BILANCIO SOCIALE 2020

COOPERATIVA SOCIALE
DELL'ORSOBLU

BILANCIO SOCIALE 2020

INDICE

La cooperativa: quasi 30 anni di attività

Le nostre origini 2
Creare impresa: una testimonianza 3
I primi passi 4
Mission 5
Scopo mutualistico della cooperativa 5
Attività operative 6
Emergenza sanitaria COVID19 6
Certificazioni 7
Governance 8
Collegio sindacale 9
Organismo di vigilanza 10
Assemblea dei soci 12
Struttura organizzativa 14
Rapporti con il territorio 15

Le persone della cooperativa

Evoluzione del personale 18
Anzianità anagrafica e aziendale 19
Riabilitazione lavorativa 22
Provenienza geografica 24
Tipologie contrattuali 25
Base sociale 27
Malattie 29
Infortuni 29
Formazione 30
Certificazione SA 8000 - Bilancio sociale 31
Distribuzione della ricchezza 33

LA COOPERATIVA: QUASI 30 ANNI DI ATTIVITA’

Le nostre origini

Un gruppo di malati psichici chiamato a gestire un coffee break durante una giornata di studio sull'urgenza psichiatrica organizzata dal Dipartimento di Salute mentale: così ha avuto inizio, nel novembre del 1992, la storia della riabilitazione lavorativa a Biella. Tutti i protagonisti di quella prima esperienza avevano frequentato nell'estate di quell'anno le attività risocializzanti volute dal dottor Lomonaco, i progetti palestra, piscina e cineforum, ed erano stati proprio loro a sollevare la questione, a chiedere di essere aiutati a reinserirsi in un mondo, quello del lavoro, da cui erano stati espulsi o nel quale non erano mai riusciti a entrare. Nei quasi trent'anni anni che sono trascorsi da allora la riabilitazione lavorativa ha compiuto moltissimi passi in avanti: oggi si è consolidato un vero e proprio circuito in cui, oltre al Dipartimento di Salute mentale, agiscono a vari livelli e con compiti diversi due grandi cooperative sociali, l'Orso Blu, fondata nel dicembre del 1992 da otto operatori socio-sanitari e da quattro pazienti – gli stessi del coffee break – e l'Anteo, costituitasi l'anno successivo. Un circuito provvisto di un alto grado di organizzazione interna e che nel corso del tempo ha creato e offerto a decine di malati psichici e di persone svantaggiate opportunità d'impiego nei settori più disparati, dalle pulizie al giardinaggio, dall'impiantistica all'edilizia, dalla gestione mense alla raccolta differenziata.

Testimonianze di vita raccontano problemi, situazioni e speranze

Orso blu, una nuova cooperativa

È rivolta a chi ha conosciuto la malattia mentale

«Le persone che vedono dall'esterno non capiscono e non capiranno mai cosa vuol dire essere malato mentale. Una persona, per rendersene conto, ci deve vivere». Esordisce così Fausta, che tramite suo marito ha conosciuto la realtà dei malati psichici. Lei ha accettato di far parte della cooperativa Orso blu.

Ed ecco le storie di vita dei primi soci. **Claudio, 38 anni,** racconta: «Ho sempre lavorato fino a dieci anni fa quando si sono manifestati dei problemi di salute. Adesso che sono riuscito a tirarmi fuori vorrei intraprendere attività che mi portino di nuovo verso la società. In questi ultimi tempi ho fatto un lavoro di giardinaggio. È stata un'esperienza positiva. L'Orso blu è la situazione più idonea per fare un po' di rodaggio, anche perché sono fermo, a livello lavorativo, da anni. A parte i problemi che ho avuto, in passato ho sempre lavorato: come guardia

Fra gli impegni giardinaggio e pulizie

Ricominciare dal lavoro

Orso blu, ecco una nuova cooperativa. Vuole attraverso il lavoro rispondere alle esigenze di chi, dopo la malattia mentale, vuole ricominciare a vivere come tutti gli altri. Ad iniziare proprio dal lavoro. «Chi ha chiesto di entrare in cooperativa» spiega Luca Tempia, nella sede del Centro di salute mentale di Biella «lo ha fatto perché vuole uscire dal percorso dell'assistenza. Chi ha storie più vecchie di malattia ha una o due pensioni. Seguendo la strada dell'assistenza arriva anche a "campare", ma questa non è la loro scelta». Il tentativo dunque di impegnarsi e, al tempo stesso, attraverso il lavoro integrarsi, vivere con gli altri. La cooperativa offrirà ai soci la possibilità di occuparsi di giardinaggio, pulizie, servizio bar e fotocopie. «Per ognuno dei soci» spiega Luca Tempia «sarà trovato un impegno adeguato. Ci sarà chi si inserirà subito nel mondo del lavoro, chi invece seguirà un percorso di formazione. Ognuno si muoverà in base alle proprie possibilità.

Irene, vedova da nove anni: «Mio marito è morto giovane e sono rimasta con tre figli. Mi no riempita di farmaci. Dal settembre scorso non prendo più medicine e mi sento bene

mi vengono a prendere e mi portano in discoteca, al cinema, al bar. Insieme stiamo bene. Ho avuto il mio male (tutti ne hanno) ma non mi sembra di essere tanto differente. È una crisi che può colpire chiunque. L'impegno per uscirne è fondamentale».

Luigi, 43 anni: «Alcuni anni fa sono capitato al Centro di Salute Mentale a causa di alcuni problemi per disavventure sentimentali. Forse per una eccessiva sensibilità. Ho avuto dei problemi in fabbrica per i ritmi, per la competitività. Ho iniziato a star male fisicamente, ma per alcuni anni ho sopportato. Le crisi nervose si sono manifestate dopo diversi anni. Adesso sono in pensione fra il lavoro fatto in fabbrica e successivamente come dipendente del Comune di Biella. Mi sono iscritto alla cooperativa per non perdere il contatto con il mondo del lavoro perché penso che sia importante per chi, soprattutto, come

Creare impresa: una testimonianza

Per i malati psichici e più in generale per tutte le persone in condizioni di svantaggio la mancanza di un'occupazione lavorativa stabile rischiava di trasformarsi, tanto più in una città dalla radicata tradizione industriale come Biella, in un ostacolo insormontabile sul piano delle relazioni sociali, dell'indipendenza economica, dell'autostima: la costituzione dell'Orso Blu, nel dicembre del 1992, ha rappresentato innanzitutto un tentativo concreto di scongiurare quel pericolo.

«Prima di arrivare all'Orso Blu, mi ero già occupato di inserimenti lavorativi, ma da una prospettiva completamente diversa rispetto a quella che ho poi trovato qui. La mia attività precedente consisteva infatti nel reperire risorse già esistenti, come ditte, fabbriche e quant'altro, che si dimostrassero disponibili ad accogliere in tirocinio o in assunzione persone con handicap. Qui invece il nostro obiettivo è la creazione ex novo di opportunità imprenditoriali attraverso lo strumento "cooperativa", strumento che rappresenta senz'altro la forma societaria più idonea a superare almeno in parte le barriere che altrimenti impedirebbero ai nostri soci l'ingresso nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista uno dei problemi che ci siamo trovati ad affrontare, soprattutto all'inizio, è stato quello di convincere gli enti pubblici. Convincerli a far lavorare individui generalmente ritenuti non idonei al lavoro. Convincerli dei vantaggi sociali ed economici che potevano derivare da una simile operazione. Ricordo che le primissime commesse ottenute riguardavano attività di pulizia – negli stabili del Comune di Biella ad esempio – e di giardinaggio e manutenzione nei cimiteri. Poi ad esse si è aggiunta l'impiantistica elettrica e idraulica. Ma nel frattempo è stato lanciato l'altro grande servizio della cooperativa: la raccolta differenziata all'interno del comune di Biella, che prosegue tuttora».

Il Vicepresidente Gianni Zulato

I primi passi

Gli esordi della cooperativa in una relazione del suo primo presidente, Alina Roberto.

“Come già detto nella precedente relazione, la cooperativa è stata costituita il 16 dicembre del 1992 da quattordici persone: quattro operatori sociali, otto disabili psichici e due familiari. Nel gennaio del 1993 ad esse si è aggiunto un socio svantaggiato, a luglio altri sei, in ottobre altri quattro, nel dicembre tre e nel gennaio del 1994 abbiamo avuto due nuove iscrizioni, uno svantaggiato e una volontaria. Attualmente ci sono 29 soci in quanto uno è deceduto; di questi ventidue sono pazienti del Centro di Salute mentale di Biella. Per quanto riguarda le attività il 1993 è stato un anno di preparazione: abbiamo eseguito alcuni piccoli lavori che ci hanno permesso di porre le prime basi di un’organizzazione interna, facendoci acquisire i rudimenti tecnici relativi ai vari settori di attività. Per tutto questo ci è stato molto utile il contatto con altre cooperative, in particolare la Nuova Cooperativa di Collegno, la Noncello Service di Pordenone e ultimamente la Betulla di Bioglio. Molto problematica è stata la mancanza assoluta di capitale iniziale. Tale problema è stato affrontato tramite il ricorso a prestiti fatti da alcuni amministratori, la concessione di un fido bancario (a un tasso del 19 per cento), la raccolta di fondi con campagne di finanziamento. La Cassa di Risparmio di Biella ci ha fatto dono di una fotocopiatrice. Un contributo di tre milioni è stato concesso dal Comune di Biella e erogato all’inizio del 1994; l’incasso di nove milioni e ottocento mila lire di un concerto al quale hanno partecipato cinquantaquattro musicisti biellesi è stato devoluto alla cooperativa che al netto delle spese ha contribuito per circa due milioni. Inoltre all’inizio del 1994 ventotto tra i più noti pittori biellesi hanno donato una loro incisione per finanziare la coo-perativa. Ciò nonostante queste operazioni si sono rivelate solo dei palliativi e il fattore finanziario rimane un grosso vincolo negativo per la crescita della cooperativa. Nei primi mesi dell’anno abbiamo svolto piccoli lavori di tinteggiatura presso gli uffici postali. Successivamente abbiamo acquisito alcuni piccoli lavori di giardinaggio dal Comune di Biella. Solo in settembre abbiamo ottenuto il primo contratto per la pulizia ordinaria di una scuola elementare. Abbiamo svolto quindi alcuni lavori per privati. Il magro bilancio del 1993 ci ha comunque permesso di assumere a tempo parziale tre persone, di cui due svantaggiate. Si è però deciso di non limitare le attività ai soli assunti. Molti soci sono stati coinvolti tramite tirocini con borsa lavoro organizzati dal Centro di Salute mentale. Con altri, grazie anche agli operatori forniti dalla USL, si sono organizzate attività volontarie. Tutti sono stati coinvolti in riunioni settimanali di informazione sulle attività della cooperativa di organizzazione interna.

