

Bilancio Sociale 2020

VERLATA LAVORO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE A R.L.



Sommario

| | |
|--|--------|
| 1. PREMESSA/INTRODUZIONE | Pag.3 |
| 2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE | Pag.7 |
| 3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE | Pag.11 |
| 4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE | Pag.16 |
| 5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE | Pag.21 |
| 6. OBIETTIVI E ATTIVITA' | Pag.26 |
| 7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | Pag.30 |
| 8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE | Pag.37 |

2. PREMESSA/INTRODUZIONE

Care/i socie/i,

questa prima edizione del Bilancio Sociale nasce sull'onda degli effetti della pandemia dovuta al Covid-19 e, al contempo, di un percorso avviato da tempo che porterà le cooperative Verlata e Verlata Lavoro a fondersi a partire dal 2022.

Si è concluso un anno che difficilmente scorderemo per come questa pandemia ha scombinato le nostre vite e le nostre sicurezze, in tutti gli ambiti, da quello privato a quello lavorativo.

E' stato un anno intenso che, al di là del Covid, ci ha impegnati su tanti fronti per portare avanti il nostro progetto di cooperativa, un progetto che quest'anno chiede di essere rendicontato anche formalmente attraverso l'elaborazione di questo bilancio sociale, previsto dal nuovo Codice del Terzo Settore. Questo documento rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale la cooperativa "rende conto" alla comunità della propria mission, degli obiettivi, delle strategie e delle attività, sia per quanto riguarda gli aspetti economici, sia, e soprattutto, per quelli sociali.

Quello che ne emerge ancora una volta è una realtà dove si intrecciano aspetti lavorativi ed educativi, risorse, spazi e progettualità di due cooperative che, come detto in premessa, ancora per poco resteranno distinte: il percorso iniziato da tempo circa la prospettiva di una cooperativa unica ha portato infatti all'avvio, anche formale, dell'iter per la fusione di Verlata e Verlata Lavoro in una cooperativa a scopo plurimo, a partire da gennaio 2022. Questo passaggio porterà alla nomina di un presidente che avrà primariamente il ruolo di garantire, non solo formalmente, l'unità della cooperativa, con un ruolo distinto da quello del coordinatore, finora incarnato nella stessa persona. Sarà necessario quindi sperimentare modalità e strumenti affinché il dialogo, il confronto e il reciproco supporto con le figure dei coordinatori sia efficace e garantisca il presidio di una realtà unica ma composita.

Al contempo, il percorso avviato già nel 2019 in vista del rinnovo delle cariche ha portato a dare una connotazione più precisa al Consiglio di Amministrazione e ad individuare potenziali persone interessate ad assumere l'importante ruolo di consiglieri.

Il passaggio alla cooperativa unica richiede anche ed ancora una volta di rivedere la nostra struttura organizzativa, perché sia sempre più adeguata alle dimensioni e alla complessità della nostra realtà, che nel tempo sono aumentate. In questo senso dei passi sono stati fatti, cercando di strutturare meglio alcuni ambiti, in particolare quello commerciale e del controllo di gestione, a delineare il ruolo del Responsabile delle risorse umane, ad avviare ulteriori riflessioni circa il coordinamento dei vari ambiti (educativo, produttivo, progettuale...), ora affidato ai soli due presidenti/coordinatori.

Dal bilancio sociale emerge la fotografia di una realtà animata da tante persone, che condividono il loro impegno come soci, lavoratori, volontari...in tutto, tra le due cooperative, siamo oltre 200 persone, davvero in tanti! E tanto è stato anche il tempo dedicato ad

accompagnare ciascuno perché possa trovare la dimensione in cui essere valorizzato; la strada da fare è ancora tanta, ma sempre più nella consapevolezza di quanto sia importante "coltivare" il capitale umano come il patrimonio più importante della cooperativa. Un patrimonio che fortunatamente, anche nel periodo di emergenza sanitaria, non è stato ridimensionato: tutti hanno visto garantito il posto di lavoro e, anzi, ci sono state nuove assunzioni per dare continuità o sviluppare alcuni servizi e questo ha portato anche ad un risultato economico migliore del previsto.

Rimane invece qualche difficoltà nel raggiungimento dell'equilibrio economico, in particolare per la ristorazione, particolarmente colpita dalla sospensione dell'attività a causa pandemia e il cui futuro rimane ancora incerto.

Si stanno affacciando all'orizzonte nuove sfide:

- una famiglia, alla quale va il nostro sincero ringraziamento, ci ha donato una casa a Schio, sulla quale sono in corso pensieri, valutazioni, ipotesi progettuali... un impegno che sta chiedendo di aprirsi a nuove possibilità, di investire risorse, di sperimentare collaborazioni;

- proprio in questi giorni è in fase di avvio una nuova commessa di lavoro per l'assemblaggio, che ha ampliato notevolmente l'organico e rivoluzionato l'organizzazione degli spazi, ma che è anche una sfida a dimostrare, senza dimenticare la dimensione sociale, la nostra capacità di essere impresa.

A fronte di quest'anno impegnativo è doveroso un ringraziamento a tutti per l'impegno e la dedizione dimostrati e per la capacità di riadattarsi a fronte di una situazione inedita.

L'invito è di non considerarlo semplicemente un periodo da dimenticare, perché altrimenti ci porteremo solo il peso della fatica; l'augurio è invece che sia occasione per raccogliere nuove sfide e per rimotivarci nella scelta del nostro lavoro.

I Consigli di Amministrazione delle Cooperative
Verlata e Verlata Lavoro

Premessa

La Legge 106/2016 «Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale» ha assoggettato gli Enti del Terzo Settore ad «obblighi di trasparenza e di informazione, anche verso i terzi, attraverso forme di pubblicità dei bilanci e degli altri atti fondamentali dell'ente».

In tal senso, il D. Lgs. 112/17 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'art. 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106» prevede all'art. 9, comma 2 che le imprese sociali, ivi comprese le cooperative sociali e i loro consorzi, depositino presso il registro delle imprese e pubblichino nel proprio sito internet «il bilancio sociale redatto secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Tali Linee Guida, adottate con il DM del 4 Luglio 2019 ribadiscono l'obbligo, a partire dall'esercizio 2020, di redazione, deposito e pubblicazione cd. "bilancio sociale", per le imprese sociali, incluse le cooperative sociali (imprese sociali di diritto).

Riprendendo quanto riportato al §2 delle suddette Linee Guida, il bilancio sociale può essere definito come uno «strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione. Ciò al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio».

La locuzione «rendicontazione delle responsabilità dei comportamenti e dei risultati sociali ambientali ed economici» può essere sintetizzata utilizzando il termine anglosassone di «*Accountability*». Tale termine comprende e presuppone oltre ai concetti di responsabilità quelli di «trasparenza» e «compliance»; la prima intesa come accesso alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, fra cui gli indicatori gestionali e la predisposizione del bilancio e di strumenti di comunicazione volti a rendere visibili decisioni, attività e risultati. La seconda si riferisce al rispetto delle norme sia come garanzia della legittimità dell'azione sia come adeguamento dell'azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta.

Da tale definizione derivano quantomeno un paio di implicazioni:

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

In questo modo il bilancio sociale si propone di:

- fornire ai portatori di interesse (stakeholders) un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati/effetti dell'organizzazione;
- aprire un processo interattivo di comunicazione sociale;
- favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione;
- fornire informazioni utili sulla qualità delle attività dell'ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders;
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti;
- fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders e gli impegni assunti nei loro confronti;
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'ente si impegna a perseguire;

- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera;
- rappresentare il «valore aggiunto» generato dalle attività dell'organizzazione.

In quest'ottica le Linee Guida a cui il presente elaborato si conforma, stabiliscono che i principi di redazione del bilancio sociale devono necessariamente attenersi ai principi di:

- i. **Rilevanza:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholders; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;
- ii. **Completezza:** occorre identificare i principali stakeholders che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholders di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- iii. **Trasparenza:** occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- iv. **Neutralità:** le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- v. **Competenza di periodo:** le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelle/i svoltesi / manifestatisi nell'anno di riferimento;
- vi. **Comparabilità:** l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);
- vii. **Chiarezza:** le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- viii. **Veridicità e verificabilità:** i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- ix. **Attendibilità:** i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;
- x. **Autonomia delle terze parti:** ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio. Valutazioni, giudizi e commenti di terze parti possono formare oggetto di apposito allegato.

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

2.1) RIFERIMENTI TEORICI E METODOLOGICI

Il Bilancio Sociale di Verlata S.C.S. è stato redatto anche sulla base di alcuni presupposti teorici richiamati dalla cd. "Stakeholder Theory" (Teoria dei "Portatori di Interesse" – cfr. es: Freeman R. E. (1984), *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Boston, Pitman; Sacconi L. (2007), *Teorie etico-normative degli stakeholder: un esame critico e l'alternativa contrattualista*, in E. R. Freeman, G. Rusconi e M. Dorigatti (a cura di), *Teoria degli Stakeholder*, Milano, FrancoAngeli, pp. 337-380), la quale considera l'organizzazione come un sistema aperto che risponde ad una pluralità di soggetti, interni ed esterni, portatori di interessi verso l'organizzazione stessa, verso i quali ha il dovere di rispettare e perseguire le istanze.

Applicare tale approccio teorico (cd. multi-stakeholder) nel processo di rendicontazione sociale significa coinvolgere in qualche forma e grado i diversi portatori d'interesse dell'organizzazione, in primis di coloro che si collocano nella cerchia più interna (es: soci, lavoratori, volontari, ecc.), senza comunque tralasciare i soggetti esterni all'organizzazione.

Tale lavoro richiede innanzitutto uno sforzo di coloro che operano per l'organizzazione stessa e, non marginalmente, il coinvolgimento delle principali categorie di stakeholders. Un impegno che, in primo luogo, è inevitabilmente culturale in quanto implica una predisposizione a considerare il significato del proprio operare in una visione più ampia, volta a riconoscere l'importanza di restituire un'immagine collettiva dell'organizzazione in termini di risultati ed effetti raggiunti nei confronti dei beneficiari delle attività e, ove possibile, degli impatti generati presso la comunità di riferimento.

