

Bilancio Sociale Cooperativa sociale Oasis ONLUS 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Introduzione

L'anno 2020 è stato il più difficile dopo la crisi economica finanziaria degli anni precedenti al 2006, che aveva portato quasi alla chiusura della cooperativa Oasis.

Di fronte all'inatteso e traumatico evento della pandemia abbiamo dovuto fronteggiare (come tutti del resto) difficoltà di varia natura e ci siamo trovati di fronte alla vulnerabilità del sistema sanitario, economico, sociale e politico, anche con un profondo senso di impotenza.

Nel lungo periodo di isolamento abbiamo potuto rilevare all'interno della cooperativa l'insorgenza di problematiche comportamentali, l'incremento dell'irritabilità, dell'ansia, della paura di perdere il lavoro e di ammalarsi. E' emersa con forza la fragilità di molti dipendenti, che abbiamo dovuto fronteggiare, almeno in una prima fase, quasi esclusivamente con le nostre risorse (umane ed economiche) in quanto molti referenti della "rete esterna" hanno sospeso o diminuito l'assistenza agli utenti che, come da prassi, veniva effettuata attraverso le verifiche in presenza. La cooperativa, attraverso la propria educatrice, ha potenziato il proprio ruolo di attivatrice di risorse personali, ambientali, relazionali, fondamentali per aumentare nei dipendenti la capacità di resilienza.

Dal punto di vista aziendalistico, in seguito all'andamento della pandemia, e alle restrizioni che via via venivano poste dal governo, abbiamo fermato le attività di tutti i reparti, a esclusione di alcuni settori, rientranti nei servizi essenziali, come la raccolta dei rifiuti e la pulizia delle strade.

Abbiamo seguito un rigido protocollo interno per la gestione dei casi di maggiore fragilità per ragioni di salute, cioè di lavoratori già affetti da patologie critiche e lavoratori con insufficienti capacità cognitive e comportamentali per i quali sono state necessarie particolari misure di tutela, come la sospensione dell'attività lavorativa e la collocazione in malattia da parte del medico curante o in cassa integrazione.

Nel 2020 abbiamo registrato un importante calo del fatturato rispetto all'anno precedente ma grazie a un costante monitoraggio del bilancio e ad un'attenta gestione del turn over del personale, siamo riusciti a contenere i costi variabili, e a chiudere l'esercizio con un risultato economico positivo.

Vale la pena ricordare che malgrado una visione puntuale e precisa dei processi aziendali interni, l'aggiornamento degli obiettivi, la modifica della ripartizione delle risorse, il monitoraggio del budget, in Oasis, come in qualunque altra realtà aziendale, sono presenti una serie di costi fissi che risultano imm modificabili e che abbiamo dovuto sostenere comunque.

In questo momento di difficoltà, è risultato premiante l'atteggiamento "prudente", assunto dal management della Oasis ormai da almeno 15 anni a questa parte, consistente nel aver accantonato ogni anno gli utili realizzati, che, se necessario, potranno essere utilizzati per garantire continuità lavorativa a tutto il personale assunto e in particolare ai dipendenti con un progetto di inserimento lavorativo.

La lettera del Presidente

Carissimi,

la redazione e la presentazione del bilancio sociale rappresenta l'occasione annuale per fare sintesi, riflessione e rendicontazione su quanto si è fatto durante l'anno in favore della comunità di riferimento.

La Cooperativa Oasis offre opportunità di inserimento e reinserimento lavorativo a persone in difficoltà come previsto dall'Art. 4 della Legge 381/91: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

La cooperativa sociale Oasis è una realtà economica del nostro territorio, è un'impresa sociale che coniuga esigenze produttive e attenzioni alle persone. Oasis cerca di dare delle risposte, delle nuove possibilità, delle sicurezze alle persone che la compongono riconoscendo a ognuno un ruolo essenziale per il gioco della squadra, poichè per riuscire a completare il puzzle ed apprezzare l'immagine finale, è fondamentale dare valore a tutti i tasselli.

Ringrazio tutti gli uomini e le donne che con il loro lavoro, il loro impegno e il loro entusiasmo hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi fissati e auguro una buona lettura

Salvatore Spolsino

Nota Metodologica

In continuità con l'anno 2019, per la redazione del bilancio sociale 2020 vengono seguite le linee guida del D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.

Il bilancio sociale è stato redatto da un team composto dalla direttrice, dal presidente, dalla responsabile sociale, dal

responsabile della qualità, dalla responsabile del personale.

Il team si è interfacciato con i capi reparto per verificare e garantire la coerenza dell'impostazione e la qualità della comunicazione.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Cooperativa sociale Oasis ONLUS

Partita IVA

00726270218

Codice Fiscale

00726270218

Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo B

Settore Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

1990

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Consorzi

Consorzio Joti società cooperativa sociale

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

Descrizione attività svolta

Oasis è una cooperativa sociale di tipo B e in quanto tale ha come principale obiettivo il re-inserimento di persone in condizione di svantaggio (ai sensi della Legge 381/91) all'interno del mercato del lavoro.

Ciò avviene attraverso la realizzazione di progetti di tirocinio o assunzione in uno dei reparti della cooperativa, contesti nei quali si cerca di promuovere l'integrazione sia sociale che lavorativa e lo sviluppo/potenziamento delle competenze professionali dei soggetti beneficiari.

I possibili settori di inserimento offerti dalla cooperativa sono i seguenti:

- giardinaggio;
- servizi ambientali (pulizia e gestione rifiuti);
- montaggi;
- movimentazione bidoni;
- gestione bar;

- gestione impianti sportivi.

All'interno di questi ambiti Oasis persegue le proprie finalità di promozione umana e di erogazione di servizi utili alla collettività, avendo cura di mantenere il bilanciamento tra aspetti economici e sociali.

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Manutenzione verde e aree grigie

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Sin dalla sua costituzione, Oasis opera sul territorio di Bolzano e dei Comuni limitrofi.

L'attività di inserimento lavorativo e gli altri servizi erogati dalla cooperativa hanno dovuto adattarsi negli anni ai cambiamenti del proprio contesto di attività.

Molti sono i fattori di cui la cooperativa deve tenere considerazione: dai mutamenti nel sociale, alle riforme della Pubblica Amministrazione, alle nuove tecnologie e ancora ai cambiamenti in contesti come la tutela ambientale e la sicurezza sul lavoro.

I progetti di inserimento lavorativo, in particolare, hanno dovuto adattarsi al progressivo mutamento delle categorie dei soggetti beneficiari cosiddetti "svantaggiati" e alle loro nuove caratteristiche ed esigenze (es. per quanto attiene alle fasce di età, ai disagi e agli approcci di inserimento lavorativo).

Regioni

Trentino-Alto Adige

Province

Bolzano

Sede Legale

Indirizzo

Via di Mezzo ai Piani 6

Regione

Trentino-Alto Adige

Telefono

0471 301675

Provincia

Bolzano

Fax

0471 970049

C.A.P.

