



BILANCIO SOCIALE 2 0 2 1

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. 22
6	OBIETTIVI E ATTIVITA'	Pag. 27
7	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Pag. 31
8	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	Pag. 37

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Rileggere gli avvenimenti che hanno caratterizzato la vita della Cooperativa nel 2021 non può essere fatto senza tenere conto di come la pandemia abbia segnato un prima e un dopo nelle nostre vite, nelle nostre relazioni, nel nostro modo di lavorare e di agire quotidianamente.

Ancora una volta ci siamo resi conto delle fragilità di ciascuno e di quanto sia difficile "accoglierci" in esse.

Il protrarsi della situazione pandemica ha fatto emergere tante fatiche, personali e collettive, e ha evidenziato alcune criticità, coincise tra l'altro con alcuni cambiamenti che ancora una volta hanno chiesto alla cooperativa di riorganizzarsi e riprogettarsi.

A tutte queste fatiche si aggiunge il risultato negativo di bilancio, che ha pesato in modo particolare su alcuni settori, ma che ha anche evidenziato un'inversione di tendenza per alcuni servizi che avevano trovato un loro equilibrio.

Nonostante questo, nel corso del 2021 si è completato l'iter per la fusione di Verlata e Verlata Lavoro, che dall'inizio di quest'anno si sono riunite, ricostruendo, anche formalmente, quell'unità che da sempre ha caratterizzato la vita delle due realtà e che ne è sempre stata la forza.

La fotografia di Verlata "unica" ci parla di oltre 100 soci, di un altro centinaio di lavoratori dipendenti, di oltre 200 persone accolte nei vari servizi gestiti; un'organizzazione complessa, che ha bisogno di essere messa a punto per permetterci di garantire la professionalità dei servizi che gestiamo e, al contempo, per non perdere l'anima del nostro lavoro sociale.

Abbiamo sentito il bisogno di condividere le motivazioni del nostro essere in cooperativa, di declinare la parola "partecipazione" perché possa essere agita in modo nuovo, adeguato al tempo che viviamo, alle nostre dimensioni, all'ingresso di nuovi soci... un percorso appena avviato, ma necessario per "risintonizzarci" su un progetto di cooperativa condiviso, che sappia guardare al futuro con lungimiranza, con la capacità di stare in questo tempo, in questo territorio, nelle sfide che si prospettano, per essere sempre a fianco di chi fa più fatica.

La pandemia, come detto all'inizio, sembra aver segnato uno spartiacque e sembra ci stia insegnando che è necessario un modo nuovo di stare sulla terra che deve ispirare il nostro lavoro, il nostro agire, la progettazione dei nostri servizi. E' un momento da cogliere e nel farlo mi sembrano importanti due attenzioni:

- 2 l'attenzione alle relazioni umane, come capacità di prendersi cura gli uni degli altri, a partire dalle persone più fragili, valorizzando le diversità, rispettando e dando dignità alla vita di ogni persona per migliorare quella di ciascuno di noi. E in questo come cooperativa non dobbiamo accontentarci di ottenere semplicemente il riconoscimento di ciò che negli anni abbiamo imparato a fare, ma dobbiamo avere il desiderio e la forza di dialogare e progettare assieme

alle istituzioni, alle famiglie, alle altre realtà del terzo settore, al territorio che abitiamo;

- 3 l'attenzione all'ambiente, all'ecologia, alla sostenibilità, che non è altra cosa dall'attenzione ad ogni uomo con le sue fatiche e i suoi limiti, perché la cura dell'ambiente, la sensibilità ecologica, le buone pratiche del corretto uso e riuso delle risorse creano contesti di vita più accoglienti e inclusivi.

Ci è stato ricordato più volte che la storia della cooperativa è segnata dal "filo rosso dello scarto": dall'antica fornace dismessa che è diventata la sede delle nostre attività, alle vite "scartate" di tante persone che ritrovano dignità e futuro, al cibo scartato che diventa risorsa... L'augurio è che, pur tra tante difficoltà, riusciamo, con coraggio, a "trasformare e ri-significare l'agire della nostra organizzazione"¹.

Il Presidente
M. Elisa Marini

¹"per una frattura instauratrice", formazione soci con M. Vincenzi

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 Lavoro 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