Biella, 20 luglio 1994”

Mission

La Cooperativa Sociale Dell'Orso Blu nasce nel 1992 a Biella per volontà di un gruppo di persone alla ricerca di nuove opportunità per dare maggior senso alla propria attività lavorativa. È una cooperativa impegnata a soddisfare il bisogno di lavoro e di sicurezza economica di persone con un percorso di vita difficile, offrendo opportunità di lavoro regolarmente retribuite. A tal fine collabora per l'inserimento lavorativo con i servizi sociali, l'azienda sanitaria, le associazioni interessate. Promuove la formazione dei propri soci, investe in riunioni settimanali al fine di attuare un confronto continuo tale da creare una condivisione del progetto imprenditoriale dei valori di solidarietà, accoglienza ed ascolto. Applica il CCNL della Cooperazione sociale, del Multiservizi e degli Avventizi Agricoli senza regolamenti interni peggiorativi delle condizioni contrattuali. È una realtà imprenditoriale profondamente radicata nel territorio e collabora attivamente con altre cooperative sociali come ad esempio la cooperativa Anteo per la qualità del servizio di inserimento. Aderisce al Consorzio Orizzonti, al C.N.S. e al Consorzio Abitare, è socia di Banca Etica. Opera assicurandosi che l'inserimento lavorativo sia conforme al progetto elaborato, predilige il lavoro in squadre composte da persone che insieme riescono a realizzare efficacemente i compiti assegnati. Ritiene prioritaria la soddisfazione del cliente e la qualità dei servizi offerti. Promuove la creazione di una rete di solidarietà e di partecipazione per un ambiente di lavoro che valorizzi le caratteristiche individuali e accolga e superi le difficoltà di ognuno. Ricerca il benessere e l'integrazione delle persone attraverso la partecipazione democratica alle scelte della cooperativa nella massima trasparenza. Mira a sviluppare settori di intervento che permettano di mettere in pratica la crescita professionale dei soci e le capacità operative della cooperativa.

Scopo mutualistico della cooperativa

La Cooperativa Sociale dell'Orso Blu si propone, con spirito mutualistico senza fini speculativi, lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, ai sensi dell'art. 1 primo comma lettera b) legge 381/1991.

Lo scopo mutualistico che i soci lavoratori intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, la cooperativa potrà instaurare con i propri soci, un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi forma consenta la legislazione italiana. La modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da apposito regolamento approvato ai sensi dell'art.6 legge 3 aprile 2001, n. 142.

La cooperativa può svolgere la propria attività anche con terzi non soci. La cooperativa si propone inoltre di stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci, in conformità con le vigenti disposizioni di legge in materia, istituendo una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento, per la raccolta dei prestiti, limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale. A tal proposito è tassativamente vietata la raccolta del risparmio fra il pubblico sotto ogni forma.

Attività Operative

La cooperativa effettua ad oggi le seguenti tipologie di attività:
1.Pulizie civili ed industriali
2.Pulizie di ambienti sanitari
3.Pulizie di fondo e in quota
4.Logistica e gestione magazzini
5.Facchinaggio
6.Giardinaggio
7.Servizi di Raccolta differenziata
8.Gestione centri di raccolta rifiuti
9.Cantonierato
10.Gestione cimiteri e attività cimiteriali
11.Attività di Segretariato e Agenda Medici
12.Receptionist e centro prenotazioni
13.Attività di trasporto pasti
14.Distributori bevande ed affini

Emergenza sanitaria COVID19

La Cooperativa come risposta a questa situazione imprevista, legata alla pandemia del Covid-19, si è adoperata fin dai primi mesi dell'anno 2020 nell'approvvigionamento delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale, atti a garantire l'operatività

in sicurezza dei nostri soci e lavoratori a tutela della loro salute, fino a raggiungere una buona quantità di scorte per alcuni mesi. Inoltre come previsto dalla legislazione ha predisposto un protocollo interno condiviso e nominato un comitato per garantire il monitoraggio e controllo nei vari servizi erogati; grazie a questo ed a una costante informazione e sensibilizzazione dei soci e lavoratori ha permesso di ridurre l'impatto dei casi di positività negli ambienti di lavoro che sono stati, fortunatamente, casi isolati.

Certificazioni

La cooperativa nel corso della sua attività ha ottenuto le seguenti certificazioni:
- 2008: **Certificazione 9001** - Certificazione di qualità: UNI EN ISO 9001:2015
- 2013: **Certificazione 14001** - Certificazione ambientale: UNI EN ISO 14001:2015
- 2018: **Certificazione SA 8000** - Certificazione resp. sociale: SA 8000:2014
- 2019: **Certificazione 45001** - Certificazione sicurezza: UNI ISO 45001:2018

La cooperativa mantiene il livello massimo di rating di legalità pari a 3 stelle. A seguire una breve descrizione del Rating di Legalità.

- **Rating di legalità**: il Rating di Legalità è uno strumento innovativo sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, che indica il rispetto di elevati standard di qualità da parte delle imprese che lo richiedono. Tale riconoscimento è rappresentato da un punteggio compreso tra un minimo di una e un massimo di tre "stellette" e viene conferito alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Solo le imprese che soddisfano le seguenti caratteristiche possono presentare domanda per l'attribuzione del rating di legalità:
• sede operativa in Italia;
• fatturato minimo di due milioni di euro nell'esercizio chiuso nell'anno precedente a quello della domanda;
• iscrizione al registro imprese da almeno due anni alla data della domanda;
• rispetto dei requisiti richiesti dal Regolamento attuativo.

Governance

Il CdA è stato rinnovato durante l'Assemblea dei Soci del 9 luglio 2020.
Presidente: **Gian Carlo Ogliaro** nato il 15/08/1951
Vicepresidente: **Gianni Zulato** nato il 22/05/1970
Vicepresidente: **Andrea Zanta** nato il 04/05/1966
Consigliere: **Luca Tempia Valenta** nato il 07/01/1960
Consigliere: **Cristina Marone** nata il 16/10/1968
Consigliere: **Claudia Toso** nata il 04/09/1966
Consigliere: **Marco Celoria** nato il 22/03/1966

Nomina

Il **Consiglio di amministrazione** è composto da un numero di membri compreso fra un minimo di 3 ed un massimo di 11, eletti dall'Assemblea, previa determinazione del loro numero, fra i soci iscritti da almeno tre mesi.

Funzioni

Il Consiglio di amministrazione provvede, in conformità alla legge ed allo Statuto, alla gestione della Cooperativa, di cui ha l'esclusiva competenza e responsabilità, per il miglior conseguimento dello scopo mutualistico e dell'oggetto sociale, compiendo tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che non siano espressamente demandati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea.

Incontri

Il Consiglio di amministrazione è convocato dal Presidente tutte le volte che lo ritenga opportuno e, comunque, almeno una volta al trimestre; deve essere convocato, nei successivi quindici giorni, qualora ne sia fatta richiesta, con l'indicazione delle materie da trattare, da almeno un terzo dei Consiglieri o dal Collegio sindacale. Il Consiglio è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica e le deliberazioni sono validamente adottate se riportano il voto favorevole della maggioranza assoluta dei Consiglieri presenti, purché tali voti non siano inferiori ad un terzo dei componenti complessivamente eletti.

Il Presidente

Il Presidente del Consiglio di amministrazione è nominato dal Consiglio e ha la firma e la rappresentanza legale della Cooperativa.
Al Presidente, in particolare, competono:
a. la stipula dei contratti e degli atti di ogni genere autorizzati dal Consiglio di amministrazione per il conseguimento dell'oggetto sociale;
b. la nomina, revoca e sostituzione di avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la Cooperativa presso qualunque organo di giurisdizione ordinaria e speciale;
c. gli adempimenti previsti dall'articolo 2383, quarto comma, del Codice civile per la iscrizione nel Registro delle imprese dei Consiglieri e dall'articolo 2400, terzo comma, per la iscrizione della nomina e della cessazione dei Sindaci.

Qualora il Presidente sia impossibilitato ad adempiere alle proprie funzioni, queste sono svolte da uno dei Vice Presidenti, la cui firma fa piena prova, nei confronti dei soci e dei terzi, dell'assenza o impedimento del Presidente.

Collegio Sindacale

Presidente: **Simone Mainardi**
Sindaco Effettivo: **Maura Zai**
Sindaco Effettivo: **Gianni Ciliesa**
Sindaco Supplente: **Ettore Poggi**
Sindaco Supplente: **Gabriele Maria Colombera**

Nomina

Il Collegio sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci. I sindaci durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Funzioni

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sulla adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società. A tal fine i sindaci possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo, avendo inoltre la facoltà di chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari.

I sindaci relazionano sui criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico ed esercitano il controllo contabile.

Organismo di Vigilanza (D.Lgs 231/01)

Presidente: **Riccardo Foglia Taverna**
Membro: **Stanislao Lucheschi**
Membro: **Stefano Zaghi**

Nomina

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, è nominato dal Consiglio di Amministrazione. I membri durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Funzioni

L'ODV non costituisce una sovrapposizione rispetto agli organi di controllo previsti dai diversi sistemi di gestione, anzi imposta un "comportamento" dell'ente all'interno e all'esterno che si integra con gli scopi di una corretta gestione e di un efficiente apparato di controllo, attraverso la giusta previsione di un sistema di scambio incrociato di informazioni tra l'organo amministrativo, quello di controllo (collegio sindacale) e l'organismo di vigilanza. Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere possono essere riassunte come segue:

1 - vigilanza sull'effettività del modello di Organizzazione, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

2 - disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

3 - analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;

4 - cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni per garantire che il modello si mantenga "adeguato" nel tempo.