39100

Comune

Bolzano

Email

info@oasis-bz.it

Sito Web

<http://www.oasis-bz.it>

Sede Operativa

Indirizzo

Via Castel Novale 26

Regione

Trentino-Alto Adige

Telefono

0471 329803

C.A.P.

39054

Provincia

Bolzano

Fax

0471 970049

Comune

Renon

Email info@oasis-bz.it	Sito Internet https://www.sillcenter.com	
Indirizzo Via di Mezzo ai Piani 2-4	C.A.P. 39100	
Regione Trentino-Alto Adige	Provincia Bolzano	Comune Bolzano
Telefono 0471 301675	Fax 0471 970049	
Email info@oasis-bz.it	Sito Internet http://www.oasis-bz.it	
Indirizzo Via Fago 20	C.A.P. 39100	
Regione Trentino-Alto Adige	Provincia Bolzano	Comune Bolzano
Telefono 0471 301675	Fax 0471 970049	
Email info@oasis-bz.it	Sito Internet http://www.oasis-bz.it	
Indirizzo Via Milano 147	C.A.P. 39100	
Regione Trentino-Alto Adige	Provincia Bolzano	Comune Bolzano
Telefono 0471 301675	Fax 0471 970049	
Email info@oasis-bz.it	Sito Internet http://www.oasis-bz.it	
Indirizzo Via Milano 170	C.A.P. 39100	
Regione Trentino-Alto Adige	Provincia Bolzano	Comune Bolzano
Telefono 0471 301675	Fax 0471 970049	
Email info@oasis-bz.it	Sito Internet http://www.oasis-bz.it	
Indirizzo Via Pra' delle Suore 1	C.A.P. 39042	
Regione Trentino-Alto Adige	Provincia Bolzano	Comune Bressanone
Telefono 0471 301675	Fax 0471 970049	
Email info@oasis-bz.it	Sito Internet http://www.oasis-bz.it	

Indirizzo
Viale Trento 13

C.A.P.
39100

Regione
Trentino-Alto Adige

Provincia
Bolzano

Comune
Bolzano

Telefono
0471 301675

Fax
0471 970049

Email
info@oasis-bz.it

Sito Internet
<http://www.oasis-bz.it>

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

La Cooperativa Sociale Oasis venne fondata nel dicembre dell'anno 1990 come primo, concreto tentativo a livello locale di dare una risposta al complesso delle problematiche, spesso drammatiche, relative all'universo, degli ex detenuti e dei detenuti in misura alternativa.

Fin da subito vengono esplicitate le motivazioni culturali ed ideali che, orgogliosamente, il gruppo dei soci fondatori pone a fondamento dello spirito con cui la Cooperativa intende operare.

Si legge, infatti, all'Art. 4 dello Statuto (quello originario del 1990):

"La Cooperativa ha per oggetto la promozione umana e l'integrazione di soggetti, soci e non soci, socialmente svantaggiati, attraverso l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione. In particolare la Cooperativa si propone di fornire occasioni di inserimento e reinserimento lavorativo a persone che subiscono o che hanno subito pene detentive..."

Con il trascorrere degli anni l'orizzonte 'umano' della Cooperativa è venuto ampliandosi fino a comprendere tutti quei soggetti che sono stati gradualmente privati dei loro poteri (nel senso più ampio che questo termine riveste) e che, in una qualche misura variabile da individuo a individuo, possono essere visti come 'vittime', vittime della propria difficoltà (o, in qualche caso, incapacità) ad 'incontrare', sostenendole, le prove della vita: la famiglia, il lavoro, la fiducia, in se stessi oppure negli altri, l'amore.

Oggi la Cooperativa, sempre nel rispetto delle finalità statutarie, offre concretamente reali opportunità di inserimento e reinserimento lavorativo a persone in difficoltà come previsto dall' Art. 4 della Legge 381/91: *Gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975. N. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663.*

La prima attività produttiva che viene svolta dalla cooperativa è quella della serigrafia, alla quale nel 1994 si affianca il settore del giardinaggio che in breve diventerà il core business della cooperativa. In questi 2 settori vengono avviati i primi progetti di inserimento lavorativo.

In questi anni l'attività è stata fortemente sostenuta e voluta dal Comune di Bolzano e dalla Provincia Autonoma, nello specifico dall'Ufficio Persone con disabilità.

Negli anni successivi, per dare risposta alla crescente domanda di inclusione sociale attraverso il lavoro, la Oasis apriva nuovi reparti, cercando la differenziazione delle attività per offrire un ventaglio diversificato di "mestieri" alle persone che venivano proposte dai Servizi Pubblici invianti:

- servizi ambientali (1997);
- pulizie (2004);
- trattamento carta (2004);
- raccolta differenziata dei rifiuti urbani (2006);
- gestione di impianti sportivi del ghiaccio (2008);
- gestione bar e punto di ristoro (2008);
- movimentazione dei contenitori per la raccolta dei rifiuti urbani (2008);
- montaggi ed allestimenti di strutture removibili (2009);
- trasporti e traslochi (2009);
- consegne porta a porta (2009);

- noleggio bici (2010);
- gestione di toilettes pubbliche (2010);
- costruzione di set cinematografici (2011);
- gestione bar case di riposo (2017);
- gestione bar nelle scuole (2020)

Nel corso di questi anni, con modalità e per ragioni fra loro molto diverse, sono stati chiusi alcuni settori e oggi la cooperativa è attiva nelle seguenti macro aree:

- giardinaggio
- allestimenti
- servizi ambientali
- gestione impianti sportivi
- gestione bar

Va sottolineato come nel corso di tutti questi anni la Cooperativa abbia operato in stretta collaborazione con tutta una serie di soggetti che si muovono sulla scena ampia ed articolata del 'sociale' provinciale e questa presenza all'interno di una rete ampia ha creato, per la Cooperativa, l'opportunità, preziosa, di promuovere e realizzare l'**integrazione socio-lavorativa**.

In questa logica è stato ampiamente privilegiato un approccio che potesse stimolare quanti stanno uscendo da storie di sofferenza e di fatica a sperimentarsi, individualmente e collettivamente, all'interno di una progettualità mirante a fare 'impresa sociale'.

Si tratta di un approccio dal quale, quindi, è stato bandito ogni atteggiamento di tipo moralistico, di assistenzialismo lavorativo e di perpetuazione delle dipendenze.

All'interno di questo quadro il progetto complessivo che la Cooperativa Sociale Oasis ha scelto di declinare operativamente assume una valenza strategica in quanto la finalità prioritaria che esso ha inteso esprimere fin dal momento del suo concepimento va identificata nell'opportunità di attivare circoli virtuosi che consentano di restituire 'poteri' (intesi nel senso alto e ampio di capacità, motivazioni e risorse) a quei soggetti che per tutta una serie di vicende e di percorsi di vita ne sono stati esautorati.

