro attività collegiale; nomina, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del collegio sindacale, elegge tra questi il

Presidente e fissa i compensi loro spettanti; delibera l'eventuale revoca; conferisce e revoca, sentito il collegio sindacale se nominato, l'incarico di controllo contabile ex articolo 2409 quater del codice civile e determina il corrispettivo relativamente all'intera durata dell'incarico; delibera sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del soggetto incaricato del controllo contabile ex articolo 2409 bis del Codice Civile; approva i regolamenti previsti dal presente Statuto con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria; delibera sulle domande di ammissione del socio non accolte dal Consiglio di Amministrazione, in adunanza appositamente convocata e, in ogni caso, in occasione della prima convocazione successiva alla richiesta da parte dell'interessato di pronuncia assembleare; delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia; delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati nel rispetto della legge; delibera le procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale di cui all'art. 5 del presente Statuto approvandone annualmente, in sede di approvazione del bilancio, gli stati di attuazione, previo parere dell'assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa. L'assemblea ordinaria delibera inoltre su ogni altra materia ad essa attribuita dalla legge e dal presente Statuto."

Art. 31 Assemblea straordinaria "l'assemblea, a norma di legge, è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza, ad eccezione delle materie riservate espressamente dal presente Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello Statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale." Si rimanda al paragrafo 3.1 per la descrizione delle Assemblee dei soci svoltesi nell'anno 2019.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È l'organo di gestione della cooperativa, cui sono dedicati gli articoli dal 36, 37, 38 e 39 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati:

Art. 36 Nomina - Composizione – Durata Il Consiglio di Amministrazione si compone da un minimo di cinque ad un massimo di nove consiglieri eletti dall'assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza degli amministratori è scelta fra i soci cooperatori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. (…) Il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi, secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. (…) Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente e il Vice Presidente se non vi ha già provveduto l'assemblea, e può delegare, determinandone nella deliberazione, parte delle proprie attribuzioni ad uno degli amministratori, oppure ad un comitato esecutivo; in ogni caso non potranno essere oggetto di delega, oltre alle materie di cui all'articolo 2381 del codice civile, anche i poteri di ammissione, di recesso e di esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci. (…) Art. 37 Competenza e Riunioni Il Consiglio di Amministrazione è investito,

in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa. (…) Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente tutte le volte nella quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due consiglieri. (…) Alla data odierna il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da 7 consiglieri tutti soci lavoratori.

COLLEGIO SINDACALE È l'organo di controllo della cooperativa. Il suo funzionamento è descritto agli articoli 40, 41 e 42 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati:

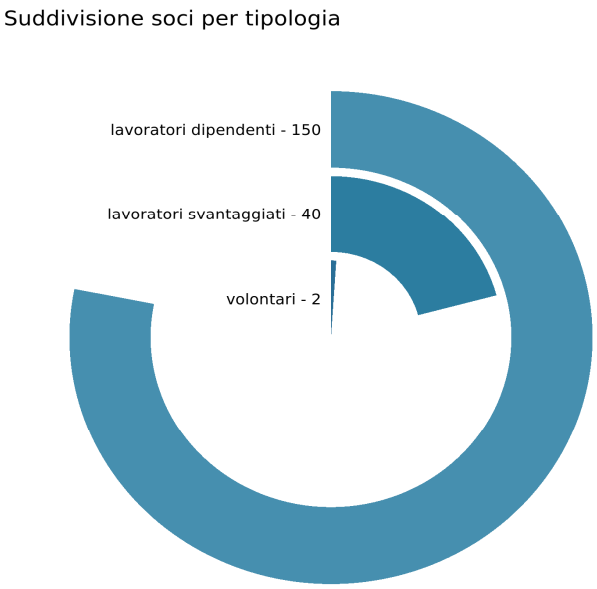
Art. 40 Collegio Sindacale - Nomina - Composizione - Durata Il collegio sindacale, qualora nominato dall'assemblea a norma del precedente art. 30, si compone di tre membri effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di legge. (…) Il Presidente del collegio sindacale è nominato dall'assemblea. I sindaci restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. (…) Art. 41 Competenza e Riunioni Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il collegio deve riunirsi almeno ogni novanta giorni (…)

Art. 42 Controllo Contabile Il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione. Ricorrendo i presupposti di cui all'articolo 2409 bis, terzo comma, del Codice Civile l'assemblea potrà affidare il controllo contabile al Collegio Sindacale ove questo sia nominato.

ORGANISMO DI VIGILANZA Nel 2009 l'Assemblea dei soci ha approvato il Codice Etico della cooperativa e nominato il relativo organo preposto alla vigilanza del rispetto del Codice Etico all'interno delle procedure aziendali. L'Organismo di Vigilanza (in sigla OdV) è un istituto previsto dal D.lgs. n.231 del 2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio. Il decreto deriva da disposizioni dell'Unione Europea. Il suddetto decreto introduce la responsabilità in sede penale della società che va ad aggiungersi a quella della persona fisica. La responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci. Il decreto prevede per i soggetti interessati sanzioni pecuniarie, interdittive, di confisca e la pubblicazione della sentenza. Se l'organizzazione non vuole essere colpita da queste sanzioni deve dotarsi di un modello di organizzazione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal decreto, di un codice disciplinare e di un soggetto indipendente di controllo e verifica (l'Organismo di vigilanza). Tale soggetto (monocratico o collettivo) deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia). Dal 2012 l'impegno come OdV è stato preso dal Collegio Sindacale stesso, ad ulteriore difesa e garanzia degli interessi dei soci. Il compenso per l'OdV per l'anno 2024 è compreso nel compenso del Collegio Sindacale in precedenza evidenziato.

Al 31 dicembre 2024, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 192 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 31 e l'uscita di 25 soci, registrando così una variazione positiva.

CLU Basaglia si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: l'86.21% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B) trova compimento anche nella presenza di soci beneficiari delle attività: la base sociale include 40 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. L'intera politica della CLU si può tradurre in una formula semplice ma efficace: dare credito alle persone. La CLU elabora progetti professionali su misura, studiati caso per caso e tesi al recupero delle capacità della persona e del suo patrimonio di conoscenze. In questo modo, il senso di appartenenza, la solidarietà interna, la condivisione di un progetto comune, le relazioni di aiuto e di cura che l'impresa sociale può e deve offrire contribuiscono a produrre motivazione, fiducia e stima di sé, permettendo alle attività di servizio della CLU di trasformarsi in moltiplicatore naturale dell'inserimento lavorativo. Il punto di forza della strategia operativa adottata dalla CLU è l'attenzione dedicata alle modalità di inserimento delle persone provenienti dall'area dello svantaggio, la quale riflette una particolareorganizzazione del lavoro.

Nel 2024 CLU Basaglia ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente del 54%, di cui il 24% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 49.5%).

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 7 consiglieri.