In secondo luogo, il processo di rendicontazione sociale ha inoltre il pregio di far acquisire maggior consapevolezza dei valori di fondo, degli obiettivi e delle modalità con cui questi sono quotidianamente tradotti in azioni concrete. Attraverso questa consapevolezza è infatti possibile orientare le decisioni e le scelte dell'organizzazione in modo tale che i risultati e gli effetti perseguiti siano coerenti con gli obiettivi e i valori condivisi e forieri di reale impatto nel contesto e nelle comunità di riferimento. In tal senso, la rendicontazione sociale riveste una valenza strategica in quanto possibile rappresentazione del valore aggiunto generato dalle attività dell'organizzazione, anche tramite l'integrazione di informazioni e dati di carattere quantitativo con altre di stampo qualitativo.

La necessità di tale approccio teorico, al fine di evitare una logica puramente burocratica ed adempitiva, trova conferma sulla base delle seguenti ulteriori considerazioni:

- un'attività di rendicontazione sociale non può non inserirsi nell'ambito di un sistema organico di valutazione della qualità dei servizi/prodotti offerti;
- la natura relazionale dei servizi alla persona e indirettamente alla comunità di riferimento richiede un sistema di valutazione finalizzato alla costruzione consensuale di un concetto di qualità multidimensionale e multistakeholder.

Definire quindi la qualità dei servizi/attività oggetto di rendicontazione si rivela un processo complesso chiamato a elaborare criteri di valutazione in grado di rappresentarne la natura multidimensionale mediante il necessario coinvolgimento dei diversi attori del sistema.

La consapevolezza della complessità di tale processo partecipativo e di coinvolgimento impone un approccio di graduale miglioramento continuo nei processi e strumenti di rendicontazione, accettando in tal senso che le prime versioni dei documenti di rendicontazione possano essere oggetto di miglioramento sia contenutistico che metodologico.

In tale processo di miglioramento dell'attività di rendicontazione sociale, sempre al fine di superare logiche puramente adempitive dell'ennesimo obbligo normativo, si evidenzia l'opportunità, se non la necessità, di un approccio integrato che sappia far convergere e valorizzare tutte le esperienze acquisite in tema di valutazione e rendicontazione: processi esistenti di redazione di bilancio sociale, processi di accreditamento e certificazione, ecc.

La consapevolezza dei suddetti elementi di complessità, oltre alle suddette condizioni di "gradualità" ed "integrazione", impone lo studio, l'assimilazione e l'applicazione di riferimenti teorici e metodologici nell'ambito della valutazione della qualità dei servizi alla persona: si rinvia in tal senso in modo particolare a Bertin G. (2007), Governance e valutazione della qualità nei servizi socio-sanitari, FrancoAngeli, Milano, Bertin G. (2011), Con-sensus method. Ricerca sociale e costruzione di senso, FrancoAngeli, Milano – nonché ai relativi riferimenti bibliografici.

Si ritiene che i suddetti riferimenti offrano una cornice generale teorica e metodologica in grado di orientare la presente proposta di "modello di bilancio sociale" per enti del terzo settore (con particolare riferimento alla qualifica di "impresa sociale") garantendo gli elementi di coerenza con i seguenti documenti o linee guida di riferimento in tema di rendicontazione sociale degli enti del terzo settore, tra cui, a titolo non esaustivo:

- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 Luglio 2019 "Adozione delle Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore".
- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 23 Luglio 2019 "Linee Guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del terzo settore".
- Delibera della Giunta Regionale del Veneto n° 815/2020 "Individuazione di uno schema tipo di bilancio sociale per le cooperative sociali e i loro consorzi con sede legale nella Regione del Veneto in attuazione dell'art. 4 bis della legge regionale 3 novembre 2006, n. 23 e ss.mm.ii."
- Documento di Ricerca n° 17 del GBS (Gruppo Bilancio Sociale) "Rendicontazione sociale nel non profit e riforma del terzo settore".

Sulla base dei suddetti riferimenti teorici ed applicativi, considerata la non infrequente confusione terminologica, si ritiene inoltre necessario evidenziare che nella presente edizione del Bilancio Sociale, specie nella redazione del § 5 "Obiettivi e Attività", si sono operate le seguenti scelte semantiche e di glossario:

- ATTIVITA': progetti/servizi realizzati dall'organizzazione

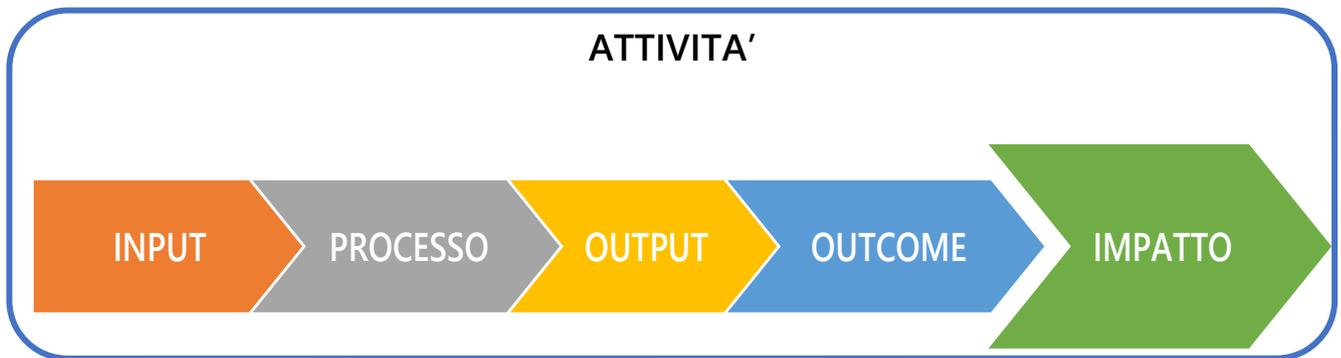
Sono esempi in tal senso di "attività" le unità di offerta/servizi/progetti gestiti dall'organizzazione (es. servizio residenziale, servizio semiresidenziale, servizio di assistenza domiciliare, servizio di inserimento lavorativo, progetto di sviluppo di comunità, ecc.). Le singole attività possono appartenere ad ambiti omogenei che vanno a costituire anche "aree/ambiti di attività" dell'organizzazione. Tale significato del termine "attività" consente una correlazione con l'utilizzo dello stesso termine nell'ambito delle classificazioni nazionali

(Istat, Ateco, ecc.), della nomenclatura delle AIG (Attività di Interesse Generale) del Codice del Terzo Settore, nonché una loro riconduzione a classificazioni e/o obiettivi adottati a livello nazionale ed internazionale (es. connessione con i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile).

- Classificazione degli elementi/item costitutivi il profilo di qualità dell'“ATTIVITA”:

Si propone l'aggregazione degli elementi/items secondo il modello di Show (1986), come ripreso in Donabedian (2005) e Bertin (2007 - op. cit. pag. 104) che scompone il processo di produzione di un'organizzazione in input, processo, output, outcome, agganciandolo allo schema definitorio espresso nel documento di ricerca n° 17 del GBS (cfr. pg. 57). In tal senso:

- INPUT: risorsa (o insieme delle risorse) utilizzate per realizzare un'attività
- PROCESSO: modalità, metodologie, strumenti attraverso cui vengono impiegati gli input
- RISULTATO: output/prodotto immediato e osservabile dell'attività
- EFFETTO: outcome/esito: cambiamento generato sullo stato dei beneficiari delle attività
- IMPATTO: cambiamento generato sul contesto in generale



2.2 IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Operativamente, per la redazione di questo documento è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro, sufficientemente rappresentativo dell'organizzazione e di alcuni portatori di interesse, specialmente interni. Le fasi attraverso cui si è giunti alla redazione, approvazione e pubblicazione del presente bilancio sono state:

| FASI REDAZIONE BILANCIO SOCIALE | DESCRIZIONE |
|----------------------------------|--|
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | <ul style="list-style-type: none"> - individuazione della funzione interna di gestione del processo di rendicontazione sociale; - coinvolgimento trasversale dell'organizzazione attraverso l'individuazione di un gruppo di lavoro, composto da persone operanti nei vari ambiti strategici delle attività dell'organizzazione; - si è favorita l'integrazione con gli strumenti di programmazione e controllo (programmazione economica) e di valutazione (sistema qualità) per orientare il processo di redazione; il sistema documentale previsto dal sistema di gestione della qualità certificato ISO9001:2015 è stata una fonte significativa per il reperimento di dati e informazioni. |

| | |
|--|---|
| <p>ANALISI</p> | <ul style="list-style-type: none"> - sono stati condivisi degli obiettivi strategici, della mappa degli stakeholders, dei risultati e degli effetti conseguiti attraverso l'attività dell'organizzazione; - sono stati definiti degli indicatori utili al monitoraggio dei dati oggetto di rilevazione coerentemente con il sistema certificato ISO9001:2015 della qualità. |
| <p>RACCOLTA DATI</p> | <ul style="list-style-type: none"> - sono stati individuate delle fonti informative interne per la raccolta dei dati disponibili, in coerenza con il sistema di gestione della qualità; - ove fattibile sono stati utilizzati dati comparati nel tempo al fine di sottolineare l'evoluzione dell'organizzazione. |
| <p>COINVOLGIMENTO DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER</p> | <ul style="list-style-type: none"> - nello specifico di questa prima edizione, si è privilegiato il coinvolgimento dei portatori di interesse interni all'organizzazione. |
| <p>PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI BILANCIO SOCIALE, MODALITA' DI COMUNICAZIONE E RACCOLTA FEEDBACK</p> | <ul style="list-style-type: none"> - presentazione agli stakeholders interni coinvolti; - raccolta suggerimenti/considerazioni/feedback; - definizione del piano di comunicazione interna ed esterna. |
| <p>APPROVAZIONE, DEPOSITO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - il Bilancio Sociale viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Il Bilancio Sociale regolarmente approvato viene depositato presso il registro delle imprese e pubblicato sul sito internet dell'organizzazione. |

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

| | |
|---|--|
| Nome dell'ente | VERLATA LAVORO Società Cooperativa Sociale a r.l. |
| Codice fiscale | 02360390245 |
| Partita IVA | 02360390245 |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore | Cooperativa Sociale di tipo B |
| Indirizzo sede legale | VIA A. DE GASPERI, 6 - 36030 - VILLAVERLA (VI) - VILLAVERLA (VI) |
| N° Iscrizione Albo Delle Cooperative | A141960 |
| Telefono | 0445856212 |
| Fax | 0445350025 |
| Sito Web | www.verlata.it |
| Email | amministrazione@verlata.it |
| Pec | verlatalavoro@pec.it |
| Codici Ateco | 27.9 |
| | 16.1 |
| | 81.3 |
| | 62.01 |
| | 63.11.19 |
| | 95.11 |
| | 56.21 |
| | 46.39.2 |
| | 47.11 |
| | 47.11.4 |
| | 47.59 |
| | 96.03 |
| | 10.85.01 |
| | 10.85.02 |
| | 10.85.03 |
| | 10.85.04 |
| 10.85.05 | |
| 82.2 | |

Aree territoriali di operatività

Territori dell'Ulss 7 Pedemontana e dell'Ulss 8 Berica.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

Scopo della cooperativa è perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio ai sensi della Legge 8 Novembre 1991, n. 381, art. 1, lettera b).