A oggi la Oasis continua la sua attività mantenendo ben saldi i valori e gli obiettivi che l'hanno concepita 30 anni fa, guardando al passato come genesi di un progetto ben fatto, guardando al presente come ampia opportunità progettuale (economica e sociale) e guardando al futuro con l'obiettivo di continuare a contribuire alla valorizzazione delle persone e delle relazioni.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

LA MISSION

La Cooperativa Sociale Oasis favorisce una serie di interventi volti alla promozione umana ed all'integrazione sociale attraverso il lavoro e alla costruzione di relazioni significative con le comunità di appartenenza dei soggetti svantaggiati, volti al conseguimento degli scopi sociali posti statutariamente nel rispetto di alcuni riferimenti importanti che ne caratterizzano l'attività quotidiana:

- **centralità**, rispetto alle attività quotidiane, alla pianificazione ed alle strategie di sviluppo, della persona con le sue specifiche peculiarità: in particolare con le sue capacità e le sue possibilità;
- **consapevolezza** costante del fatto di essere momento di transizione fra disagio e normalità, unita all'impegno di favorire il passaggio delle persone inserite verso il mercato ordinario del lavoro in conseguenza dell'acquisizione di conoscenze, competenze e capacità che consentano loro di superare la soglia di accesso a quello stesso mercato;
- **garanzia** della massima attenzione alla qualità (più che alla quantità) degli inserimenti lavorativi, operando con attenzione sulla qualità del clima e delle relazioni fra tutti i lavoratori e sulla qualità dei progetti individualizzati di inserimento lavorativo;
- **capacità** di raggiungere e di mantenere un punto di equilibrio fra gli inserimenti lavorativi attivati ed i livelli di competitività economica in modo da ottimizzare il rapporto fra la produttività della Cooperativa ed il ruolo sociale svolto dalla Cooperativa stessa;
- **capacità** di creare e, quindi, di essere una realtà lavorativa in grado di 'condividere', valorizzando le risorse dei soggetti

che trovano accoglienza in essa, soggetti spesso posti ai margini del mercato del lavoro;

- **promozioni** di modalità atte a favorire la partecipazione attiva della base sociale, e dei soci lavoratori in particolare, contraddistinta da una condivisione di responsabilità nella gestione delle attività quotidiane così come nei momenti decisionali e di attivazione di nuove strategie di intervento all'interno della Cooperativa stessa e/o sul territorio.

Su queste basi, che costituiscono il riferimento ideale a cui si ispira costantemente l'agire della Cooperativa sociale OASIS, l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati va visto come un *'luogo'* all'interno del quale viene ritessuto tutto quell'insieme di relazioni, di significati e di pratiche che creano uno *'spazio sociale'* all'interno del quale i soggetti che stanno uscendo (o stanno cercando di uscire) da vissuti di dolore e di fatica possono consapevolmente sperimentarsi ed esercitarsi in percorsi di progettualità personale e collettiva in un contesto, qual è quello cooperativo, che fa salvo il principio dell'esercizio democratico dei poteri.

LA VISION

Siamo partiti dalla constatazione, drammaticamente consolidata, di vivere all'interno di una società in cui l'economia e la finanza (con il profitto come totem indiscutibile) hanno largamente il primato sull'uomo, in cui la salvaguardia del mercato e delle sue leggi, viste come neutre ed intangibili, prevalgono sulla tutela dell'ambiente e della persona ed in cui, infine, i diritti di pochi, i cosiddetti 'potenti', prevalgono sui diritti dei molti che hanno da esibire unicamente la loro umanità.

E ci siamo detti che non avremmo operato conformemente a questa visione, che vogliamo vivere all'interno di un mondo in cui il sogno sia ancora possibile attraverso la sua declinazione in progetti di vita.

All'interno di questa visione ci siamo proposti, e ci proponiamo, di operare in modo che il cambiamento, con tutta la sua carica generativa, sia possibile in modo che, nonostante la profondità della crisi sociale ed economica, la Cooperativa Sociale Oasis possa essere protagonista della costruzione di una nuova società e di una nuova economia.

E tutto questo a partire dalla solidarietà sociale.

All'interno di questo orizzonte la Cooperativa Sociale Oasis è profondamente impegnata nella pratica e nella diffusione di una cultura in cui l'accoglienza e la solidarietà, la partecipazione e la condivisione, l'accettazione e la valorizzazione delle diversità e la non discriminazione, si pongano come valori fondanti.

Si impegna, pertanto, a perseguire uno sviluppo ragionato all'interno di un 'mercato sociale' in costante e profonda evoluzione e trasformazione, accettando di assumere in maniera misurata e consapevole i rischi di impresa attraverso la proposizione di progetti e di servizi che concorrano al rafforzamento di un patto sociale, per la promozione ed il sostegno della persona e per favorire il benessere ed il progresso della comunità di appartenenza.

I VALORI

I valori sono il riferimento ideale ed etico del modo di porsi della Cooperativa.

- **La centralità della persona:** si tratta di un valore che Oasis ha sempre praticato, partendo dall'assunto che il suo configurarsi come Cooperativa Sociale la porta ad accogliere soggetti che restano 'persone' al di sopra ed al di fuori di ogni loro precedente manifestazione di vita. L'obiettivo è la crescita umana e professionale di ogni persona "accogliendo" le debolezze come parte integrante dell'essere umano.
- **Convinzione dell'educabilità di ogni persona:** in ciascuna persona c'è un punto di accessibilità al bene e il nostro compito è trovarlo.
- **La dimensione relazionale:** disponibilità a mettersi in gioco nella relazione interpersonale, che appare centrale affinché le relazioni che si sviluppano all'interno della Cooperativa possano essere 'significative' in termini di partecipazione consapevole, reale e diretta e di gestione democratica dell'impresa da parte dei soci.
- **Competenza professionale e aggiornamento continuo del personale:** oltre a garantire la formazione formale attraverso il piano formativo annuale, Oasis considera fondamentale la formazione non formale e informale trasmessa attraverso la nostra "comunità di pratica", luogo ideale di conversazione tra collaboratori di diversi livelli di competenza che sono coinvolti in un dialogo complesso e permanente nel tempo, che favorisce lo scambio di conoscenze, abilità, valori e significati.
- **La democrazia partecipativa** in cui le diverse componenti siano messe nelle condizioni di comunicare, di mettere a confronto progetti, domande, problemi, in modo tale da mettere in campo politiche che siano legate ai bisogni collettivi e che esprimano uno stile di sviluppo che valorizzi l'identità ed il patrimonio della Cooperativa.
- **La territorialità,** intesa come radicamento profondo sul territorio in cui la Cooperativa opera, come conoscenza delle reali problematiche che attraversano il territorio e come tensione alla partecipazione attiva alla vita della comunità locale.
- **Il lavoro in rete,** cioè la scelta, metodologica ma non solo, di essere coordinati ed orientati verso obiettivi comuni e

condivisi, di diffondere e confrontare le proprie esperienze e le best practices fra tutti gli attori coinvolti.