5 - segnalazione, segnatamente documentale, all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Attività svolte

Nell'anno 2020 l'Organismo di Vigilanza ha tenuto n° 6 incontri collegiali, rispettivamente in data 26 marzo, 15 maggio, 29 maggio, 16 luglio, 13 ottobre e 20 novembre 2020. Tutti gli incontri dell'OdV si sono tenuti tramite collegamento in videoconferenza in ottica di prevenzione e di sicurezza dei lavoratori in conformità alle disposizioni normative nazionali previste dal Ministero della Salute per la cd. "Emergenza Coronavirus".

Nel corso delle riunioni l'O.d.V. ha svolto le attività descritte nel seguito:
- monitoraggio delle misure adottate dalla Cooperativa per il contrasto della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro;
- esame e aggiornamento del Modello Organizzativo in relazione all'evoluzione normativa e/o all'evoluzione della struttura aziendale;
- esame dei flussi informativi a favore dell'O.d.V. in conformità a quanto previsto dalla c.d. tabella flussi informativi;
- incontri con i responsabili delle funzioni aziendali;
- scambio di informazioni con il Collegio Sindacale.

Nell'ambito della propria attività l'OdV ha incontrato (e ha avuto uno scambio di informazioni con) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Collegio Sindacale ed i responsabili delle principali Funzioni Aziendali.

Assemblea dei Soci

Funzioni dell'Assemblea Ordinaria

- Approva il bilancio consuntivo e l'eventuale bilancio preventivo;
- Nomina e revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Determina la misura dei compensi da corrispondersi agli amministratori per la loro attività collegiale;
- Nomina i componenti del collegio sindacale ed elegge tra essi il Presidente;
- Approva i regolamenti previsti dallo Statuto;
- Delibera sulle domande di ammissione del socio non accolte dal Consiglio di Amministrazione;
- All'occorrenza delibera piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle leggi vigenti in materia;
- Delibera l'emissione degli strumenti finanziari previsti dallo Statuto.

Votazioni

Hanno diritto di voto nell'Assemblea i soci iscritti nel libro dei soci da almeno novanta giorni dalla data di convocazione, che siano in regola con i versamenti dovuti a qualsiasi titolo alla Cooperativa e nei confronti dei quali non sia stato avviato il procedimento di esclusione; i soci con minore anzianità di iscrizione possono presenziare all'Assemblea, senza diritto di intervento e di voto. Ogni socio ha un voto, qualunque sia il numero delle azioni possedute. Al socio persona giuridica possono essere attribuiti fino ad un massimo di cinque voti in relazione all'ammontare della partecipazione sottoscritta.

L'assemblea ordinaria e straordinaria delibera a maggioranza assoluta dei voti presenti e rappresentati.

Assemblea straordinaria

L'Assemblea è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modifiche allo Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Assemblea dei Soci 2020

In data 16 luglio 2021 si è tenuta l'assemblea ordinaria dei soci, riunita in seconda convocazione. A causa dell'emergenza Covid 19, al fine di garantire il distanziamento sociale, l'Assemblea si è tenuta in modalità on line riservando la presenza in sede ai soli soci che non potevano collegarsi in audio/video conferenza.
L'ordine del giorno dell'assemblea è stato il seguente:

1. Approvazione calcolo e modalità di erogazione dei ristorni;
2. Esame ed approvazione bilancio al 31/12/2020;
3. Esito verbale LEGACOOP;
4. Varie ed eventuali.

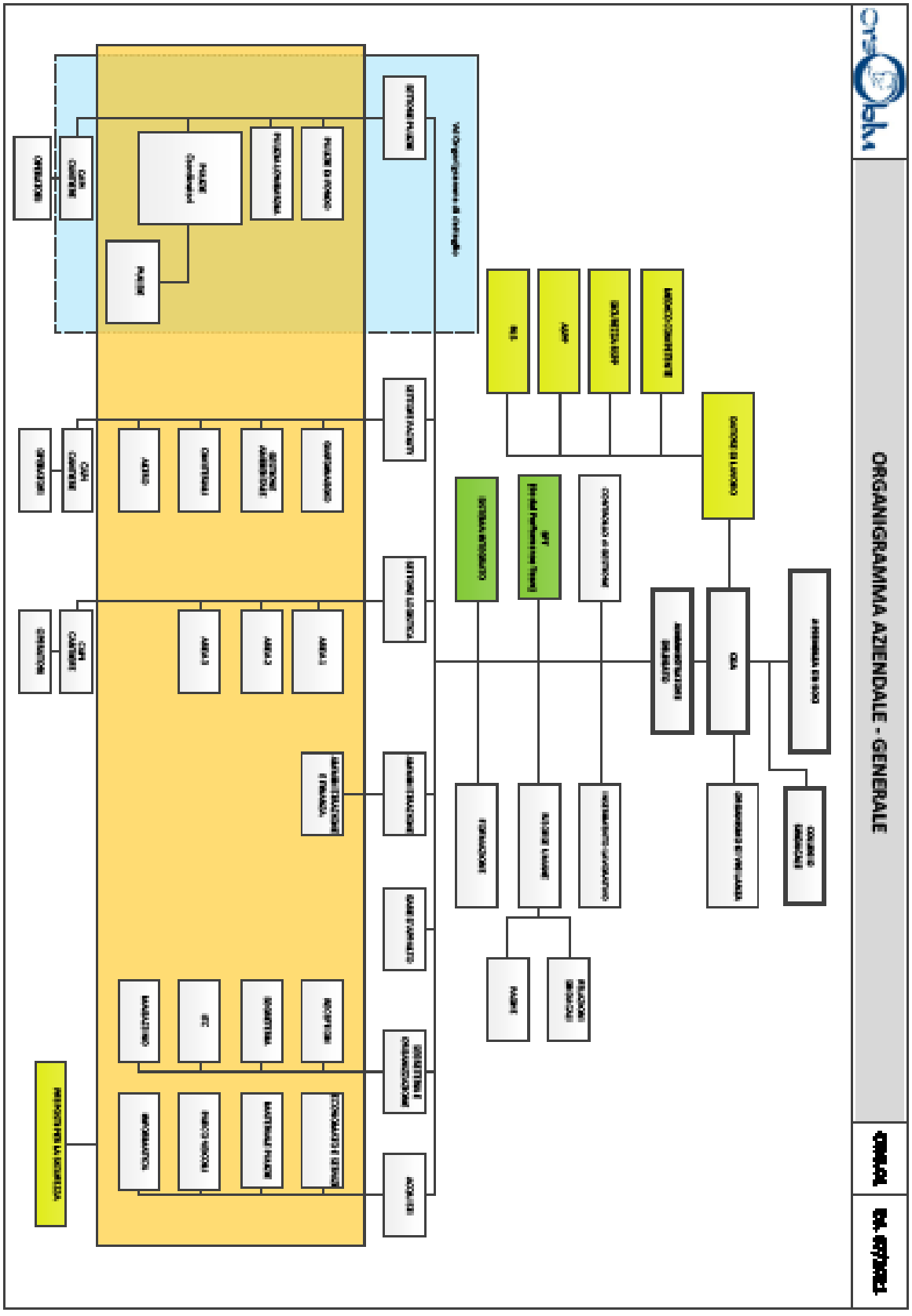
Si osserva che tutti i soci sono stati informati delle modalità di collegamento e che quelli che hanno richiesto di presenziare on line all'assemblea erano 81 in proprio e 19 soci per delega e che, per questi soci, è stata attivata una piattaforma professionale di votazione tramite PC o smartphone denominata Eligo.

All'apertura dell'Assemblea il numero di soci effettivi collegati on line erano 49 e 13 soci per delega a cui si aggiungono 92 soci e 23 per delega fisicamente presenti in sede.
La presenza dei soci online ha subito variazioni durante il corso dell'assemblea.

Il bilancio è stato approvato all'unanimità. L'assemblea ha inoltre deliberato l'erogazione di un ristorno pari a 150.000 euro per l'anno 2020.

Struttura organizzativa

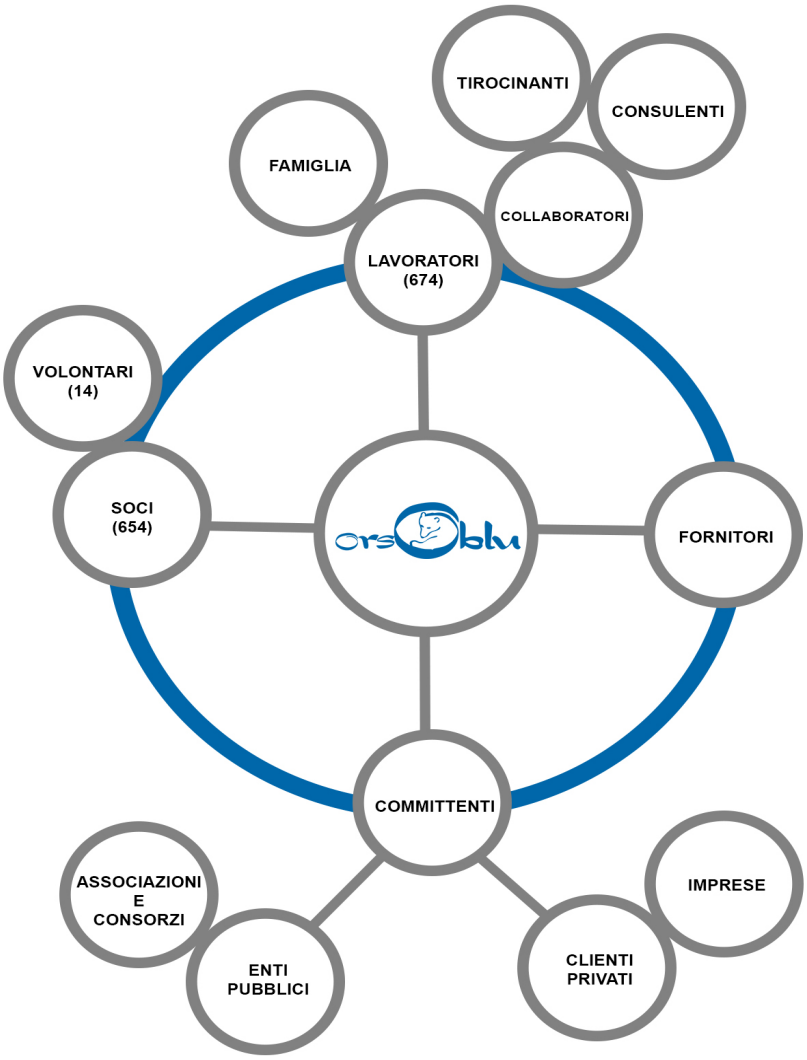
Di seguito si riporta l'organigramma funzionale aziendale attualmente in essere.



