

ORSO BLU IMPRESA SOCIALE

BILANCIO SOCIALE

COOPERATIVA DAL 1992

2022

A vibrant watercolor splash at the bottom of the page, featuring a mix of colors including cyan, blue, yellow, orange, red, and green, creating a dynamic and artistic background.



BILANCIO SOCIALE 2022

INDICE

La cooperativa: 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	7
Certificazioni	7
Governance	8
Collegio sindacale	10
Organismo di vigilanza	11
Assemblea dei soci	13
Struttura organizzativa	15
Rapporti con il territorio	16

Le persone della cooperativa

Evoluzione del personale	19
Anzianità anagrafica e aziendale	20
Riabilitazione lavorativa	22
Provenienza geografica	25
Tipologie contrattuali	26
Base sociale	27
Malattie e Infortuni	29
Formazione	30
Certificazione SA 8000 - Bilancio sociale	31

Relazione economica

Costruzione della ricchezza	33
-----------------------------	----



**LA
COOPERATIVA:
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 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 fotografie. «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

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».

Gianni Zulato Vice Presidente dal 2005 al 2022

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 cooperativa. 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

Orso Blu Impresa Cooperativa Sociale 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. Ritene 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

Orso Blu Impresa Cooperativa Sociale 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.

BILANCIO SOCIALE 2022

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.Servizi di pulizia civile ed industriale e sanificazione
- 2.Servizi di pulizia in ambiente sanitario
- 3.Servizi di pulizia 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
15. Raccolta e riciclo rifiuti speciali (toner e raee)
16. Trasporti

BILANCIO SOCIALE 2022

Emergenza sanitaria COVID19

Nel corso del 2022 la Cooperativa ha continuato a porre attenzione nell'approvvigionamento delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale e nella sensibilizzazione a garanzia dell'operatività e tutela della salute e sicurezza di tutti i soci e lavoratori.

La Cooperativa ha deciso di mantenere il protocollo interno predisposto sin dall'inizio della pandemia, rendendo meno rigido, come previsto dalla legislazione. Questo ha garantito un monitoraggio dei vari servizi erogati, permettendo di intervenire tempestivamente e di ridurre al minimo l'impatto dei casi di positività negli ambienti di lavoro, che nel 2022 sono stati pochi e isolati.

Certificazioni

Orso Blu ha chiuso il 2022 ottenendo un importante riconoscimento sulla propria attività aziendale, la **certificazione di parità di genere (UNI PdR 125)** accreditata da Accredia, in linea con i valori di inclusione, coesione e solidarietà che sono alla base della vita della nostra Impresa Sociale.

La certificazione di parità di genere è un obiettivo europeo, fa parte della "Missione 5" del Pnrr che ha lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap (differenza di salario) attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.

La certificazione è ottenibile se l'azienda si dimostra performante su sei parametri chiave della propria attività. **Orso Blu è una delle prime imprese in Piemonte ad aver ottenuto questo prestigioso riconoscimento.**

Sempre nel 2022 Orso Blu Impresa Cooperativa Sociale ha ottenuto la prestigiosa certificazione europea **Ecolabel** a testimonianza di un percorso di crescita sempre attento all'ambiente e alla sostenibilità.

Ecolabel UE è il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea (Ecolabel UE) che contraddistingue prodotti e servizi che pur garantendo elevati standard prestazionali sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita.



BILANCIO SOCIALE 2022

Sono **solo sette**, compresa Orso, le imprese piemontesi di servizi di pulizia di interni che hanno ottenuto finora questa certificazione e una sessantina su tutto il territorio nazionale.

La nostra Cooperativa ha inoltre mantenuto:

La **certificazione SA8000**, norma internazionale volontaria che misura le prestazioni sociali in otto aree importanti per la responsabilità sociale nei luoghi di lavoro, ancorate da un elemento del sistema di gestione che guida il miglioramento continuo in tutte le aree dello standard.

La **certificazione ISO 9001**, definisce i requisiti minimi che il Sistema di Gestione per la Qualità di un'organizzazione deve dimostrare di soddisfare per garantire il livello di qualità di prodotto e servizio che dichiara di possedere con sé stessa e con il mercato.

La **certificazione ISO 14001** attesta la presenza di una struttura gestionale per l'integrazione delle pratiche di gestione ambientale, perseguendo la protezione dell'ambiente, la prevenzione dell'inquinamento, nonché la riduzione del consumo di energia e risorse

La **certificazione UNI ISO 45001** stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione.

Infine Orso Blu è **accreditato del massimo del rating di legalità**, avendo acquisito la classificazione di 3 stelle. Il rating di legalità è uno strumento innovativo sviluppato dall'Autorità Garante della concorrenza e del mercato in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia che riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

BILANCIO SOCIALE 2022

Governance al 31/12/2022

Il CdA è stato rinnovato durante l'Assemblea dei Soci del 9 luglio 2020.

Presidente: **Gian Carlo Ogliaro** nato il 15/08/1951

Vicepresidente: **Andrea Zanta** nato il 04/05/1966

Vicepresidente: **Claudia Toso** nata il 04/06/1966

Vicepresidente: **Andrea Mentasti** nato il 30/03/1960

Consigliere: **Luca Tempia Valenta** nato il 07/01/1960

Consigliere: **Cristina Marone** nata il 16/10/1968

Consigliere: **Marco Celoria** nato il 22/03/1966

Consigliere: **Luca Romano** nato il 14/07/1984

Consigliere: **Roberta Fiamma** nata il 11/11/1967

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.



BILANCIO SOCIALE 2022

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.

BILANCIO SOCIALE 2022

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 2022 l'Organismo di Vigilanza ha tenuto n. 4 incontri collegiali, rispettivamente in data 3 marzo, 29 marzo, 29 settembre e 24 novembre 2022.

BILANCIO SOCIALE 2022

Gli incontri dell'OdV si sono tenuti in presenza e/o 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'OdV 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 e delle relative procedure aziendali in relazione all'evoluzione normativa e/o all'evoluzione della struttura aziendale;
- esame dei flussi informativi a favore dell'OdV 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 mantenuto incontri periodici (e relativo scambio di informazioni) con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed i responsabili delle principali Funzioni Aziendali.

In data 31 marzo 2022 il Presidente dell'OdV è, altresì, intervenuto al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa per relazionare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno "DL 231 Aggiornamento modello organizzativo".

L'OdV ha altresì incontrato il Presidente del Collegio Sindacale per il consueto periodico scambio di informazioni tra organi sociali.

Nel periodo in esame non sono pervenute segnalazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza da parte di terzi, singoli dipendenti o collaboratori circa violazioni delle prescrizioni del Modello, né tramite la casella email dedicata né tramite la casella postale fisica.

l'OdV nel periodo di riferimento non ha rilevato alcuna commissione di reato rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;

l'OdV attesta l'insussistenza di criticità di rilievo nell'attuazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo;

Nel periodo di osservazione, l'OdV non ha avuto notizia della attivazione di processi disciplinari né della applicazione di procedimenti con riferimento a violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico vigenti;

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 corrisondersi 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.

