



BILANCIO SOCIALE 2022

**COOPERATIVA
SOCIALE
SANTUSIDORIU**

STAFF

La realizzazione del Bilancio Sociale è frutto di un impegno di gruppo, un gruppo di persone che hanno svolto attività complementari con un fine condiviso: mettere in luce il lavoro svolto dalla cooperativa Santusidoriu.

Cooperativa Sociale SANTUSIDORIU Società Cooperativa

Sede Legale: AREA P.I.P. SNC TEULADA (SU)
Iscritta al Registro Imprese di: CAGLIARI - ORISTANO
C.F. e numero di iscrizione: 03590000927 Iscritta al REA di
CAGLIARI - ORISTANO n. 03590000927
Capitale Sociale Euro 200
Partita IVA: 03590000927
N. iscrizione Albo Società Cooperative: C106923

INDICE

- Lettera del Presidente _____
- _____
- Presentazione della Cooperativa _____
- Assetto istituzionale _____
 - Assemblea dei Soci _____
 - Composizione del Consiglio di Amministrazione _____
- Mission _____
- Gli Stakeholder _____
- La Governance e l'organizzazione della Cooperativa _____
- La Gestione delle Risorse Umane _____
- La Politica della Qualità _____
- La Politica della Salute e Sicurezza _____
- La Privacy _____
- I Fruitore dei Servizi _____
- Il Bilancio Economico _____

Presentare il bilancio sociale relativo al 2022 nei primi mesi del 2023 è motivo di orgoglio e di soddisfazione e ci ha permesso di analizzare il lavoro svolto e le sue implicazioni economiche, sociali e territoriali. Il bilancio sociale è lo strumento con cui la cooperativa Santusidoriu espone quanto concretizzato nel corso dell'anno, arricchendo le storie di indicatori quantitativi che consentono il monitoraggio e la valutazione dell'efficienza e dell'efficacia interna, nonché una più immediata comunicazione delle capacità di raggiungere gli obiettivi mantenendo gli impegni presi con gli stakeholder con cui quotidianamente ci si interfaccia. La cooperativa Santusidoriu anche nel 2022 ha puntato sul cambiamento e sulla valorizzazione dei propri soci mettendo al centro le competenze di tutti i soci e valorizzando la propria storia di cooperativa radicata sul territorio e legata ad una visione democratica e sociale. I numeri ci sostengono nella solidità del nostro lavoro e ci restituiscono credibilità e voglia di continuare a contraddistinguerci nel lavoro. I risultati ci rendono orgogliosi del percorso fatto finora ma costantemente orientati verso il miglioramento continuo.

Il Presidente
Alberto Garau



PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA

La coop nasce nel 2015 , lo stesso anno oltre a svolgere l'attività edile si occupa della gestione di un Hotel, il S'acqua Sassa Resort sito a Teulada che continuerà sino al 2020.

Nel 2016 tramite appalto pubblico inizia ad occuparsi della gestione del cimitero del comune di Teulada, manutenzione e tumulazioni .

Nel 2017 sempre tramite il comune di Teulada, si occupa della gestione lavori dei seggi elettorali e nel periodo estivo del montaggio attrezzatura per le feste paesane.

2018 preparazione seggi elettorali, manutenzione per conto dell'Unione dei comuni di stabile adibito a sede del corpo forestale

Nel 2019 si rinnova l'appalto per le tumulazioni. Vince un appalto comunale "Forestas" della durata di 6 mesi (maggio-ottobre)

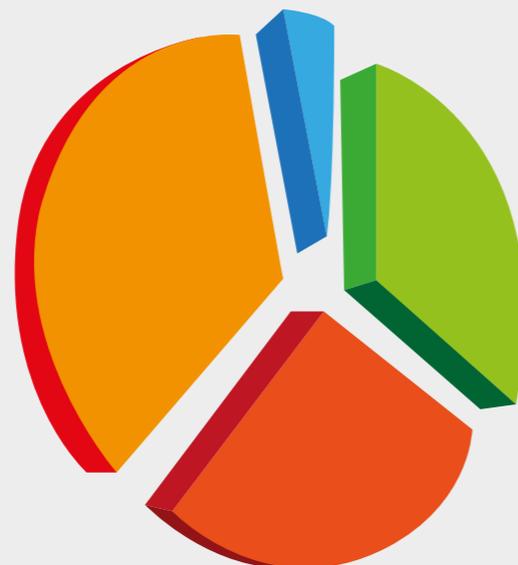
2020 rinnovo contratto per la stagione estiva della gestione dell'Hotel, fine contratto novembre 2020

Per quanto riguarda i progetti futuri: la coop sta richiedendo dei fondi regionali per l'acquisto dell'Hotel, il nostro obiettivo è di poter trasformarlo in azienda didattica e collaborare con le scuole tramite attività rivolte ai bambini dalla scuola materna sino ai ragazzi di scuola media primaria. Attivare anche progetti rivolti a persone con disabilità tramite la collaborazione con i servizi sociali.