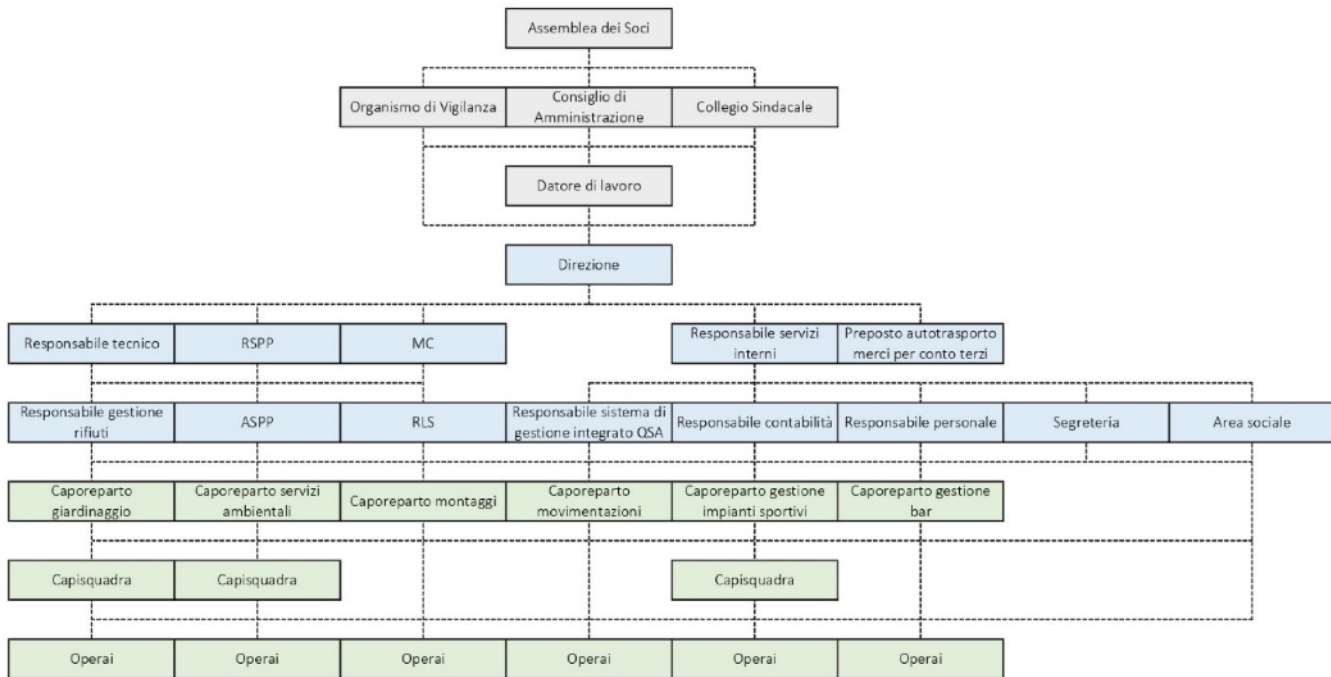
Governance

Sistema di governo

Il sistema di governo della cooperativa è disciplinato dallo statuto ed è composto dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione.

A questi due organi si affiancano poi l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale che svolgono attività di consulenza e monitoraggio degli aspetti rilevanti in termini di responsabilità amministrativa e contabile della cooperativa.

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015, Sistema organizzativo D.Lgs 231/01

Sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015

Responsabilità e composizione del sistema di governo

L'Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci ha il potere deliberativo, approva il bilancio, elegge il consiglio di amministrazione, stabilisce il compenso degli amministratori e dei sindaci, e può modificare lo statuto.

Il Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione elegge nel suo seno il/la presidente, cui spetta la legale rappresentanza della cooperativa, e il/la suo/a vice-presidente.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi quelli che la legge e lo statuto, riservano all'assemblea dei soci.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale predispose la relazione al bilancio di esercizio. Il giudizio sul bilancio di esercizio per il 2020 è positivo, infatti la relazione rileva che esso fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della società e del risultato economico e dei flussi di cassa, in conformità alle norme che ne disciplinano i criteri di redazione.

L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto legislativo n.231/2001 ha introdotto il concetto di responsabilità amministrativa delle aziende per reati commessi dai rappresentanti legali, dirigenti e dipendenti nello svolgimento del proprio incarico.

La Cooperativa può proteggersi dalle sanzioni aggiuntive se applica con efficacia un Modello organizzativo conforme al D.lgs.

n.231 del 2001. Il Modello 231 prevede una precisa organizzazione aziendale, con compiti, responsabilità e un sistema di controllo.

I controlli sono svolti dall'Organismo di Vigilanza (OdV), che è stato nominato dal CdA per fare funzionare il modello all'interno della Cooperativa.

Nel rapporto per l'anno 2020, presentato dall'OdV sulle attività di vigilanza e auditing non sono emersi elementi di particolare criticità e/o rischiosità rispetto alla commissione di reati presupposto della responsabilità amministrativa della Cooperativa.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo Salvatore Spolsino	Carica ricoperta Presidente CdA	Data prima nomina 14-09-2020	Periodo in carica 3
Nominativo Giulia Failli	Carica ricoperta Procuratore institore	Data prima nomina 15-04-2016	Periodo in carica Fino a revoca
Nominativo Petra Baruffaldi	Carica ricoperta Vice presidente CdA	Data prima nomina 14-09-2020	Periodo in carica 3
Nominativo Klaudia Resch	Carica ricoperta Membro CdA	Data prima nomina 21-11-2012	Periodo in carica 3
Nominativo Fabio Palugan	Carica ricoperta Membro CdA	Data prima nomina 21-11-2012	Periodo in carica 3
Nominativo Vittorio Papa	Carica ricoperta Membro CdA	Data prima nomina 21-11-2012	Periodo in carica 3
Nominativo Maurizio Cristofaro	Carica ricoperta Membro CdA	Data prima nomina 17-05-2018	Periodo in carica 3
Nominativo Wladimiro Zanatta	Carica ricoperta Membro CdA	Data prima nomina 07-01-2020	Periodo in carica 3

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del Presidente

Salvatore Spolsino

Durata Mandato (Anni)

3

Numero mandati del Presidente

1

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda

1

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone fisiche

7

Maschi

5

Totale Maschi

%71.43

Femmine

2

Totale Femmine

%28.57

fino a 40 anni

1

Totale fino a 40 anni

%14.29

da 41 a 60 anni

5

Totale da 41 a 60 anni

%71.43

oltre 60 anni

1

Totale oltre 60 anni

%14.29

Nazionalità italiana

7

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Partecipazione

Vita associativa

Causa l'emergenza sanitaria, nel corso del 2020 l'Assemblea dei Soci si è riunita una sola volta.

Nel corso di tale seduta ha deliberato sui seguenti argomenti posti all'ordine del giorno:

- Approvazione del bilancio consuntivo 2019 e nota integrativa;
- Relazione al bilancio 2019 del Revisore Contabile;
- Approvazione del bilancio sociale 2019;
- Rinnovo delle cariche sociali;
- Delibera del compenso del presidente;
- Nomina del Collegio Sindacale;
- Delibera del compenso del Collegio Sindacale.