BILANCIO SOCIALE 2022

Assemblea dei Soci 2022

In data 16 giugno 2023 si è tenuta l'assemblea ordinaria dei soci, riunita in seconda convocazione.

L'ordine del giorno dell'assemblea è stato il seguente:

1. Approvazione modalità di erogazione dei ristorni;
2. Esame ed approvazione bilancio al 31/12/2022;
3. Approvazione Bilancio Sociale;
4. Esito verbale Legacoop;
5. Relazione Organismo di Vigilanza D.Lgs 231/01
6. Variazione Consiglio di Amministrazione - determinazioni e nomine;
7. Nomina del Collegio Sindacale
8. Varie ed eventuali

All'Assemblea hanno partecipato 188 soci in presenza, 43 soci per delega e 13 collegati in audio-video conferenza.

Il bilancio è stato approvato all'unanimità. **L'assemblea ha inoltre deliberato l'erogazione di un ristorno pari a 50.000 euro per l'anno 2022.**

L'Assemblea ha votato all'unanimità per la nomina di Andrea Zanta come Presidente in sostituzione della carica precedentemente detenuta dal dimissionario Giancarlo Ogliaro.

BILANCIO SOCIALE 2022

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

Soci

Lavoratori

Consulenti

Collaboratori

Tirocinanti

Committenti

Fornitori

ConSORZI

Associazioni

Finanziatori

Relazioni

produzione lavoro, mutualistiche, societarie

produzione lavoro, mutualistiche

orientate allo sviluppo

produzione lavoro

formazione, avviamento al lavoro

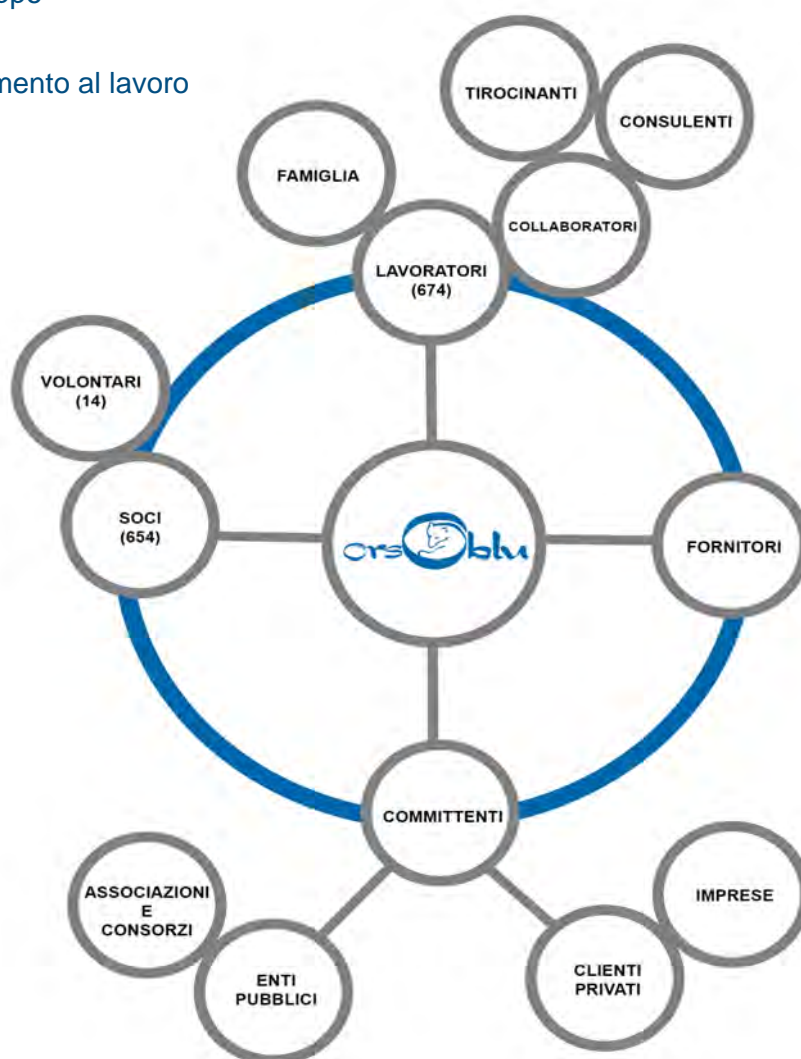
commerciali

commerciali

sviluppo

collaborazione

commerciali



Orso Blu in numeri

679

Persone
impiegate in
cooperativa

60%
Donne

780
Soci

14
Volontari

13

Regioni

43

Paesi
rappresentati

92%

Contratti a tempo
indeterminato



LE PERSONE DELLA COOPERATIVA

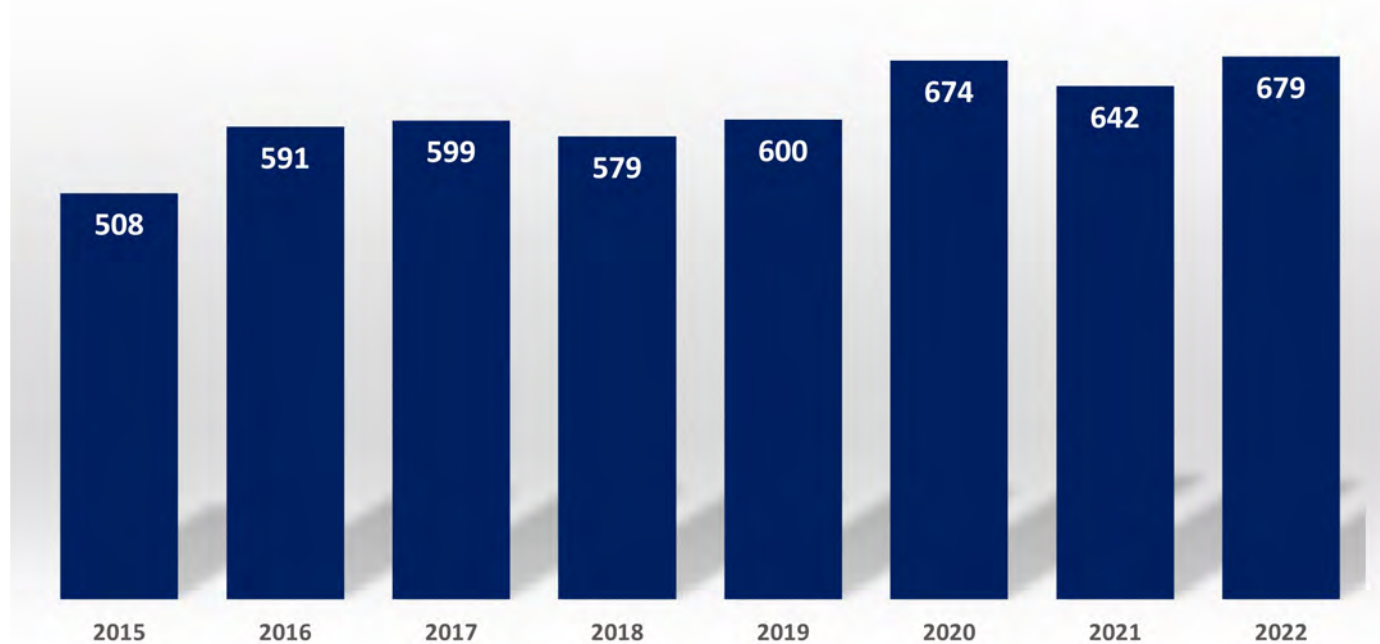
BILANCIO SOCIALE 2022

Evoluzione del personale dipendente negli anni