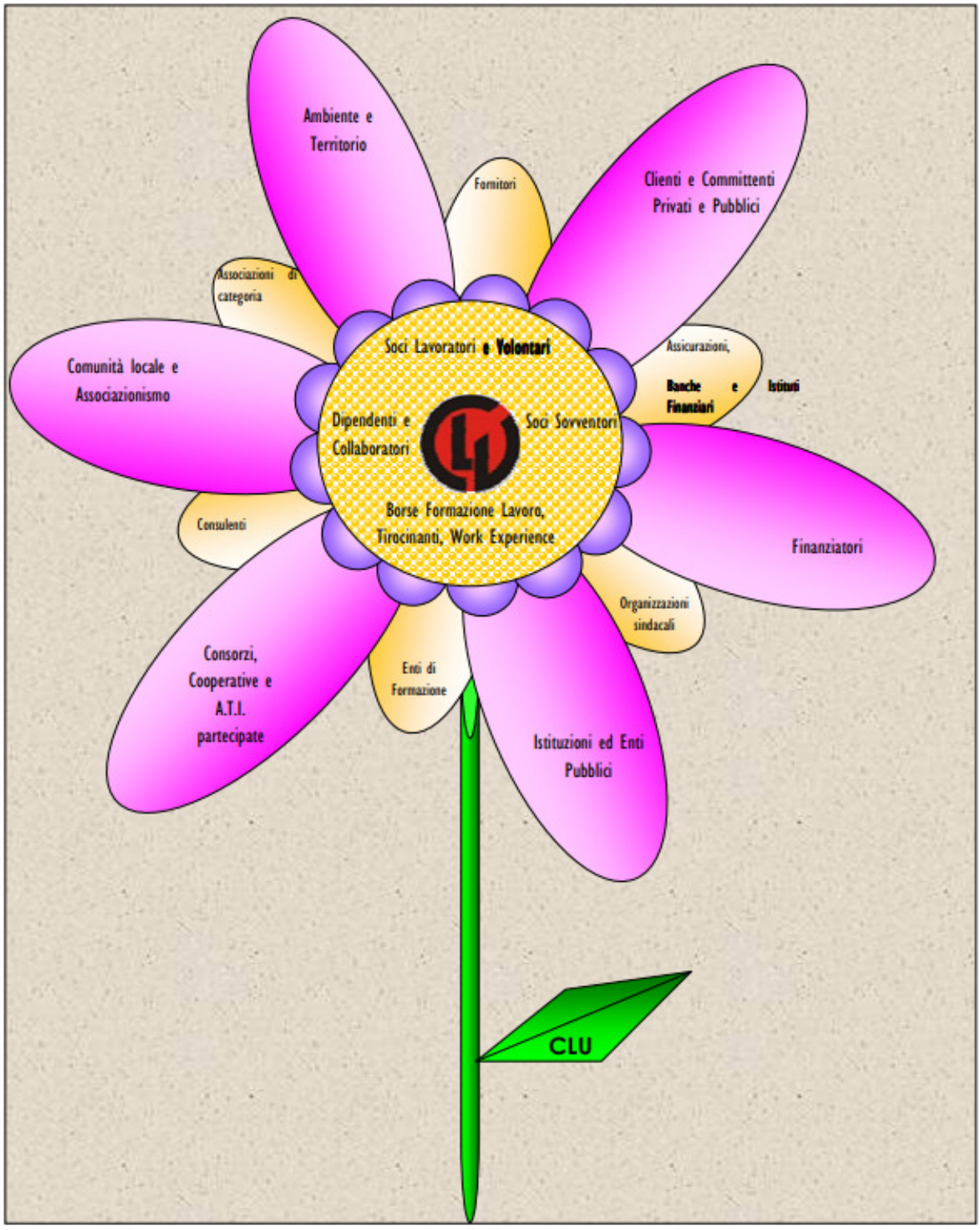
Nell'anno il CdA si è riunito 11 volte con un tasso medio di partecipazione dell'85.71%.

Nome e Cognome	***Ruolo***	***Data Prima Nomina***	***Durata in Carica***
Ivan Brajnik	Presidente	10/01/2003	2026
Donatella Grizon	Vicepresidente	10/01/2003	2026
Alessandro Martellos	Consigliere	25/06/2008	2026
Gianluca Rampini	Consigliere	25/05/2018	2026
Music Marijana	Consigliere	24/07/2020	2026

Nome e Cognome	*Ruolo*	*Data Prima Nomina*	*Durata in Carica*
Marco Nicola	Consigliere	24/07/2020	2026
Maria Marian	Consigliere	31/05/2023	2026

La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo di un 42.9% di donne.

Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi, il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 28 soci, come anticipato essi sono oggi 194. Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 46,91% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 17,52% di soci presenti da più di 15 anni.

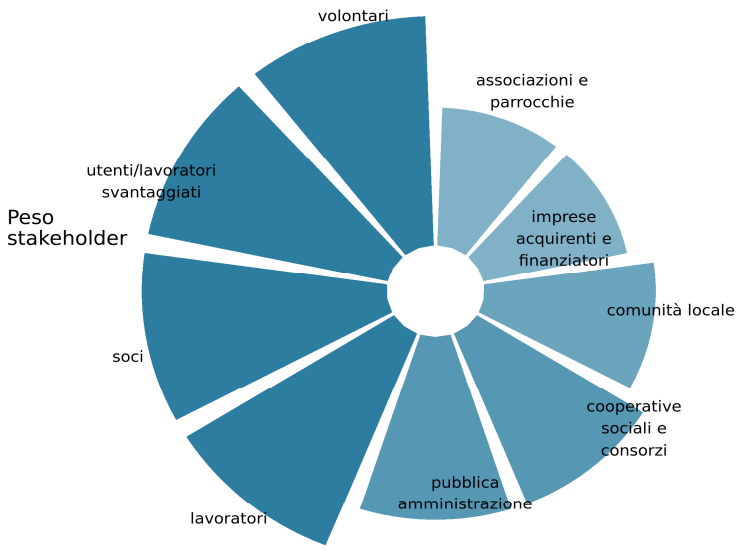


Mappa dei portatori di interesse di CLU

La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 17.059 Euro per altre figure che ricoprono cariche elettive. D'altra parte, gli utili conseguiti nel 2023 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati completamente

accantonati a riserve con l'obiettivo di generare valore per la cooperativa e pensare alla sua crescita, anche in ottica generazionale e di beneficio alla collettività.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.



In particolare, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione e la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali. Rilevante anche l'investimento nel coinvolgimento degli altri portatori d'interesse, attraverso la partecipazione a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione dell'attività.

PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori che anche nel 2024 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per CLU Basaglia.

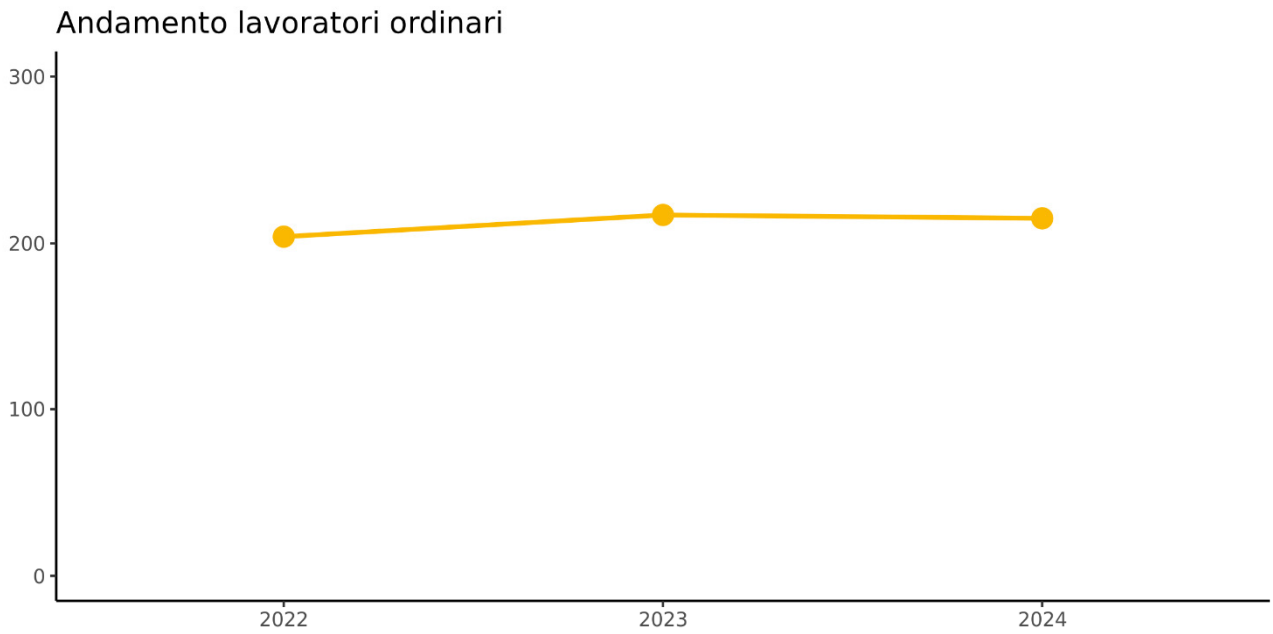
Risorse Umane Nell'anno

Lavoratori ordinari	215
Lavoratori svantaggiati	58
Soci Volontari	2

I dipendenti

I **lavoratori dipendenti** non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2024 sono 215, di cui l'80.93% a tempo indeterminato e il 19.07% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 61 dipendenti rispetto all'uscita di 63 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 14 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