Numero aventi diritto di voto

35

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
16-07-2020	24	2	%74.29

Mappa degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

Nei suoi 30 anni di attività Oasis ha instaurato una fitta rete di relazioni con persone, imprese e pubbliche amministrazioni della provincia di Bolzano.

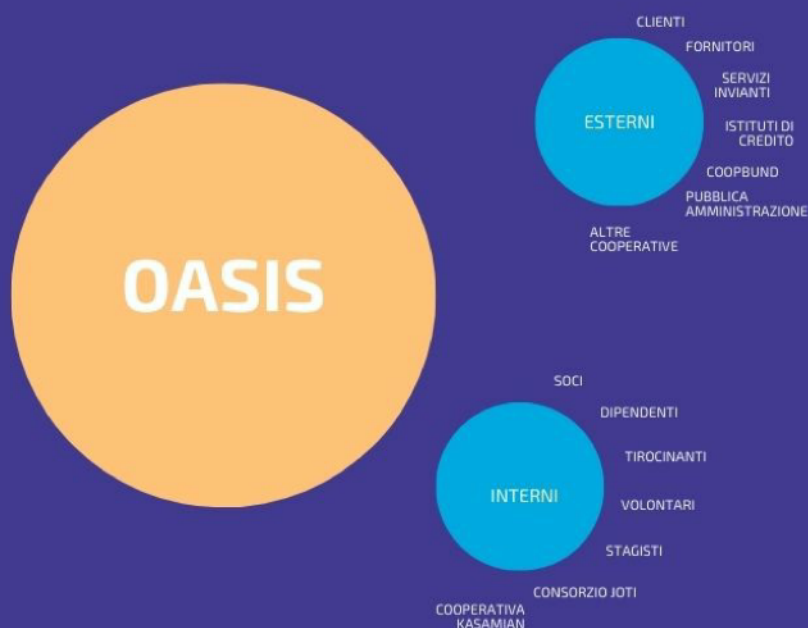
L'attività di inserimento lavorativo, così come le attività produttive (giardinaggio, pulizia, movimentazione bidoni, allestimenti, gestione bar e impianti sportivi), hanno da sempre permesso di sviluppare la mission sociale e quella economica con un focus sulla promozione di servizi a beneficio della comunità locale e del territorio.

Nel 2020, sebbene le difficoltà, questo obiettivo è stato supportato dai tanti che hanno contribuito direttamente o indirettamente alle attività della cooperativa:

- i 35 soci;
- i 110 lavoratori;
- il consorzio Joti, di cui la cooperativa fa parte;
- le Pubbliche Amministrazioni (Provincia e Comuni di Bolzano, Laives, Merano e Bressanone);
- i servizi invianti (CSM, Distretto Sociale, Hands, SerD, SIL e UEPE);
- gli oltre 200 clienti;
- gli oltre 200 fornitori;
- banche e assicurazioni.

Immagine

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Chi desidera contribuire alla cooperativa, oltre al proprio ruolo di lavoratore o simpatizzante, ha la possibilità di presentare domanda di ammissione a socio.

I soci della cooperativa, hanno il diritto e la responsabilità di esprimersi in sede di assemblea, nonché di partecipare attivamente alla pianificazione delle linee strategiche rispetto alle quali Oasis orienterà le proprie attività.

Altre a quanto già stabilito all'interno dello statuto, i soci si impegnano a:

- perseguire gli scopi sociali;
- adottare le procedure e le politiche aziendali;
- partecipare ai percorsi formativi e alle iniziative ed eventi organizzati dalla cooperativa;
- partecipare alle assemblee e in genere alla vita sociale della cooperativa.

Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari	32
Soci Sovventori	1
Soci Volontari	2

Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

22

Soci Svantaggiati

1

Soci Persone Giuridiche

1

Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	27	%79
	Femmine	7	%21

Totale
34.00

Età			
fino a 40 anni	5		%14.71
Dai 41 ai 60 anni	22		%64.71
Oltre 60 anni	7		%20.59

Totale
34.00

Nazionalità			
Nazionalità italiana	32		%94.12
Nazionalità Extraeuropea	2		%5.88

Totale
34.00

Studi			
Laurea	3		%13.04
Scuola media superiore	9		%39.13
Scuola media inferiore	9		%39.13
Scuola elementare	1		%4.35
Nessun titolo	1		%4.35

Totale
23.00

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ed ex detenuti Maschi	Detenuti ed ex detenuti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Disabili fisici Maschi	Disabili fisici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Disabili psichici e sensoriali Maschi	Disabili psichici e sensoriali Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Minori Maschi	Minori Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Pazienti psichiatrici Maschi	Pazienti psichiatrici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
1	0	1.00	Maschi	Femmine
			% 100.00	% 0.00
Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
<hr/>				
fino a 40 anni	Dai 41 ai 60 anni	oltre i 60 anni		
0	1	0		
%0.00	%100.00	%0.00		
<hr/>				
				Totale
				1.00
<hr/>				
Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea		
1	0	0		
%100.00	%0.00	%0.00		
<hr/>				
				Totale
				1.00
<hr/>				
Laurea	Scuola media inferiore	Scuola media superiore	Scuola elementare	Nessun titolo
0	0	1	0	0
%0.00	%0.00	%100.00	%0.00	%0.00
<hr/>				
				Totale
				1.00

Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni	
6	13	6	3	
%21.43	%46.43	%21.43	%10.71	
				Totale
				28.00

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Oasis ha definito un documento di politica aziendale, all'interno dei quali vengono stabilite le linee strategiche rispetto alla qualità, alla tutela ambientale e alla tutela della sicurezza e della salute.

Quanto contenuto nel documento è integrato dal codice etico e disciplinare della cooperativa e del CCNL "cooperative sociali" a cui fanno riferimento tutti i contratti di lavoro stipulati da Oasis.

Numero Occupati

110

N. occupati svantaggiati

45

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine	
18	5	
		Totale
		23.00

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine	
73	14	
		Totale
		87.00

Occupati soci fino ai 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni	
5	16	2	
			Totale
			23.00

Occupati NON soci fino ai 40 anni	Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni	Occupati NON soci oltre i 60 anni	
28	50	9	

			Totale
			87.00
Occupati soci con Laurea 3	Occupati soci con Scuola media superiore 9	Occupati soci con Scuola media inferiore 9	
Occupati soci con Scuola elementare 1	Occupati soci con Nessun titolo 1		
			Totale
			23.00
Occupati NON soci con Laurea 2	Occupati NON soci con Scuola media superiore 15	Occupati NON soci con Scuola media inferiore 36	
Occupati NON soci con Scuola elementare 13	Occupati NON soci con Nessun titolo 21		
			Totale
			87.00
Occupati soci con Nazionalità Italiana 21	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana 0	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea 2	
			Totale
			23.00
Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 54	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 1	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 32	
			Totale
			87.00

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati	Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
0	0	1	1
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
		2.00	
Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
7	1	2	1
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
		3.00	
8.00			