Anno	Personale	Variazione%	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
2015	508	60,3%	354	69,7%	154	30,3%
2016	591	16,3%	399	12,7%	192	24,7%
2017	599	1,4%	383	-4,0%	216	12,5%
2018	579	-3,3%	372	-2,9%	207	-4,2%
2019	600	3,6%	387	4,0%	213	2,9%
2020	674	12,3%	432	11,6%	242	13,6%
2021	642	-4,7%	393	-9,0%	249	2,9%
2022	679	5,8%	407	3,6%	272	9,2%

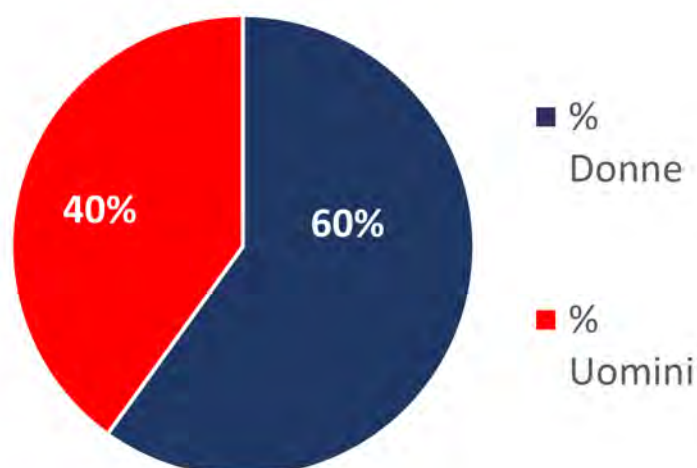
Come mostra il grafico sottostante il personale in forza alla cooperativa ha registrato un aumento del 6% grazie all'acquisizione da parte della cooperativa di nuove commesse.

Evoluzione del personale dal 2015 al 2022



BILANCIO SOCIALE 2022

Genere del personale nel 2022



Si conferma la caratterizzazione femminile della cooperativa: le donne rappresentano il 60 per cento della forza lavoro totale. La situazione si è mantenuta costante negli ultimi anni.

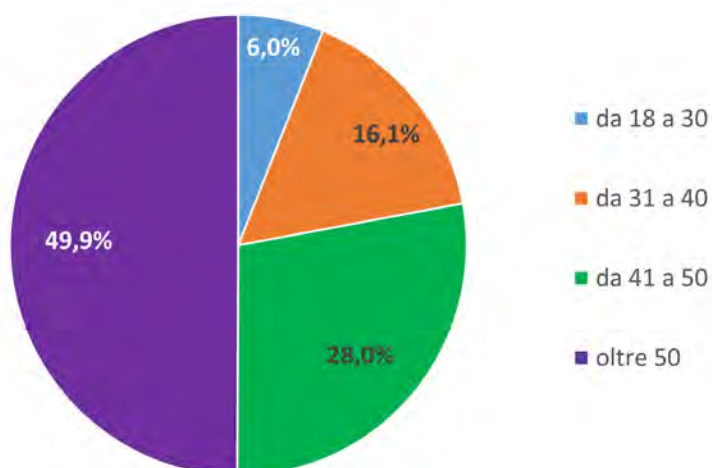
Anzianità anagrafica e aziendale

Età anagrafica del personale

2022				
Fasce di età	Valori assoluti	Donne	Uomini	Valori percentuali
da 18 a 30	41	14	27	6,0%
da 31 a 40	109	62	47	16,1%
da 41 a 50	190	120	70	28,0%
oltre 50	339	211	128	49,9%
Totale	679	407	272	100,0%

BILANCIO SOCIALE 2022

L'età media del personale impiegato in Cooperatva è di 49 anni, dato derivante dalle politiche di valorizzazione dei giovani perseguito dalla cooperativa.

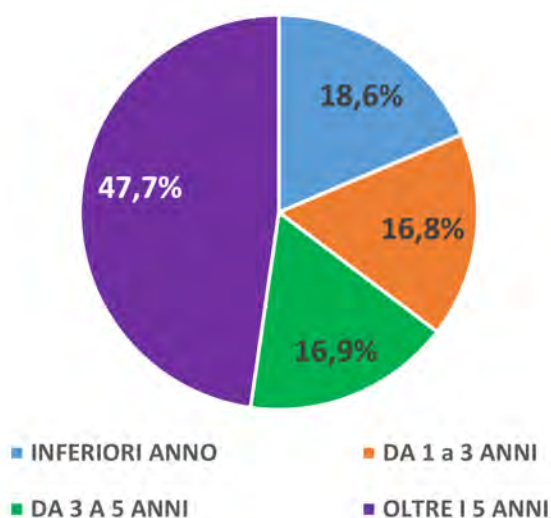


Anzianità aziendale del personale

Assunti da	2022	%
INFERIORI ANNO	143	21,1%
DA 1 a 3 ANNI	118	17,4%
DA 3 A 5 ANNI	110	16,2%
OLTRE I 5 ANNI	308	45,4%
Totale	679	100,0%

Da sottolineare l'alto grado di fidelizzazione dei dipendenti: nel 2022 il 45% risulta occupato in Orso Blu da oltre 5 anni.

Questo dato descrive l'attenzione per la crescita formativa dei collaboratori e un basso indice di turn over.