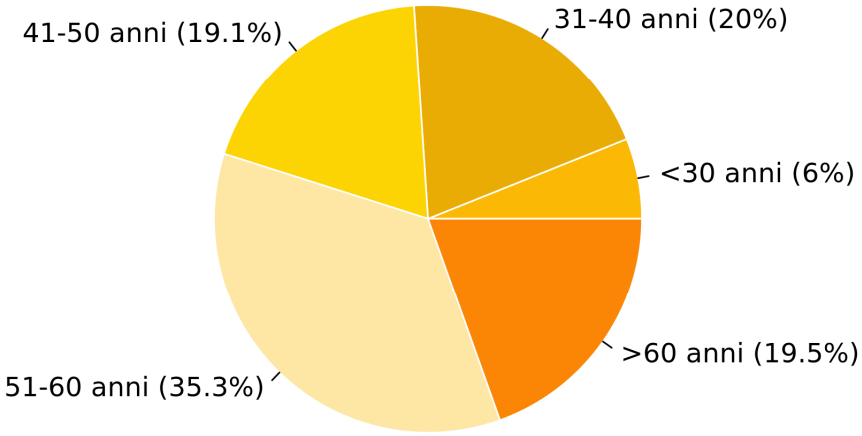
Il totale delle posizioni lavorative del 2024 è stato quindi di 273 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 214.53 unità.



I tratti socio-demografici dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 49.77%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 6.05%, contro una percentuale del 54.88% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età



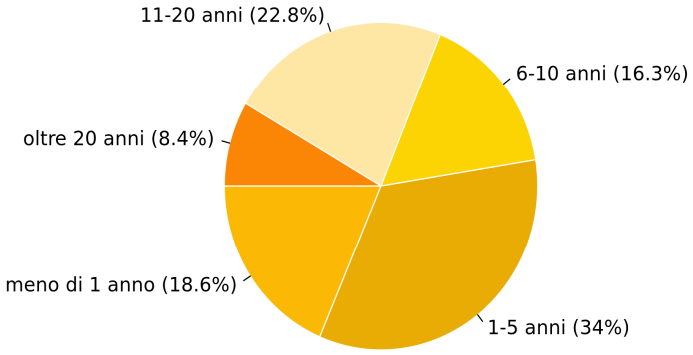
La cooperativa ha generato occupazione prevalentemente a favore del proprio territorio: il 94% dei lavoratori risiede nella stessa provincia in cui ha sede l'ente mentre l'1% risiede nello stesso comune.

I profili formativi e la classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 111 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 67 lavoratori diplomati e 37 laureati.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 86 operai semplici, 63 operai specializzati, 28 assistenti alla persona, 12 coordinatori di cantiere e capisquadra, 8 impiegati, 8 coordinatori, 4 educatori con titolo, 3 direttori e 3 responsabili. Il 14.88% dei lavoratori si occupa quindi della parte A dell'attività, vale a dire dell'assistenza socio-sanitaria, mentre l'81.4% si occupa dell'inserimento lavorativo.

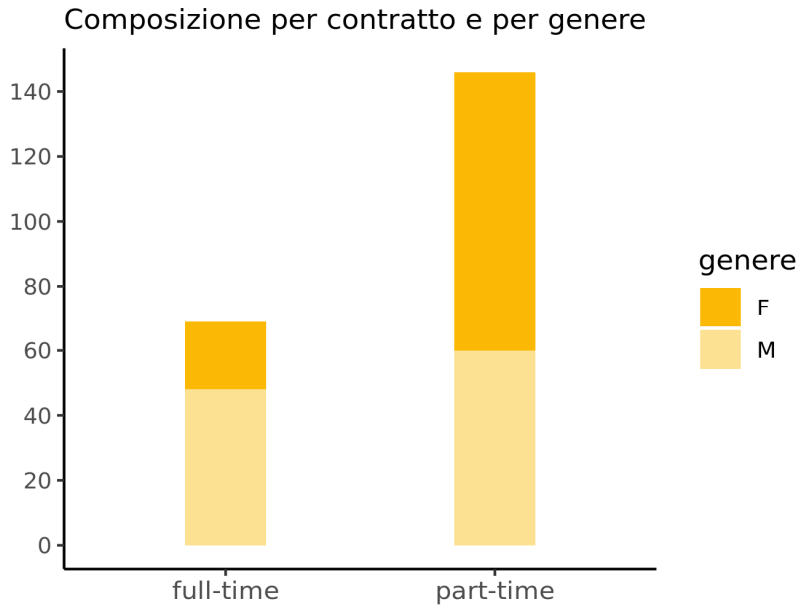
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 47.44% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni e 18 lavoratori addirittura da oltre 20 anni.

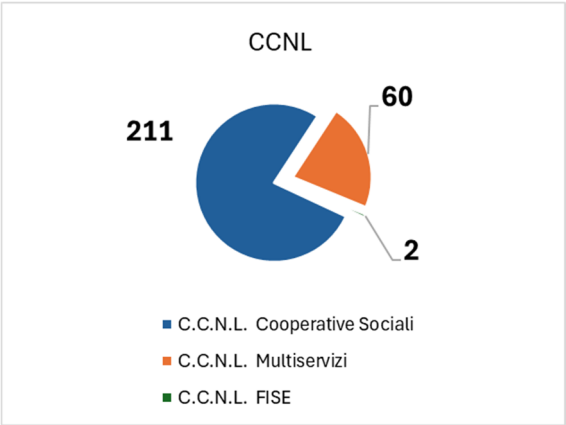
Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la

flessibilità temporale, il 32.09% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 146 lavoratori con una posizione a part-time, di cui 17 richiesti dai lavoratori o accettati per conciliazione con proprie esigenze familiari. Complessivamente la cooperativa è riuscita a soddisfare tutte le richieste di part-time pervenute dai propri dipendenti.





In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il C.C.N.L. Multiservizi; C.C.N.L. F.I.S.E..

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	2.455,67 €	2.455,67 €
Coordinatore/responsabile/professionista	1.605,99 €	1.947 €
Lavoratore qualificato/specializzato	1.408,89 €	1.694,41 €
Lavoratore generico	1.333,54 €	1.345,95 €

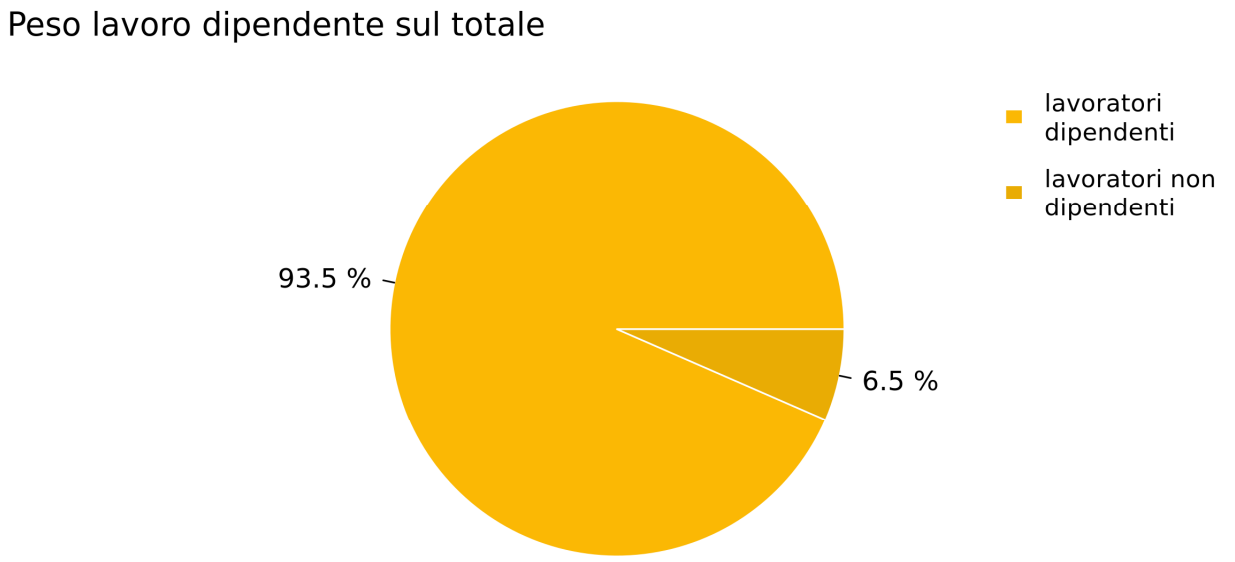
Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto. Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale, convenzioni per consulenza legale o fiscale e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare CLU Basaglia prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa e banca delle ore.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. CLU Basaglia investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati.