Questo permetterà alla coop sia di poter ingrandire la sua attività, sia di poter dare un contributo nel sociale

Fatturato per Aree di Intervento

- Servizi pubblici
- Alberghiero
- Edile
- Privato



ASSETTO ISTITUZIONALE

Assemblea dei Soci

È l'organo sovrano della Cooperativa e ne regola la gestione.

L'assemblea è composta da tutti i soci, che possono essere:

- soci cooperatori (lavoratori e collaboratori) che prestano la loro attività lavorativa all'interno della cooperativa, partecipano alla gestione mutualistica, e che ricevono un compenso la cui natura ed entità sono regolate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali e dal Regolamento Interno;
- soci volontari che prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà;
- soci sovventori e le persone giuridiche.

Nel corso del 2018 si sono tenute due assemblee ordinarie con i soci e diversi incontri suddivisi per aree territoriali o di attività con l'obiettivo di informare nel modo più capillare possibile i soci stessi.

- Assemblea generale di bilancio
- Assemblea generale

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il C.d.A. è stato eletto nel maggio 2020



MISSION

Santusidoriu si ispira ai principi del Movimento Cooperativo: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio e la condivisione della responsabilità, lo spirito comunitario ed un equilibrato rapporto con le istituzioni pubbliche.

Mutualità esterna

L'obiettivo è la completa soddisfazione delle esigenze e delle aspettative dei propri clienti/utenti, nella consapevolezza che l'erogazione del servizio Socio assistenziale assume una duplice valenza:

- La qualità totale del servizio influenza in maniera determinante il rapporto commerciale fra la Cooperativa ed i propri clienti
- La qualità del servizio e le modalità di erogazione sono percepite e scaricate in modo diretto sull'utente

Tale obiettivo si raggiunge attraverso:

- Il miglioramento e consolidamento costante della qualità dei servizi offerti
- La flessibilità e professionalità degli operatori nello svolgimento dei servizi
- Il forte radicamento nel territorio di riferimento.

Mutualità interna

L'obiettivo è la Gestione imprenditoriale dei servizi sociali in modo trasparente, democratico, innovativo e solidale, in modo da valorizzare la centralità della persona nelle sue diverse dimensioni di socio, lavoratore e di cittadino

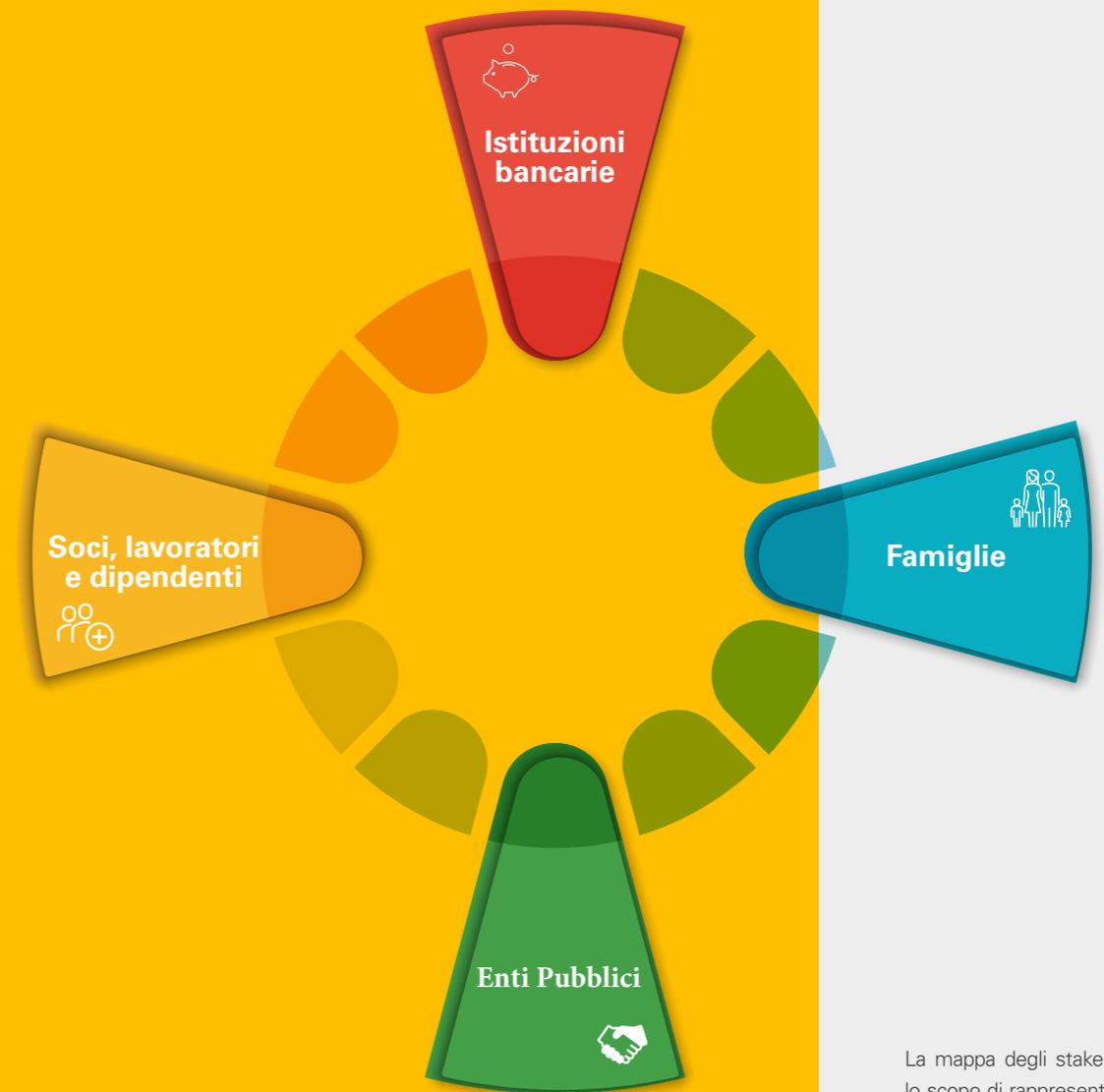
La mutualità interna è rappresentata dallo obiettivo di procurare ai soci continuità di occupazione lavorativa e contribuire al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali, tramite l'esercizio in forma associata.