BILANCIO SOCIALE 2022

RIABILITAZIONE LAVORATIVA

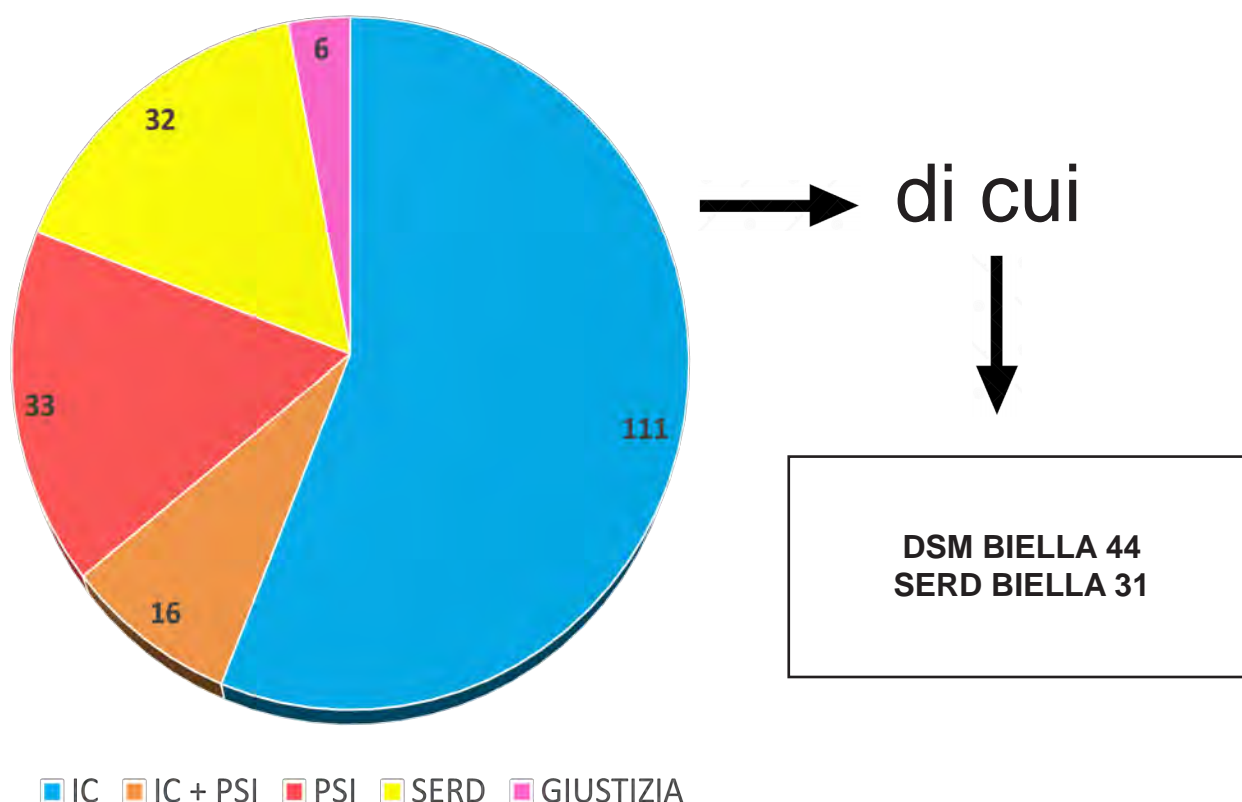
Il principale obiettivo della Cooperativa è sostenere la continuità occupazionale attraverso, tra l'altro, colloqui di selezione di candidati svantaggiati (Legge 381/91), tirocini lavorativi, interventi psicoeducativi anche sul campo, coprogettazione con la rete dei servizi e azioni di supporto ai tutor aziendali.

Il risultato di questa mission ci permette a fine 2022 di raggiungere i seguenti risultati:

	Svantaggiati	Non svantaggiati	Totali
Donne	71	336	407
Uomini	119	153	272
Totale	190	489	679

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 2022 sono stati attivati 190 progetti lavorativi:



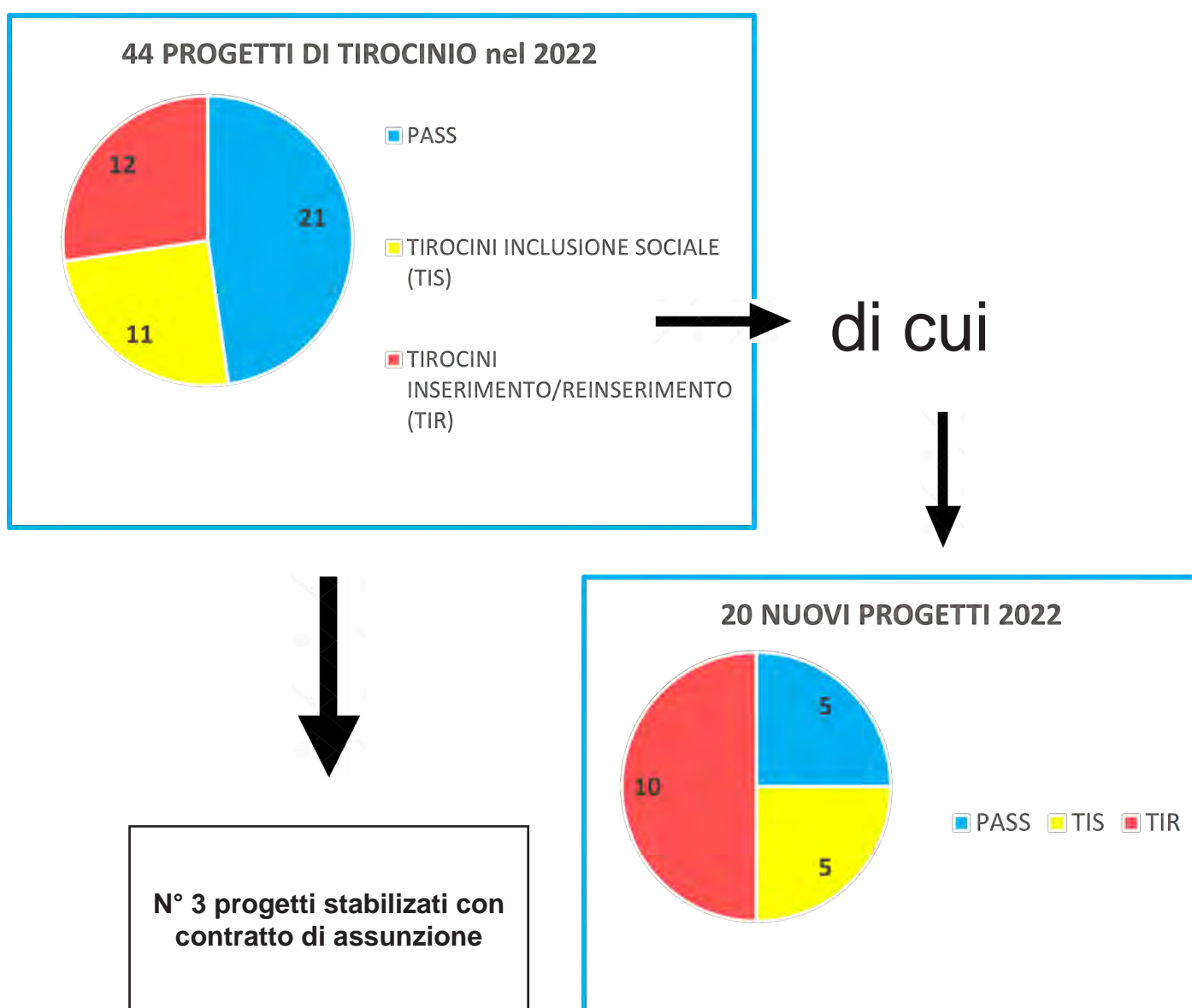
■ IC ■ IC + PSI ■ PSI ■ SERD ■ GIUSTIZIA

BILANCIO SOCIALE 2022

Progetti di riabilitazione (tirocini) nel 2022

Nel 2022 sono stati realizzati 44 progetti di tirocinio lavorativo come di seguito descritto. Un 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.