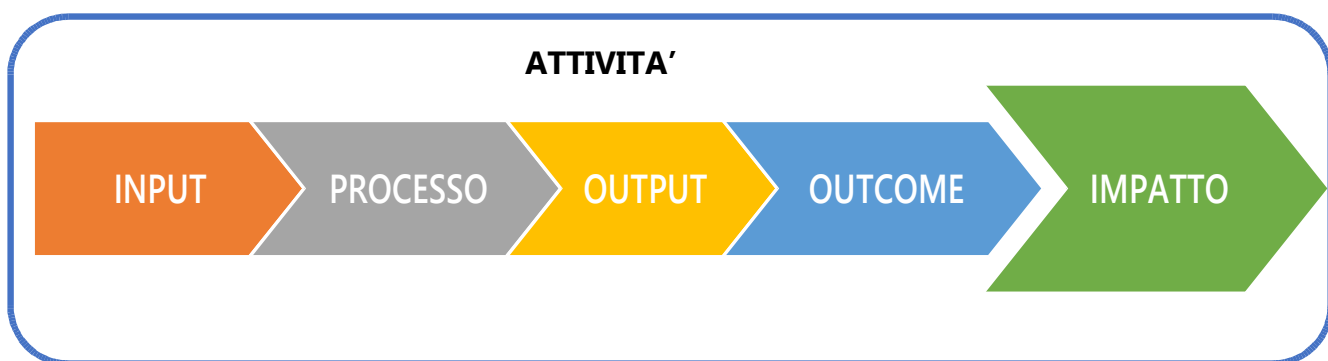
Sono esempi in tal senso di "attività" le unità di offerta/servizi/progetti gestiti dall'organizzazione (es. servizio residenziale, servizio semiresidenziale, servizio di assistenza domiciliare, servizio di inserimento lavorativo, progetto di sviluppo di comunità, ecc.). Le singole attività possono appartenere 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.

ANALISI	<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.
RACCOLTA DATI	<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.
COINVOLGIMENTO DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER	<ul style="list-style-type: none"> - nello specifico di questa prima edizione, si è privilegiato il coinvolgimento dei portatori di interesse interni all'organizzazione.
PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI BILANCIO SOCIALE, MODALITA' DI COMUNICAZIONE E RACCOLTA FEEDBACK	<ul style="list-style-type: none"> - presentazione agli stakeholders interni coinvolti; - raccolta suggerimenti/considerazioni/feedback; - definizione del piano di comunicazione interna ed esterna.
APPROVAZIONE, DEPOSITO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	<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.

Nello specifico, la cooperativa si pone come risorsa formativa utile a sviluppare le autonomie (trasversali e professionali) in vista di un successivo inserimento nel normale mercato del lavoro.

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.

Negli ultimi tempi sono sempre di più le situazioni che vengono segnalate dai Comuni del territorio, tramite i Servizi Sociali: si tratta di 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.

Molto spesso le situazioni segnalate da Ulss e Comuni necessitano di una presa in carico più generale rispetto al semplice progetto lavorativo; a volte si tratta di richieste di tipo abitativo, altre volte di progetti di sostegno educativo per gestire l'autonomia a domicilio. 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, giungendo alla comune decisione di procedere all'unificazione delle due realtà in una cooperativa a scopo plurimo, a partire dall'1/1/2022.

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
37	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	56	14/06/2021		8		Presidente
Maria Elisa Marini	No	F	53	14/06/2021		3		Vice presidente
Gaetano Buson	No	M	48	14/06/2021		5		Consigliere
Gigliola Tuggia	No	F	66	14/06/2021		3		Consigliere
Chiara Filippi	No	F	41	14/06/2021		1		Consigliere
Stefano Novello	No	M	43	14/06/2021		1		Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
6	totale componenti (persone)
3	di cui maschi
3	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
6	di cui persone normodotate
3	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
1	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
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 del Collegio Sindacale	76,00	0,00
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
2021	Assemblea ordinaria	14/06/2021	1) Esame ed approvazione del Bilancio chiuso al 31.12.2020 comprensivo della nota integrativa; 2) Esame ed approvazione del Bilancio sociale al 31.12.2020 3) Relazione del Collegio Sindacale; 4) Deliberazione in merito al	72%	20,00

			risultato d'esercizio; 5) Rinnovo del Consiglio di Amministrazione		
2021	Assemblea straordinaria	21/09/2021	1) Esame documentazione in merito alla proposta di Fusione per Incorporazione di Verlata Lavoro S.C.S. a R.L. (incorporanda) in Verlata S.C.S. a R.L. (incorporante) 2) Approvazione del Progetto di Fusione (ex art. 2501-ter C.C.) 3) Approvazione della relazione degli amministratori (ex art. 2501 quinquies C.C.) 4) Delibere conseguenti (ex art. 2502 C.C.) 5) Varie ed Eventuali.	65%	3,00

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 2021 i soci si sono ritrovati complessivamente 9 volte in assemblea, adottando le modalità previste dai protocolli per il contenimento della diffusione del Covid-19; sono quindi state proposte anche quest'anno alcune assemblee in modalità videoconferenza.

La partecipazione media è stata del 48%.