Rapporti con il territorio

Gli stakeholder, ossia i soggetti portatori di interesse, possono per semplicità essere descritti in base al tipo di relazione che intrattengono con la cooperativa. Gli stakeholder interni sono tutti coloro che lavorano per l'Orso Blu – in qualità di dipendenti, collaboratori o consulenti – o che risultano iscritti nel Libro dei Soci. Gli stakeholder esterni intrattengono invece relazioni significative – regolari o sporadiche – con la cooperativa pur non facendone parte: sono i committenti pubblici e privati, i fornitori di beni e servizi, le associazioni del volontariato, i consorzi, le imprese collegate o controllate.

Stakeholder	Relazioni
Soci	produzione lavoro, mutualistiche, societarie
Lavoratori	produzione lavoro, mutualistiche
Consulenti	orientate allo svilu
Collaboratori	produzione lavorc
Tirocinanti	formazione, avvia
Committenti	commerciali
Fornitori	commerciali
Consorzi	sviluppo
Associazioni	collaborazione
Finanziatori	commerciali



Orso Blu in numeri

674
Persone impiegate in cooperativa

64%
Donne

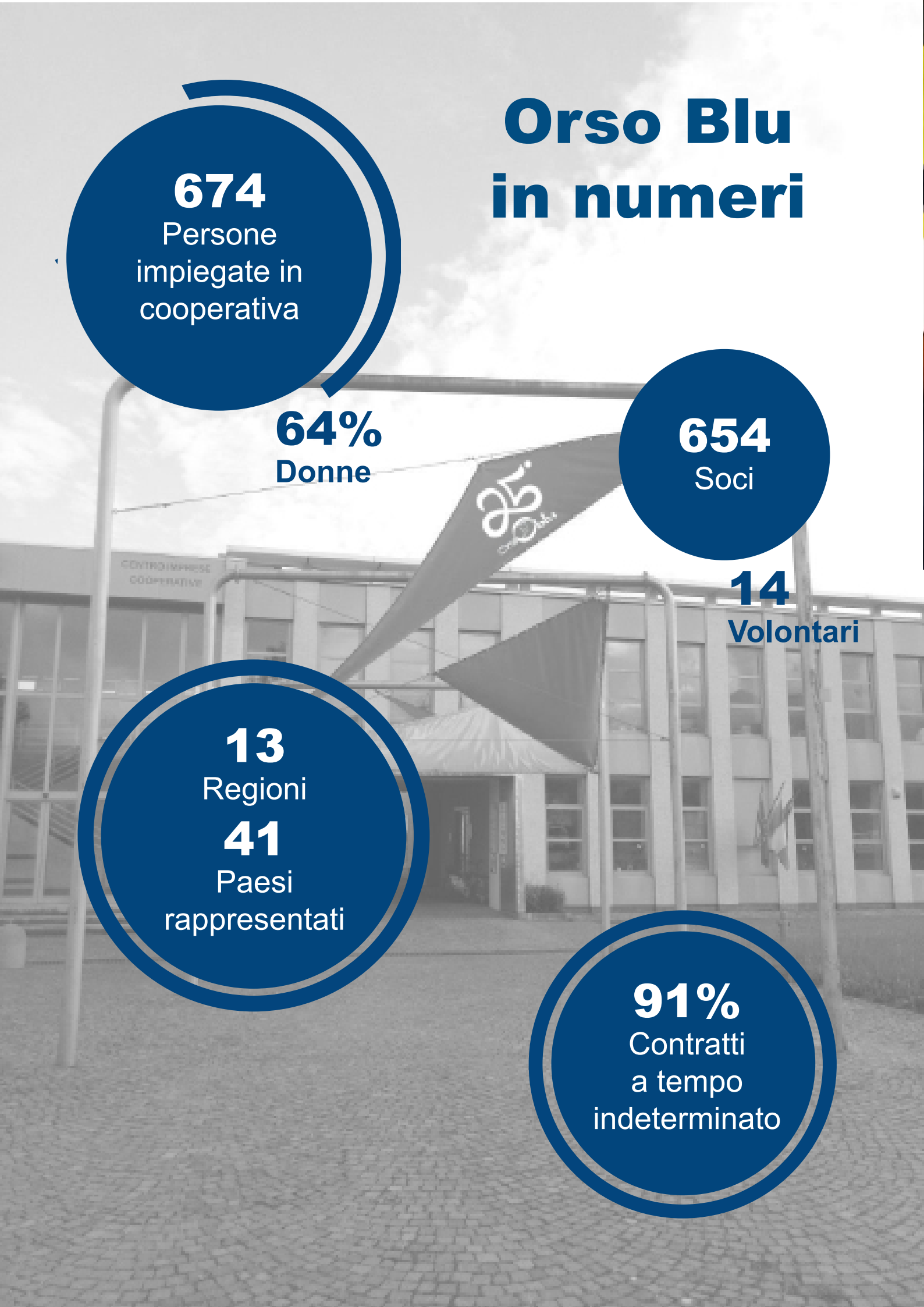
654
Soci

14
Volontari

13
Regioni

41
Paesi rappresentati

91%
Contratti a tempo indeterminato



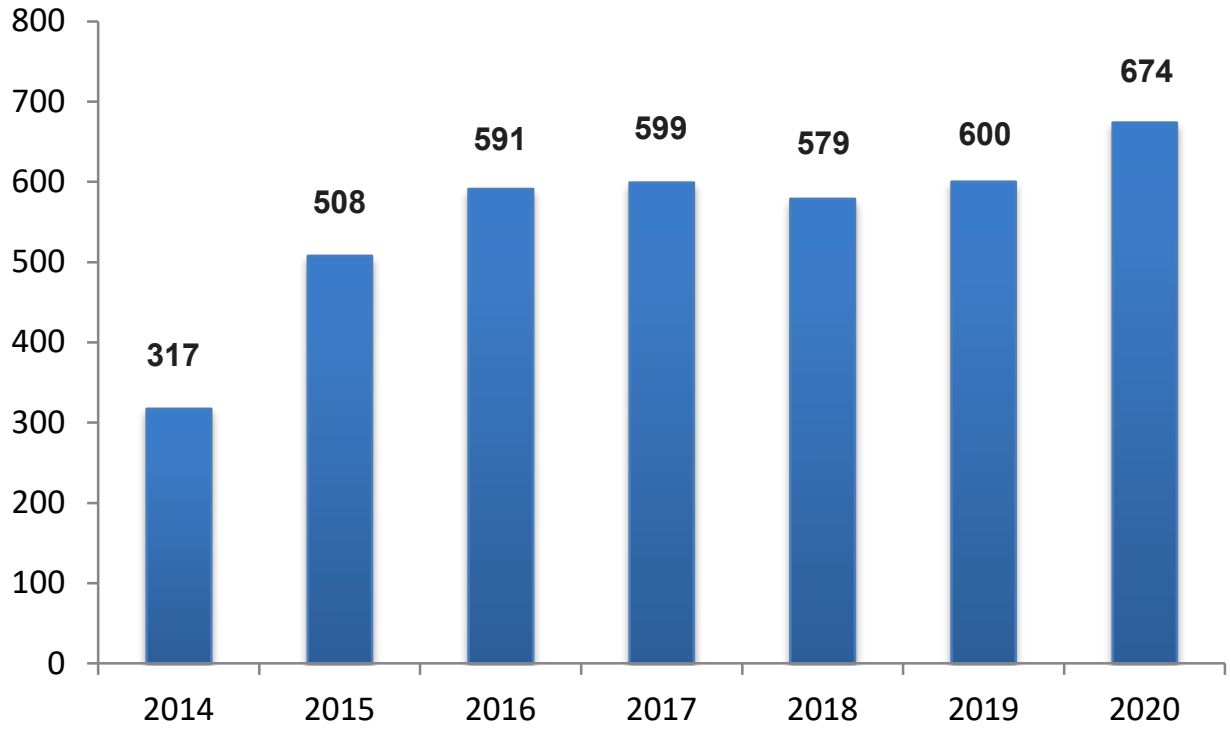
LE PERSONE DELLA COOPERATIVA

Evoluzione del personale negli anni

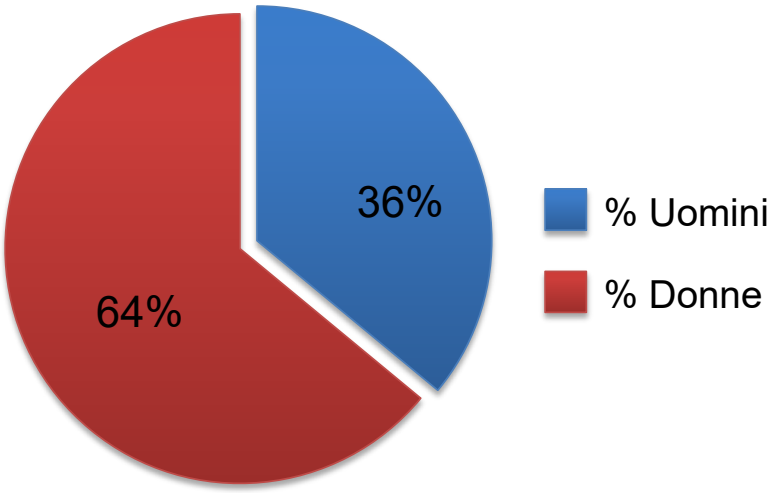
Anno	Personale	Variazione %	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
2014	317	+0,01	212	+66,9	105	+33,1
2015	508	+60,3	354	+69,7	154	+30,3
2016	591	+16,3	399	+12,7	192	+24,7
2017	599	+1,3	383	-4	216	+12,5
2018	579	-3,3	372	-2,8	207	-4,2
2019	600	+3,6	387	+4,0	213	+2,9
2020	674	+12,3	432	+11,6	242	+13,6

Come mostra il grafico sottostante il personale in forza alla cooperativa è tornato a crescere dopo un periodo di mantenimento, grazie all'ampliamento dei servizi forniti dalla cooperativa e all'acquisizione di nuove commesse. Al 31 dicembre del 2020 i lavoratori erano 674, di cui 432 donne e 242 uomini.