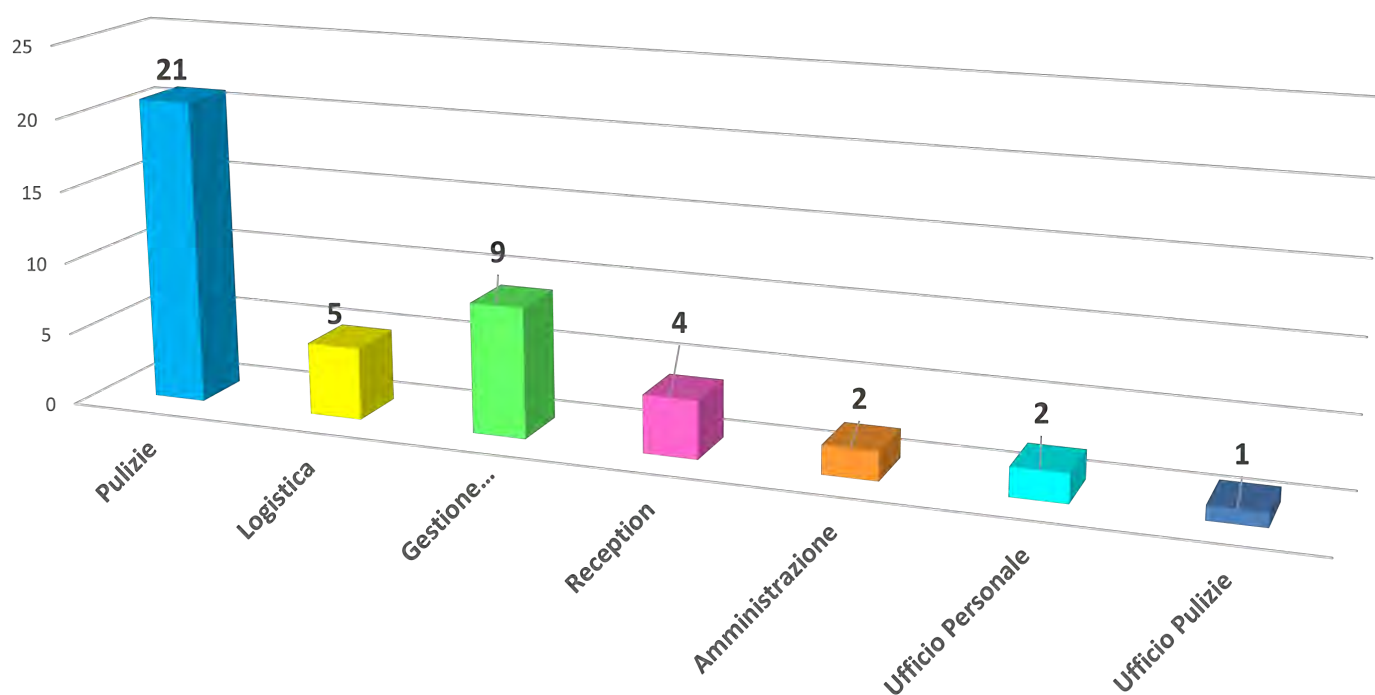
Sono stati assunti infatti n° 3 tirocinanti, di cui n° 2 nel Settore Amministrativo (Reception), n° 1 nel Settore Logistica.



BILANCIO SOCIALE 2022

Nel grafico successivo viene descritta la distribuzione dei progetti di tirocinio attivi nel 2022 per settore operativo:

CONTESTI DI ATTIVAZIONE 2022



BILANCIO SOCIALE 2022

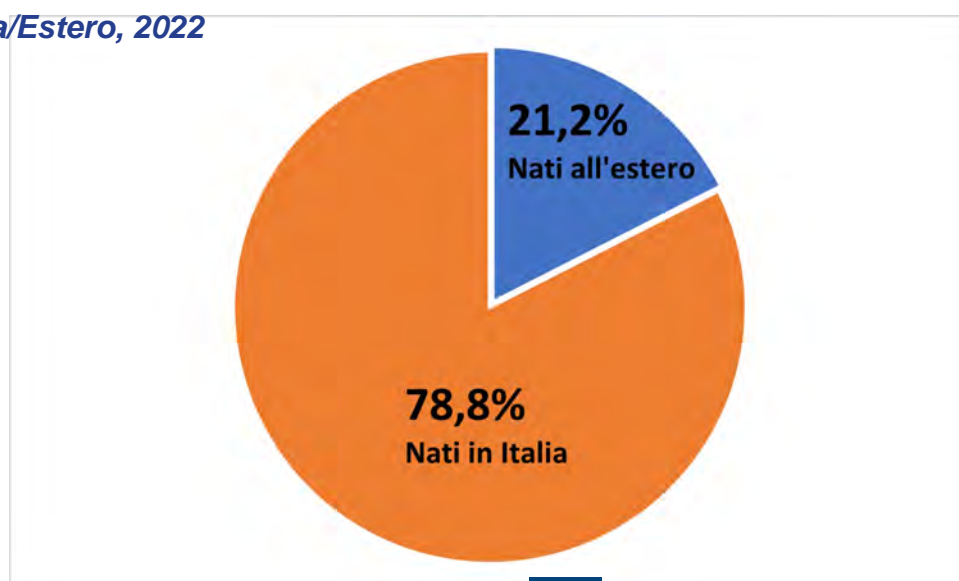
Provenienza geografica

Il lavoratori nati all'estero, nel 2022 rappresentano il 21,2% per cento del totale (144 su 679). I lavoratori stranieri provengono in tutto da 43 diversi paesi (Marocco, Romania e Albania sono i più rappresentati) e da 4 continenti: Europa, America, Asia e Africa.

Nazione	2022	Regione	2022
MAROCCO	33	PIEMONTE	337
ROMANIA	21	LOMBARDIA	64
ALBANIA	16	SICILIA	43
UCRAINA	7	CALABRIA	30
BULGARIA	6	CAMPANIA	23
EGITTO	5	PUGLIA	21
NIGERIA	5	SARDEGNA	5
ARGENTINA	3	VENETO	4
PERU	3	LAZIO	3
Altro (meno di 3)	45	LIGURIA	2
		ABRUZZO	1
		BASILICATA	1
		EMILIA ROMAGNA	1
Eestero	144	Italia	535

I 535 lavoratori nati in Italia provengono complessivamente da 13 diverse Regioni: il Piemonte è la più rappresentata, con 337 persone, seguita da Lombardia con 64 Sicilia con 43, Calabria con 30 e Campania con 23.