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
- Approfondimento situazione economica della cooperativa
- Approfondimenti sull'assetto giuridico e societario in vista della fusione tra la cooperativa Verlata e la cooperativa Verlata Lavoro
- Approfondimento sull'assetto organizzativo interno
- 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.	Stipula convenzioni per la regolamentazione del servizio – incontri periodici di programmazione e verifica del servizio svolto – condivisione Progetto Personalizzato dei singoli utenti Incontri – contatti telefonici
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 e l'associazione Da Speco a risorsa ODV

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
134	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
85	di cui maschi
49	di cui femmine
38	di cui under 35
52	di cui over 50

N.	Cessazioni
24	Totale cessazioni anno di riferimento
13	di cui maschi
11	di cui femmine
12	di cui under 35
8	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
41	Nuove assunzioni anno di riferimento*
29	di cui maschi
12	di cui femmine
22	di cui under 35
5	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
7	Stabilizzazioni anno di riferimento*
5	di cui maschi
2	di cui femmine
3	di cui under 35
1	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	86	48
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	23	22

Operai fissi	63	26
Altro	0	4

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2021	In forza al 2020
Totale	134	119
< 6 anni	91	72
6-10 anni	13	14
11-20 anni	19	19
> 20 anni	11	14

N. dipendenti	Profili
134	Totale dipendenti
2	Direttrice/ore aziendale
2	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
7	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
72	operai/e
1	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
5	cuochi/e
45	impiegato amministrativo

Di cui dipendenti svantaggiati	
37	Totale dipendenti
3	di cui lavoratori con svantaggio soci della cooperativa
34	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 realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria
318	Formazione tecnica di settore	78	4,07	No
19	Formazione amministrativo-contabile	3	6,33	No
60	Formazione sociale	46	1,30	No

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria
148	Sicurezza: formazione generale lavoratori	37	4	Si
288	Sicurezza: formazione specifica lavoratori	32	9	Si
195	Rischio elettrico	13	15	Si
30	Antincendio	6	5	
60	Patentino fitofarmaci	5	12	Si
18	Primo soccorso	3	6	Si
12	HACCP	6	2	Si
21	Uso attrezzature lavoro	4	5,25	Si
15	Uso defibrillatore	3	5	Si

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
86	Totale dipendenti indeterminato	47	39
54	di cui maschi	36	18
32	di cui femmine	11	21

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
48	Totale dipendenti determinato	27	21

31	di cui maschi	21	10
17	di cui femmine	6	11

N.	Stagionali /occasionali
6	Totale lav. stagionali/occasionali
0	di cui maschi
6	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

€ 2.486,36/ € 940,94

	RETRIB. LORDA MENSILE	RETRIB. LORDA ANNUA
RETRIBUZIONE MAX	€ 2.486,36	€ 32.283,68
RETRIBUZIONE MIN	€ 940,94	€ 12.232,22
	RAPPORTO	2,64

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.

Rispetto al 2020 il rapporto aumenta per effetto dell'applicazione del salario di ingresso per i dipendenti svantaggiati.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Se il 2020 era stato un anno segnato dall'urgenza di far fronte alla pandemia, il 2021 oltre a consolidare alcune risposte alla situazione esterna, è stato anche un anno significativo per la riflessione sul senso dell'inserimento lavorativo e la rimodulazione del settore del tutoraggio. In particolare sono stati importanti alcuni passaggi:

- il ricollocamento del servizio di tutoraggio e dei percorsi di inserimento lavorativo in un'ottica di attenzione al progetto di vita globale della persona e la conseguente riorganizzazione dell'équipe
- la crescita nei settori del bisogno formativo relativo alla formazione lavorativa, anche grazie al grosso stimolo dell'avvio della linea Sicon in assemblaggio, con l'ingresso di un numero consistente di nuovi operatori
- la ripresa significativa di nuovi avvii rispetto all'anno precedente

L'integrazione tra servizio di tutoraggio e servizio domiciliare, legato all'aumento delle autonomie personali di persone con disabilità, specie in area psichiatrica, nell'ottica di un intervento orientato alla globalità della persona, ha avuto un'importante funzione nella crescita complessiva di maggiori competenze nell'équipe e nella capacità potenziale della cooperativa di occuparsi ad ampio spettro del progetto di vita di persone con diversi tipi di fragilità. Questo non si è ancora tradotto per ora in un effettivo aumento del numero di persone seguite su entrambi i fronti, principalmente per motivi di ordine economico e di insufficienza di risorse interne a disposizione, ma viene confermato il lavoro di progettazione perché questo orientamento possa portare a proporre ai servizi invianti forme di collaborazione più organiche ed efficaci. Specie nell'area della sofferenza mentale, in ulteriore espansione quest'anno, 36 persone su 82 totali inserite, il bisogno di uno sguardo e un'attenzione che vadano oltre l'aspetto strettamente diagnostico e farmacologico e che sappiano comprendere e accompagnare le risorse e le difficoltà emergenti nei diversi passaggi di vita, è un appello che costantemente e sempre più profondamente ci arriva e ci tocca. In particolare qualche piccola sperimentazione, oltre a un'attenzione costante, ci porta a credere che immaginare per le persone che accogliamo altre possibilità di ascolto e incontro, che aprano nella loro solitudine e spesso nell'isolamento estremo vissuti spazi di relazione e compagnia autentici, possibilità di ri-progettazione di vita, potrebbe portare loro nuovo senso e capacità di accogliere e vivere anche la propria sofferenza.