La cooperativa ha inoltre lo scopo di procurare ai soci continuità di occupazione lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni sociali, economiche, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa sociale.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

La cooperativa intende perseguire le proprie finalità, con particolare riferimento all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio anche ai sensi della Legge 8 Novembre 1991, n. 381, mediante la gestione di attività produttive industriali, agricole o di servizi quali:

- assemblaggi, lavorazioni elettriche, plastiche e meccaniche, lavorazioni del legno;
- manutenzione del verde, giardinaggio e vivaistica;
- servizi informatici, compresa la vendita, la progettazione e la configurazione di apparecchiature informatiche;
- servizi vari di manutenzioni, trasporti, pulizie;
- preparazione e somministrazione pasti, gestione di esercizi commerciali e/o di ristorazione;
- gestione di servizi ambientali ed ecologici, recupero, riutilizzo e commercio di beni usati;
- allevamento e attività agricole.

Si evidenzia che il perimetro delle attività statutarie coincide sostanzialmente con quello delle attività effettivamente realizzate.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

| Denominazione | Anno |
|--|-------------|
| C.N.C.A. - Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza | 1997 |
| CONFARTIGIANATO VICENZA | 2017 |

Consorzi:

| Nome |
|------|
| |

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

| Denominazione | Quota |
|---|------------|
| SOCIETA' COOPERATIVA SERVIZI ALL'AUTOGESTIONE A R.L. | € 310,00 |
| CONSORZIO PRISMA SOCIETA' COOP. CONSORTILE A R.L. | € 3.026,00 |
| BANCA POPOLARE ETICA | € 3.568,00 |
| VERLATA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A R.L. | € 26,00 |
| CENTO ORIZZONTO S.C.R.L. | € 246,00 |
| CONAI CONSORZIO NAZIONALE IMBALLAGGI | € 5,00 |
| ENERGINDUSTRIA CONSORZIO ENERGIA ASSINDUSTRIA VICENZA | € 100,00 |

Contesto di riferimento

Il servizio di inserimento lavorativo si colloca all'interno di un sistema territoriale che vede collegati Enti pubblici, privati e del privato sociale.

Gli Enti inviati principali sono le Aulss 7 e 8, che, tramite i S.I.L. e i Servizi per la disabilità, la salute mentale e le dipendenze, segnalano i candidati alle diverse tipologie di percorsi di formazione al lavoro. Nel territorio dell'Aulss 8 la mediazione tra Aulss e cooperativa è assunta dal Consorzio Prisma, che funge da filtro tra le richieste dell'Ente pubblico e delle cooperative, e, tramite la convenzione in essere, assume un ruolo di tutoraggio didattico dei percorsi avviati.

In alcuni casi viene coinvolto anche il Centro per l'Impiego di Schio-Thiene, quando è necessario ricercare profili maggiormente compatibili per persone con una disabilità di tipo fisico.

Un altro riferimento è costituito dai Comuni del territorio, che, tramite i Servizi Sociali, segnalano persone in situazione di svantaggio economico che potrebbero avvalersi di un percorso in cooperativa sia sul piano di una parziale risposta economica, sia per un rilancio nel mercato del lavoro.

In alcuni casi possono esserci collaborazioni con comunità terapeutiche, sia afferenti alle dipendenze che alla salute mentale, che propongono candidati il cui programma prevede lo sgancio dalla comunità residenziale e la progressiva immissione nel contesto territoriale, anche per quanto riguarda le attività occupazionali e lavorative.

A chi si rivolge direttamente alla cooperativa viene solitamente indicato un servizio di riferimento cui rivolgersi; alcune situazioni possono essere prese in carico direttamente dalla cooperativa, se compatibili con specifiche esigenze produttive presenti.

Storia dell'organizzazione

Nata come risposta al bisogno espresso da persone in situazione di disabilità e dalle loro famiglie, Verlata si costituisce come cooperativa sociale, nel tentativo di costruire percorsi concreti di solidarietà.

Nel tempo si strutturano due cooperative: Verlata (di tipo "A"), che offre servizi educativi ed assistenziali, e Verlata Lavoro (di tipo "B"), che propone percorsi di inserimento lavorativo, nell'ambito di servizi produttivi, per persone che vivono vari tipi di svantaggio. La distinzione giuridica non impedisce alle due cooperative di pensarsi comunque come un'unica realtà, identificata comunemente come "Verlata".

Le due cooperative hanno continuato e continuano tutt'ora a svilupparsi profondamente intrecciate in tutti gli aspetti lavorativi, educativi e nella condivisione di risorse, spazi, progettualità.

Nel tempo Verlata Lavoro ha rivolto la propria azione a quegli ambiti di disagio sociale emergente (dipendenze, carcere, psichiatria, richiedenti asilo, nuove povertà...) offrendo in particolare percorsi di integrazione e formazione lavorativa all'interno di vari settori produttivi (assemblaggio, falegnameria, manutenzione del verde, servizi cimiteriali, servizi informatici, ristorazione, fattoria sociale).

Verlata Lavoro si è sperimentata da qualche anno in alcuni progetti in ambito commerciale, in particolare tramite il negozio "*GustArti*" di Thiene, dove vengono commercializzati prodotti alimentari vicentini e manufatti artistici realizzati dagli utenti dei Centri Diurni della Cooperativa Verlata.

Sensibile alle tematiche ambientali e del consumo consapevole, la Cooperativa ha anche avviato il progetto "*Stop allo spreco*", per il recupero di eccedenze alimentari degli esercizi commerciali, riducendo lo spreco e trasformando lo stesso in risorsa di solidarietà.

Verlata Lavoro si è dotata di un sistema di gestione per la qualità e la sicurezza sul lavoro, che sostiene il proprio modello di impresa, garantendo le migliori condizioni di operatività per il perseguimento degli obiettivi e delle strategie delle cooperative, in un approccio che non solo garantisce il soddisfacimento dei requisiti normativi, ma guarda oltre la conformità e rilancia il sistema in ottica di miglioramento continuo e sviluppo organizzativo.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

| Numero | Tipologia soci |
|--------|-------------------------------------|
| 36 | Soci cooperatori lavoratori |
| 9 | Soci cooperatori volontari |
| 0 | Soci cooperatori fruitori |
| 2 | Soci cooperatori persone giuridiche |
| 0 | Soci sovventori e finanziatori |

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

| Nome e Cognome amministratore | Rappresentant e di persona giuridic a – società | Sesso | Età | Data nomina | Eventual e grado di parentela con almeno un altro compone nte C.d.A. | Numero mandati | Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità | Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili |
|-------------------------------|---|-------|-----|-------------|--|----------------|---|---|
| Giuseppe Barichello | No | M | 55 | 05/05/2018 | | 7 | | Presidente |
| Silvana Zanivan | No | F | 59 | 05/05/2018 | | 10 | | Vice Presidente |
| Gaetano Buson | No | M | 47 | 05/05/2018 | | 4 | | Consigliere |
| Maria Elisa Marini | No | F | 52 | 05/05/2018 | | 2 | | Consigliere |
| Gigliola Tuggia | No | F | 65 | 05/05/2018 | | 2 | | Consigliere |

Descrizione tipologie componenti CdA:

| Numero | Membri CdA |
|---------------|--|
| 5 | totale componenti (persone) |
| 2 | di cui maschi |
| 3 | di cui femmine |
| 0 | di cui persone svantaggiate |
| 5 | di cui persone normodotate |
| 2 | di cui soci operatori lavoratori |
| 1 | di cui soci operatori volontari |
| 0 | di cui soci operatori fruitori |
| 0 | di cui soci sovventori/finanziatori |
| 1 | di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche |
| 2 | Altro |

Modalità di nomina e durata carica

Modalità di nomina: rif. art. 26 Statuto redatto dal notaio Enrico Mele, rep. n. 77233

Durata carica: 3 esercizi

N. di CdA/anno + partecipazione media

N. CdA/anno: 9 - Partecipazione media: 100%

Tipologia organo di controllo

REVISORE LEGALE - periodo 1/1 - 19/06/2020

- Vanzan Maurizio

COLLEGIO SINDACALE dal 20/06/2020, composto da:

- Vanzan Maurizio, Presidente
- Giacomello Andrea, Sindaco
- Lanza David, Sindaco
- Fiorese Michele, Sindaco supplente
- Longo Andrea, Sindaco supplente

Assenza di incompatibilità di cui all'art. 2399 del Codice Civile

Dati Procuratori

| Nome e Cognome Procuratore | Sesso | Data nomina | Ruoli ricoperti |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|--|
| Lorenzi Luisa | F | 05/07/2010 | Legale Rappresentante ai sensi art. 3 c. 1 lett. m) L.R. Veneto 29/2007 e ss.mm.ii. – Attività di Somministrazione al pubblico di bevande e alimenti |

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

| Anno | Assemblea | Data | Punti OdG | % partecipazione | % deleghe |
|-------------|---------------------|-------------|---|-------------------------|------------------|
| 2018 | Assemblea ordinaria | 05/05/2018 | 1) Esame ed approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2017 comprensivo della nota integrativa; 2) Relazione del Collegio Sindacale; 3) Deliberazione in merito al risultato d'esercizio; 4) Rinnovo del Consiglio di Amministrazione; 5) Rinnovo dell'Organo di Controllo, | 83,00 | 0,00 |
| 2018 | Assemblea ordinaria | 12/11/2018 | 1) Revisione annuale ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220; 2) Proposta nuovo regolamento per la raccolta del risparmio presso i soci, | 53,00 | 0,00 |
| 2019 | Assemblea ordinaria | 11/05/2019 | 1) Esame ed approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2018 costituito dallo Stato Patrimoniale, Conto Economico e Nota Integrativa; 2) Relazione del Revisore Legale; 3) Deliberazione in merito al risultato d'esercizio. | 64,00 | 0,00 |
| 2020 | Assemblea ordinaria | 20/06/2020 | 1) Esame ed approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2019 costituito dallo Stato Patrimoniale, Conto Economico e Nota Integrativa; 2) Relazione del Revisore Legale; 3) Deliberazione in merito al risultato d'esercizio; 4) Determinazione del compenso dei componenti del Collegio Sindacale a cui attribuire le funzioni di controllo contabile; 5) Risoluzione consensuale dell'incarico di Revisore Legale; 6) Nomina dei componenti | 76,00 | 0,00 |

| | | | | | |
|------|---------------------|------------|--|-------|------|
| | | | del Collegio Sindacale | | |
| 2020 | Assemblea ordinaria | 14/12/2020 | 1) Proposta di costituzione di cooperativa plurima mediante fusione tra le cooperative Verlata e Verlata Lavoro; 2) Revisione annuale ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220. | 33,00 | 0,00 |

Oltre agli appuntamenti sopra descritti, che rivestono carattere formale, i soci si incontrano mensilmente in assemblea; questo appuntamento diventa occasione di informazione, confronto tra soci e raccolta di contributi che supportano le decisioni rispetto alle questioni strategiche che la cooperativa è chiamata ad affrontare.