Attività svolte dai volontari

Attività amministrativa e monitoraggio degli inserimenti lavorativi presso il "Bar PLURI" di Bressanone

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi

1

Occupati svantaggiati soci Femmine

0

Totale

1.00

Occupati svantaggiati non soci Maschi

38

Occupati svantaggiati non soci Femmine

6

Totale

44.00

fino a 40 anni

8

da 41 a 60 anni

32

oltre 60 anni

5

%17.78

%71.11

%11.11

Totale

45.00

Laurea

0

%0.00

Scuola media superiore

9

%20.00

Scuola media inferiore

24

%53.33

Scuola elementare

9

%20.00

Nessun titolo

3

%6.67

Totale

45.00

Nazionalità italiana

36

Europea non italiana

0

Extraeuropea

9

%80.00

%0.00

%20.00

Totale

45.00

Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	Detenuti ed ex detenuti Contratto	Detenuti ed ex detenuti Altro	
0	3	0	
			Totale
			3.00
Disabili fisici Tirocinio	Disabili fisici Contratto	Disabili fisici Altro	
2	11	0	
			Totale
			13.00
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro	
3	1	0	
			Totale
			4.00
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro	
0	0	0	
Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro	
1	6	0	
			Totale
			7.00
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro	
1	24	0	
			Totale
			25.00
			Totale
			52.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

Le tipologie di contratto di lavoro subordinato applicate dalla Cooperativa sono:

- il contratto di lavoro a tempo indeterminato (full time, part time);
- il contratto di lavoro a tempo determinato (full time, part time);
- il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (raramente);
- il lavoro a chiamata (intermittente).

La determinazione dei compensi è fissata dal CCNL "Cooperative sociali".

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 45	% 40.91
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 24	% 21.82
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 30	% 27.27
Dipendenti a tempo determinato e a part time 11	% 10.00
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 0	% 0.00
Altre tipologie di contratto 0	% 0.00
<hr/>	
Totale 110.00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 16310.06	Retribuzione annua lorda massima 30035.46	Rapporto 1.84
---	--	------------------

Nominativo Collegio Sindacale	Tipologia compensi	Importo 12000
----------------------------------	-----------------------	------------------

Dirigenti

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali
0

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso
0

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 29	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 20	Organico medio al 31/12 (C) 85
Rapporto % turnover %58		

Malattia e infortuni

Gli infortuni sul lavoro denunciati all'Istituto e riconosciuti dall' INAIL nel 2020 sono stati 7, un numero sostanzialmente stabile rispetto al 2019 (tot. 9), di cui circa il 57% avvenuti "fuori dell'azienda" (cioè in occasione di lavoro "con mezzo di trasporto" e "in itinere", nel percorso di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro).

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali 7	N. malattie professionali 0	Totale 7.00
---------------------------------	--------------------------------	----------------

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

La formazione continua sul lavoro costituisce un prezioso strumento impiegato dalla cooperativa per il miglioramento della propria competitività sul mercato del lavoro e il potenziamento, in linea con la mission sociale, delle competenze personali e professionali dei propri collaboratori.

Durante l'anno 2020, complice il periodo di pandemia, la cooperativa ha dovuto rivedere il proprio piano formativo, riducendo la propria proposta per un totale al 31/12 di circa 200 ore di formazione erogate.

In considerazione dell'emergenza sanitaria, precedenza è stata riservata ai corsi di salute e sicurezza sul lavoro (formazione obbligatoria, HACCP, ecc.)

Diversi sono stati i corsi riservati al mantenimento di qualifiche e abilitazioni per l'erogazione dei servizi offerti dalla cooperativa (acquisto e utilizzo di prodotti fitosanitari, conduzione di piattaforme di lavoro elevabili, ecc.), nonché di approfondimento di temi legati ai nuovi orizzonti aperti dalla pandemia (digitalizzazione dei processi).

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione 2	Totale organico nel periodo di rendicontazione 110
---	---

Attività e qualità di servizi

Descrizione

L'acquisizione degli incarichi di fornitura dei servizi offerti dalla Cooperativa avviene tramite incarico diretto da parte di enti pubblici, gare d'appalto, procedure negoziate o attraverso preventivi forniti a clienti privati. La proposta di offerta viene formulata dal capo reparto responsabile del servizio, il quale può eventualmente avvalersi della collaborazione di RD.

A seguito dell'accettazione di un'offerta per la fornitura di un servizio, la quale può essere inviata al cliente per mezzo di preventivo o come offerta di un bando di gara, il responsabile di reparto ha i seguenti compiti:

- Acquisire la documentazione attestante l'accettazione dell'offerta, la quale consiste nel preventivo firmato oppure nella conferma di aggiudicazione del bando di gara, consegnandola ai colleghi del reparto amministrativo per la registrazione, l'archiviazione e la comunicazione dei dati necessari all'ufficio fatture;
- Organizzare le squadre di lavoro e le risorse strumentali necessarie all'espletamento del servizio, nonché pianificare lo stesso in accordo con il cliente;
- Verificare che il servizio sia svolto dal personale in maniera professionale e in conformità con le norme applicabili in materia di sicurezza sul lavoro;
- Comunicare nuovamente col reparto amministrativo a lavoro ultimato per confermare l'avvio alla fatturazione, consegnando ove previsto le schede di lavoro.

La Cooperativa gestisce laboratori e centri occupazionali il cui principale scopo è quello di riabilitare e reinserire le persone svantaggiate sul mercato lavorativo locale. La responsabile dell'area sociale, in coordinazione con le esigenze e gli obiettivi comunicati dalla Direzione provvede a realizzare i progetti di inserimento e monitorarne lo sviluppo. Un ruolo importante nel relazionare le esigenze specifiche degli utenti inseriti e le esigenze produttive di OASIS è assunto dai capi reparto, i quali fungono da tutor e osservano direttamente all'interno dei cantieri di lavoro l'andamento del progetto. Potendo contare su svariate attività produttive la Cooperativa è in grado di inserire gli utenti avviati a progetto all'interno di contesti lavorativi idonei alle proprie caratteristiche. In particolare OASIS offre ai propri clienti i seguenti servizi:

- Giardinaggio, manutenzione del verde e altri servizi ambientali (pulizia strade e sgombero neve);
- Gestione rifiuti (movimentazione bidoni, raccolta differenziata e lavaggio campane portarifiuti);
- Gestione impianto sportivo e relativo bar-ristoro;
- Montaggio strutture removibili e traslochi;
- Gestione toilettes;

Molte delle attività svolte dai dipendenti della cooperativa prevedono lavorazioni ed interventi da effettuare direttamente presso la proprietà dei clienti di OASIS. Al momento dell'assunzione i lavoratori vengono informati sulle modalità di condotta da tenere presso i cantieri di lavoro suddetti ed ogni squadra di lavoro viene supervisionata nella sua attività da un preposto appositamente formato. Nel caso di interventi particolarmente delicati che potrebbero comportare il danneggiamento di proprietà di terzi site sul luogo di interventi la cooperativa si organizza per informare preventivamente il cliente e consentire la predisposizione delle idonee misure di prevenzione e sicurezza