Attualmente è in corso una revisione della funzione di coordinamento del settore, in capo a Irma, che sta portando a un'organizzazione più efficace e puntuale delle diverse azioni operative e a un controllo di gestione più oculato, che deve tener conto della contrazione generale delle risorse pubbliche messe a disposizione per l'inserimento lavorativo, a fronte dell'aumento delle ore lavorate in settore, necessarie in questo momento di trasformazione. L'affiancamento ad Alessio sta continuando e progressivamente sta avvenendo il passaggio di competenze per una presa in carico generale di alcune funzioni relative al rapporto con gli enti invianti e al monitoraggio generale del settore. In particolare poi Sabrina si è resa disponibile per l'area degli interventi domiciliari, specie in ambito psichiatrico, continuando a presiedere l'area dei progetti occupazionali e la funzione di riferimento per l'assemblaggio; Matteo, che si sta già occupando di coordinare il tutoraggio in cucina e falegnameria, sta completando la formazione e l'acquisizione delle competenze necessarie alla presa in carico

integrale dei percorsi di formazione. Alessio sta aumentando invece un ruolo formativo e di monitoraggio rispetto agli inserimenti 'storici', con particolare attenzione all'area della psichiatria, oltre a occuparsi dei settori del verde e del data entry.

L'introduzione della linea Sicon in assemblaggio ha comportato l'ingresso di molti nuovi operatori, con un significativo arricchimento di diversi punti di vista, anche rispetto all'inserimento lavorativo. Questo ha quindi comportato la necessità di iniziare un percorso formativo sul nostro lavoro di operatori in relazione alle persone che accogliamo, esigenza formativa che è stata avvertita e in seguito ha coinvolto anche gli operatori di altri settori produttivi. Il progetto, ancora in corso, è stato distribuito su più incontri, in cui sono stati presentati e discussi la funzione della cooperativa nella rete territoriale dell'inserimento lavorativo, le diverse tipologie di progetti, i criteri di riferimento per il monitoraggio da parte degli operatori (tutor aziendali). La questione più importante e delicata che è stata rimessa al centro del discorso dell'inserimento lavorativo, oggetto di programmazione e sviluppo per futuri incontri, ma che richiede in realtà una formazione continua, è la relazione 'educativa': l'incontro tra persone è sempre una questione di 'artigianato', mai scontato e mai uguale a stesso, se autentico, e quindi non esistono ricette e risposte 'universali', adatte a tutti e a ogni momento. Il ruolo degli operatori, ognuno con la sua personalità, in relazione alla diversità di ciascuna persona in formazione, e alle diverse fasi e tipologie di percorsi, è un ruolo che deve necessariamente adattarsi al presente delle situazioni, ma proprio per questo richiede di avere ben presenti un quadro generale di riferimento, e gli obiettivi e gli strumenti adatti per abitare la relazione in modo davvero 'formativo', e quindi legata non unicamente al proprio punto di vista e al proprio buon senso. L'anno scorso evidenziavamo quanto la cooperativa rappresenti spesso uno degli unici riferimenti per le persone che accogliamo, dove all'interno e accanto all'attività lavorativa vengono vissuti e possono passare moltissimi significati che danno senso e valorizzano le loro competenze e capacità. La consapevolezza del peso e dell'importanza che possiamo avere come operatori in questa possibilità/capacità di restituire dignità e bellezza alla vita delle persone è l'obiettivo ultimo di questa fase formativa. Questo percorso si sta intrecciando e in parte ha forse un po' rallentato l'individuazione di modelli di tutoraggio contestualizzati per ogni settore, in relazione al numero di persone inserite e alla tipologia dei percorsi accolti, che sta già comportando e dovrà portare a un riassetto dei compiti e delle relazioni tra tutor educativi e tutor aziendali.

Nel 2021 c'è stata una ripresa significativa del numero di nuovi inserimenti, specie nell'ultima parte dell'anno, legata specialmente alla partenza della linea Sicon. Vediamo di seguito alcuni grafici che ci indicano l'andamento dell'anno trascorso.

NUMERO INSERIMENTI	2017	2018	2019	2020	2021
Persone inserite nell'anno	90	94	106	88	83
Progetti attivati nell'anno	94	101	119	94	86
Nuovi inserimenti	39	46	46	18	27
Uscite	38	34	42	32	27
In corso al 31/12	53	62	64	59	58

ESITO PROGETTI	Inserimenti lavorativi in azienda	Inserimenti in altre cooperative	Interruzioni	Fine progetto	LPU
2017	3	2	12	17	4
2018	5	0	4	15	6
2019	9	1	17	7	8
2020	5	1	7	15	1
2021	9	1	5	12	3

Gli esiti. Nel 2021 sono partiti 8 nuovi progetti in più rispetto all'anno precedente, segno di una progressiva ripresa del lavoro e quindi degli spazi a disposizione per i progetti e sono diminuite le uscite e il numero di interruzioni di percorso (solo 5 su 27), a significare una maggiore stabilità dei percorsi nei settori.