Tale obiettivo si raggiunge attraverso:

- Mantenimento delle opportunità lavorative
- Ricollocazione delle risorse
- Interventi di formazione, aggiornamento e addestramento.



GLI STAKEHOLDER



La mappa degli stakeholder ha lo scopo di rappresentare i principali interlocutori cui la cooperativa si rivolge ai fini della realizzazione della sua missione.



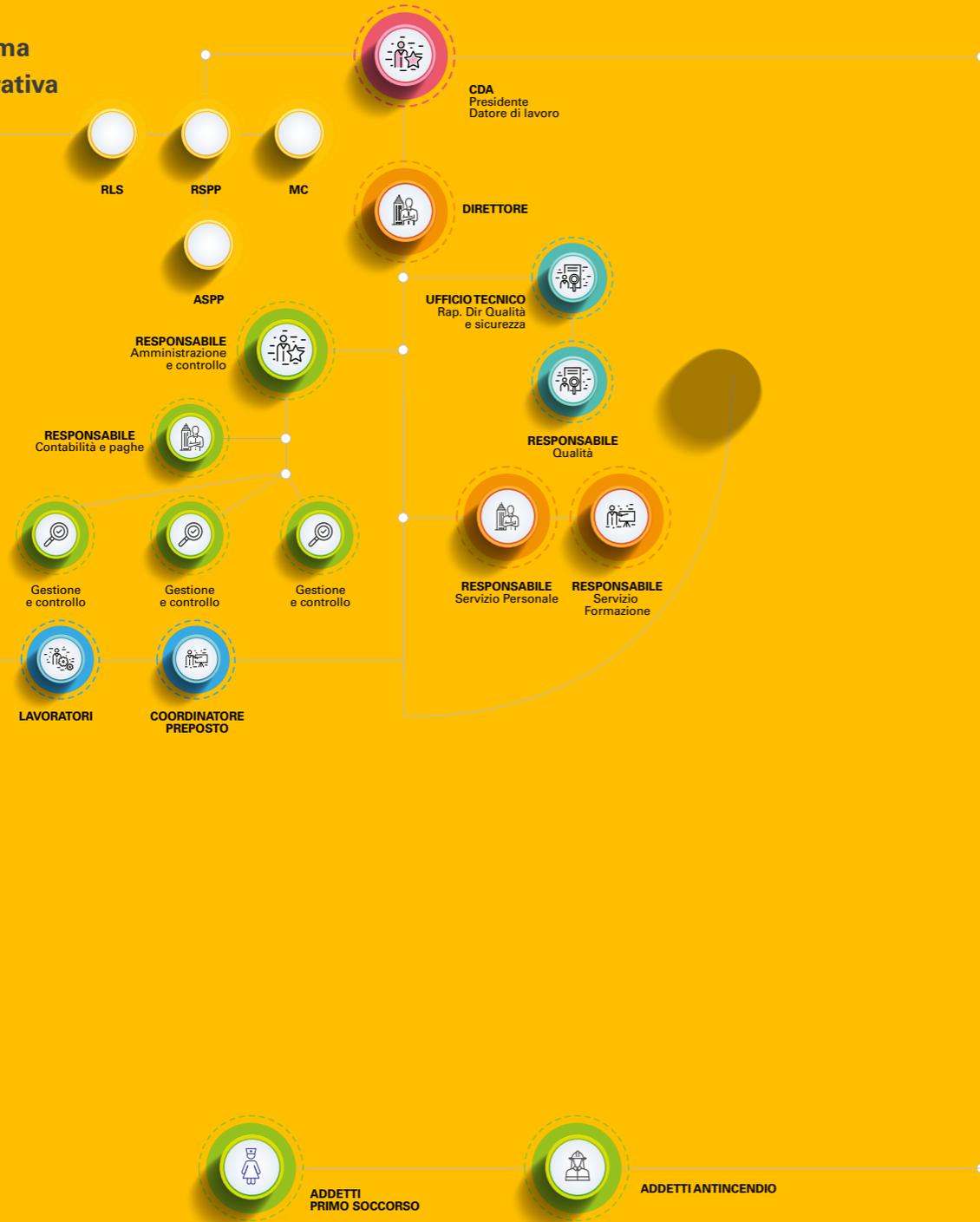
LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE DELLA COOPERATIVA