Per quanto riguarda più nel dettaglio le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori e quindi le dinamiche positive e negative nell'ambiente di lavoro, nell'anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

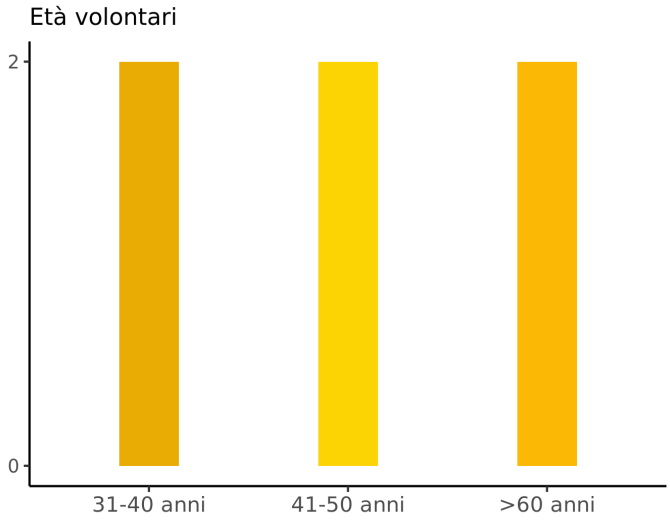
Collaboratori e professionisti

Nel corso del 2024 la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, CLU Basaglia ha fatto ricorso a 15 lavoratori in somministrazione. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 93.48%. La cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

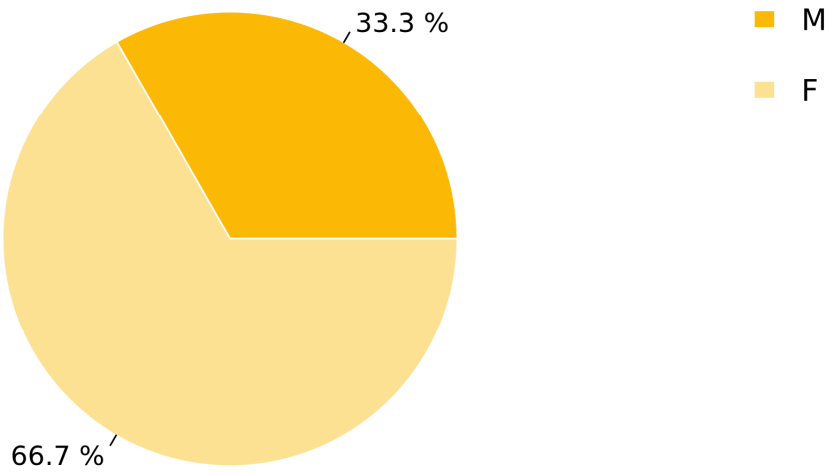


Volontari e cittadinanza attiva

Il volontariato costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'associazione e può essere interpretato come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità. CLU Basaglia ha visto coinvolti in attività di volontariato complessivamente 6 volontari, di cui 2 soci della cooperativa.



Genere volontari



Il contributo del volontariato alla realizzazione delle azioni e al supporto della mission organizzativa è quantificabile poi nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolta. Il tempo donato dai volontari è stato impiegato totalmente in varie ed accessorie.

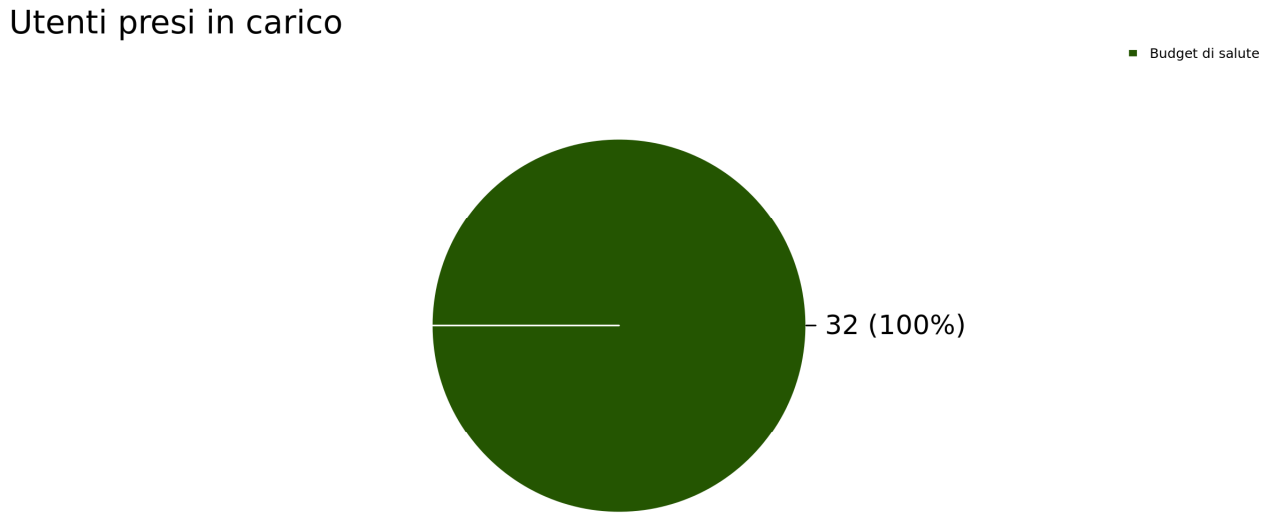
La cooperativa sociale si interessa dei suoi volontari ed in particolare fa monitoraggio del loro benessere occasionalmente e in modo non formalizzato. Guardando alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, CLU Basaglia investe sulla loro crescita, poiché prevede per i volontari una formazione formalizzata e periodica.

Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di Terzo Settore possono prevedere rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale non prevede né ha erogato tuttavia nel corso dell'anno alcun rimborso ai propri volontari.

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statutari e la mission organizzativa trovano compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa significa guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato. In quanto cooperativa sociale di tipo plurimo, l'attività che sta al centro dell'agire è duplice: quella di produzione di servizi e quella di inserimento lavorativo e delle due aree di operatività verrà data esplicita illustrazione, cercando comunque di leggere anche all'integrazione tra le due aree.

Partendo dalla lettura dei servizi e con riferimento agli utenti complessivi della cooperativa, nel 2024 si rileva un numero totale di utenti con presa in carico o a identificativo pari a 32



BUDGET DI SALUTE La Cooperativa, attraverso contratti privati pianifica e gestisce progetti educativi e riabilitativi individuali; in regime di coprogettazione con rete familiare, servizi e risorse del territorio la risposta ai bisogni specifici viene declinata in riabilitazione, socializzazione e orientamento attraverso personale competente. I principali clienti del settore sono ASUGI, il Comune, l'Università e i privati. In ogni percorso attivato si punta a un lavoro che permetta alle persone in condizione di svantaggio di raggiungere la maggior autonomia possibile, la padronanza nella gestione della vita quotidiana e l'inclusione sociale in una costante rielaborazione del progetto in funzione della contingenza del beneficiario.