Evoluzione del personale dal 2014 al 2020



Genere del personale nel 2020



Il personale dell'Orso Blu è composto prevalentemente da donne, che rappresentano circa il 64 per cento della forza lavoro totale. La situazione si è mantenuta costante negli ultimi anni.

Anzianità anagrafica e aziendale

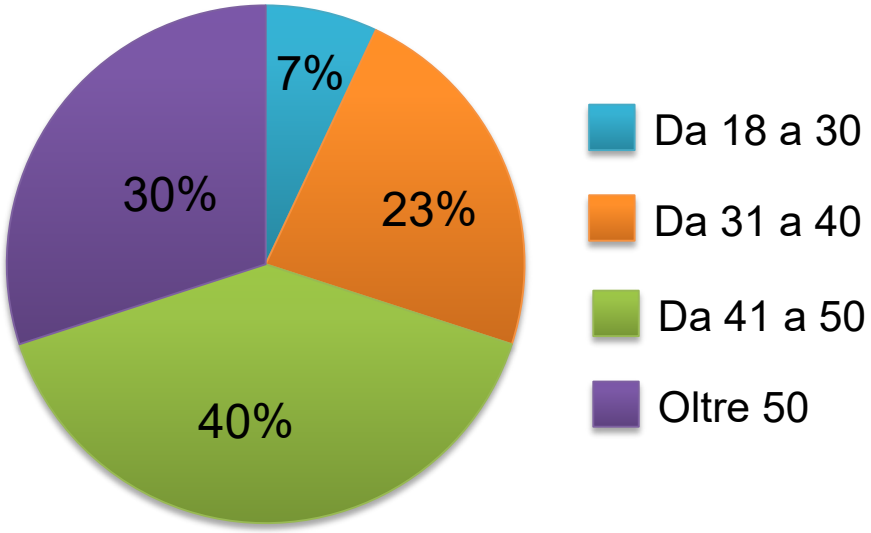
Età anagrafica del personale, comparazione 2014 - 2020

2014				
Fasce di età	**Valori assoluti**	**Donne**	**Uomini**	**Valori percentuali**
Da 18 a 30	24	19	5	7%
Da 31 a 40	71	45	26	23%
Da 41 a 50	128	84	44	40%
Oltre 50	94	64	30	30%
Totale	**317**	**212**	**105**	

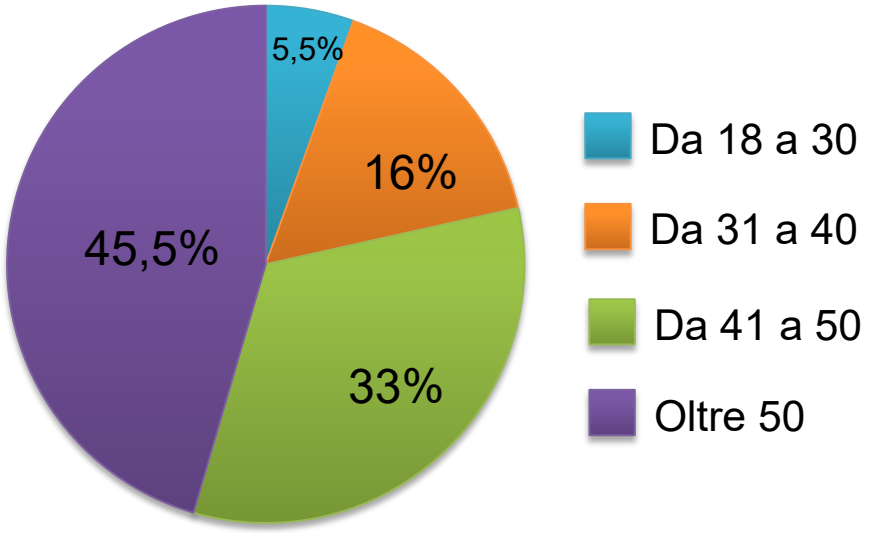
2020				
Fasce di età	**Valori assoluti**	**Donne**	**Uomini**	**Valori percentuali**
Da 18 a 30	38	17	21	5,5%
Da 31 a 40	109	71	38	16%
Da 41 a 50	222	139	83	33%
Oltre 50	305	205	100	45,5%
Totale	**674**	**432**	**242**	

L'età media del personale impiegato in Cooperatva è di 49 anni (4 anni in più rispetto al 2014 e ben 7 anni in meno rispetto al 2019), dato conseguente alle politiche di valorizzazione dei giovani perseguito dalla cooperativa.

Età del personale, 2014



Età del personale, 2020

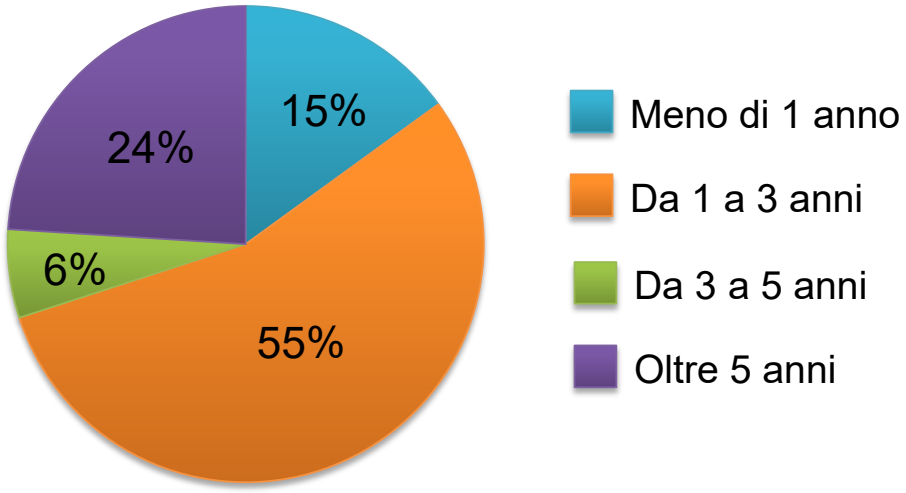


Anzianità aziendale del personale, comparazione 2014 - 2020

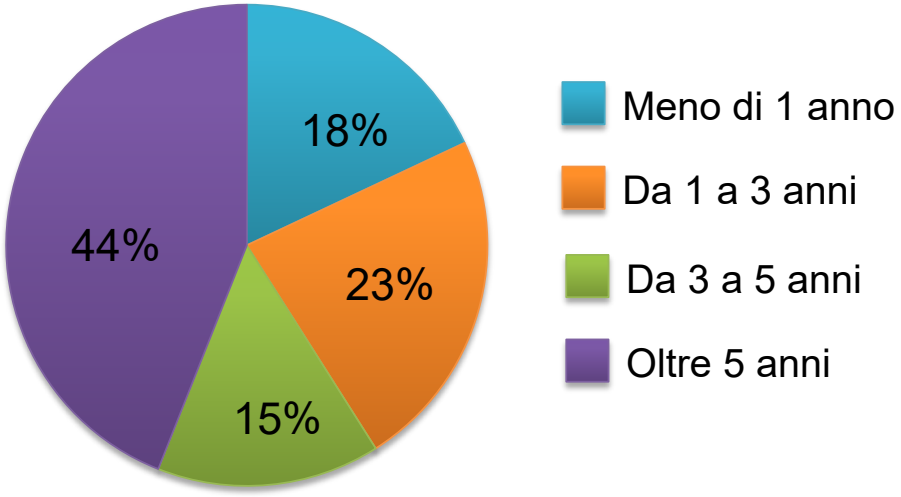
Assunti da	2014	%	2020	%
Meno di 1 anno	48	15	119	18
Da 1 a 3 anni	175	55	157	23
Da 3 a 5 anni	18	6	101	15
Oltre 5 anni	76	24	297	44
Totale	**317**		**674**	

Per quanto riguarda l'anzianità aziendale, nel 2020 si riscontra che oltre il 59% dei dipendenti collabora in Orso Blu da più di 3 anni, dato che descrive l'attenzione per la crescita formativa dei collaboratori e un basso indice di turn over.