Il sistema di Governance è concepito affinché:

- in azienda siano chiare e condivise l'ideologia e la mission dell'impresa;
- il vertice esprima i contenuti etici e di trasparenza alla base dell'esistenza dell'azienda stessa e li promuova con forza;
- ci siano meccanismi per catturare e diffondere la cultura dell'impresa (che è formata dai valori condivisi nell'organizzazione e dalle regole, spesso non scritte, alla base del successo storico dell'impresa, di cui costituisce il Dna);
- le persone lavorino insieme, affrontino le problematiche e le criticità attraverso un processo sistematico e condiviso;
- esista un adeguato e tempestivo flusso omnidirezionale delle informazioni all'interno dell'azienda, per migliorare sia la condivisione, sia la capacità di prendere "buone decisioni";
- si riesca a ottenere il risultato di acquisire le competenze mancanti dall'esterno a costi accessibili alle dimensioni dell'impresa.

Di seguito la presentazione dell'organigramma della Cooperativa, un organigramma che mette in luce l'impostazione gestionale con un'importante distinzione del ruolo di rappresentanza della base sociale (presidente e C.d.A) da quello operativo in capo alla Direzione e ai responsabili delle Aree.

Organigramma della Cooperativa

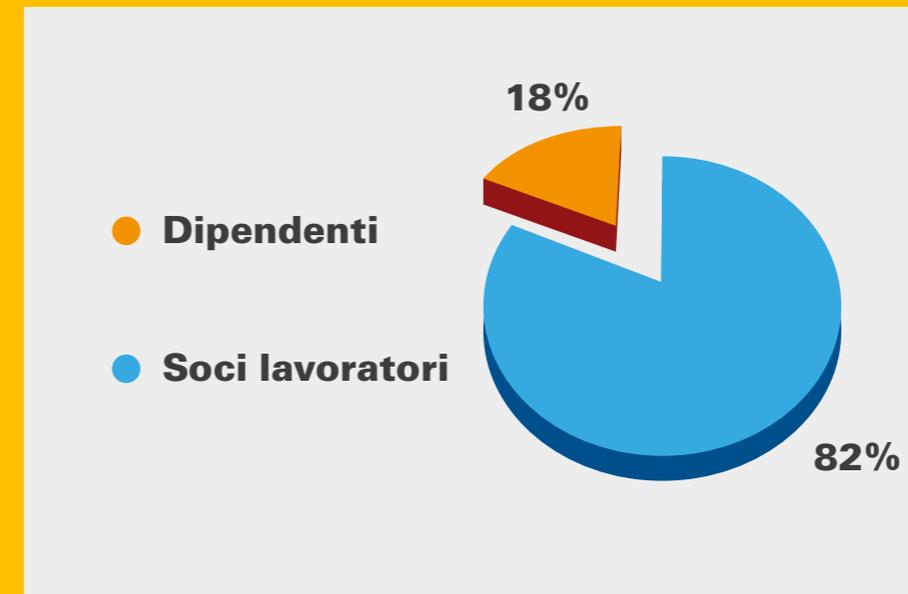


Anche per l'anno 2021 si mantiene la qualifica di mutualità prevalente poiché l'attività svolta dai soci rappresenta l'82,9 % del costo complessivo del personale.



LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La struttura organizzativa della Cooperativa Santusidoriu al 31/12/2022 è composta di 4 soci lavoratori e 1 dipendenti.



Organico Coop Santusidoriu

La politica del personale seguita da sempre dalla Cooperativa, ha fra i suoi obiettivi principali la stabilità del rapporto di lavoro, privilegiando il tempo indeterminato e il rapporto Sociale. Anche se leggermente in flessione rispetto all'anno precedente rimane all'82% la percentuale di contratti a tempo indeterminato

Anche nel corso del 2022 la Cooperativa ha largamente utilizzato l'istituto del contratto Part Time passando dal 77% al 79% del numero dei contratti complessivi. Ciò è dovuto principalmente alla frammentazione del monte ore assegnati agli operatori (su richiesta del Cliente). Tale tipologia di contratto che indica inoltre una disponibilità aziendale a politiche, tese a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura, rischia di diventare un indicatore negativo evidenziando una precarizzazione, almeno in alcuni ambiti, dei contratti, con ripercussioni negative sulla ricerca e selezione delle migliori competenze.



LA POLITICA DELLA QUALITÀ

La Cooperativa Sociale Santusidoriu ha raggiunto la capacità di un miglioramento continuo in termini di efficacia dei risultati e di livelli qualitativi dei servizi erogati. Questo impegno è perseguito con un sistema di gestione per la qualità di un'organizzazione che:

- ha l'esigenza di dimostrare la propria capacità di fornire con regolarità servizi che soddisfano i requisiti richiesti dai clienti e degli utenti
- mira ad accrescere la soddisfazione tramite processi definiti e azioni di continuo miglioramento, che la Direzione traduce annualmente in obiettivi per la qualità e la sicurezza. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento viene periodicamente valutato in base a degli indicatori oggettivi e insieme con altri strumenti di indagine previsti costituisce la base per il riesame del sistema qualità.



Organizzazione e contesto

Esigenze e aspettative delle parti interessate rilevanti

Sistema di gestione per la qualità

Soddisfazione del cliente

In risposta alle modifiche delle politiche sociali sia nazionali che locali, alle crescenti richieste dei clienti e l'evolversi delle esigenze di mercato e del contesto di riferimento la cooperativa sociale Sabtusidoriu riconosce che è necessario:

- operare affinché tutte le attività aziendali siano orientate verso la massima trasparenza nei confronti del cliente;
- assumere un ruolo di partner dei propri clienti, in funzione della qualità dei servizi che fornisce, al fine di affrontare in modo congiunto e completo le esigenze di innovazione;
- assicurare efficienza e ricerca continua di miglioramento nei servizi erogati attraverso azioni concrete che traducano gli obiettivi in azioni di monitoraggio costante;
- assicurare efficienza nei processi organizzativi interni;
- perseguire un continuo miglioramento della gestione del sistema attraverso l'individuazione dei rischi associati alle attività svolte e l'utilizzo di procedure che garantiscano la conformità dei servizi erogati nonostante la contrazione delle risorse e di conseguenza dei mercati che richiedono di rimettere in discussione i parametri di qualità su cui, fino a oggi, si sono basati i servizi;
- garantire la salute e sicurezza dei lavoratori, mettendo in atto tutte le azioni utili per ridurre il rischio di infortunio, rispettando le normative legislative in fatto di idoneità, prestazioni, affidabilità, a tal fine si è provveduto ad implementare un modello organizzativo ai sensi del D.lgs.231/2001. La Direzione è consapevole che per il raggiungimento degli obiettivi è necessario adottare un sistema di valori conosciuti e condivisi da parte di tutti i componenti dell'azienda al fine di creare la consapevolezza di appartenere e lavorare per una cooperativa sociale.

LA POLITICA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Già da molti anni l'azienda ha tra i propri principi la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori; migliorare i comportamenti, accrescere la cultura aziendale a tutti i livelli organizzativi in materia di salute e sicurezza è stato e resta un obiettivo costante della cooperativa, il cui perseguimento è possibile mediante la formazione e informazione continua dei lavoratori.

Dare importanza alla formazione ed informazione dei lavoratori riguardo alle politiche per la sicurezza ha una valenza sia etica che strategica. Si ritiene doveroso mettere a disposizione dei lavoratori tutti gli strumenti, le abilità e le conoscenze necessarie per lavorare in massima sicurezza: questo è un principio etico imprescindibile, soprattutto in presenza di mansioni che comportano comunque un margine di rischio residuo.

L'importanza strategica è data dall'abbattimento dei costi aziendali per infortuni/malattie professionali, dell'azzeramento di costi legali per eventuali contenziosi ed al positivo ritorno d'immagine conseguente.