Nel corso del 2020 i soci si sono ritrovati complessivamente 11 volte in assemblea, adottando le modalità previste dai protocolli per il contenimento della diffusione del Covid-19; sono quindi state sperimentate anche alcune assemblee in modalità videoconferenza.

La partecipazione media è stata del 49%.

I principali temi all'ordine del giorno nelle assemblee informali hanno riguardato i seguenti argomenti:

- Aggiornamento andamento attività di settori/servizi/progetti
- Aggiornamento politiche socio-sanitarie del territorio
- Politiche salariali
- Percorso di preparazione al rinnovo cariche del 2021
- Approfondimento situazione economica della cooperativa
- Approfondimenti sull'assetto giuridico e societario (prospettiva della cooperativa a scopo plurimo - organizzazione interna)
- Proposte formative.

Dalla sua costituzione la cooperativa propone ad ogni lavoratore di essere socio, portando il proprio contributo non solo in termini operativi e professionali, ma investendo nel progetto complessivo della Cooperativa, prendendo parte ai processi decisionali e collaborando alla gestione della vita lavorativa e sociale. Questa strutturazione apre alla corresponsabilità nella costruzione e gestione di un luogo di lavoro capace di esprimere i valori scelti, nel rispetto delle caratteristiche e delle competenze di ciascuno. Lo sforzo comune è finalizzato a sperimentare una forma di impresa realmente democratica e partecipata, anche attraverso appositi spazi e strumenti di confronto e partecipazione, in primis l'assemblea soci mensile, nonché negli incontri delle varie equipe di settore o di progetto.

La condivisione del patrimonio culturale comune, che delinea l'identità della cooperativa nel tempo, è rafforzato da regolari momenti formativi, sia di tipo professionale che propriamente sociale.

Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

| Tipologia Stakeholder | Modalità coinvolgimento |
|--|---|
| Personale | Riunione periodica di equipe del settore/progetto di appartenenza – momenti formativi – iniziative ricreative – incontro annuale per tutti i dipendenti |
| Soci | Assemblee soci - gruppi di lavoro - riunione periodica di equipe del settore/progetto di appartenenza – momenti formativi – iniziative ricreative – informazione costante tramite piattaforma “Agorà” |
| Utenti | Incontri periodici di verifica e aggiornamento – condivisione Progetto Personalizzato |
| Clienti: <ul style="list-style-type: none"> • enti invianti • aziende, privati cittadini, EE.PP. | <p>Stipula convenzioni per la regolamentazione del servizio – incontri periodici di programmazione e verifica del servizio svolto – condivisione Progetto Personalizzato dei singoli utenti</p> <p>Incontri – contatti telefonici</p> |
| Fornitori | Incontri – contatti telefonici |
| Pubblica Amministrazione | Incontri – inviti a eventi – presentazione documenti – partenariati su progetti |
| Collettività | Incontri/iniziative aperte alla cittadinanza – informazione tramite canali social Collaborazione con l'Associazione DoppiaVù |

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

| N. | Occupazioni | N. | Cessazioni |
|-----|--|----|---------------------------------------|
| 119 | Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento | 27 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 74 | di cui maschi | 17 | di cui maschi |
| 45 | di cui femmine | 10 | di cui femmine |
| 27 | di cui under 35 | 10 | di cui under 35 |
| 52 | di cui over 50 | 10 | di cui over 50 |

Assunzioni/Stabilizzazioni:

| N. | Assunzioni | N. | Stabilizzazioni |
|----|---------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 30 | Nuove assunzioni anno di riferimento* | 11 | Stabilizzazioni anno di riferimento* |
| 17 | di cui maschi | 7 | di cui maschi |
| 13 | di cui femmine | 4 | di cui femmine |
| 14 | di cui under 35 | 2 | di cui under 35 |
| 7 | di cui over 50 | 5 | di cui over 50 |

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Totale | 119 | 0 |
| Dirigenti | 0 | 0 |
| Quadri | 0 | 0 |
| Impiegati | 46 | 0 |
| Operai fissi | 73 | 0 |
| Operai avventizi | 0 | 0 |
| Altro | 0 | 0 |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| | In forza al 2020 |
|------------|-------------------------|
| Totale | 119 |
| < 6 anni | 72 |
| 6-10 anni | 14 |
| 11-20 anni | 19 |
| > 20 anni | 14 |

| N. dipendenti | Profili |
|----------------------|--|
| 119 | Totale dipendenti |
| 2 | Direttrice/ore aziendale |
| 2 | Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi |
| 7 | Capo ufficio / Coordinatrice/ore |
| 77 | operai/e |
| 1 | operatori/trici dell'inserimento lavorativo |
| 6 | cuochi/e |
| 24 | impiegato amministrativo |

| Di cui dipendenti Svantaggiati | |
|---------------------------------------|---|
| 42 | Totale dipendenti |
| 2 | di cui lavoratori con svantaggio soci della cooperativa |
| 40 | di cui lavoratori dipendenti con svantaggio |

Per le tipologie di svantaggio si rimanda al cap. 6 "Obiettivi e attività"

| N. Tirocini e stage | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 42 | Totale tirocini e stage |
| 42 | di cui tirocini e stage |
| 0 | di cui volontari in Servizio Civile |

Volontari

| N. volontari | Tipologia Volontari |
|---------------------|-------------------------------------|
| 9 | Totale volontari |
| 9 | di cui soci-volontari |
| 0 | di cui volontari in Servizio Civile |

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

| Ore totali | Tema formativo | N. partecipanti | Ore formazione pro-capite | Obbligatoria/ non obbligatoria |
|------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| 78 | Formazione tecnica di settore | 18 | 4,33 | No |
| 6 | Formazione amministrativo-contabile | 2 | 3,00 | No |
| 28 | Supervisione - gestione gruppi | 7 | 4,00 | No |
| 34 | Formazione sociale | 6 | 5,67 | No |

Formazione salute e sicurezza:

| Ore totali | Tema formativo | N. partecipanti | Ore formazione pro-capite | Obbligatoria/ non obbligatoria |
|------------|--|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| 32 | Sicurezza: formazione generale lavoratori | 8 | 4,00 | Si |
| 20 | Sicurezza: formazione specifica lavoratori rischio basso | 5 | 4,00 | Si |
| 40 | Sicurezza: formazione specifica lavoratori rischio medio | 5 | 8,00 | Si |
| 140 | Sicurezza: formazione specifica lavoratori rischio alto | 16 | 875,00 | Si |
| 14 | Sicurezza: formazione preposti | 2 | 7,00 | Si |
| 12 | Patentino fitofarmaci | 1 | 12,00 | Si |
| 12 | Primo soccorso | 3 | 4,00 | Si |
| 92 | Formazione segnaletica per lavoratore e preposto | 10 | 92,00 | Si |
| 88 | Uso attrezzature lavoro | 16 | 55,00 | Si |
| 3 | Uso defibrillatore | 1 | 3,00 | Si |

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

| N. | Tempo indeterminato | Full-time | Part-time |
|----|---------------------------------|-----------|-----------|
| 81 | Totale dipendenti indeterminato | 39 | 42 |
| 50 | di cui maschi | 30 | 20 |
| 31 | di cui femmine | 9 | 22 |

| N. | Tempo determinato | Full-time | Part-time |
|-----------|-------------------------------|------------------|------------------|
| 38 | Totale dipendenti determinato | 12 | 26 |
| 23 | di cui maschi | 8 | 15 |
| 15 | di cui femmine | 4 | 11 |

| N. | Stagionali /occasionali |
|-----------|------------------------------------|
| 0 | Totale lav. stagionali/occasionali |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |

| N. | Autonomi |
|-----------|----------------------|
| 0 | Totale lav. autonomi |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |

Natura delle attività svolte dai volontari

I soci volontari partecipano alla vita sociale della cooperativa e offrono un supporto nell'organizzazione di attività rivolte alla cittadinanza.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

| | Tipologia compenso | Totale Annuo Lordo |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| Membri Cda | Non definito | € 0,00 |
| Organi di controllo | Indennità di carica | € 3.925,00 |
| Dirigenti | Non definito | € 0,00 |
| Associati | Non definito | € 0,00 |

CCNL applicato ai lavoratori: **CCNL Cooperative sociali**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

€ 2.233,82 / € 1.254,60

| | RETRIB. LORDA MENSILE | RETRIB. LORDA ANNUA |
|-------------------------|------------------------------|----------------------------|
| RETRIBUZIONE MAX | € 2.233,82 | € 29.039,66 |
| RETRIBUZIONE MIN | € 1.254,60 | € 16.309,60 |
| | RAPPORTO | 1,78 |

Al fine di dare un'indicazione più rappresentativa del monte retribuzione di Verlata Lavoro S.C.S. si è utilizzato, come parametro di calcolo del differenziale retributivo, la retribuzione annua lorda normalizzata ad un tempo pieno equivalente, al netto degli scatti di anzianità. È stato utilizzato tale criterio vista l'alta percentuale di lavoratori aventi un contratto part-time.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'andamento dell'inserimento lavorativo nel corso del 2020 è stato segnato in modo pervasivo, come ogni realtà, dalla pandemia, con un blocco di diversi progetti nel periodo del lockdown e la loro progressiva ripresa nei mesi seguenti.