Anzianità di servizio, 2014



Anzianità di servizio, 2020



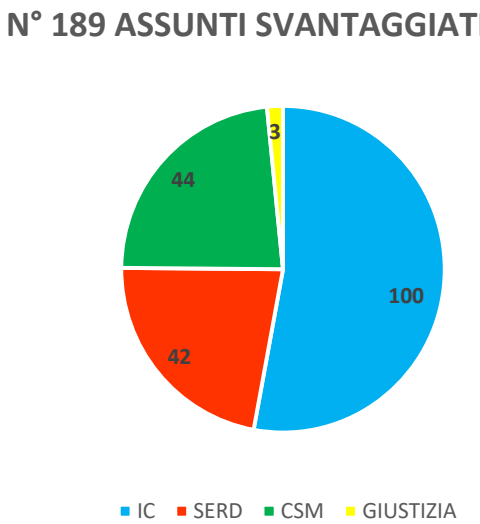
RIABILITAZIONE LAVORATIVA

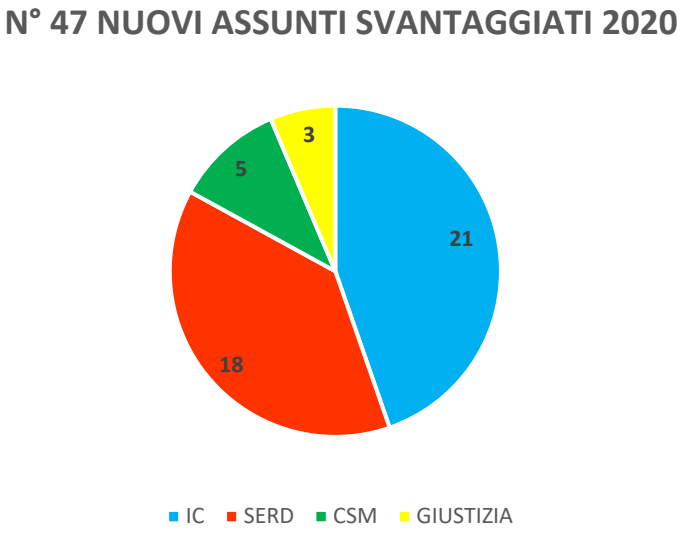
Il principale obiettivo della Cooperativa è sostenere la continuità occupazionale attraverso, tra l'altro, colloqui di selezione di candidati svantaggiati (Legge 381/91), tirocini lavorativi, interventi psicoeducativi anche sul campo, coprogettazione con la rete dei servizi e azioni di supporto ai tutor aziendali.
Il risultato di questa mission ci permette a fine 2020 di raggiungere i seguenti risultati:

	Svantaggiati	Non svantaggiati	Totali
Donne	77	355	432
Uomini	112	130	242
Totale	189	485	674

Dal 2016 Orso Blu ha provveduto a far seguire da una psicologa i lavoratori svantaggiati e il loro inserimento lavorativo. La psicologa è affiancata da un Educatore Professionale che opera a tempo pieno.

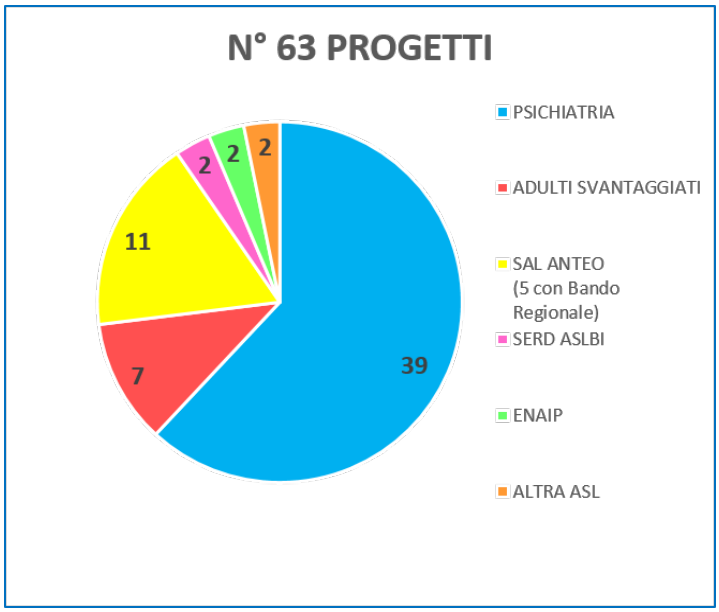
Nel corso del 2020 sono stati attivati 47 nuovi progetti lavorativi, distribuiti come segue:



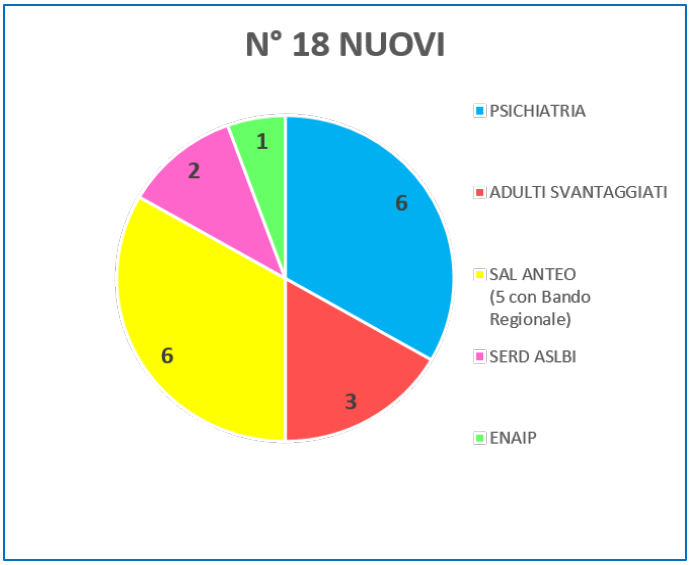


Progetti di riabilitazione (tirocini) nel 2020

Nel 2020 sono stati realizzati 63 progetti di Tirocinio lavorativo come di seguito descritto. Un dato significativo se consideriamo che, a causa della pandemia Covid e del conseguente lockdown, ad inizio marzo sono stati sospesi tutti i tirocini in atto come da DPCM. Nonostante ciò sono stati attivati nel corso dell'anno 18 nuovi percorsi di tirocinio. Un altro dato significativo che riteniamo importante sottolineare, è quello relativo alle trasformazioni dei percorsi di tirocinio in progetti di assunzione ai sensi della L 381/91.
Sono stati assunti infatti n° 6 tirocinanti, di cui n° 1 nel Settore Facility , n° 1 nel Settore Amministrativo (Reception) e n° 4 nel Settore Logistica.



di cui



N° 6 progetti stabilizati con contratto di assunzione

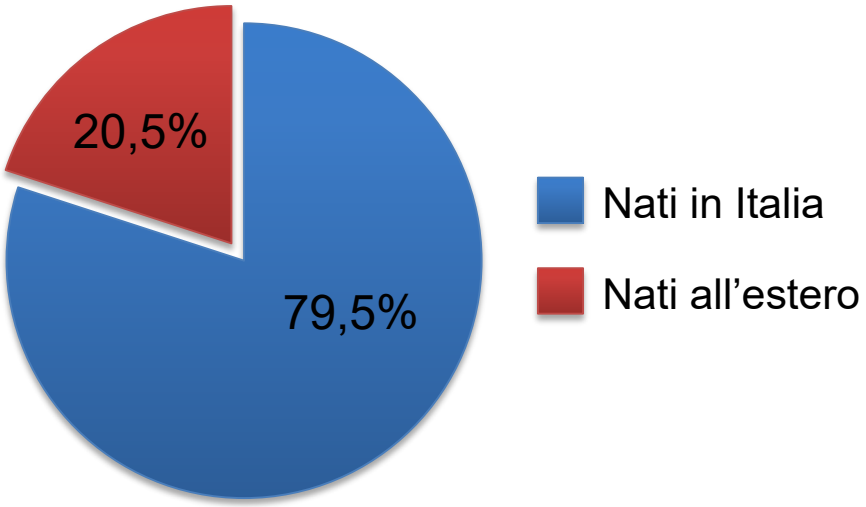
Provenienza geografica

Il tasso dei lavoratori nati all'estero è nel 2020 pari al 20,5 per cento (138 su 674). I lavoratori stranieri provengono in tutto da 41 diversi paesi (Marocco, Romania e Albania sono i più rappresentati) e da 4 continenti: Europa, America, Asia e Africa.

Nazione	2020	Regione	2020
Marocco	26	Piemonte	325
Romania	17	Lombardia	73
Albania	16	Sicilia	40
Bulgaria	6	Campania	29
Ucraina	5	Calabria	29
Egitto	5	Puglia	21
Ghana	4	Veneto	6
Filippine	4	Sardegna	5
Francia	4	Emilia Romagna	2
Argentina	3	Lazio	2
Brasile	3	Valle d'Aosta	2
Nigeria	3	Abruzzo	1
Perù	3	Liguria	1
Rep. Dominicana	3		
Altro (meno di 3)	36		
Estero	**138**	**Italia**	**536**

I 536 lavoratori nati in Italia provengono complessivamente da 13 diverse Regioni: il Piemonte è la più rappresentata, con 325 persone, seguita da Lombardia con 73, Sicilia con 40, Calabria e Campania con 29.

Nati Italia/Estero, 2020



Tipologie contrattuali

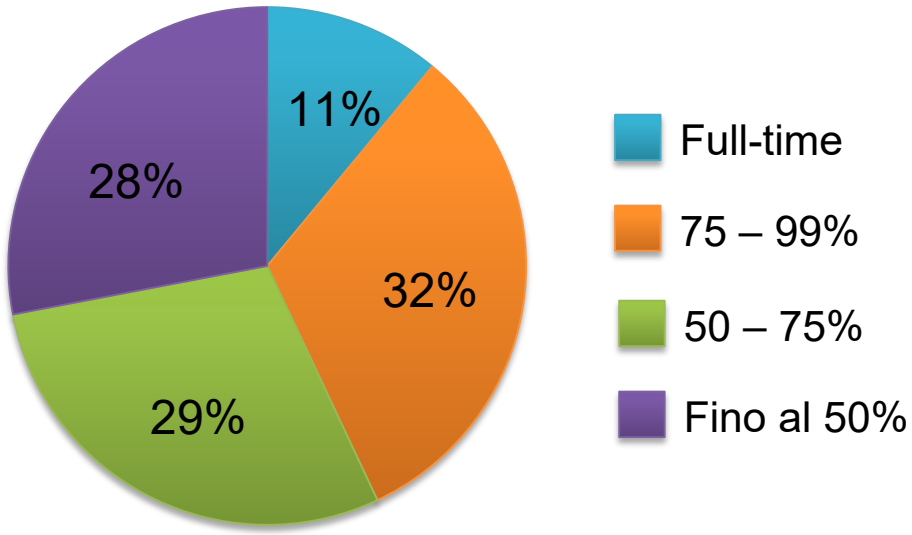
Come mostra la tabella seguente la percentuale dei tempi indeterminati è pressoché invariata rispetto al 2014, mantenendosi vicino al 92 per cento. Rimane quindi molto alta la percentuale di lavoratori a tempo indeterminato nonostante la forza lavoro sia raddoppiata rispetto al 2014.