Nati Italia/Estero, 2022



BILANCIO SOCIALE 2022

Tipologie contrattuali

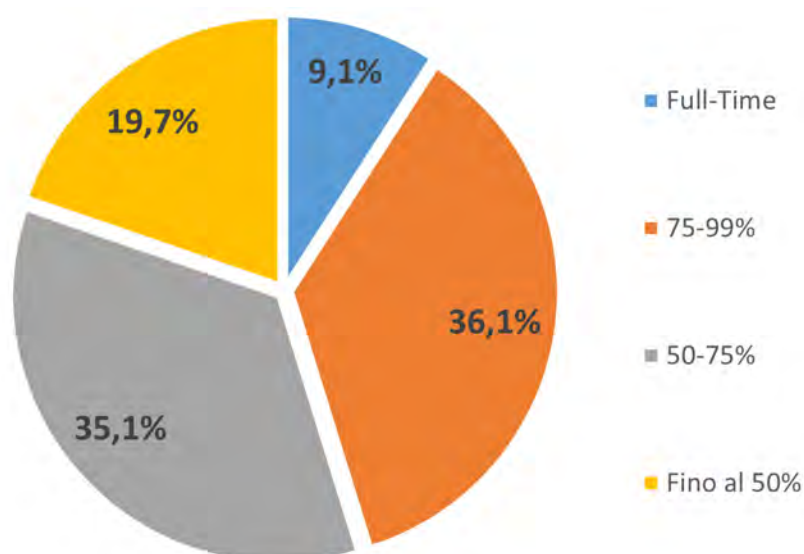
Si conferma costante la percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato: nel 2022 il dato si attesta oltre il 91 % in linea con gli ultimi anni.

Invariati anche i rapporti di lavoro a tempo pieno che si attestano al 9%, mentre sono diminuiti quelli nella fascia superiore al 75%, che nel 2022 sono il 36 per cento.

Tipologie contrattuali, confronto 2022- 2021

Tipologia di contratto	2022	%	2021	%
Tempo indeterminato	622	91,6%	589	91,7%
Tempo determinato	57	8,4%	53	8,3%
Full-Time	62	9,1%	57	8,9%
75-99%	245	36,1%	127	19,8%
50-75%	238	35,1%	266	41,4%
Fino al 50%	134	19,7%	192	29,9%

Full/Part-Time, 2022

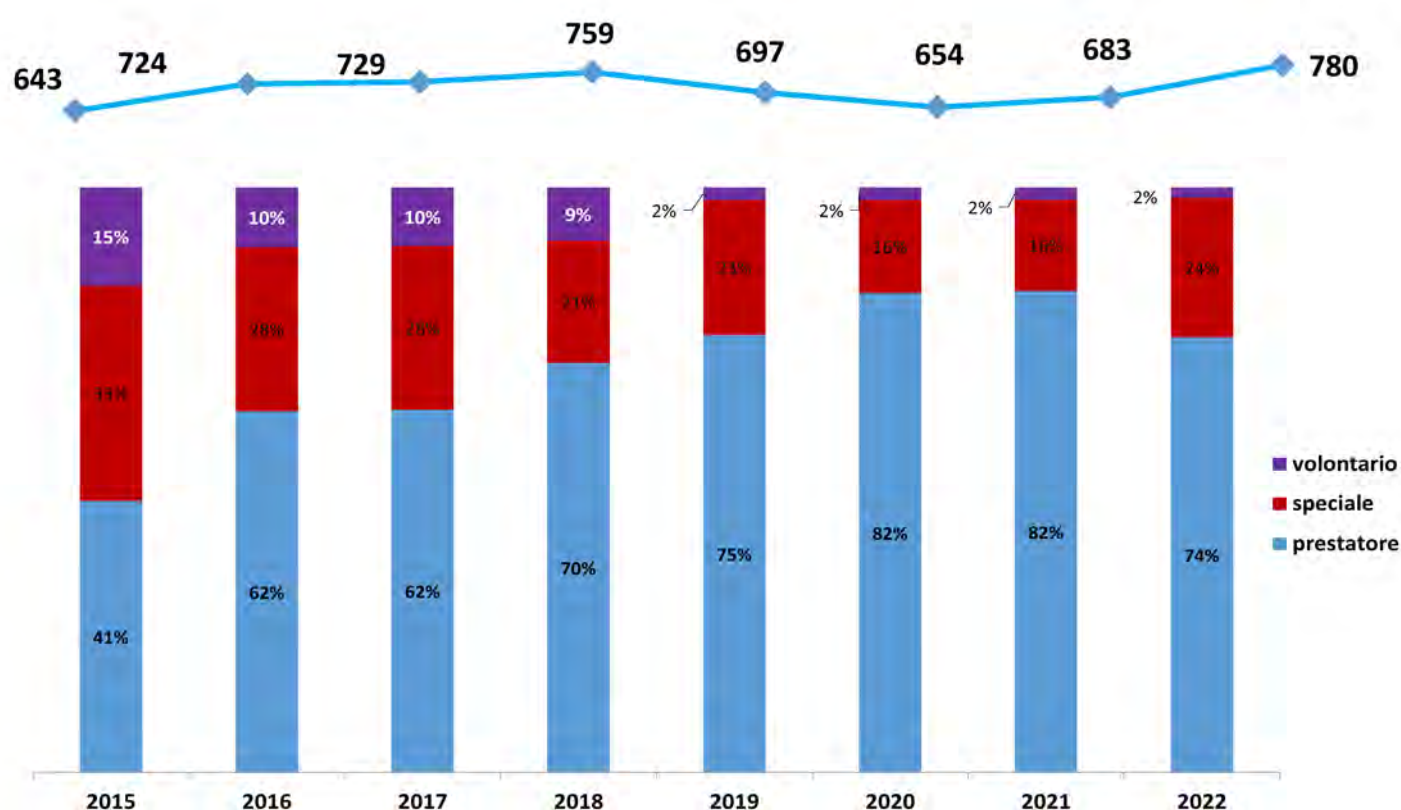


BILANCIO SOCIALE 2022

Base sociale

La base sociale è costante dal 2015, con un aumento significativo verso il 2018. Nel biennio successivo 2019/2020 si è provveduto ad escludere i soci “dormienti” come previsto dallo Statuto, causando una contrazione del dato. Dal 2022 i soci sono passati da 683 a 780, l'aumento è la conseguenza dell'incremento dei servizi offerti e delle nuove commesse acquisite nel corso dell'anno.