Al di là dell'impatto sul numero delle persone che abbiamo potuto accogliere, che ha avuto un calo significativo, ci sono alcuni aspetti importanti da sottolineare.

Il primo è la capacità di 'tenuta' dimostrata dalle persone inserite. Nonostante si tratti di situazioni di fragilità, spesso profonda, non ci sono state interruzioni dovute a crisi causate direttamente alla pandemia, né nel momento più acuto della chiusura, dove probabilmente ciascuno ha messo in gioco tutta la propria capacità di resilienza, né in seguito, quando si sono un po' allentate le 'difese' dal 'nemico esterno' e avrebbe potuto subentrare una reazione di rilassamento e di 'crollo' psicologico. Su questo punto va valorizzato il ruolo che ha avuto la cooperativa, sia come ambiente di lavoro, sia per il significato che assume nella vita delle persone inserite.

Da una parte, infatti, chi ha lavorato ha certamente potuto affrontare la criticità della situazione pandemica, con la sua carica di incertezza, di ignoto e di morte, trovando rassicurazione e sostegno nel ritmo e nel ruolo lavorativo, determinante sia sul piano della strutturazione del tempo della giornata – per molte persone altrimenti priva di punti di riferimento – che sulla possibilità di svolgere attività che restituiscono al soggetto un'immagine di competenza e di 'senso'.

Dall'altra parte, per molti la cooperativa rappresenta l'unico ambiente frequentato, oltre a quello familiare, e diventa quindi anche contenitore di socialità, di affetti, di riferimenti, ordine e organizzazione per la propria vita. Il fatto di avere mantenuto la relazione con le persone inserite durante il lockdown ha dato continuità a questo 'ruolo' e in parte ha potuto aiutarle, assieme alle famiglie con cui siamo venuti in contatto, a contenere la carica di angoscia mossa dalla vicenda pandemica e dall'inevitabile eco mediatica di immagini e informazioni continue, a volte anche contraddittorie. A questo va aggiunto che nonostante la diminuzione della nostra capacità di accoglienza legata alla fluttuazione delle commesse lavorative, non abbiamo interrotto nessun percorso e quindi nessuno è rimasto a casa direttamente a causa del Covid.

La convivenza con la pandemia e i vissuti personali e relazionali emersi in questo contesto hanno spinto ad aprire nuovi sguardi sulla vita delle persone, al di là del loro percorso lavorativo. Questo movimento ha accompagnato l'attivazione di un processo di ripensamento e di ricollocamento dell'inserimento lavorativo all'interno di un'ottica e di una concezione più ampia di territorio e di servizio alla persona, dove la formazione al lavoro si può connettere e integrare con il progetto di vita di ciascuno e con un insieme di interventi volti a implementare le autonomie personali e la capacità di relazionarsi nel proprio ambiente. Questo è ciò che è accaduto anche su un piano 'operativo', con l'attivazione di alcuni progetti di intervento domiciliare che sono stati richiesti alla cooperativa dal Centro di Salute Mentale di Thiene, a favore di persone già seguite sul piano lavorativo, che ha permesso di creare una connessione virtuosa tra le équipes dei tutor e dei servizi domiciliari, con il coinvolgimento concreto di due tutors in questi progetti. La presenza della responsabile dei Servizi Domiciliari nelle riunioni del tutoraggio, cominciata quest'anno, ha lo scopo di stimolare e monitorare questo processo di ripensamento e connessione tra servizi

alla persona e sguardo al territorio, con la prospettiva di una progressiva assunzione di funzione di responsabilità di questo nuovo e più ampio ambito educativo.

Scendendo nei dettagli, di seguito riportiamo le tabelle che fotografano l'andamento numerico degli inserimenti lavorativi, dove il dato che risalta è, come anticipato, la diminuzione del numero delle persone che abbiamo potuto accogliere a causa della pandemia. Quest'anno abbiamo anche evidenziato a parte il numero dei progetti di persone svantaggiate non direttamente seguiti dall'équipe di tutoraggio e spesso inseriti in servizi esterni alla cooperativa; si tratta di contratti di assunzione a tempo determinato.

| NUMERO INSERIMENTI | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Persone inserite nell'anno | 80 | 90 | 94 | 106 | 88 (96*) |
| Progetti attivati nell'anno | 84 | 94 | 101 | 119 | 94 (102*) |
| Nuovi inserimenti | 38 | 39 | 46 | 46 | 18 |
| Uscite | 32 | 38 | 34 | 42 | 32 |
| In corso al 31/12 | 48 | 53 | 62 | 64 | 59 |

* comprese 8 assunzioni extra tutoraggio

| EFFETTI/ESITI PROGETTI | Inserimenti lavorativi in Azienda | Inserimenti in altre cooperative | Interruzioni | Fine Progetto | LPU |
|-------------------------------|--|---|---------------------|----------------------|------------|
| 2016 | 5 | 1 | 6 | 16 | 4 |
| 2017 | 3 | 2 | 12 | 17 | 4 |
| 2018 | 5 | 0 | 4 | 15 | 6 |
| 2019 | 9 | 1 | 17 | 7 | 8 |
| 2020 | 5 | 1 | 7 (2*) | 15 | 1 |

* decessi

Effetti/esiti. Sei persone hanno transitato in azienda, due in possesso dell'invalidità sono state accompagnate dai Servizi di Inserimento Lavorativo, altre quattro hanno invece trovato occupazione autonomamente, anche perché senza invalidità. Una settima è stata inserita dai servizi in un'altra cooperativa che poteva utilizzare lo strumento dell'assunzione. È sempre più evidente la difficoltà dei servizi di riuscire a individuare aziende esterne per l'inserimento di persone con disabilità (cioè con la legge 68) e le stesse imprese spesso non conoscono le caratteristiche e le potenzialità di questi soggetti, intendendoli più come personale per il quale trovare nicchie di mansioni non qualificate, tipo pulizie, invece che risorse da poter collocare nella normale produzione. Un fenomeno relativamente nuovo è che in alcune occasioni siamo stati contattati direttamente da aziende con l'obbligo dell'assunzione, che ci hanno conosciuto per iniziative come Gustarti o per qualche altro servizio lavorativo svolto, con la richiesta di candidare per loro nostri inserimenti con legge 68. È capitato che, in accordo con il Silas, abbiamo anche segnalato all'azienda la persona che pensavamo adatta. Anche se l'esito non è stato 'positivo', nel senso che al contatto intercorso non è seguito un rapporto di lavoro, questo iter 'anomalo' evidenzia ulteriormente, da un lato, le difficoltà presenti nel sistema generale dell'inserimento lavorativo; dall'altro ci interroga su alcune

funzioni, come quella di un contatto maggiore con le aziende del territorio e di un possibile compito di accompagnamento in ditta delle persone inserite, sulle quali in passato si era discusso anche a livello consortile. Potrebbe essere un tema da riprendere nell'attuale riorganizzazione del tutoraggio all'interno di una maggiore attenzione e consapevolezza del nostro ruolo nel territorio.

| TIPOLOGIA CONTRATTI <i>(esclusi soci lavoratori)</i> | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tempi indeterminati | 15 | 14 | 14 | 18 | 24 |
| Tempi determinati | 10 | 10 | 10 | 8 | 12* |
| Tempi determinati extra tutoraggio | / | / | / | / | 8 |
| Tirocini di inserimento lavorativo | 38 | 47 | 52 | 63 | 42 |
| Occupazionali | 15 | 17 | 18 | 20 | 11 |
| LPU | 4 | 5 | 6 | 8 | 5 |

* compresi 4 contratti che poi sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato

Le tipologie di contratto. L'aumento dei contratti di assunzione a tempo indeterminato: per quattro persone è stata pensata una stabilizzazione in cooperativa, per motivi di età e di difficile collocamento all'esterno, a fronte di una sufficiente funzionalità lavorativa, oltre che per caratteristiche relazionali che richiedono preferibilmente l'inserimento in un ambiente protetto. Sicuramente questo passaggio ha avuto un'influenza positiva nel progetto di vita di queste persone, rafforzando le basi economiche per una sufficiente autonomia personale e familiare. Pur nell'attenzione al contenimento dei costi dei settori, è stato deciso di ritoccare anche l'importo delle borse lavoro dei tirocinanti, compensando le eventuali differenze legate alle diverse politiche dei servizi e riconoscendo una quota aggiuntiva a carico della cooperativa in caso di aumento dell'orario. La possibilità di offrire maggior dignità alle persone che accogliamo, anche sul piano economico, resta un tema prioritario, ovviamente temperando le difficoltà di sostenibilità economica dei settori produttivi.

| TIPOLOGIA SVANTAGGIO | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Disabilità | 19 | 22 | 23 | 20 | 15 |
| Dipendenze | 14 | 12 | 13 | 18 | 18 |
| Psichiatria | 20 | 29 | 30 | 34 | 32 |
| Soggetti deboli | 12 | 8 | 11 | 12 | 8 |
| Lavori Pubblica Utilità | 4 | 5 | 6 | 8 | 5 |
| Carcere | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| Richiedenti asilo | 9 | 10 | 9 | 10 | 7 |

Le tipologie di svantaggio. Il numero più alto di persone accolte continua a riguardare come invianti i servizi di salute mentale. Durante il 2020, dopo il primo progetto partito nel 2019, sono stati attivati su richiesta del Centro di Salute Mentale di Thiene tre interventi domiciliari, uno relativo a una persona già inserita in laboratorio con un progetto occupazionale, e due per pazienti per i quali il servizio ha ritenuto che avessimo educatori adatti per la tipologia di intervento. Il fatto interessante e importante è che il servizio ha individuato Verlata, accanto

ad altre cooperative che collaborano specificatamente e storicamente con la psichiatria, come un ente in grado di prendersi cura dei pazienti con questo tipo di fragilità, e le verifiche svolte hanno confermato la qualità dei percorsi svolti. Certamente questo ci richiede un impegno particolare alla formazione continua su questa area, sia per chi lavora in laboratorio a diretto contatto con gli inserimenti, sia per chi segue le persone a livello di colloqui e di progetti domiciliari, che rientrerà nel prossimo piano formativo. La salute mentale si pone comunque come uno spazio che ci interroga come possibili soggetti attivi di progettazione e intervento riabilitativo e sociale.