Un numero particolarmente importante è quello delle persone uscite in azienda, ben 9, di cui 4 hanno svolto in cooperativa un periodo piuttosto importante di formazione al lavoro. 6 hanno individuato l'azienda in autonomia, 3 invece sono state invece accompagnate dai servizi pubblici di inserimento lavorativo. Un'altra persona è passata a una cooperativa che ha potuto assumerla. Proprio in questo periodo sta emergendo nel territorio una nuova figura sperimentale, denominata job coaching, che ha il compito di accompagnare la persona con legge 68 in azienda, facilitando le azioni che possano rendere efficace il passaggio. È una funzione della quale avevamo parlato anche lo scorso anno, che si pone accanto ai servizi pubblici che già la svolgono; oggi però sta assumendo un volto concreto come espressione del privato sociale specializzato in questo ambito, sul quale ci stiamo interrogando anche come cooperativa.

TIPOLOGIA CONTRATTI	2017	2018	2019	2020	2021
Tempi indeterminati	14	14	18	24	23
Tempi indeterminati extra tutoraggio	/	/	/	/	5
Tempi determinati	10	10	8	12	7
Tempi determinati extra tutoraggio	/	/	/	8	2
Tirocini di inserimento lavorativo	47	52	63	42	41
Occupazionali	17	18	20	11	15
LPU	5	6	8	5	5

Le tipologie di contratto. È aumentato il numero dei percorsi occupazionali, non solo con i servizi di salute mentale, ma anche con il Ser.D di Thiene, che nel corso del 2021 ha deciso di portare da 2 a 3 i posti per queste tipologie di progetto presso la nostra cooperativa, riconoscendone e valorizzandone anche esplicitamente la capacità di accompagnamento e di formazione delle persone accolte, accanto alla qualità della collaborazione proposta.

In continuità con i ragionamenti sull'adeguatezza della remunerazione economica dei percorsi formativi i settori anche nel 2021 si sono sforzati di dare risposte in linea con l'impegno delle persone in formazione. I settori più coinvolti su questo piano sono l'assemblaggio e la cucina. Il primo, che ha accolto ben 52 persone, ha erogato in forma di integrazione alle borse lavoro già a carico dei servizi invianti € 12.540; c'è da aggiungere che nel settore 33 persone sono inserite con una convenzione che prevede anche una quota di tutoraggio, d'altra parte altre 13 sono assunzioni che comportano degli oneri importanti, anche per l'incidenza delle numerose assenze. La cucina invece solo in un caso ha potuto usufruire di finanziamenti per tirocini, ha invece erogato in forma di borsa lavoro € 13.520 a

favore di 9 tirocinanti passati per il settore. Per 3 persone, una in cucina e due in assemblaggio-falegameria, è stato deciso di procedere con assunzioni a tempo determinato, a fronte della conclusione del percorso di formazione e di un impegno lavorativo del tutto adeguato. Una persona si è dimessa, a fronte della condivisione con il servizio inviante di essere arrivata alla conclusione del proprio percorso lavorativo; anche in questo caso possiamo dire di aver accompagnato una persona fino alla conclusione del suo progetto durato circa 11 anni.

TIPOLOGIA SVANTAGGIO	2017	2018	2019	2020	2021
Disabilità	22	23	20	15	14
Dipendenze	12	13	18	18	16
Psichiatria	29	30	34	32	36
Svantaggio sociale	8	11	12	8	8
Carcere	4	2	3	3	5
Richiedenti asilo	10	9	10	7	3
Lavori Pubblica Utilità	5	6	8	5	5

Le tipologie di svantaggio. Come accennavamo il numero di persone inviate dai servizi di salute mentale quest'anno ha raggiunto il massimo storico e che in percentuale molto alta (76%) sono inserite negli assemblaggi. In questo momento stiamo seguendo a livello domiciliare una delle persone accolte in formazione, esperienza che si sta rivelando importante sul piano della relazione e del sostegno all'autonomia, e quindi sul piano terapeutico.

A margine dell'inserimento lavorativo continua l'impegno della cooperativa nell'accoglienza di persone con a carico misure alternative alle pene (messa alla prova), lo scorso anno tutte e 5 a carico dell'assemblaggio.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Introduzione a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa

Abbiamo iniziato il 2021 con la speranza di esserci lasciati la pandemia e tutte le sue conseguenze, alle spalle, convinti che le opportunità offerte dal mercato del lavoro e gli aiuti dello stato per nuovi investimenti avrebbero portato nuova linfa alla nostra impresa.

Nella realtà le cose sono andate diversamente e il 2021 chiude con un risultato molto pesante.

Il bilancio al 31 dicembre presenta una perdita complessiva di 234.601 euro che verrà risanata dalle riserve, grazie al patrimonio che siamo riusciti ad accumulare negli anni.

Un patrimonio che risulta oggi particolarmente prezioso in un momento di incertezze e difficoltà che viviamo non solo al nostro interno ma a livello mondiale.