Evoluzione della base sociale, 2015 - 2022



Le categorie dei soci rappresentati sono 3:

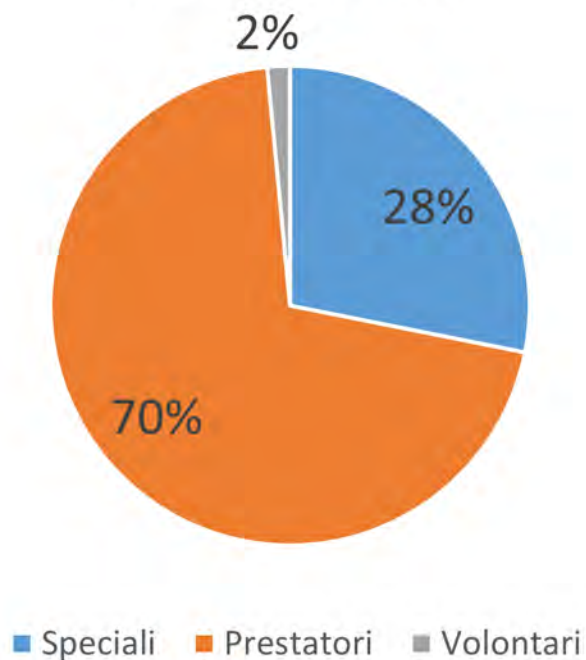
Soci prestatori: svolgono la loro attività lavorativa per il raggiungimento degli scopi sociali mettendo a disposizione le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività ed al volume di lavoro disponibile;

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

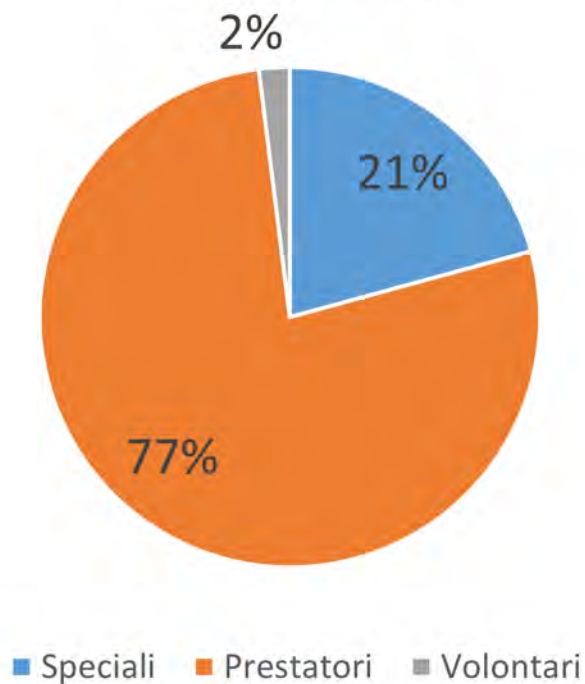
Soci speciali: affrontano un periodo di inserimento e formazione e non godono di tutti i diritti riconosciuti ai soci prestatori;

BILANCIO SOCIALE 2022

Uomini: categorie soci



Donne: categorie di soci



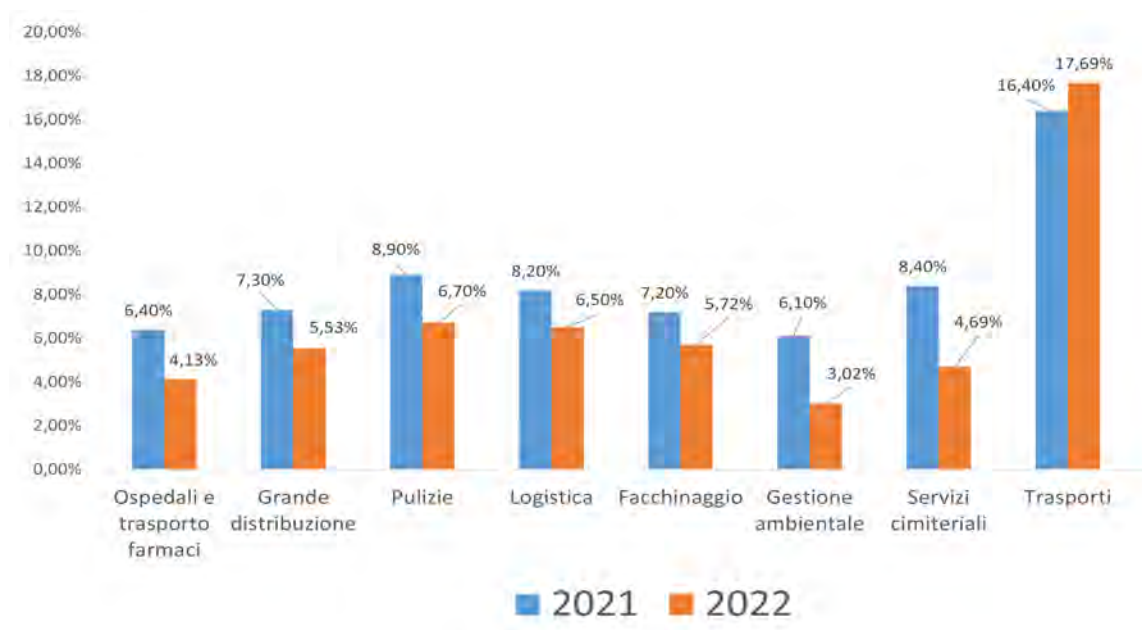
BILANCIO SOCIALE 2022

Malattie e infortuni

Rispetto al 2021 le ore di malattia sono passate da 54.304 a 51.555.

I settori che contano la più alta incidenza di ore di malattia sono stati, per il 2022, quelli relativi ai Trasporti , Pulizie e Logistica.