Ancora delle considerazioni sull'équipe e sullo stato dell'arte del tutoraggio nei settori produttivi.

Rispetto all'équipe, l'inserimento un nuovo tutor, dopo quella ormai stabilizzata, ha permesso di migliorare ulteriormente l'attenzione ai progetti personalizzati e agli obiettivi a breve e medio termine, arrivando a colmare il gap tra numero e impegno educativo richiesto dagli inserimenti lavorativi e l'effettiva difficoltà di monitoraggio da parte dei tutor educativi in termine di tempo disponibile.

Con la riduzione di alcuni impegni esterni è stata poi strutturata una presenza stabile di due tutor all'interno nel settore degli assemblaggi, dove sono maggiori il numero e la complessità delle persone inserite. La loro presenza ha permesso da un lato un miglior monitoraggio dei percorsi e una modalità di confronto con gli operatori che ha condotto a una differenziazione delle postazioni lavorative più mirate agli obiettivi attuali del progetto. Dall'altro è risultata preziosa anche come riferimento per i nuovi operatori arrivati in settore, avvicinando la loro necessità di una formazione sul piano 'educativo'. Chiaramente i contrattempo quotidiani, i contatti con gli enti esterni e le emergenze relative agli inserimenti lavorativi, spesso non rendono continua a produzione, ma certamente riducono le soste che sarebbero altrimenti a carico degli altri operatori del settore.

Rispetto agli altri settori produttivi, continua il ragionamento su un modello di tutoraggio 'specifico' a seconda delle caratteristiche di ciascuno. I tutor educativi sono presenti nelle riunioni delle diverse équipes, dove ci sono inserimenti, momenti particolarmente preziosi per favorire il confronto sui progetti e condividere la ricchezza dei diversi punti di vista dei soci. L'obiettivo resta quello di implementare il coinvolgimento degli operatori, i tutor aziendali, nei progetti e nella capacità di intervenire nelle diverse situazioni che si vengono a creare. Particolare attenzione meritano i settori e gli operatori che lavorano all'esterno della sede della cooperativa, a stretto contatto o in coppia con le persone inserite, e quindi più esposti alle varie problematiche presenti nella relazione con le persone che accogliamo.

A conclusione della relazione vogliamo ricordare due persone che sono mancate durante lo scorso anno, per le quali la vicinanza dei colleghi di lavoro e il loro accompagnamento sono stati certamente significativi negli anni scorsi e nel loro ultimo tratto di strada.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Introduzione a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa

I risultati del bilancio 2019 ci hanno fatto iniziare il 2020 fiduciosi nell'aver intrapreso un percorso di consolidamento che avrebbe garantito a Verlata Lavoro una maggior stabilità.

Le cose nella realtà sono andate diversamente.

La pandemia ha rivoluzionato i nostri programmi e ci ha costretti a riorganizzare i servizi, a individuare nuove strategie per non perdere fatturato e garantire a tutti, operatori e persone fragili inserite nel nostro contesto lavorativo, un posto sicuro.

Alla fine di questo 2020 possiamo dire che siamo riusciti a difenderci e ad ottenere un risultato che, pur mettendo in evidenza le difficoltà del momento, esprime la capacità di non arrenderci alle avversità.

Mettendo insieme le diverse attività produttive complessivamente chiudiamo l'anno con una perdita di 34.490 euro.

Gli aiuti che in diverse forme sono arrivati dallo Stato ci hanno permesso di contenere i costi dettati dalla pandemia e di pensare a nuovi investimenti.

I contributi messi in campo da "Industria 4.0" che abbiamo iniziato ad utilizzare nel 2020 ci stanno oggi prospettando la possibilità di andare a rinnovare il patrimonio mobiliare fatto di automezzi, macchinari, attrezzature, per rendere il nostro lavoro più agile, più sicuro e più competitivo.

Andando nel dettaglio dello **Stato Patrimoniale** sono da evidenziare:

tra le **Attività**:

- le **immobilizzazioni** che si arricchiscono di un nuovo pantografo in falegnameria, di una macchina per l'imballaggio e di mezzi e attrezzature per il verde, la cucina e l'informatico;
- i **Crediti** e la **Liquidità** che aumentano per un incremento del fatturato negli ultimi mesi dell'anno grazie in particolare alla campagna Gustarti, che da qualche anno realizziamo in collaborazione con l'Associazione Artigiani.

Tra le **Passività**:

- il **Fondo TFR** si riduce di 18.489 euro: il risultato è dato dalla differenza tra l'incremento delle quote annuali dei lavoratori che hanno scelto di lasciare il TFR in cooperativa e le quote liquidate ai lavoratori che si sono dimessi, alcuni dei quali per il raggiungimento della pensione;
- i **Debiti** aumentano, in particolare per un finanziamento bancario richiesto per far fronte all'acquisto di due macchinari. Per l'operazione si è fatto ricorso alla legge "Nuova Sabatini" che, a fronte di un finanziamento rimborsabile in 5 anni, prevede un contributo per l'abbattimento degli interessi passivi.

La perdita riduce il valore del **Patrimonio** che a fine anno risulta essere di 396.894 euro. Questo valore è dato dalla somma dei risultati dei singoli esercizi che per Verlata Lavoro corrispondono all'anno solare.

Quanto è avvenuto nel 2020 lo leggiamo attraverso il **Conto Economico**.

In Verlata Lavoro la pandemia ha pesato economicamente ed ha avuto effetti diversi nei singoli settori.

Negli **Assemblaggi** e in **Falegnameria** il lockdown dall'ultima settimana di marzo fin tutto il mese di aprile e una ripresa progressiva nei mesi successivi hanno determinato un consistente calo del fatturato.

Il ricorso alla CIG ha attutito in parte gli effetti economici ed entrambi i settori, pur chiudendo con un margine di produttività positivo, rilevano a fine anno un consistente calo del margine di settore: Assemblaggi – 35%, Falegnameria -45%.

Diversamente, il settore del **Verde** ha interrotto per un breve periodo la propria attività e grazie all'acquisizione di nuove commesse nel corso dell'anno è riuscito ad aumentare il proprio fatturato del 10% con una ripercussione positiva nel margine di settore che ha registrato un + 47%.

Anche la **Fattoria** ha visto aumentare notevolmente il proprio volume di fatturato con un + 77%. La consegna a domicilio delle borse di verdura ha permesso di farci conoscere nel territorio ed ha ampliato la cerchia di clienti; ha anche migliorato il risultato di settore che continua però ad essere in perdita, perché l'aumento del fatturato ha determinato un altrettanto consistente aumento dei costi.

Il settore **Informatico** ha ampliato la propria attività fornendo servizi di supporto per la gestione della pandemia all'ULSS 7 Pedemontana. Il fatturato è aumentato con un + 10%, così come il margine di settore con un + 16%.

Il **Negozi** a Thiene è dovuto rimanere a lungo chiuso, ma si è ripreso a fine anno con la campagna Gustarti. Ditte che a fine anno non hanno potuto realizzare la consueta cena aziendale hanno dirottato le risorse in cesti natalizi e questo ha permesso un aumento del fatturato del 22%, con un conseguente incremento del risultato di settore.

L'attività che non si è mai fermata e che in particolare nel periodo di lockdown ha visto un consistente aumento è stata **Stop allo spreco**, il progetto di recupero delle derrate alimentari.

L'attività svolta in collaborazione con l'Associazione Da Spreco a Risorsa ha visto un aumento dei propri ricavi riuscendo anche ad intercettare contributi sia a sostegno dell'attività ordinaria, sia per l'acquisto di attrezzature. Chiude l'esercizio con un margine produttivo che raddoppia rispetto al 2019.

Il settore più colpito dagli effetti negativi della pandemia è stato quello della **Ristorazione**. La chiusura delle mense scolastiche a febbraio e una riduzione dei pasti alle mense aziendali, così come la chiusura della mensa interna per i centri diurni di Verlata, hanno determinato un drastico calo di fatturato con un conseguente aumento della perdita.

Il 2020 doveva essere l'anno in cui avevamo immaginato di raggiungere un equilibrio economico in questo settore; quanto accaduto ci ha costretti invece a cercare nuove strade per poter mantenere in vita il servizio.