Guardando a quanto avvenuto nel corso dell'anno sono da sottolineare:

- l'avvio di una nuova linea di lavoro in assemblaggio che ha determinato la riorganizzazione degli spazi con investimenti consistenti e l'arrivo di nuovi lavoratori;
- l'aumento del costo del lavoro determinato dal rinnovo del CCNL delle cooperative sociali che ha visto da gennaio 2021 l'applicazione di tutti gli aumenti previsti;
- l'aumento dei prezzi negli ultimi mesi dell'anno che ha ridotto la marginalità di alcuni settori, in particolare falegnameria e ristorazione, e le perdite registrate in alcune commesse del settore informatico..

Stato Patrimoniale

Immobilizzazioni: aumentano le spese su fabbricati di terzi dovute alla ristrutturazione del capannone del Centro Missionario e all'acquisto di alcune attrezzature per le quali si è sfruttata la possibilità di accedere ai contributi di industria 4.0. Tra le più significative ricordiamo l'acquisto di un nuovo muletto, di un trattorino rasaerba per il verde, una cella frigorifera ed un furgone per l'attività di Stop allo Spreco, un alzacarichi per la manutenzione di automezzi, scaffalature e mobilio per la nuova sede del settore verde, oltre ad una serie di altri acquisti che sono andati a rinnovare l'attrezzatura nei diversi settori.

Fondo TFR: l'aumento a fine anno è di 28.992. In realtà il costo annuale del TFR è molto più consistente, vale 145.975 euro. Bisogna infatti considerare che in corso d'anno ci sono stati dei prelievi dal fondo dovuti alle dimissioni di lavoratori o a richieste di anticipi. Una parte del TFR maturato è stato inoltre versato nei fondi pensione ai quali hanno aderito una parte dei lavoratori.

Da sottolineare che nel 2021 il coefficiente di rivalutazione del TFR è triplicato rispetto agli ultimi anni passando da 1,5% al 4,35%.

I **Debiti** sono aumentati sia verso i fornitori, i dipendenti e gli istituti previdenziali, ma anche per un nuovo finanziamento che ci è stato concesso da Unicredit e che è

servito per affrontare le spese di adeguamento dell' immobile ottenuto in comodato dalla Parrocchia per 27 anni, che fa parte del complesso del Centro Missionario.

Crediti: aumentano non solo i crediti verso clienti ma in particolare i crediti tributari generati dai contributi di Industria 4.0. che sono iscritti a bilancio per un valore di 105.648 euro.

Per effetto della perdita risultante al 31 dicembre il patrimonio di Verlata Lavoro si riduce attestandosi su un valore di 161.453 euro.

Conto economico

I settori produttivi pur registrando tutti un aumento del fatturato chiudono con una riduzione del margine di produttività contribuendo ad aumentare la perdita che a fine anno risulta essere di 234.601 euro.

I motivi che hanno portato ad un risultato così negativo sono diversi:

- Aumento del costo del lavoro: oltre agli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL delle cooperative sociali ha pesato l'arrivo di un consistente numero di nuovi lavoratori per l'avvio della linea Sicon in assemblaggio. La complessità del lavoro ha richiesto un lungo periodo di formazione con un conseguente costo a carico della cooperativa.

- La possibilità di accedere ai contributi di Industria 4.0 ha incentivato l'acquisto di nuove attrezzature determinando l'aumento dei costi di ammortamento e degli oneri finanziari. I contributi a sostegno degli investimenti coprono una parte del costo e si concretizzano in un credito d'imposta recuperabile nell'arco temporale di 3-5 anni.

- Negli ultimi mesi dell'anno è aumentato il costo dell'energia così come sono iniziati a salire i prezzi delle materie prime utilizzate in falegnameria e ristorazione. I prezzi di vendita sono divenuti inadeguati inducendoci nei primi mesi del 2022 ad aggiornare i listini.

- L'aumento dei prezzi ha neutralizzato gli sforzi fatti dal settore della ristorazione per trovare il punto di pareggio. Nel corso dell'anno si è cercato infatti di sostituire le mense scolastiche con le mense aziendali dove è possibile applicare prezzi con margini più adeguati.

- In fattoria la perdita prodotta anche quest'anno è divenuta insostenibile rispetto ad una situazione della cooperativa dove tutti i settori registrano delle difficoltà.

- Nel settore informatico alcune commesse hanno registrato delle perdite dovute ad errori di valutazione oltre che problemi manifestatisi in corso d'opera.

- I risultati prodotti dai singoli settori non sono stati sufficienti a coprire le spese generali che sono cresciute del 17% rispetto al 2020.

L'avvio del 2022 porta con sé le stesse pesanti criticità dell'ultima parte dell'anno e ci preoccupano fortemente le prospettive: se da un lato i segnali della domanda sono positivi, le incertezze derivanti dalla situazione internazionale portano a scompensi importanti. Abbiamo pertanto iniziato ad adottare misure compensative come l'adeguamento dei listini, il ricorso alla CIG, il ridimensionamento delle attività economicamente più in squilibrio (fattoria, negozio).

VERLATA LAVORO Società cooperativa Sociale a R.L.

Stato Patrimoniale

ATTIVO

	31/12/2021	31/12/2020
IMMOBILIZZAZIONI		
IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI		
Spese su fabbricati di terzi	498.569	209.418
Software	9.236	6.437
IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI		
Fabbricati	240.959	255.081
Impianti e Macchinari	180.561	204.793
Attrezzature	127.104	103.560
Altri Beni	280.370	193.717
IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE		
Partecipazioni	7.281	7.281
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI	1.344.081	980.286
ATTIVO CIRCOLANTE		
RIMANENZE FINALI	59.196	57.318
CREDITI		
Crediti verso Clienti	1.092.775	987.438
Fondo svalutazione Crediti	- 9.132 -	11.791
Altri Crediti	187.656	133.623
	1.271.299	1.109.271
DISPONIBILITA' LIQUIDE		
C/C Bancari	106.072	245.299
C/C Postale	2.502	
Cassa	2.724	3.878
	111.298	249.177
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	1.441.793	1.415.766
RATEI E RISCONTI		
Risconti Attivi	13.619	11.209
TOTALE RATEI E RISCONTI	13.619	11.209
TOTALE ATTIVO	2.799.493	2.407.261

STATO PATRIMONIALE P A S S I V O		
	31/12/2021	31/12/2020
PATRIMONIO NETTO		
Capitale	12.150	12.990
Riserva Legale indivisibile	166.919	166.919
Riserva Statutaria	216.985	251.475
PERDITA D'ESERCIZIO	- 234.601 -	34.490
TOTALE PATRIMONIO NETTO	161.453	396.894
FONDO RISCHI PER RINNOVO CCNL		-
FONDO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	649.845	620.853
DEBITI		
Debiti verso soci per finanziamenti	89.000	304.000
Debiti verso banche per finanziamenti	587.001	125.842
Debiti verso Fornitori	574.252	406.913
Debiti Tributarî	81.652	37.944
Debiti verso Istituti Previdenziali	98.346	64.626
Altri Debiti	202.654	160.225
TOTALE DEBITI	1.632.905	1.099.550
RATEI E RISCONTI		
Ratei Passivi		
Risconti Passivi	355.291	289.964
TOTALE RATEI E RISCONTI	355.291	289.964
TOTALE PASSIVO	2.799.493	2.407.261

CONTO ECONOMICO			
		31/12/2021	31/12/2020
VALORE DELLA PRODUZIONE			
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI		3.710.852	2.940.362
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI SEMILAVORATI			
ALTRI RICAVI		171.303	187.636
TOTALE A		3.882.155	3.127.998
COSTI DELLA PRODUZIONE			
MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE DI CONSUMO E MERCI	-	783.968	-
SERVIZI	-	768.193	-
GODIMENTO BENI DI TERZI	-	13.903	-
COSTI PER IL PERSONALE	-	2.316.419	-
AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI	-	200.447	-
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIALI		1.877	-
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-	32.290	-
TOTALE B	-	4.113.341	-
DIFFERENZA TRA VALORE PRODUZIONE E COSTI	-	231.187	-
PROVENTI E ONERI FINANZIARI			
PROVENTI FINANZIARI		253	258
ONERI FINANZIARI	-	3.668	-
TOTALE C	-	3.414	-
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	-	234.601	-
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO		0	0
PERDITA / UTILE D'ESERCIZIO	-	234.601	-

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

Ricavi e provenienza:

	2021	2020	2019
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	18.803 €	18.225 €	10.659 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	459.259 €	417.631 €	455.991 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	186.953 €	149.374 €	211.896 €
Ricavi da Privati-Imprese	2.014.754 €	1.571.343 €	1.466.759 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0 €	0 €	0 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	1.031.083 €	783.788 €	892.223 €
Ricavi da altri	29.101 €	39.745 €	34.082 €
Contributi pubblici	53.178 €	120.257 €	8.412 €
Contributi privati	89.276 €	27.893 €	84.607 €

Valore della produzione:

	2021	2020	2019
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	3.882.155 €	3.127.998 €	3.164.219 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2021:

	2021	
Incidenza fonti pubbliche	13,68 %	531.240 €
Incidenza fonti private	86,32 %	3.350.914 €

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

La fusione tra le cooperative Verlata e Verlata Lavoro

In data 14/12/2021, con atto del Notaio Fabrizio Diliberto Repertorio n. 3.140 e Raccolta n. 2.404, è avvenuta la **fusione per incorporazione della cooperativa VERLATA LAVORO nella cooperativa VERLATA.**

Le due cooperative, nonostante la divisione formale, nel tempo avevano continuato a svilupparsi profondamente intrecciate in tutti gli aspetti lavorativi ed educativi; la condivisione di questi percorsi e di risorse, spazi e progettualità, ha portato a valutare la possibilità di diventare una realtà unica anche dal punto di vista giuridico.

E' stato avviato un percorso che ha coinvolto il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci, il Collegio Sindacale e dei consulenti esterni per le opportune analisi e valutazioni.

L'Assemblea dei soci, quindi, in data 14/12/2020, aveva deciso di avviare l'iter formale per la costituzione di una cooperativa a scopo plurimo; nel corso del 2021 sono stati quindi fatti i passaggi formali che hanno portato alla fusione con effetto giuridico dall'1/1/2022.

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

Introduzione a cura del Responsabile area Risorse Umane

Le persone, Soci-Lavoratori, Dipendenti, Soci volontari, costituiscono il capitale sociale di Verlata; su di esso poggiano le fondamenta della cooperativa.

Lo sforzo comune è quello di affiancare alla propria professionalità l'essere socio e imprenditore e partecipare così in modo attivo ai processi decisionali e ai rischi d'impresa connessi.

Il 2021, come del resto l'anno precedente, è stato segnato dal passaggio forzato dalla dimensione reale a quella virtuale. Fra le tante possibili interpretazioni degli impatti della pandemia sulle risorse umane c'è la trasformazione di una quotidianità del lavoro che ha valicato i confini fisici, fatti di contatto diretto con i colleghi, per spostare il tutto oltre lo schermo, oltre la mascherina e spesso oltre il muro.

Questi mesi sono stati un banco di prova importante per saggiare le proprie capacità di so-stare a supporto del proprio settore/servizio e della cooperativa nel suo modo di essere

organizzata a rispondere al flusso di informazioni e richieste alle quali quotidianamente si è sottoposti.

Tutto ciò ha messo in luce le nostre fragilità, ha segnato la vita sociale in modo profondo. In particolare, il gruppo dei nuovi colleghi assunti, con fatica ha potuto cogliere ed entrare in quello che era stato presentato loro come lo stile della cooperativa.

Una vita sociale già scossa e provata che ora chiede di essere riorganizzata e nutrita con forme e modalità nuove, in grado di rispondere anche alla crescita nel numero dei soci e dei lavoratori, al bisogno e principio fondante dell'autogestione e partecipazione.

Il 2022 ci vedrà quindi impegnati a consolidare ulteriormente le collaborazioni tra la figura del Responsabile delle Risorse Umane e il Presidente, i Coordinatori, i responsabili di Settore, chi in amministrazione si occupa di personale e la commissione Cultura, che in questo periodo sta lavorando con uno "sguardo interno" alla cooperativa, curando in particolar modo lo sviluppo dei temi legati al senso dell'essere socio, alla comunicazione e alla partecipazione interna.

Verlata nel territorio

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 "Nonsoloni", 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 anche nel 2021 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 2021:**

Volontariato:

- n° 4 volontari coinvolti nei servizi della cooperativa.

Spazio scuola:

- n° 1 incontro (modalità videoconferenza) a maggio 2021 con 2 classi di un istituto superiore

Spazio giovani:

• attivati n. 2 progetti di PCTO - Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento – con due istituti scolastici del territorio.

Proposte culturali:

- **Proposte culturali :**
- n° 2 incontri per soci e lavoratori
 - 26/04/2021: *"Impetuosi venti immobili"*, con prof. Andrea Pase (videoconferenza)
 - 12/07/2021: *"... per una frattura instauratrice"*, con Marco Vincenzi
- n° 2 serate culturali aperte alla cittadinanza nell'ambito dell'iniziativa *"Portico cult(R)urale"* il 09/07/2021 e il 23/07/2021, presso la Fattoria sociale "Don Manfrin" a Breganze
- *Inaugurazione degli stabili ristrutturati della Fattoria sociale "Don Manfrin"* a Breganze il 11/09/2021
- *"Elogio al caco"*, pomeriggio culturale organizzato il 04/12/2021 sempre presso la Fattoria sociale "Don Manfrin" a Breganze in collaborazione con il circolo ARCI "La Ciocola" di Breganze
- *"Il racconto è servito – letture con degustazione"*, iniziativa organizzata presso Villa Fabris a Thiene, in collaborazione con la Biblioteca Civica di Thiene, nell'ambito del progetto "Città che legge".

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: 68,5%

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
- Approfondimento situazione economica della cooperativa
- Approfondimenti sull'assetto giuridico e societario in vista della fusione tra la cooperativa Verlata e la cooperativa Verlata Lavoro
- Approfondimento sull'assetto organizzativo interno
- Proposte formative.

Informazioni sulle certificazioni in possesso dell'Ente

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.

Il Legale rappresentante

Marini Maria Elisa

Villaverla, 31/03/2022

La sottoscritta Marini Maria Elisa, nata a Thiene (VI) il 03/12/1968, dichiara, consapevole delle responsabilità penali previste ex art. 76 D.P.R. 445/2000 in caso di falsa o mendace dichiarazione resa ai sensi dell' art. 47 del medesimo decreto, che il presente documento è stato prodotto mediante scansione ottica dell' originale analogico e che ha effettuato con esito positivo il raffronto tra lo stesso e il documento originale ai sensi dell' art. 4 del D.P.C.M. 13 novembre 2014.