Incidenza malattie per settore



Assenze per infortuni, confronto 2022 - 2021

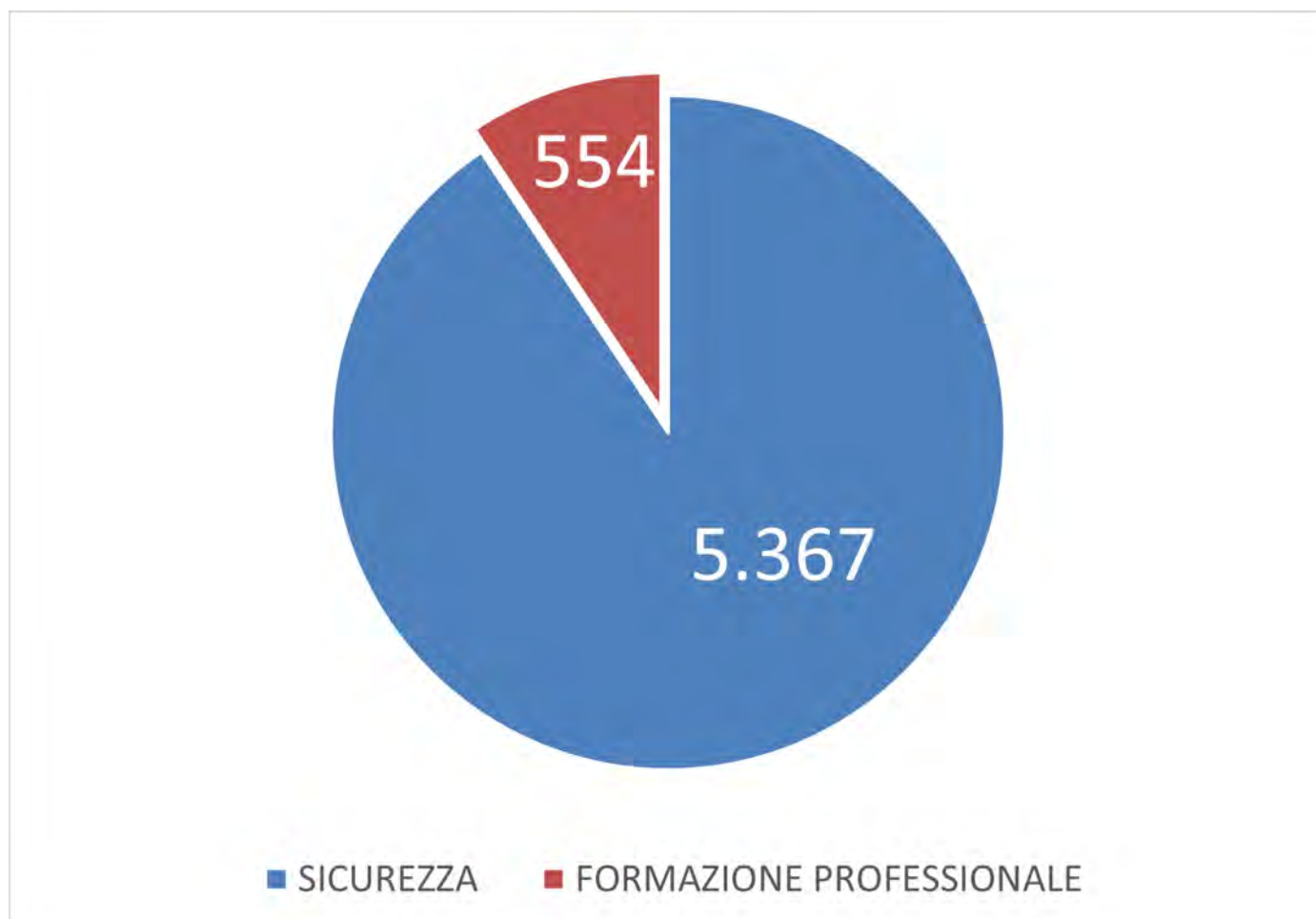
Infortunio	2022		2021	
	Eventi	Giorni	Eventi	Giorni
Caduta, scivolamento, inciampo	8	206	9	373
Urto, schiacciamento	3	56	4	44
Altro	5	188	2	70
Totale	16	450	15	487
Incidente itinere	5	85	6	154

BILANCIO SOCIALE 2022

Formazione

Nel corso del 2022 sono stati coinvolti in attività di formazione 654 addetti per un totale di 5.921 ore. Come si evince dal grafico successivo, il 91% pari a 5367 ore sono state dedicate alla formazione diretta in ambito della sicurezza sul lavoro. Il 9 % delle ore restanti sono state impegnate per corsi relativi alla formazione professionale.

Formazione 2022



BILANCIO SOCIALE 2022

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.

Anche per il periodo estivo dell'anno 2022 è stato proposto, ai figli neodiplomati dei soci, uno stage per avere una prima esperienza lavorativa in attesa della scelta del loro percorso lavorativo o di studi universitari.

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 volontaria. 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 45001 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.

BILANCIO SOCIALE 2022

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 2022.

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.

A dicembre 2022 si è concluso l'iter di certificazione per la norma UNI PDR 125:2022 a garanzia della parità di genere tra donna e uomo.

6. LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPREDANO 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. Per una migliore trasparenza come previsto anche dal decreto stesso, a tutti i lavoratori vengono comunicati i dati relativi alla remunerazione percepita.

BILANCIO SOCIALE 2022

Costruzione della ricchezza

ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO 2022		
	Importo	% sul valore della produzione
Valore produzione del periodo	18.798.474,96	100,00%
Ricavi da enti pubblici affidamenti	4.591.687,87	24,43%
Ricavi da clienti privati e aziende	12.270.309,09	65,27%
Ricavi da economia sociale	1.880.351,26	10,00%
Merci rimanenze	56.126,74	0,30%
Costi di produzione e acquisiti dall'area profit	6.367.092,99	33,87%
Acquisto da fornitori profit	1.209.575,67	6,43%
Costi per servizi commerciali/produttivi	4.749.730,51	25,27%
Costi per forniture utenze	28.912,33	0,15%
Costi per altri servizi e consumi	372.215,59	1,98%
Costi per forniture da enti locali	6.658,89	0,04%
Valore aggiunto della gestione caratteristica	12.431.381,97	66,13%
Elementi finanziari e straordinari di reddito	29.988,59	0,16%
valori positivi o negativi	29.988,59	0,16%
Valore aggiunto globale lordo	12.461.370,56	66,29%
Ammortamento e accantonamenti	377.074,94	2,01%
Ammortamenti	377.074,94	2,01%
Svalutazione crediti e accantonamenti rischi	0,00	0,00%
Accantonamenti sviluppo		0,00%
Valore aggiunto globale netto=ricchezza distribuibile	12.084.295,62	64,28%
Risorse Sociali	66.439,32	0,35%
Contributi per progetti sociali e per investimenti	53.446,72	0,28%
Contributi per formazione	12.992,60	0,07%
Contributi minimis	0,00	0,00%
RICCHEZZA DISTRIBUITA 2022	12.150.734,94	64,64%

BILANCIO SOCIALE 2022

DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA 2022			
	importo	% su produzione	% su ricchezza dist.
RICCHEZZA DISTRIBUITA 2022	12.150.734,94	64,64%	100,00%
Ricchezza distribuita a lavoratori	8.104.484,44	43,11%	66,70%
Lavoratori	7.493.426,17		
TFR	552.831,86		
Rimborsi spese	58.226,41		
Ristorno ai soci lavoratori	0,00		
Ricchezza distribuita ai finanziatori	6.338,62	0,03%	0,05%
Banche	6.338,62		
Ricchezza distribuita all'ente pubblico	2.699.327,69	14,36%	22,22%
Bolli e contratti	2.842,67		
Tasse	26.884,30		
Oneri Sociali carico coop	1.822.156,06		
Oneri carico dipendenti	574.480,94		
Irpef Netta carico dipendenti	622.829,61		
Bonus Renzi	-410.225,89		
IRAP	59.224,00		
I.R.E.S.	1.136,00		
Ricchezza distribuita al settore no profit	1.107.325,81	5,89%	9,11%
Legacoop	23.700,50		
Cooperative Consorzi e Associazioni	1.048.223,12		
Organizzazioni Sindacali	28.188,01		
Coopfond 3% utile	7.214,18		
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA 2022	11.917.476,56		
Ricchezza trattenuta dall'impresa	233.258,38		1,92%

BILANCIO SOCIALE 2022

Distribuzione della ricchezza, 2022