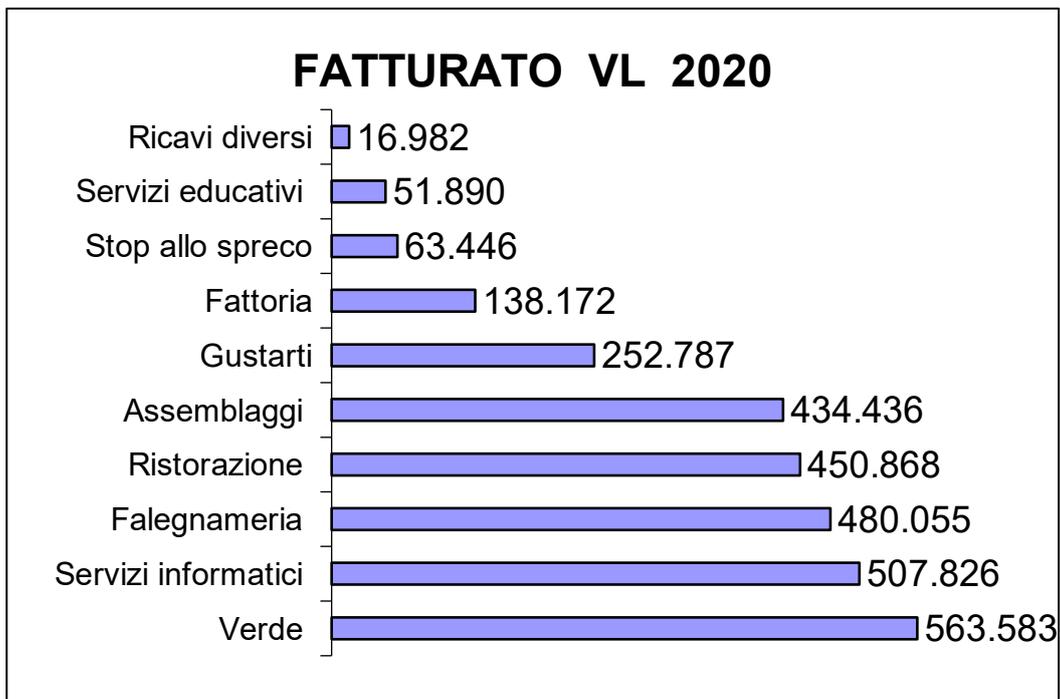
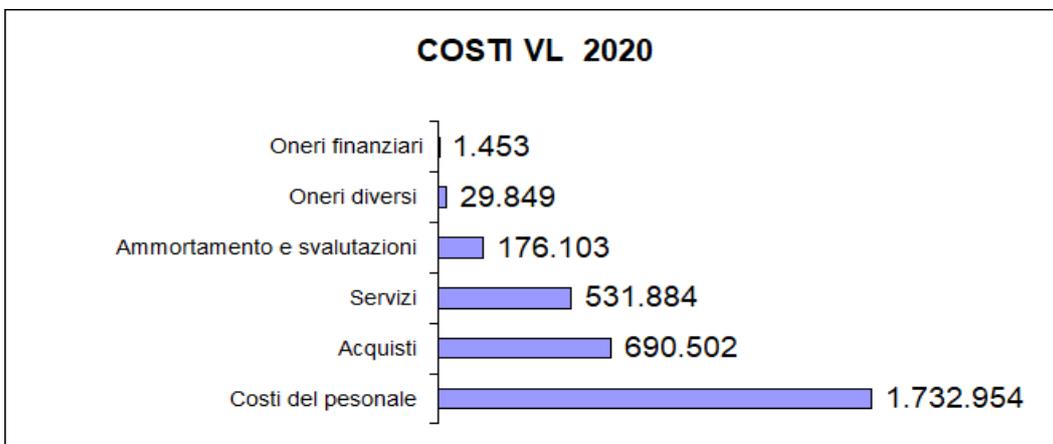
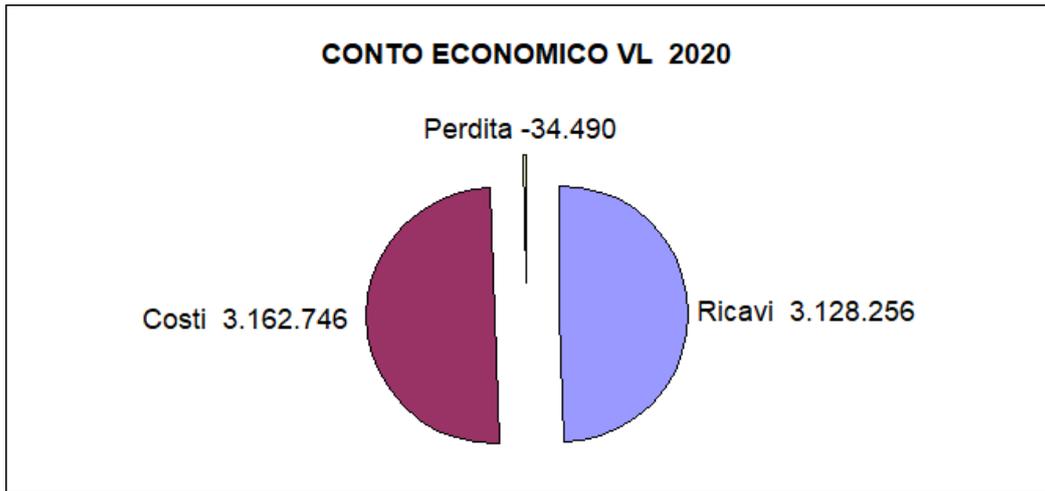
Verlata Lavoro chiude il 2020 con una perdita di 34.490 euro. E' sicuramente un risultato negativo ma poteva essere ben peggiore. La ripresa nella seconda parte dell'anno, con un aumento del fatturato che si sta confermando in questi primi mesi del 2021, fanno sperare in prospettive migliori.

VERLATA LAVORO Società cooperativa Sociale a R.L.
Stato Patrimoniale
ATTIVO

| | 31/12/2020 | 31/12/2019 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| IMMOBILIZZAZIONI | | |
| IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI | | |
| Spese su fabbricati di terzi | 215.855 | 245.214 |
| IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI | | |
| Fabbricati | 255.081 | 269.163 |
| Impianti e Macchinari | 204.793 | 117.130 |
| Attrezzature | 103.560 | 121.129 |
| Altri Beni | 193.717 | 159.155 |
| IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE | | |
| Partecipazioni | 7.281 | 7.281 |
| TOTALE IMMOBILIZZAZIONI | 980.286 | 919.072 |
| ATTIVO CIRCOLANTE | | |
| RIMANENZE FINALI | 57.318 | 76.661 |
| CREDITI | | |
| Crediti verso Clienti | 987.438 | 923.650 |
| Fondo svalutazione Crediti | - | 11.791 |
| Altri Crediti | 133.623 | 140.821 |
| | 1.109.271 | 1.052.680 |
| DISPONIBILITA' LIQUIDE | | |
| C/C Bancari | 242.796 | 166.320 |
| C/C Postale | 2.502 | |
| Cassa | 3.878 | 4.382 |
| | 249.177 | 170.702 |
| TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE | 1.415.766 | 1.300.043 |
| RATEI E RISCONTI | | |
| Risconti Attivi | 11.209 | 12.905 |
| TOTALE RATEI E RISCONTI | 11.209 | 12.905 |
| TOTALE ATTIVO | 2.407.261 | 2.232.019 |

| STATO PATRIMONIALE PASSIVO | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | 31/12/2020 | 31/12/2019 |
| PATRIMONIO NETTO | | |
| Capitale | 12.990 | 15.205 |
| Riserva Legale indivisibile | 166.919 | 159.161 |
| Riserva Statutaria | 251.475 | 234.149 |
| PERDITA / UTILE D'ESERCIZIO | - 34.490 | 25.860 |
| TOTALE PATRIMONIO NETTO | 396.894 | 434.374 |
| FONDO RISCHI PER RINNOVO CCNL | | - |
| FONDO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO | 620.853 | 639.342 |
| DEBITI | | |
| Debiti verso soci per finanziamenti | 304.000 | 294.000 |
| Debiti verso banche per finanziamenti | 125.842 | - |
| Debiti verso Fornitori | 406.913 | 337.567 |
| Debiti Tributarî | 37.944 | 40.034 |
| Debiti verso Istituti Previdenziali | 64.626 | 66.846 |
| Altri Debiti | 160.225 | 163.166 |
| TOTALE DEBITI | 1.099.550 | 901.612 |
| RATEI E RISCONTI | | |
| Ratei Passivi | 4.929 | 4.929 |
| Risconti Passivi | 285.035 | 251.762 |
| TOTALE RATEI E RISCONTI | 289.964 | 256.691 |
| TOTALE PASSIVO | 2.407.261 | 2.232.019 |

| CONTO ECONOMICO | | |
|--|----------------------|------------------|
| | 31/12/2020 | 31/12/2019 |
| VALORE DELLA PRODUZIONE | | |
| RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI | 2.940.362 | 3.037.528 |
| VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI SEMILAVORATI | | 9.752 |
| ALTRI RICAVI | 187.636 | 116.939 |
| TOTALE A | 3.127.998 | 3.164.219 |
| COSTI DELLA PRODUZIONE | | |
| MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE DI CONSUMO E MERCI | - 671.160 - | 664.744 |
| SERVIZI | - 519.873 - | 484.626 |
| GODIMENTO BENI DI TERZI | - 12.010 - | 17.319 |
| COSTI PER IL PERSONALE | - 1.732.954 - | 1.764.275 |
| AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI | - 176.103 - | 163.848 |
| VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIALI | - 19.342 - | 6.869 |
| ONERI DIVERSI DI GESTIONE | - 29.849 - | 35.618 |
| TOTALE B | - 3.161.292 - | 3.137.298 |
| DIFFERENZA TRA VALORE PRODUZIONE E COSTI | - 33.294 | 26.921 |
| PROVENTI E ONERI FINANZIARI | | |
| PROVENTI FINANZIARI | 258 | 411 |
| ONERI FINANZIARI | - 1.453 - | 1.473 |
| TOTALE C | - 1.195 - | 1.062 |
| RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE | - 34.490 | 25.860 |
| IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO | 0 | 0 |
| PERDITA / UTILE D'ESERCIZIO | - 34.490 | 25.860 |



Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

| <i>Ricavi e provenienza</i> | 2020 |
|---|-------------|
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 18.225 € |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | 417.631 € |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento | 149.374 € |
| Ricavi da Privati-Imprese | 1.571.343 € |
| Ricavi da Privati-Non Profit | 0 € |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative | 783.788 € |
| Ricavi da altri | 39.745 € |
| Contributi pubblici | 120.257 € |
| Contributi privati | 27.893 € |

Valore della produzione:

| | 2020 |
|--|-------------|
| Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE) | 3.127.998 € |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020:

| | 2020 | |
|---------------------------|-------------|---------|
| Incidenza fonti pubbliche | 556.114 € | 17,78 % |
| Incidenza fonti private | 2.422.510 € | 82,22 % |

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Introduzione a cura del Responsabile area Risorse Umane e Cultura

Il 2020 è stato davvero un anno particolare; se la ripresa dopo i mesi di totale chiusura ha visto tutti ricominciare piano piano il proprio lavoro, distanze, cluster, mascherine, impossibilità di fare riunioni e assemblee in presenza hanno pesato sulla normale relazionalità della compagine sociale, per i soci e gli altri lavoratori dipendenti, e, ancor più, per gli inserimenti lavorativi e tutte le persone portatrici di disabilità.

Si sono cercate così altre strade per continuare a tessere i rapporti indispensabili nel lavoro sia educativo che produttivo, pur nell'inevitabile riduzione della partecipazione diretta. Si è cercato di mantenere qualche appuntamento formativo, sia comune, sia dei singoli settori, indispensabile nel lavoro di cura di persone ancor più fragili a causa della pandemia.

La ripresa graduale delle verbalizzazioni in Agorà, non ancora a regime, ha cercato di garantire l'indispensabile informazione che deve poter raggiungere tutti.

Le attività con il territorio hanno avuto una drastica riduzione, se non addirittura una sospensione (volontari, giovani, visite delle scuole...).

Per contro, l'attività svolta da chi si occupa più direttamente di comunicazione ha aiutato e non perdere il contatto con l'esterno.

La necessità di proseguire nelle linee strategiche e operative che la cooperativa si era data ha costretto a guardare avanti, anzi, ha richiesto ancor più energia e creatività. Le progettualità da tempo avviate, e le nuove in fase di attuazione, hanno chiesto inoltre nuove assunzioni di personale. E sono state molte, molte davvero e in poco tempo.

Se a inizio 2020 erano con noi da pochi mesi nuovi colleghi in comunità (che poi non abbiamo quasi più potuto incontrare!), in autunno è iniziata la ricerca di altre figure necessarie sia in ambiti trasversali come la manutenzione, sia per sostenere progetti impegnativi nell'ultima parte dell'anno come GustArti.

Ma sono stati soprattutto i primi mesi del 2021 a vedere un'esplosione di presenze, che da una parte hanno portato in cooperativa forze nuove e giovani, dall'altra chiedono un impegno di integrazione non semplice, proprio per il grosso numero e per la velocità che questa selezione ha richiesto.

Persone nuove in falegnameria e in informatico, ora anche in ufficio, ma soprattutto tanta gente nuova in assemblaggio per la linea Sicon. Non solo, questa linea ha chiesto anche di avere per mesi personale distaccato presso di noi, che non sarà facile integrare e rendere in qualche modo partecipe di quanto vive ed è una cooperativa.

Pur nella grande fiducia verso giovani che si affacciano per scelta al lavoro sociale, preoccupa il poco tempo a disposizione per un accompagnamento iniziale adeguato. Ciò richiederà una fase di valutazione particolarmente attenta. La cura nella formazione dei nuovi operatori è fondamentale, così come si vorrebbe poter dare maggior attenzione ad ogni singolo percorso individuale, fino a coloro che vivono il tempo che avvicina al pensionamento o chi attraversa periodi di malattia, dove possono affacciarsi maggiori difficoltà. E non va dimenticata la categoria dei "dipendenti", che si corre il rischio di lasciare troppo ai margini.

Sempre più essenziale è il rapporto di stretta collaborazione tra il responsabile delle risorse umane, i capi settore, i coordinatori, in una sinergia indispensabile sia per la crescita personale di ciascuno, sia per una buona operatività professionale.

E' essenziale non solo/non tanto ciò che si può trasmettere a chi arriva, ma soprattutto è necessario creare spazi di ascolto delle nuove istanze e modalità di approccio al lavoro che arrivano da chi è entrato in cooperativa negli ultimi anni. Emerge un appello a rideterminare le motivazioni al lavoro sociale che sempre ci appassiona, ma che forse oggi abbisogna anche di nuovi linguaggi e spazi di espressione. Per questo si auspica di continuare e di riprendere le attività culturali, sia interne, sia rivolte al territorio, che sono la struttura portante di chi lavora nel Terzo settore.

Le "risorse umane" sono il vero patrimonio di Verlata e nessuna di queste risorse può essere sprecata o non ben valorizzata. L'augurio è di riuscire a "raccontarci" anche all'esterno sempre più come una realtà che crede e si impegna per coloro che hanno la vita fragile, ma anche per l'ambiente che abitiamo, perché la nostra sia un'azione di giustizia e perciò stesso con una valenza profondamente politica.

"A che cosa ci votiamo?" (ci chiedeva lo scorso anno Marco Vincenzi), più che mai in questi tempi di "Impetuosi venti immobili" (come dice Andrea Pese); proveremo a ridirlo, perché prosegua il percorso di Verlata, unica e plurima.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Verlata vuole essere uno spazio aperto dove sperimentare stili di vita di condivisione e solidarietà, dove orientarsi verso scelte eque, sobrie e sostenibili per le persone e la comunità locale. È luogo di lavoro autogestito, è luogo educativo. Vuole essere spazio di cittadinanza e di partecipazione attraverso:

- Volontariato

Nei molteplici servizi il lavoro degli operatori è periodicamente arricchito dalla presenza di volontari che collaborano alla costruzione di una quotidianità inclusiva. La collaborazione riguarda sia i servizi socio-educativi che quelli produttivi.

L'Associazione DoppiaVù, tramite i suoi volontari, collabora con Verlata nella gestione di alcune attività/progetti, in particolar modo:

- 1) nei servizi educativi, dove i volontari affiancano gli operatori a sostegno dell'impegno educativo e lavorativo dei ragazzi, rendendo anche possibile la gestione dei soggiorni estivi.
- 2) nel gruppo "Nonsolono", che propone alcune importanti iniziative che garantiscono una maggiore integrazione sociale delle persone con disabilità del territorio, molte delle quali accolte in Cooperativa, ed una migliore gestione del tempo libero.
- 3) nel Progetto Snorky, che si avvale di una rete di famiglie "aperte" che, volontariamente e coordinate dagli operatori della cooperativa, accolgono nel tempo libero un minore in situazione di disabilità, promuovendo così la cultura della solidarietà presso la comunità territoriale.

- Servizio Civile

I progetti di servizio civile offrono la possibilità ai giovani di svolgere un anno di volontariato in Cooperativa, affiancando le persone accolte e gli operatori nella gestione dei servizi educativi.

Verlata ospita progetti di:

- Servizio Civile Regionale, in collaborazione con il Cnca Veneto
- Servizio Civile Internazionale, in collaborazione con l'Associazione InCo, per giovani tedeschi

- Spazio Giovani

Propone percorsi di condivisione e piccole esperienze di volontariato rivolte ai giovani del territorio, per approfondire tematiche relative ai diritti universali dell'uomo, alla cooperazione sociale, alla centralità della persona nell'intervento educativo e ai percorsi propedeutici al lavoro.

Queste esperienze si concretizzano attraverso la condivisione della quotidianità con le persone inserite nei diversi servizi, lavorando insieme, favorendo incontri e nuove relazioni. Durante il periodo estivo sono proposti ai giovani delle scuole superiori anche dei percorsi a tema.

La cooperativa inoltre è ente accreditato per l'Alternanza Scuola Lavoro.

- Spazio Scuola

È attiva da anni una collaborazione con alcuni Istituti professionali, Enti di formazione ed Università, che permette ai futuri educatori/operatori di sperimentarsi attraverso tirocini nel contesto della cooperazione sociale.

Con i vari istituti scolastici (scuole primarie e secondarie) inoltre, si organizzano percorsi per promuovere e sensibilizzare alla cittadinanza attiva e responsabile, con particolare riferimento al mondo del disagio e della disabilità. Per questo ogni anno si risponde alla richiesta di visite guidate alla cooperativa, con una particolare attenzione alle scuole del paese.

- Proposte culturali

L'impegno di formazione e di approfondimento, anche in ambiti non strettamente inerenti la vita della cooperativa, sono un'opportunità offerta ai soci, ai volontari e alla cittadinanza per crescere in consapevolezza e cittadinanza. Si propongono a questo scopo incontri e percorsi su varie tematiche, consapevoli che la cultura è vitale per il "benessere" sociale. L'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ha limitato e molto spesso annullato le attività rivolte all'esterno o che prevedevano il coinvolgimento di soggetti esterni alla cooperativa.

Questi i dati relativi alle attività di collaborazione con il territorio svolte nel 2020:

Volontariato:

- n° 12 volontari coinvolti nei servizi della cooperativa, per un totale di 79 presenze

Proposte culturali:

- n° 1 incontro per soci e lavoratori con Marco Vincenzi dal titolo "*Nel tempo del Covid: a chi/a cosa votarsi?*" (videoconferenza)

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

1) Consiglio di Amministrazione:

- Numero annuo di incontri del CdA: 9

- Partecipazione media: 100%

I Consiglieri, inoltre, si riuniscono informalmente, con cadenza regolare, per approfondire argomenti relativi alla gestione del bilancio sociale come di seguito riportato.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- Affidamento incarichi interni
- Aggiornamento progetti/attività
- Approvazione piani operatività
- Definizione assetto giuridico
- Definizione assetto organizzativo
- Definizione politiche socio-sanitarie della cooperativa
- Deliberazioni relative ad acquisti/investimenti straordinari superiori a € 1.000,00
- Elaborazione proposte di politica salariale
- Monitoraggio e verifica delle attività
- Monitoraggio clima interno della base societaria
- Preparazione assemblee soci e incontri con il Consiglio Allargato
- Predisposizione dati economici - bozze di bilancio
- Definizione rapporti con il territorio
- Definizione rapporti istituzionali

2) Assemblea dei soci:

- Numero annuo di incontri: 2

- Partecipazione media: 69%

I soci, inoltre, si riuniscono informalmente, con cadenza mensile; questo appuntamento diventa occasione di informazione, confronto tra soci, raccolta di contributi a supporto delle decisioni su questioni strategiche.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- Aggiornamento andamento attività di settori/servizi/progetti
- Aggiornamento politiche socio-sanitarie del territorio
- Politiche salariali
- Percorso di preparazione al rinnovo cariche del 2021
- Approfondimento situazione economica della cooperativa
- Approfondimenti sull'assetto giuridico e societario (prospettiva della cooperativa a scopo plurimo - organizzazione interna)
- Proposte formative.

Informazioni sulle certificazioni in possesso dell'Ente

Nel corso degli anni, il sistema di gestione della qualità ha sempre più rivestito un ruolo di monitoraggio e tenuta sotto controllo dei processi della cooperativa, coinvolgendo maggiormente i settori certificati, ma anche tutti quei processi che definiamo trasversali.

Lo scorso anno con l'aiuto di una consulenza esterna è stato effettuato un percorso per integrare il sistema qualità con le procedure necessarie al sistema di gestione

della salute e sicurezza sul lavoro. Il percorso ha portato alla redazione di alcune procedure e alla proposta di altre, attualmente in corso di valutazione.

E' stato inoltre integrato nell'area anche il sistema HACCP, che coinvolge non solo la ristorazione, ma tutti i settori che hanno a che fare con l'ambito alimentare (negozi, fattoria).

Continua poi il lavoro di adeguamento della gestione dei dati al Regolamento Europeo 2016/679, e il monitoraggio trimestrale del Modello Organizzativo rispetto alla normativa del D.Lgs. 231/2001.

La Cooperativa:

- ✓ ha adottato il **modello della L. 231/2001**
- ✓ ha acquisito il **Rating di legalità**
- ✓ ha acquisito **certificazioni di qualità UNI EN ISO 9001:2015** per:
 1. Progettazione ed erogazione di servizi di manutenzione aree verdi, front-back office ed archiviazione documentale per conto terzi, preparazione e distribuzione pasti per la ristorazione collettiva, servizi cimiteriali ed inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e deboli;
 2. Produzione agricola di ortaggi e frutta.