Tipologie contrattuali, confronto 2014 - 2020

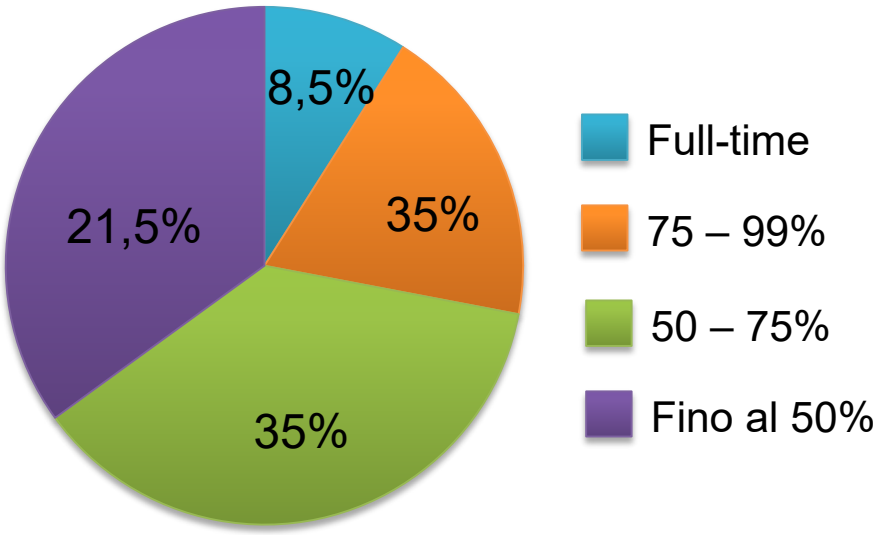
Contratto	2020	% sul totale	2014	% sul totale
Tempo indeterminato	613	91%	291	92%
Tempo determinato	61	9%	26	8%
Full-time	59	8,5%	34	11%
75-99%	235	35%	102	32%
50-75%	234	35%	92	29%
Fino al 50%	146	21,5%	89	28%

I rapporti di lavoro a tempo pieno sono diminuiti dall'11 all' 8,5 per cento. Per contro sono aumentati in proporzione i contratti part-time tra il 50 % e il 75%.

Full/Part-Time, 2014



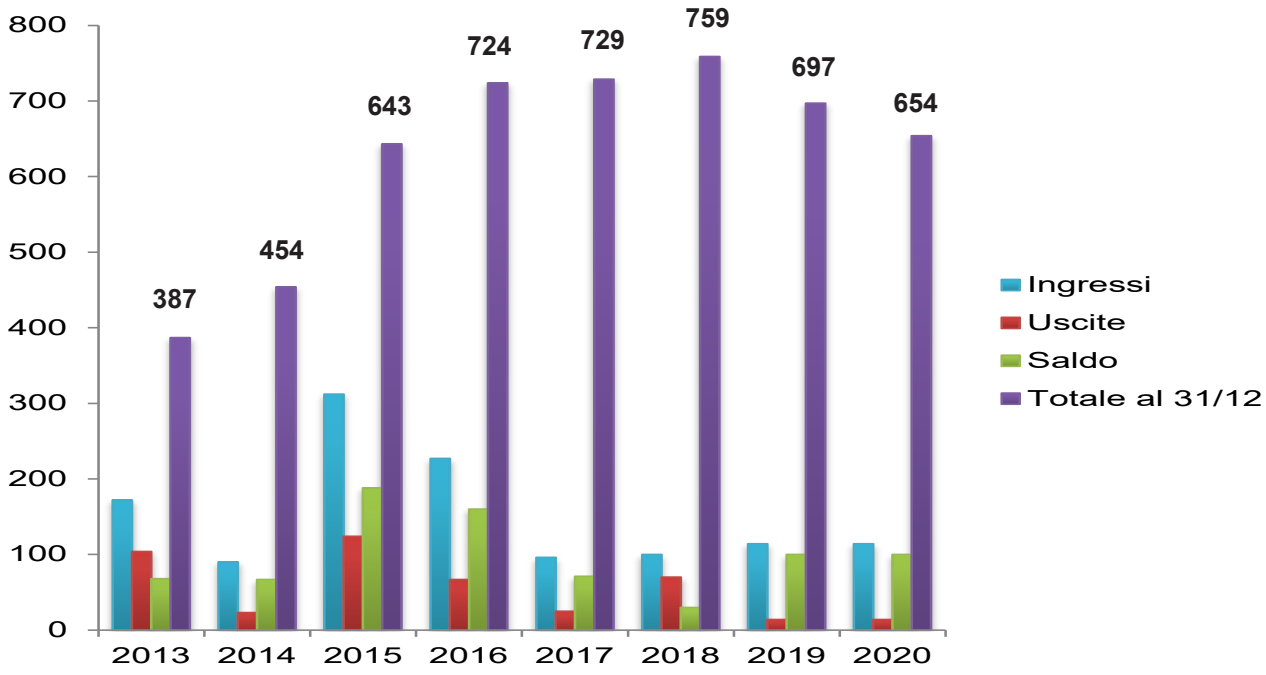
Full/Part-Time, 2020



Base sociale

La base sociale ha fatto registrare negli anni una crescita costante, che ha portato il numero dei soci dai 387 del 2013 ai 654 del 2020.

Evoluzione della base sociale, 2013 - 2020



Rispetto al 2018 si è registrato un decremento giustificato dall'attività svolta nel corso del biennio 2019/2020 quando si è provveduto ad escludere i soci "dormienti" come previsto dallo Statuto.

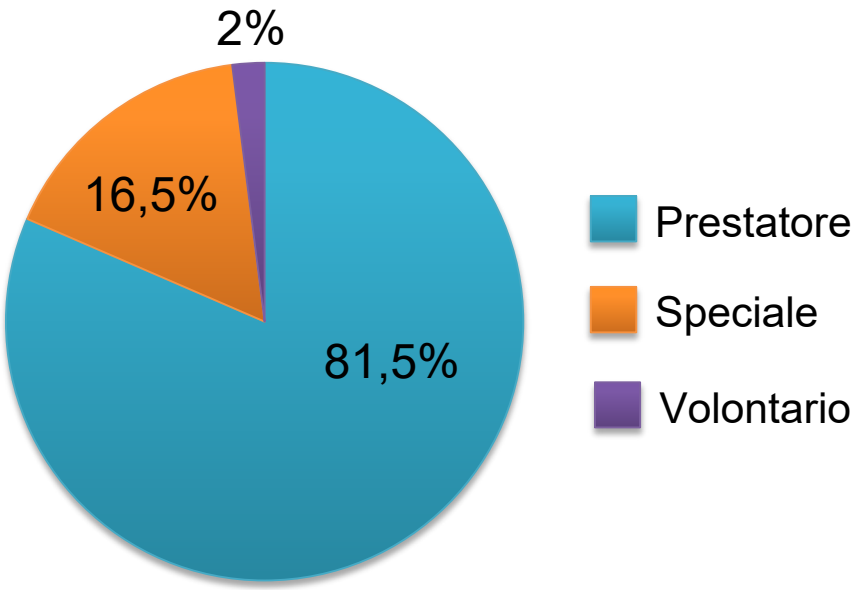
Le categorie dei soci rappresentati sono 3:

Soci prestatori: svolgono la loro attività lavorativa per il raggiungimento degli scopi sociali mettendo a disposizione le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività ed al volume di lavoro disponibile;

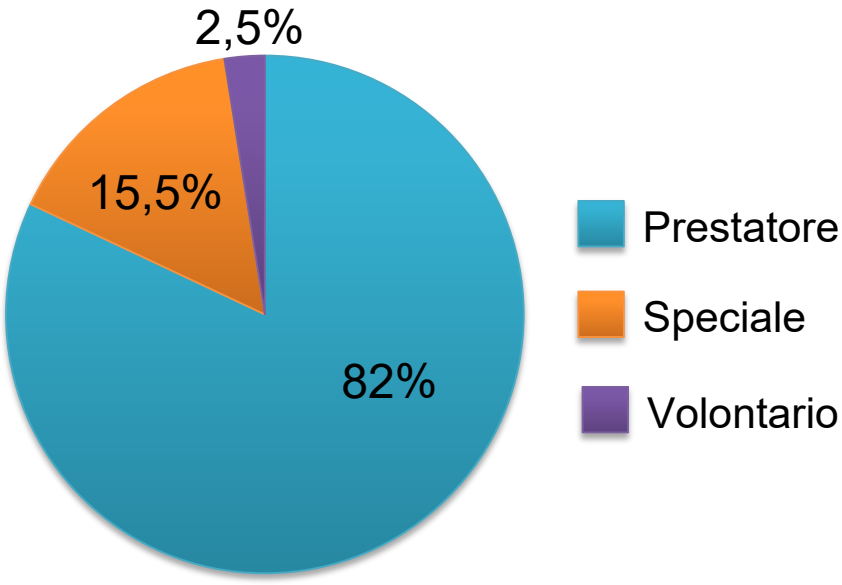
Soci volontari: prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà;

Soci speciali: affrontano un periodo di inserimento e formazione e non godono di tutti i diritti riconosciuti ai soci prestatori;

Uomini: categorie di soci



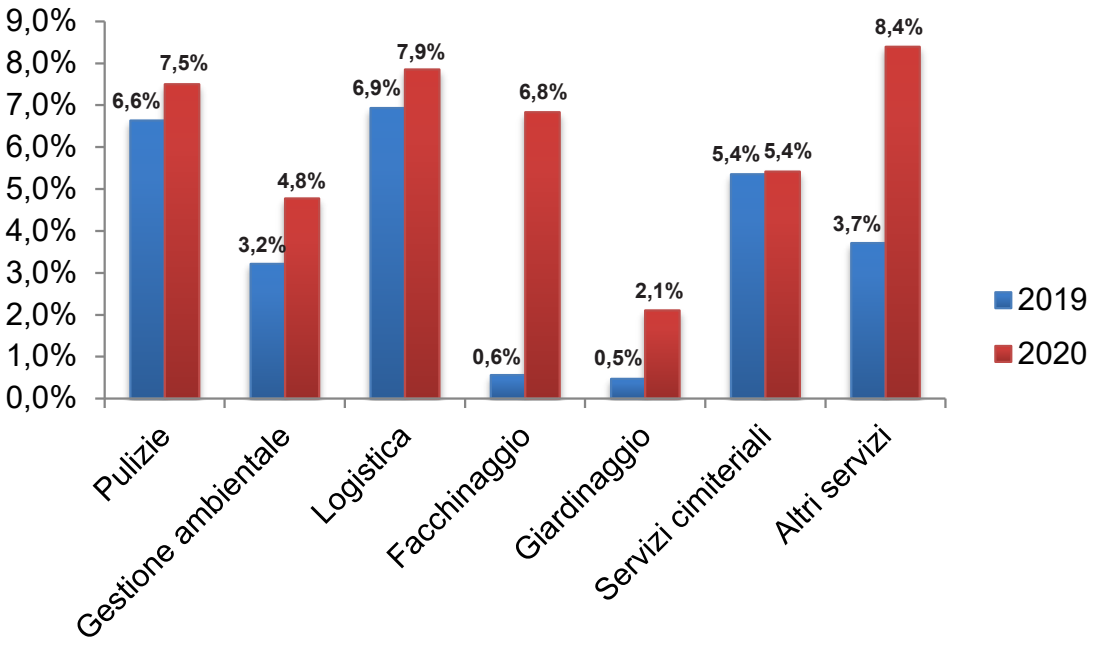
Donne: categorie di soci



Malattie

Rispetto al 2019 le ore di malattia sono passate da 39.231 a 53.088. I settori che contano la più alta incidenza di ore di malattia sono stati, per il 2020, quelli relativi a Logistica e Pulizie.

Incidenza malattie per settore



Infortuni

Assenze per malattia, confronto 2019 - 2020

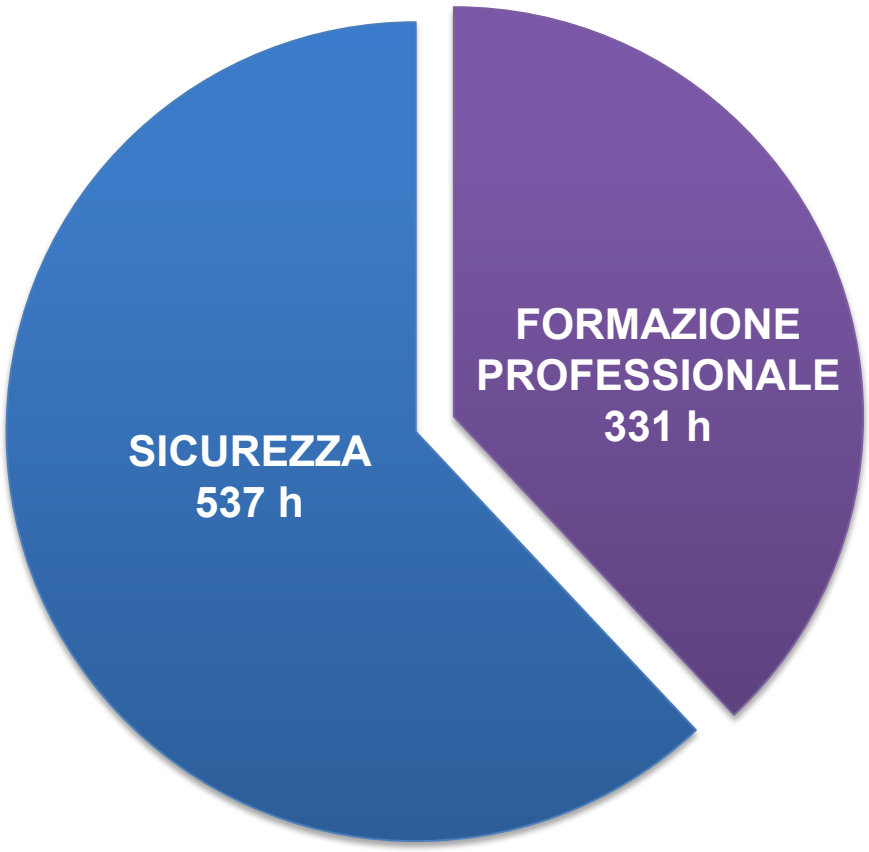
	2020		2019	
Infortunio	**Eventi**	**Giorni**	**Eventi**	**Giorni**
Caduta, scivolamento, inciampo	7	316	7	229
Urto	2	8	4	66
Altro	5	70	4	42
Totale	**14**	**394**	**15**	**337**
Incidente in itinere	2	76	5	193

Dal 2019 al 2020 si è riscontrato un decremento del numero di giorni di assenza per infortunio del 12%.

Formazione

Nel corso del 2020 sono stati coinvolti in attività di formazione 107 addetti per un totale di 868 ore. Come si evince dal grafico successivo, il 61,8% pari a 537 ore sono state dedicate alla formazione diretta in ambito della sicurezza sul lavoro. Il 38,2% delle ore restanti sono state impegnate per corsi relativi alla formazione professionale.

Formazione 2020



CERTIFICAZIONE SA8000 - BILANCIO SOCIALE

Di seguito vengono riassunti i livelli di soddisfazione dei requisiti previsti dalla certificazione SA8000 all'interno della cooperativa con riferimento ai dati sociali descritti nella presente relazione:

1. LOTTA AL LAVORO INFANTILE

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale della Cooperativa dell'Orso Blu è non ricorrere al lavoro infantile e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Come evidenziato a pagina 19 in merito all'anzianità anagrafica, la Cooperativa non impiega soci o lavoratori al di sotto dell'età minima lavorativa all'interno dei propri processi produttivi. La Cooperativa ha comunque formalizzato una procedura interna, che permette di monitorare il perseguimento dell'obiettivo. In merito all'inserimento di giovani lavoratori in età compresa tra i 16 e i 18 anni la Cooperativa negli ultimi anni ha incentivato l'adozione di piani di alternanza scuola-lavoro con gli istituti scolastici del biellese; dando la possibilità ai giovani del territorio di affacciarsi con una breve esperienza formativa nel mondo del lavoro.

2. LOTTA AL LAVORO FORZATO

Presso la Cooperativa dell'Orso Blu non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui soci e lavoratori o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro nella Cooperativa. Le attività afferenti alle varie mansioni presenti nella Cooperativa sono sempre concordate con il lavoratore, tenendo conto sia dei livelli di qualifica e inquadramento che delle naturali propensioni del singolo. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontario. Alle pagine 21, 25 e 26 della presente relazione sono reperibili i dati in merito all'anzianità di servizio e alla tipologia di contratto.

3. IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

La Cooperativa Sociale dell'Orso Blu è da sempre attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori: ha implementato un sistema di gestione secondo la norma UNI ISO 54001 e investe costantemente in formazione e innovazione tecnologia a questo fine. Attua quindi una formazione puntuale ai soci e lavoratori, e mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi da parte di tecnici esperti.

Alle pagine 29 e 30 della presente relazione sono reperibili i dati in merito alla situazione di malattie, infortuni e formazione del personale per l'anno 2020.

4. SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La cooperativa rispetta il diritto di tutto il personale a formare e iscriversi ai sindacati di loro scelta ed è altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori alla contrattazione collettiva: anche per questo motivo sono stati messi a disposizione i riferimenti dei principali gruppi sindacali sul territorio. Per agevolare gli incontri e aumentare la consapevolezza tra il personale inoltre, sono stati messi a disposizione degli spazi per riunioni e incontri interni liberamente organizzati dai lavoratori.

5. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

La Cooperativa Sociale dell'Orso Blu non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
L'eterogeneità di genere e nazione del personale della cooperativa è ben evidenziata dai dati esposti nella presente relazione alle pagine 19 e 24.

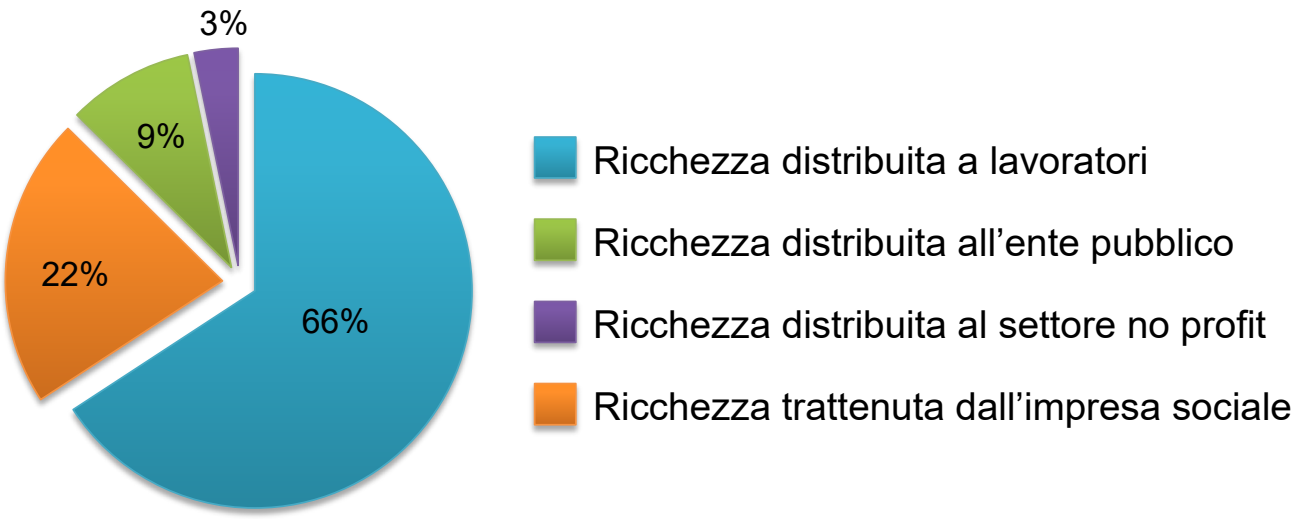
6. LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE

La Cooperativa non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Negli ultimi anni la Cooperativa non ha ricevuto vertenze sindacali.

7. ORARIO DI LAVORO

La Cooperativa Sociale dell'Orso Blu rispetta quanto stabilito dai CCNL applicati per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

8. REMUNERAZIONE

Per quanto concerne le retribuzioni, la Cooperativa Sociale dell'Orso Blu si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e in taluni casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

Distribuzione della ricchezza, 2020