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

I **progetti di inserimento personalizzati** vengono definiti per ciascuno dei soggetti in ingresso in Cooperativa congiuntamente a tutti gli attori che intrattengono (e intratterranno) relazioni con il soggetto destinatario dell'(eventuale) inserimento, e cioè:

- il soggetto destinatario dell'inserimento
- il Servizio territoriale inviante
- la Cooperativa sociale in cui avverrà l'inserimento

I passi attraverso i quali Oasis realizza i progetti di inserimento personalizzati sono i seguenti:

- Analisi della situazione di partenza del soggetto destinatario dell'intervento, il che comporta l'acquisizione di tutta una serie di informazioni che non può essere né generica né occasionale (su questo versante il contributo dei Servizi inviati è fondamentale). In particolare andranno definite: competenze, conoscenze, abilità effettive, motivazioni, situazione personale in generale e situazione sociale in cui il soggetto vive;
- Definizione degli obiettivi che si intendono perseguire, delle strategie più idonee al loro conseguimento e, a grandi linee, dei compiti che li traducono operativamente; la Cooperativa provvederà poi a dettagliare più puntualmente le azioni;
- Definizione ed individuazione delle risorse umane, materiali ed immateriali, di cui si può disporre, nonché del tempo all'interno del quale si ritiene che il progetto vada contenuto.
- È un passo che si avvale dei feed-backs restituiti dal passo precedente e che possono portare ad una riformulazione degli obiettivi posti sulla base delle risorse effettivamente disponibili: questo allo scopo di realizzare una massimizzazione delle possibilità del processo di inserimento.
- Consiste nella scelta del metodo nonché degli strumenti ritenuti più efficaci per connettere la situazione di partenza con gli obiettivi posti: metodi e strumenti saranno, evidentemente, compatibili con le risorse e con i tempi a disposizione.
- Definizione del modello da utilizzare in sede di valutazione, sia degli obiettivi effettivamente raggiunti sia dell'adeguatezza del metodo e degli strumenti utilizzati. Si tratta, quindi, di definire concettualmente la fase della valutazione, di definire le informazioni da raccogliere (e delle modalità di raccolta), di definire le modalità di analisi, elaborazione ed interpretazione delle informazioni raccolte e, infine, di definire le modalità attraverso le quali (eventualmente) riprogettare il percorso.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	52
di cui attivati nell'anno in corso	12
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	1

Unità operative Cooperative Tip. B

Area servizi a commercio

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	6 Numero Unità operative	Bolzano
Opere edili, manutenzione e impiantistica		Manutenzione verde e aree grigie
1 Numero Unità operative	Bolzano	Gestione dei rifiuti
1 Numero Unità operative	Bolzano	Igiene ambientale e salubrità degli ambienti
1 Numero Unità operative	Bolzano	Altro
3 Numero Unità operative	Bolzano	Impianto sportivo, gestione montaggi strutture removibili, movimentazioni contenitori rifiuti

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Nel corso dell'anno 2020 la cooperativa ha fornito lavoro a ben 110 dipendenti e 52 tirocinanti, molti dei quali, individui che difficilmente avrebbero trovato collocamento in un contesto lavorativo ordinario.

Per mezzo dell'attività di inserimento lavorativo, Oasis permette di ridurre la pressione lavorativa ed economica sostenuta dai servizi sociali per il mantenimento di queste persone, offrendo contemporaneamente a queste ultime la possibilità di contribuire alla collettività attraverso i servizi offerti dalla cooperativa.

Per queste persone dunque, il lavoro non rappresenta solamente un mezzo di sostentamento, ma anche uno strumento di riscatto sociale e di superamento di trascorsi di vita talvolta molto difficili e penalizzanti (carcere, droga, alcol, disturbi psichici, ecc.).

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
85	97	82

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione

50

Rapporto con la collettività

Oasis collabora regolarmente con la Pubblica Amministrazione e le altre imprese del Comune di Bolzano alla realizzazione di eventi a favore della collettività.

La collaborazione si realizza perlopiù con l'allestimento di palchi e stand, l'erogazione di servizi di pulizia, bar e altre attività a supporto delle iniziative di carattere culturale e ambientale.

L'emergenza sanitaria dell'anno 2020 ha impedito lo svolgimento delle numerose attività proposte da associazioni e Pubblica Amministrazione come ad esempio le feste di quartiere, i mercati, gli spettacoli teatrali e musicali nei parchi cittadini, le attività di plogging e sensibilizzazione ambientale e sociale, ecc.

Nel corso del 2021, sempre in considerazione dell'andamento della pandemia, la cooperativa spera in un ripristino di tali iniziative con la possibilità di poter nuovamente contribuire alla loro realizzazione.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

La relazione costante e continua con tutti i Servizi territoriali è fondamentale per avviare il progetto di inserimento lavorativo; i Servizi inviati risultano attori principali nella co-progettazione del percorso di inserimento degli utenti.

I Servizi territoriali con cui Oasis collabora attivamente sono principalmente i seguenti:

1. Ser.D di Bolzano
2. Hands
3. U.E.P.E.
4. S.I.S. Servizio Integrazione sociale
5. C.S.M. Centro salute Mentale
6. Casa Circondariale di Bolzano
7. ODOS
8. S.I.L. Servizio Inserimento Lavorativo
9. Formazione Professionale di Lingua Italiana di Bolzano
10. Formazione Professionale di Lingua Tedesca di Bolzano e Bressanone

Con Il Ser.D., Hands e UEPE i rapporti sono regolati da un **protocollo di intesa**, stipulato fra gli enti citati e la cooperativa sociale Oasis. La ns. responsabile sociale intrattiene rapporti costanti, quotidiani, con le/gli assistenti sociali degli enti invianti e per ogni soggetto in inserimento lavorativo, il progetto personalizzato stabilisce il numero delle verifiche necessarie al monitoraggio del percorso della persona.

Impatti ambientali

La cooperativa ha implementato e mantiene da anni un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001.

Periodicamente Oasis procedere alla pianificazione degli obiettivi e alla verifica degli indicatori individuati per monitorare la performance ambientale della cooperativa.

A partire dall'anno 2020, cogliendo l'opportunità offerta dal Coronavirus, la cooperativa ha avviato un forte processo di digitalizzazione del reparto amministrativo, adeguando sia le procedure che le attrezzature impiegate.

L'impatto ambientale più significativo della cooperativa è costituito dal parco mezzi e attrezzature, il quale comprende circa una trentina di veicoli e altrettante attrezzature per il giardinaggio e la pulizia. A tal proposito Oasis sta procedendo, già da alcuni anni, allo svecchiamento dei beni più obsoleti, sostituendoli con altri più performanti e meno inquinanti (in particolare acquistando attrezzature elettriche).

Infine, anche per quanto riguarda i prodotti di pulizia e giardinaggio, Oasis ha adottato una politica interna a favore di sostanze chimiche naturali ed eco compatibili.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

L'anno 2020 è stato il più difficile dopo la crisi economica finanziaria degli anni precedenti al 2006, che aveva portato quasi alla chiusura della cooperativa Oasis.