S'intende per formazione in merito alla sicurezza lo strumento gestionale che non solo promuove e divulga la cultura della tutela sui luoghi di lavoro e l'importanza della prevenzione, ma rappresenta un indispensabile momento aziendale di condivisione di saperi, di investimento in conoscenza e innovazione. Nella società della conoscenza, l'attuale società in continua trasformazione in cui tutti siamo calati, la competenza più importante per un'azienda è aver personale che sia capace di imparare.

Imparare la sicurezza vuol dire veicolare il valore della vita umana, acquisire conoscenza e consapevolezza del proprio ruolo, la capacità di assumersi le proprie responsabilità, dare valore sociale al lavoro e imparare a conoscere e gestire il rischio sia individualmente che in modo collettivo.

Per realizzare una formazione efficace, la Cooperativa si basa su tre principi:

appropriata

deve raggiungere un buon livello di specificità e quando possibile pertinente anche ad aspetti tecnici; un operatore tecnicamente preparato lavora bene è più sicuro ed è meno soggetto a incidenti/infornuti.

capillare

organizzata per piccoli gruppi omogenei all'interno del medesimo contesto lavorativo e in modo sistematico.

condivisa

pensata coinvolgendo i responsabili di area e i coordinatori/preposti, attuata mediante le risorse interne (es., pedagogisti, fisioterapisti, infermieri, ecc.) che hanno elevata professionalità e hanno conoscenza delle carenze e dei punti deboli del sistema e quindi possono intervenire dall'interno.



Valorizzare le figure dei Preposti e degli RLS è un obiettivo continuo dell'azienda che opera in un territorio frammentato ed esteso. La figura dei preposti è preponderante nella gestione della salute e sicurezza all'interno dei singoli servizi nel loro ruolo di controllo e sorveglianza sull'attuazione delle misure di salute e sicurezza decise dal Datore di Lavoro per il concreto svolgimento dell'attività lavorativa; inoltre il Preposto rende edotti i lavoratori dei rischi cui sono soggetti, vigila sull'uso dei dispositivi di sicurezza individuali e verifica se si presentano rischi imprevisti, prende le opportune cautele e ne dà immediata comunicazione ai dirigenti, controlla che ogni lavoratore abbia partecipato ai necessari corsi di formazione per adempiere le normative.

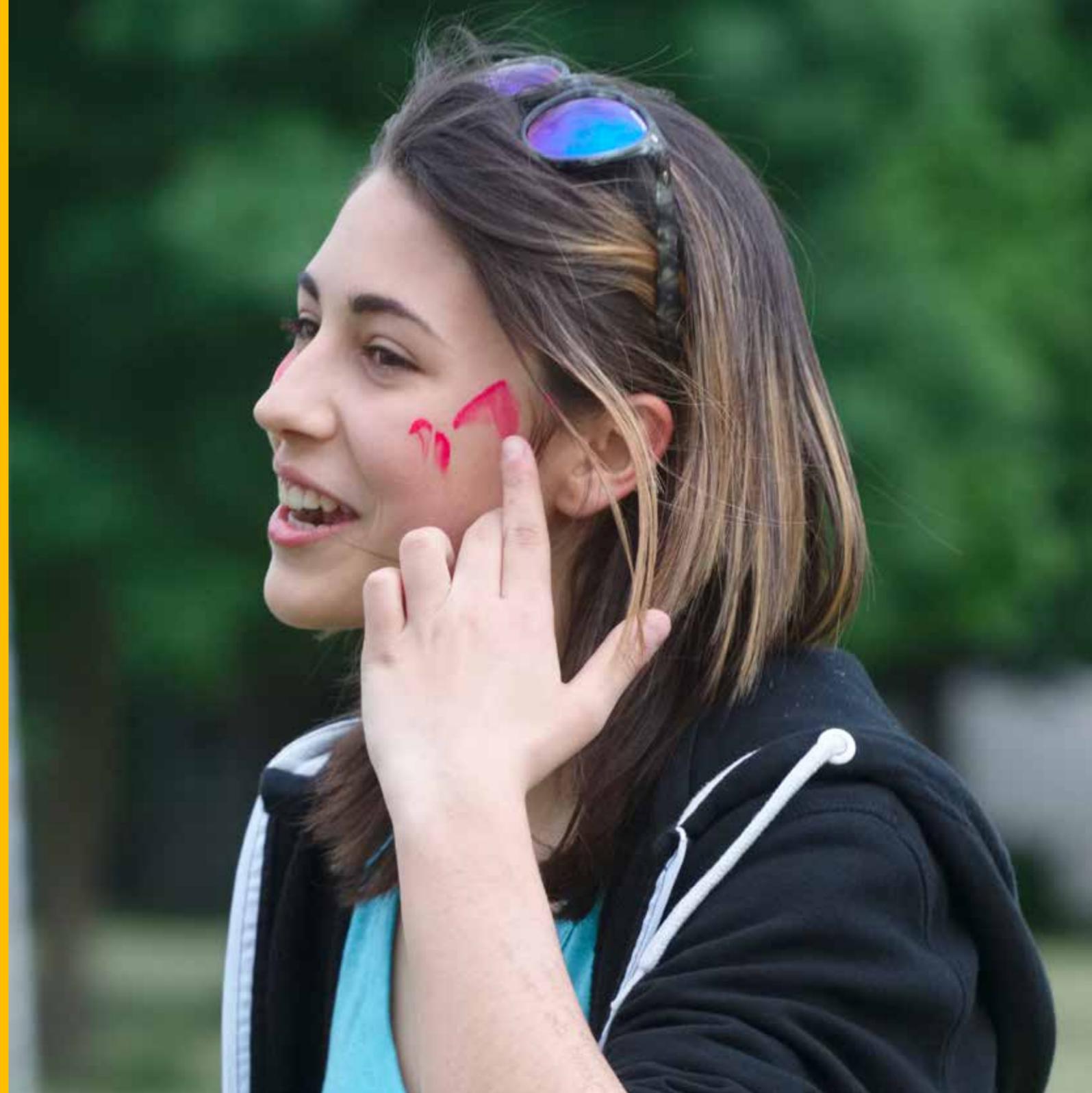
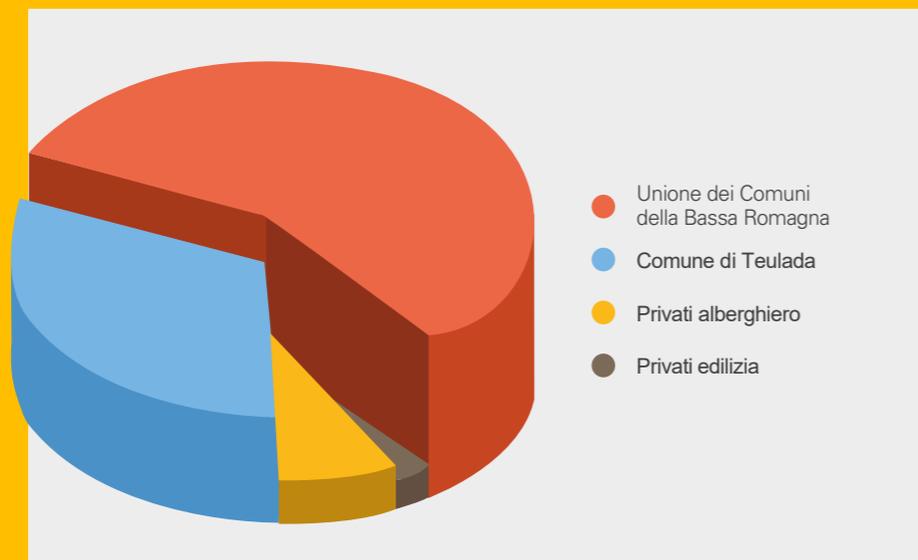
In ottemperanza a quanto prevede il D. Lgs 81/2008 i Lavoratori sono rappresentati dai Rappresentanti dei Lavoratori (RLS) per la sicurezza scelti dai dipendenti secondo le modalità previste dalla legge, ai quali è richiesto di vigilare nel rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori, tale figura ha il compito di interfacciarsi con il datore di lavoro al fine di comunicare il mancato rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.



LA PRIVACY

La cooperativa con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 GDPR, il cosiddetto "Regolamento Privacy," ha implementato un sistema puntuale e organizzato allo scopo di trattare correttamente i dati di tutte le persone interessate: soci, dipendenti, utenti e clienti. La cooperativa si impegna a garantire che i dati personali di tutti i soggetti interessati siano trattati nel rispetto di liceità, correttezza e trasparenza. La Privacy è sentita dalla cooperativa come un tema importante e portante. Il sentirsi responsabile dei dati di soci e utenti ha spinto l'alta direzione a effettuare significativi investimenti. Sono state impiegate risorse economiche significative per garantire una dotazione strumentale e tecnologica il più possibile innovativa e sicura, tale da tutelare e preservare la mole dei dati cartacei e/o informatici quotidianamente gestiti. È stato profuso un grande impegno nel costruire una struttura ad hoc per la gestione della Privacy, grazie alla quale è in via di attuazione un processo controllato e procedurato di lavoro. Si garantiscono monitoraggi continui e audit per verificare la conformità e l'efficacia del processo di gestione Privacy. Gli audit sono condotti da personale interno e/o da figure specialistiche appositamente individuate, come ad esempio il Responsabile della Protezione dei Dati (il cosiddetto RPD). La cooperativa ha nominato il RPD all'uopo di sorvegliare l'osservanza del Regolamento, per garantire anche di fronte ad autorità o controlli che il sistema aziendale della privacy adottato in cooperativa sia corretto e lecito, per informare e sensibilizzare tutti i soci e dipendenti riguardo agli obblighi derivanti dal Regolamento. Se infatti da un lato Santusidoriu si impegna a garantire il corretto trattamento dei dati dei suoi soci lavoratori, dall'altro si impegna a promuovere nei soci lavoratori la cultura della privacy affinché gli utenti ricevano attenzione e tutela. Viene svolta costantemente formazione e cultura per rispettare la dignità e la privacy delle persone di cui ci occupiamo. Viene profuso un grande impegno per valorizzare la privacy e sensibilizzare il personale interno ad agire comportamenti fattivamente corretti e rispettosi nei confronti degli utenti e dei loro famigliari.

**Distribuzione
sul territorio
delle persone
che hanno usufruito
di un servizio**





IL BILANCIO ECONOMICO

FATTURATO 2021	Totale €
TOTALE FATTURATO	184.761
di cui	
Fatturato da Enti Pubblici per gestione Servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0
Fatturato da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di Servizi (manutenzione, verde, pulizie, ecc...)	144.505
Fatturato da Privati - Cittadini inclusa quota compartecipazione	35.000
Fatturato da Privati - Imprese	0
Fatturato da Privati - Non profit	0
Fatturato da Consorzi e/o altre Cooperative	0
Altri ricavi e proventi	5.256
PATRIMONIALIZZAZIONE	€
Capitale Sociale	200
Totale Riserve	83,168
Totale Patrimonio Netto	83.168
CONTO ECONOMICO	€
Valore del risultato di Gestione (A-B bil. CEE)	24.784
Risultato Netto di Esercizio	24.784

Calcolo valore aggiunto 2020

Il valore aggiunto è l'aggregato contabile dato dalla differenza tra il valore della produzione e i costi per l'acquisizione di beni e servizi. Esso è un indicatore sintetico in grado di rappresentare la ricchezza prodotta dall'impresa attraverso la propria attività di erogazione di servizi. La quantificazione del valore aggiunto è il risultato di un processo di riclassificazione dei valori espressi nel prospetto del conto economico, per questo, consente di ottenere una valutazione "oggettiva" dell'impatto sociale di un'impresa, rapportando il bilancio sociale al bilancio civilistico.

Nel 2020, la gestione caratteristica della Cooperativa ha prodotto un valore aggiunto globale lordo pari a circa 5.500 mila euro.

CALCOLO VALORE AGGIUNTO 2022		
Dati €	Parziali	Totali
Ricavi		184.761
Manutenzione verde pubblico	89.594	
Tumulazioni	25.000	
Alberghiero	7.800	
Edilizia	31.200	
Altri	5.256	
Costi intermedi di produzione		158.850
Consumi	42.990	
Costi per servizi	21.806	
Costi godimento beni di terzi	-	
Altri costi	94.054	
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO		25.911
Saldo gestione accessoria	977	0
Saldo gestione straordinaria	30	0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO		(15.027)

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO 2022

Dati €	Totali
Soci	-
Lavoratori	-
Pubblica Amministrazione	-
Comunità e territorio	-
Enti Finanziatori (incluso PS)	-
Riserva legale	22.640
Fondo mutualistico	-
Riserva Azienda	35.536
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	24.784



Distribuzione valore aggiunto 2022

La distribuzione del valore aggiunto permette di esprimere una valutazione in merito alla remunerazione/contributo espresso dalla Cooperativa verso gli stakeholder, considerati nel senso più ampio, quali ad esempio, i soci (intendendo il costo per le retribuzione erogate), lo Stato (Pubblica Amministrazione), gli Enti finanziatori, il Movimento Cooperativo, l'Azienda, ecc.. Nella tabella vengono riportati i dettagli riguardanti la distribuzione del valore aggiunto globale lordo.

L'analisi della distribuzione del valore aggiunto evidenzia che c'è stata una perdita, importante rispetto all'anno precedente. Nel 2022 un 1,6% è trattenuto a titolo di autofinanziamento dovuto a ammortamenti, accantonamenti e risultato d'esercizio.

Il documento è stato redatto seguendo lo schema promosso dall'ex Agenzia per le ONLUS <http://www.nonprofitonline.it/docs/normative/2878.pdf> (diventata poi Agenzia per il Terzo Settore e definitivamente confluita con D.LGS n° 16 del 02.03.2012 nel Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) definito " Linee guida e schemi per la Redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni Non Profit" e secondo i principi del GBS <http://www.gruppobilanciosociale.org/>