Le Dimensioni Del Servizio

Tipologia	servizio residenziale
Beneficiari totali	32
Lavoratori dedicati con continuità al servizio	36
Ore di lavoro dedicate	43.080

Data la tipologia del servizio, i beneficiari sono stati al 50% persone con problemi di salute mentale.

In termini di impatto sul territorio, tutti i beneficiari dei servizi risiedono nella stessa provincia in cui ha sede la cooperativa, con impatto quindi prettamente locale dell'attività e con conseguente sviluppo di una relazione e di una conoscenza diffusa con e nel territorio in cui la cooperativa ha la sua sede.

Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata– e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella **qualità dei servizi**. Un dato oggettivo di questo processo è rappresentato dalle certificazioni di cui la cooperativa si è dotata in questi anni, quale in particolare: ISO 9001/UNI EN ISO 9001, Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001:2007 e SA 8000 Social Accountability 8000.

Elemento concreto di ricerca della qualità e dell'attenzione all'utenza è la promozione di una certa filiera di servizio nei confronti dei propri utenti affiancando l'attività assistenziale ad attività formative e di sviluppo di abilità lavorative e per questo collabora con cooperative sociali di tipo B per l'inserimento al lavoro di propri utenti.

Potenziamento Delle Abilità Lavorative Nel 2024

Nr. utenti in formazione	73
Durata media temporale dell'attività educativa occupazionale per utente (in mesi)	6
Nr. medio mensile di ore di attività occupazionale a utente	20
Nr. utenti beneficiari di borsa lavoro	38
Nr. utenti beneficiari di tirocinio	45
Nr. borse/tirocini portati a conclusione	32
Nr. utenti formati anche in anni precedenti che nel 2024 hanno ottenuto un lavoro retribuito dipendente di almeno 6 mesi presso la cooperativa o altra organizzazione	4

Per rafforzare le attenzioni alla realizzazione di servizi meglio rispondenti ai reali bisogni di utenti e famigliari, la cooperativa sociale ritiene importante ascoltare le opinioni degli stessi beneficiari dei servizi, realizzando attività di monitoraggio della soddisfazione e del benessere degli utenti in modo formalizzato e periodico.

Gli inserimenti lavorativi

Oltre ai risultati conseguiti per le descritte attività inerenti alla realizzazione di servizi di interesse sociale, in quanto plurima, la cooperativa sociale si impegna anche nella funzione di inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e anche in tal caso quindi i dati possono rendicontare gli esiti raggiunti rispetto a questo obiettivo e quindi l'efficacia dell'azione. L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

I Lavoratori Svantaggiati Nell'anno

Borsa lavoro o tirocinio	68
Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91	58

Percorsi di formazione e borse lavoro

Il primo livello del processo di inserimento lavorativo in cooperativa è quello della formazione o messa in prova e CLU Basaglia prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità: corsi di formazione al lavoro (sia teorici che on-the-job), borsa lavoro o tirocinio, inserimento con contratti di

dipendenza a tempo determinato e inserimento diretto in cooperativa come lavoratore svantaggiato con contratto di dipendenza a tempo indeterminato.

Con specifico riferimento all'offerta di borse lavoro e tirocini, i dati illustrano l'impegno che la cooperativa ha dedicato a percorsi formativi iniziali e il flusso d'anno su questi percorsi.

Borse Lavoro E Tirocini

In corso ad inizio 2024	19
Iniziati nel 2024	44
Portati a conclusione nel 2024	28
Presenti al 31/12/2024	35

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 5 mesi, per 22 giorni lavorati e 25 ore lavorate a settimana.

La capacità delle borse lavoro e in generale dei processi iniziali di inserimento lavorativo di generare opportunità formative ed occupazionali reali è poi data dai tassi di successo dei percorsi. Nel corso del 2024, 4 lavoratori hanno portato a termine il percorso di inserimento iniziale, mentre 47 hanno dovuto interrompere il percorso. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 4 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono.

I lavoratori svantaggiati dipendenti

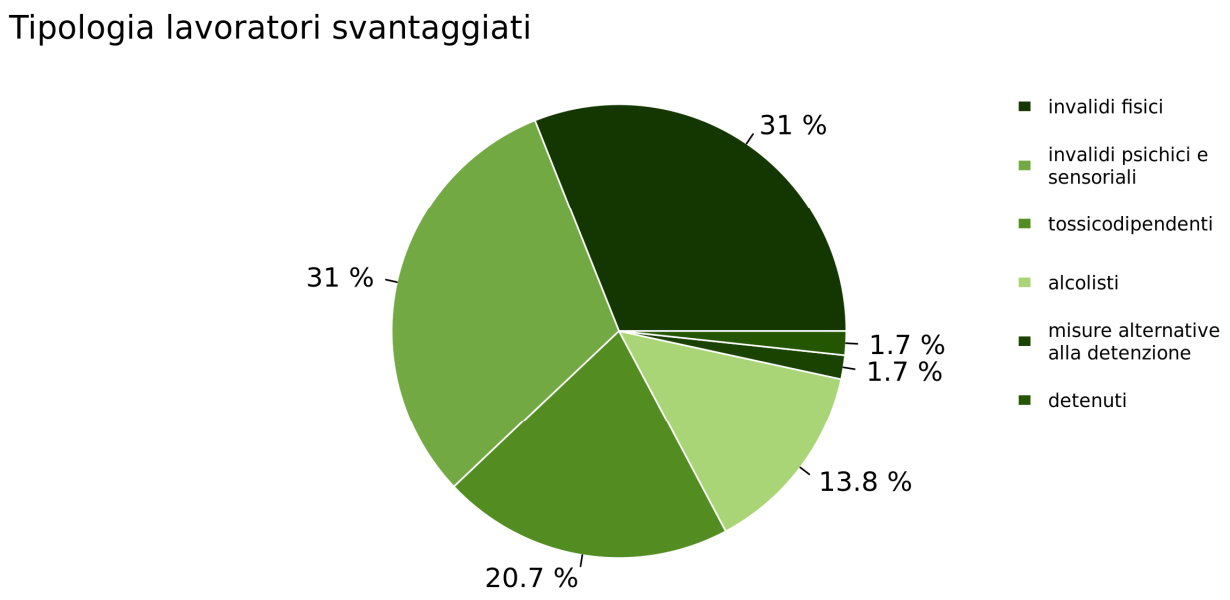
Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991.

I Lavoratori Svantaggiati

Presenti ad inizio 2024	57
Entrati nel 2024	16
Usciti nel 2024	15
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	31.69%

Al 31/12/2024 i lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa con contratto di dipendenza certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 sono 58.

La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa. Considerando i lavoratori certificati secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991, i lavoratori in inserimento sono principalmente invalidi fisici e invalidi psichici e sensoriali e si conta anche la presenza di tossicodipendenti, alcolisti, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione e detenuti (all'interno di strutture carcerarie).



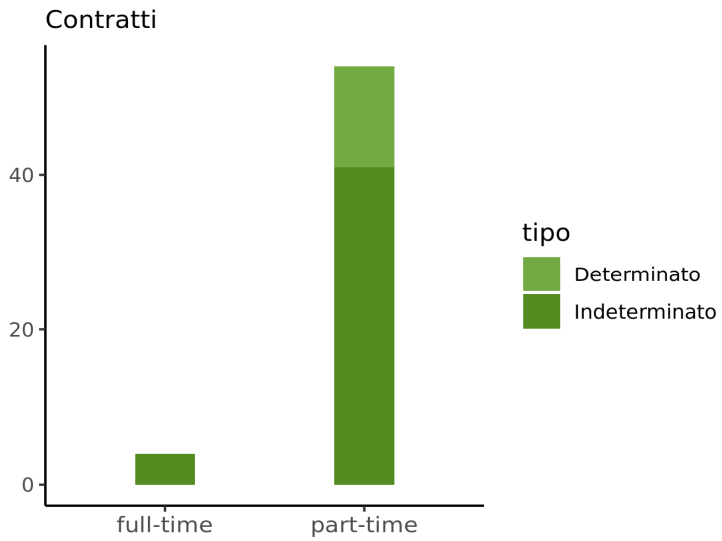
I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese) e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori Per Settore

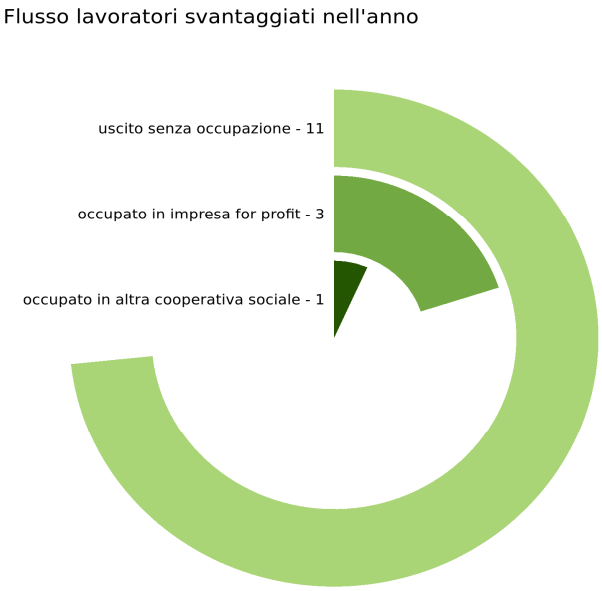
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	65.52%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	18.97%
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	6.90%
Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto)	3.45%

Attività professionali, scientifiche e tecniche (legali, contabilità, ricerche, servizi veterinari)	3.45%
Fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione (mense)	1.72%

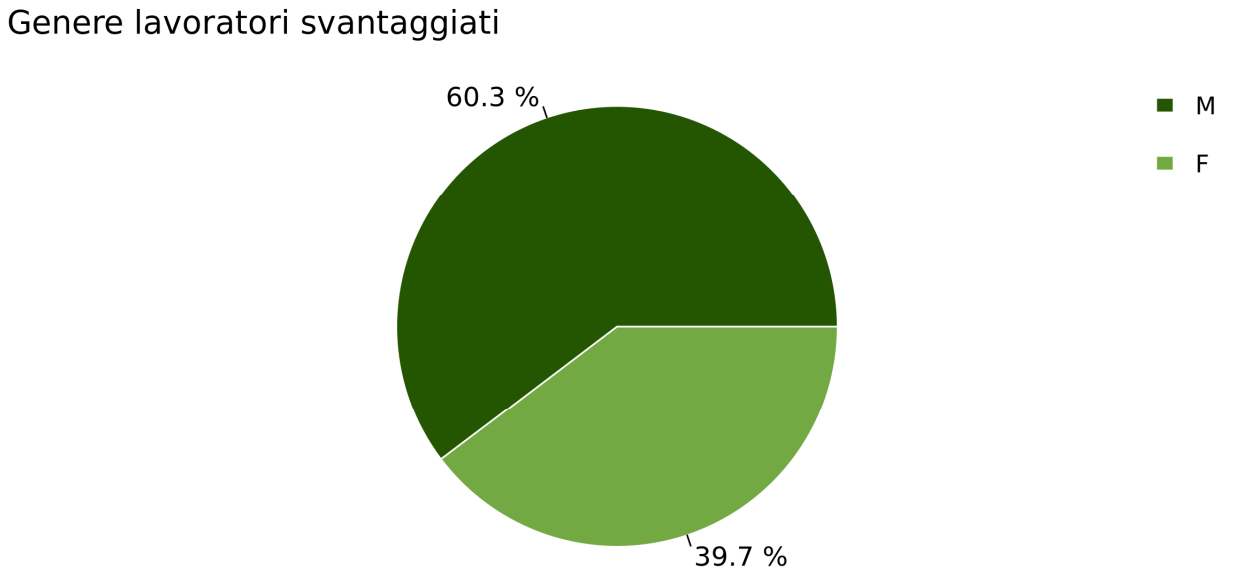
Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati. L'effettivo impatto occupazionale dell'anno in termini di tempo pieno di lavoro equivale a complessive 42.21 ULA (Unità Lavorative Annue).



La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2024 11 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 1 ha trovato occupazione in altra cooperativa sociale e 3 hanno trovato occupazione in altra tipologia di ente non del sociale.



L’impatto occupazionale ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 23 lavoratrici svantaggiate sul totale e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di lavoratori svantaggiati residenti nella provincia in cui ha sede la cooperativa è del 94%.



Al pari di quanto osservato riguardo all’erogazione di servizi, la dimensione quantitativa sin qui presentata rappresenta un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell’attività di inserimento lavorativo, è comunque rilevante riflettere anche su come la cooperativa sociale investe nella qualità degli inserimenti lavorativi.

Oltre allo stipendio, la cooperativa offre altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale) e anticipi sullo stipendio. Inoltre, l’evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito e realizzando schede di valutazione formalizzate anche per l’ente pubblico.

Il concreto impegno nei confronti dei lavoratori svantaggiati è riscontrabile in un ulteriore elemento: quando nel triennio 2022/2024 è accaduto che la cooperativa si è trovata a dover decidere in merito alle politiche da adottare di fronte alla perdita di appalti o al ridimensionamento dei servizi, le conseguenze occupazionali nei confronti dei lavoratori svantaggiati sono state oggetto di attenta valutazione e si è dovuto contro propria volontà ridimensionare il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti, licenziandone alcuni o non rinnovandone i contratti.

Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l’anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future. L’autovalutazione dell’operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

Punti di Forza

Stabilità economica

Possibilità di accedere a finanziamenti per promuovere nuovi investimenti

Capacità di soddisfare la domanda locale

Capacità di pianificazione pluriennale

Capacità di avere una comunicazione verso gli stakeholder esterni efficace, aggiornata, bidirezionale

Apertura della base sociale e rappresentatività di interessi diversi nella governance

Punti di Debolezza

Opportunità

Realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppino capacità aggiuntive

Promuovere network e reti territoriali con soggetti e istituzioni diversi

Intercettare i nuovi problemi sociali

Essere attivi nel sostegno della causa

Coinvolgere maggiormente la società nella mission e nel finanziamento delle attività

Minacce

Incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo degli enti di Terzo settore

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

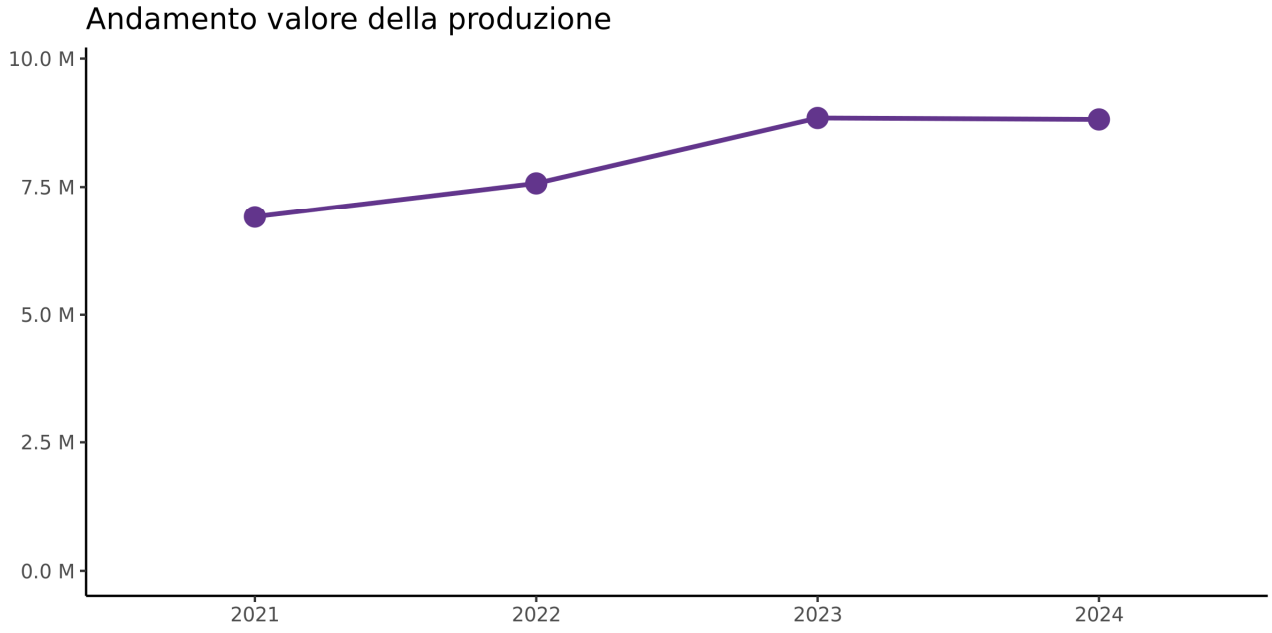
Il Peso Economico

Patrimonio	1.904.065 €
Valore della produzione	8.816.680 €
Risultato d'esercizio	246.498 €

Dimensione economica e patrimoniale

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2024 esso è stato pari a 8.816.680 Euro, generato per il 12.83% dalla parte A dell'attività e per l'87.17% dalla parte B.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2021/2024: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al -0.32%.

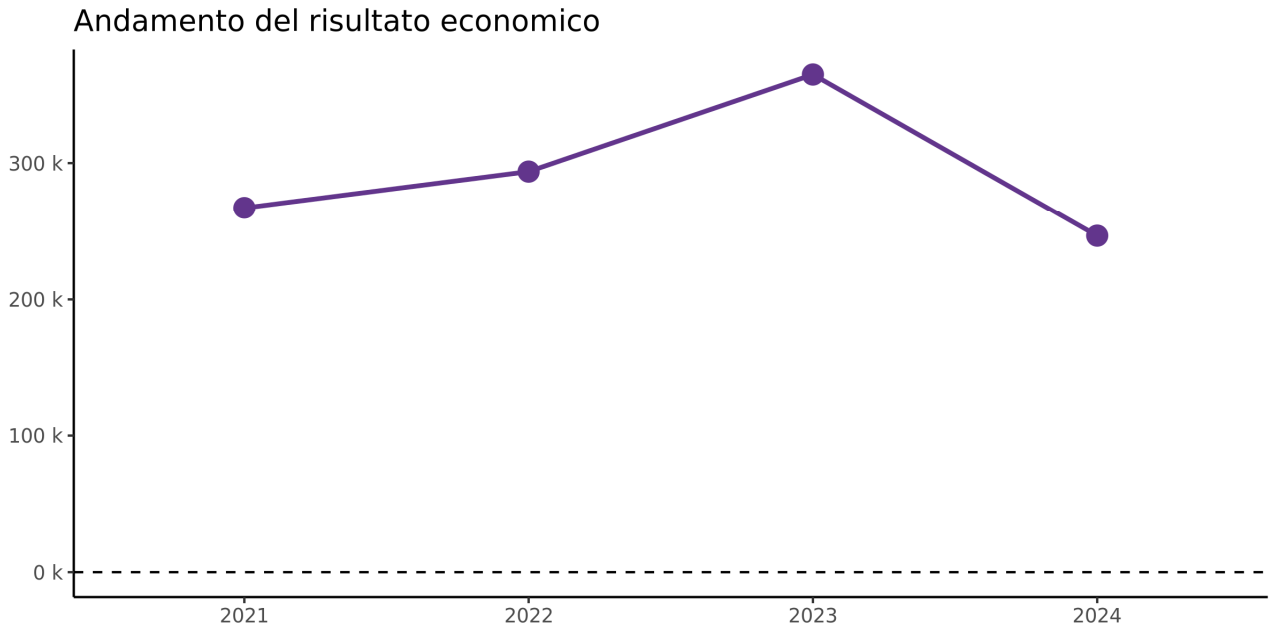


I **costi** sono ammontati a 8.508.240 Euro, di cui il 71.99% rappresentati da costi del personale dipendente. In quanto plurima, il costo del lavoro è attribuibile per l'11.24% alla parte A dall'attività e per l'88.76% alla parte B.

I Costi

Costi totali	8.508.240 €
Costi del personale dipendente	6.124.843 €
Costo del personale dipendente socio	4.348.298 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2024 un **utile** pari a 246.498 Euro.



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 1.904.065 Euro ed è composto per il 19.18% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	1.904.065 €
Capitale sociale	365.282 €
Riserve	1.249.884 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 3.400 Euro.

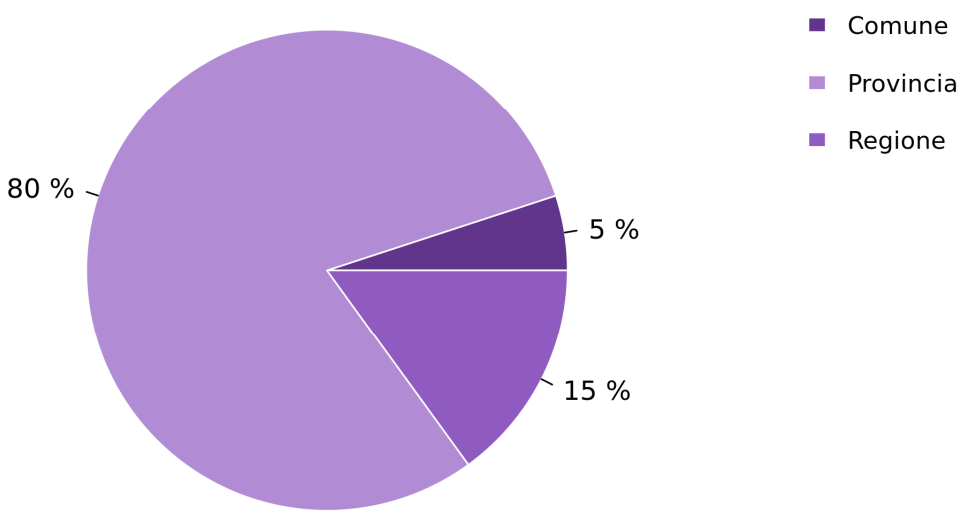
Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale non ha strutture di proprietà, l'attività viene realizzata in 4 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione e 3 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

Una peculiarità e indice di impegno nel processo di riqualificazione edilizia e di generazione di impatto per il territorio è rappresentato per la cooperativa dall'aver recuperato anche immobili sottoutilizzati o abbandonati: CLU Basaglia realizza infatti alcuni dei suoi servizi in strutture pubbliche precedentemente sottoutilizzate che sono state rivalorizzate dalla cooperativa almeno parzialmente e strutture private precedentemente dismesse o abbandonate.

Provenienza delle risorse finanziarie

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

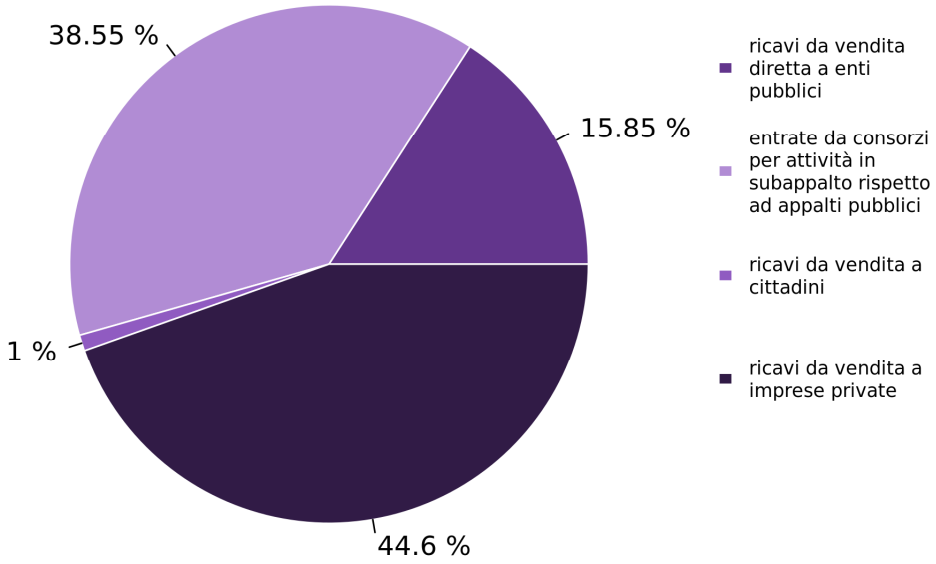
L'analisi della composizione del valore della produzione per **territorio** porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello provinciale.



Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 94.9% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 309.200 Euro di contributi pubblici.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dal Comune.

I Rapporti Economici Con La Ppaa

	Nr.	Valore Complessivo
Convenzioni a seguito di gara aperta con clausola sociale	1	58.058,9 €
Convenzioni a seguito di gara ad invito	3	91.894,0 €
Affidamenti diretti	11	87.001,2 €

CLU Basaglia nel 2024 ha vinto 13 appalti pubblici di cui: 12 con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando e 1 in rete con altri enti.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 55.18%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Rispetto ai **committenti e clienti privati**, l'analisi dei loro numeri e del loro peso sui ricavi può essere illustrativa della capacità della cooperativa sociale di rispondere al mercato e di essere conosciuta sullo stesso. L'incidenza del primo e principale committente è pari al 36.44% sul totale del valore della produzione quindi, si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una certa esposizione al rischio. Rispetto ai clienti e committenti privati, nell'anno si è registrato un numero di Scontrini emessi pari a 15.600.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2024 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.

ALTRE INFORMAZIONI

Impatto dalla rete e nella rete

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come CLU Basaglia agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato ad attività di co-programmazione, alla co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento, alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento e alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese

Indagando l'impatto indotto dall'attività sull'economia locale e sulle altre imprese, l'85% degli acquisti della cooperativa sociale CLU Basaglia è realizzato da imprese attive nella stessa provincia, con un impatto sull'economia locale di primaria rilevanza.

La relazione con le imprese profit del territorio non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2024 CLU Basaglia ha collaborato con alcune imprese compartecipando ad ATI e ad appalti pubblici. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	2
Consorzi di cooperative sociali	1
Consorzi non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali	1
Associazioni temporanee d'impresa	3
Reti formali con organizzazioni anche di forma giuridica diversa	1

Data la condivisione dell'obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un elemento quantitativo, come la numerosità delle

relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dell'anno la cooperativa si è relazionata con altri enti di Terzo Settore realizzando ATI e partecipando ad appalti pubblici e per la co-progettazione di servizi sul territorio.

Impatti positivi delle relazioni con gli enti di Terzo Settore, di natura ancora una volta sociale ed economica, sono poi rilevabili nelle azioni solidali in cui la cooperativa sociale è stata coinvolta: donazioni in denaro o beni o concessione di spazi ad altre organizzazioni nonprofit o cooperative sociali.

A conclusione di queste osservazioni sulla rete, nel 2024 CLU Basaglia ha continuato ad impegnarsi per la costituzione di una rete forte ed aperta: ha intercettato imprese del territorio per possibili nuove partnership ed è stata intercettata da imprese del territorio per possibili nuove partnership.

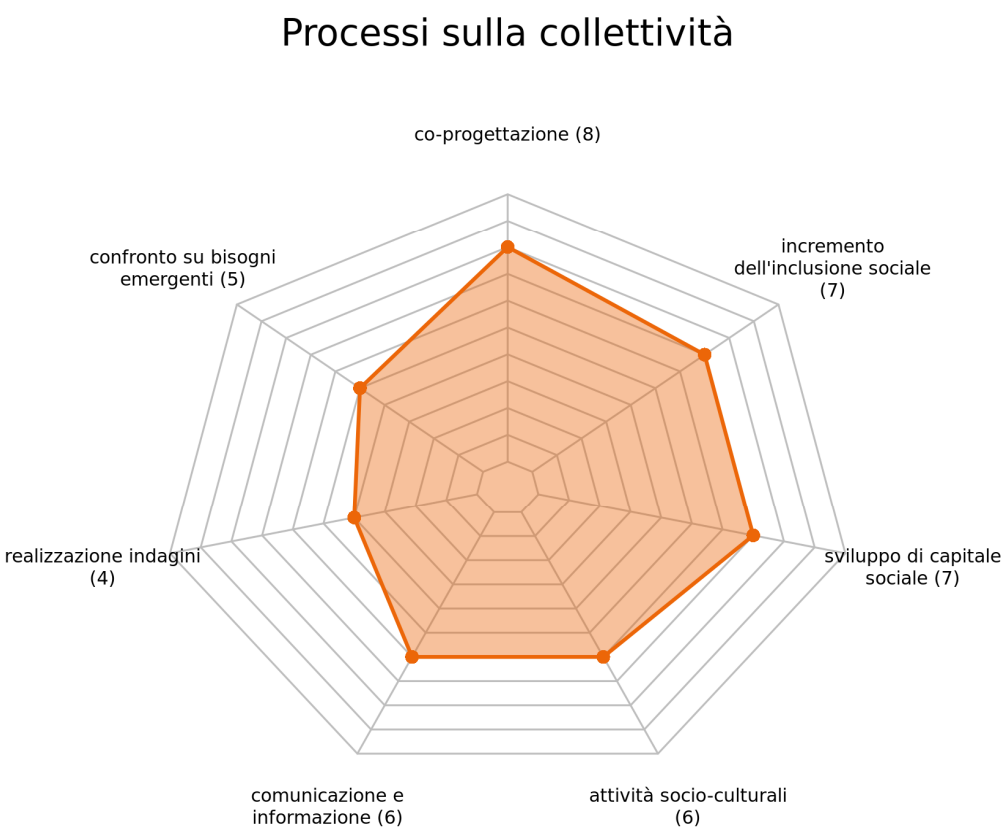
Rapporti con la comunità e altre dimensioni di impatto sociale

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione).

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo Settore. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità: il più elevato valore aggiunto che CLU Basaglia ha per il proprio territorio è quello di aver investito

in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la **comunità** e capaci di generare impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro con e per la comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale: si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale, attività socio-culturali aperte (feste, spettacoli…), lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale.



La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, rendicontazione ambientale (anche se inclusa nel proprio bilancio sociale), codice etico, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo, sito internet, social network, pubblicazioni periodiche della cooperativa e comunicazioni periodiche e newsletter.

LA DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Per una cooperativa sociale a scopo plurimo (A+B), la finalità del Bilancio Sociale non può che essere, in primo luogo, rendere conto del perseguimento della propria missione istituzionale a tutti quei soggetti i cui interessi e diritti sono a vario titolo coinvolti nell'attività dell'organizzazione.

Come previsto dall'Atto di indirizzo, a seguito dell'approvazione del documento la cooperativa assicura dunque ampia pubblicità al Bilancio Sociale ma sempre considerando la questione ambientale: da quest'anno le copie del bilancio sociale saranno disponibili esclusivamente in formato elettronico, come da specificazioni riportate nella seguente tabella:

Data stampa	01/06/2025		
Modalità di stampa	Cartacea ☐	Cd ☐	sito internet ☑

INDICE

- Nota metodologica adottata per la realizzazione del Bilancio Sociale pag. 3

- Informazioni generali sull'Ente pag. 5

- Struttura, Governo, Amministrazione pag. 16

- Persone che operano per l'Ente pag. 23

- Obiettivi e attività pag. 29

- Situazione economica e finanziaria pag. 37

- Altre informazioni pag. 40

- La diffusione del documento pag. 44