Di fronte all'inatteso e traumatico evento della pandemia abbiamo dovuto fronteggiare (come tutti del resto) difficoltà di varia natura e ci siamo trovati di fronte alla vulnerabilità del sistema sanitario, economico, sociale e politico, anche con un profondo senso di impotenza.

Nel lungo periodo di isolamento abbiamo potuto rilevare all'interno della cooperativa l'insorgenza di problematiche comportamentali, l'incremento dell'irritabilità, dell'ansia, della paura di perdere il lavoro e di ammalarsi. E' emersa con forza la fragilità di molti dipendenti, che abbiamo dovuto fronteggiare, almeno in una prima fase, quasi esclusivamente con le nostre risorse (umane ed economiche) in quanto molti referenti della "rete esterna" hanno sospeso o diminuito l'assistenza agli utenti che, come da prassi, veniva effettuata attraverso le verifiche in presenza. La cooperativa, attraverso la propria educatrice, ha potenziato il proprio ruolo di attivatrice di risorse personali, ambientali, relazionali, fondamentali per aumentare nei dipendenti la capacità di resilienza.

Dal punto di vista aziendalistico, in seguito all'andamento della pandemia, e alle restrizioni che via via venivano poste dal governo, abbiamo fermato le attività di tutti i reparti, a esclusione di alcuni settori, rientranti nei servizi essenziali, come la raccolta dei rifiuti e la pulizia delle strade.

Abbiamo seguito un rigido protocollo interno per la gestione dei casi di maggiore fragilità per ragioni di salute, cioè di lavoratori già affetti da patologie critiche.

Grazie a un costante monitoraggio del bilancio e ad un'attenta gestione del turn over del personale, siamo riusciti a contenere i costi variabili, e, a limitare molto i danni. Al raggiungimento di questo obiettivo ha contribuito un contributo straordinario legge 1/93 di circa 11.000 euro a copertura del 50% degli affitti passivi, e ovviamente il ricorso alla cassa integrazione guadagni con anticipazione dell'indennità da parte della cooperativa a tutti i dipendenti.

Vale la pena ricordare che malgrado una visione puntuale e precisa dei processi aziendali interni, l'aggiornamento degli obiettivi, la modifica della ripartizione delle risorse, il monitoraggio del budget, in Oasis, come in qualunque altra realtà aziendale, sono presenti una serie di costi fissi che risultano imm modificabili e che abbiamo dovuto sostenere comunque.

In questo momento di difficoltà, è risultato premiante l'atteggiamento "prudente", assunto dal management della Oasis ormai

da almeno 15 anni a questa parte, consistente nel aver accantonato ogni anno gli utili realizzati, che, se necessario, potranno essere utilizzati per garantire continuità lavorativa a tutto il personale assunto e in particolare ai dipendenti con un progetto di inserimento lavorativo.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€1.883.452,00
Attivo patrimoniale	€1.656.861,00
Patrimonio proprio	€564.914,00
Utile di esercizio	€9.704,00

Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2)
1883452	2371022	2226450

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1325073	% 70.35
Ricavi da aziende profit	558379	% 29.65
		Totale
		1'883'452.00

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
Totale	

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area servizi a commercio

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, bar...)	110996
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	677534
Manutenzione verde e aree grigie	547564
Altro	547358
gestione impianti sportivi, montaggio strutture removibili, movimentazione cassonetti	
Totali	1'883'452.00

Fatturato per Territorio

Provincia

Bolzano	1883452	% 100.00
---------	---------	----------

Obiettivi economici prefissati

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

In considerazione del focus che la cooperativa pone sui temi della responsabilità sociale e ambientale, Oasis segue annualmente una agenda di obiettivi relativi a queste tematiche.

Tali obiettivi sono di fatto necessari al fine di soddisfare i requisiti per il mantenimento delle proprie certificazioni ISO 9001 e 14001, nonché del proprio modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In questo senso, fondamentale è l'attività di sensibilizzazione svolta da Oasis.

La cooperativa ha infatti stabilito una propria politica ambientale e un proprio codice etico e disciplinare, i quali vengono forniti a tutti i suoi collaboratori.

Nel corso del 2020, inoltre, la cooperativa ha deciso di investire nel rinnovamento del proprio parco mezzi e parco attrezzature con un importo di oltre 100.000,00 € in nuovi acquisti.

Non sono mancate poi le riunioni, i sopralluoghi e i momenti di formazione organizzati dalla cooperativa sui temi della tutela ambientale, della sicurezza e della salute sul posto di lavoro e sulla responsabilità amministrativa.

Tutto ciò, ha permesso alla cooperativa l'ottenimento anche nell'anno 2020 della certificazione ISO 9001 e ISO 14001 da parte dell'ente TUV.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Associazioni di categoria	Coopbund	Rapporti con l'associazione di rappresentanza

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder vengono regolarmente coinvolti attraverso la somministrazione di questionari di valutazione dei nostri servizi.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Innovazione

Cooperazione

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

La cooperativa si propone di implementare un sistema di valutazione dell'impatto sociale, al fine di misurare le ricadute, documentare e comunicare il valore generato

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Stakeholder engagement	Ci si pone l'obiettivo di aumentare il coinvolgimento degli stakeholder soprattutto interni, in particolare i soci e i dipendenti	31-12-2022

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

Per l'anno 2021 la Cooperativa ha programmato diversi obiettivi con le seguenti finalità:

- ampliamento dei servizi offerti nell'ambito dei settori di pulizia, giardinaggio e gestione di strutture sportive/bar;
- formazione e acquisizione del personale necessario al ricambio generazionale (es. ASPP) e al potenziamento del settore amministrativo e dei settori operativi della cooperativa;
- innovazione dei processi di gestione del personale, degli inserimenti lavorativi e delle forniture;
- attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di qualità, tutela ambientale, sicurezza e salute sul lavoro e responsabilità amministrativa;
- svecchiamento del parco mezzi e del parco attrezzature;
- potenziamento del settore marketing.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando
Formazione del personale	La cooperativa intende avviare percorsi di formazione in vari ambiti, quali la comunicazione interna, il business intelligence e il marketing	verrà raggiunto 31-12-2022

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica
2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Provincie SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa
3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Numero e Tipologia soci ● Focus Tipologia Soci ● Anzianità associativa ● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) ● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) ● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) ● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Governance INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema di governo ● Organigramma ● Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vantaggi di essere socio
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Mappa degli Stakeholder INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero Occupati ● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) ● Occupati soci e non soci ● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) ● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati ● Tipologia di contratti di lavoro applicati ● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tipologia e ambiti corsi di formazione ● Ore medie di formazione per addetto
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate
5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Qualità dei servizi INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione

	<p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale
6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p>AMBITO: Situazione economico-finanziaria SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)
7) ALTRE INFORMAZIONI	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale; Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento; Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc. Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p>AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Introduzione</p> <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione