

La Collina Società Cooperativa Sociale ONLUS

Bilancio SOCIALE

20
12

la Collina

La Collina Società Cooperativa Sociale ONLUS

Bilancio

SOCIALE





INDICE

NOTA METODOLOGICA	pag. 5
1. INFORMAZIONI GENERALI	pag. 6
1.1 Denominazione e sedi	pag. 8
1.2 Le aree di intervento	pag. 8
1.3 La storia della cooperativa	pag. 12
1.4 La mission	pag. 18
2. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE DELL'IMPRESA	pag. 20
2.1 Forma giuridica e Oggetto sociale	pag. 22
2.2 Amministrazione e controllo della cooperativa: previsioni statutarie	pag. 24
3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA	pag. 28
4. COMPOSIZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E RELAZIONE SOCIALE	pag. 32
4.1 Gli stakeholders: la mappa dei portatori di interesse	pag. 34
4.2 Stakeholders soci e socie	pag. 36
4.3 Stakeholders risorse umane - lavoratori e lavoratrici	pag. 48
4.4 Stakeholders risorse umane - l'inserimento lavorativo	pag. 61
4.5 Stakeholders clienti - utenti e committenti	pag. 66
4.6 Stakeholders istituzioni ed enti pubblici, impresa sociale e profit, comunità locale per partnership, reti e relazioni territoriali	pag. 79
4.7 Stakeholders fornitori	pag. 92
5. ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	pag. 96
5.1 Il patrimonio sociale	pag. 99
5.2 Analisi dei proventi e dei ricavi	pag. 100
5.3 Analisi dei costi e delle uscite	pag. 102
6. LA SINTESI E LE CONCLUSIONI: GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E GLI IMPEGNI PER IL FUTURO	pag. 104
7. LA PROMOZIONE DEL DOCUMENTO PRESSO GLI STAKEHOLDERS	pag. 112

NOTA METODOLOGICA

Presentiamo il quarto Bilancio Sociale di La Collina Società Cooperativa Sociale ONLUS, redatto nel segno della continuità con la sua prima edizione e frutto di un processo di elaborazione sviluppato con l'apporto formativo e consulenziale di IRES FVG (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali). Si è scelto di mantenere invariata l'impostazione editoriale di questo documento, inteso quale strumento di trasparenza, per consentire un'agile consultazione dei suoi contenuti e un raffronto immediato con le precedenti edizioni.

Il nostro intento primario resta quello di illustrare i risultati conseguiti nell'anno di competenza, coniugando l'impostazione metodologica prevista dalla dottrina di riferimento con la volontà di rappresentare, in modo efficace e veritiero, quella peculiare combinazione di valori, *mission* e performance economica che caratterizza l'essere "impresa sociale".

Il Bilancio Sociale riveste per La Collina le seguenti valenze:

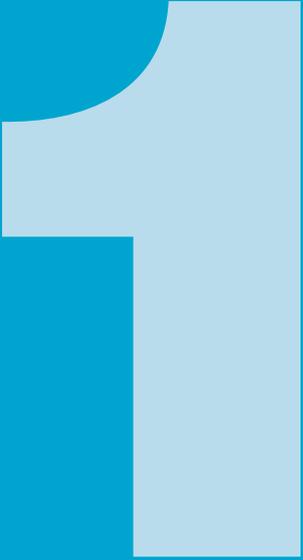
- **è il prodotto di un esercizio di trasparenza;**
- **costituisce la piattaforma condivisa per la valutazione delle performance di tutte le aree aziendali della Cooperativa;**
- **è la rappresentazione esaustiva e verificabile di elementi quantitativi comparabili e qualitativi attendibili;**
- **è la testimonianza di un percorso interno di riflessione e di messa a fuoco degli scenari attuali, allo scopo di delineare obiettivi di miglioramento, innovazione e sviluppo.**

Per l'elaborazione del documento sono state applicate rigorosamente le linee guida prescritte dalla Regione Friuli Venezia Giulia nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 1992 del 9 ottobre 2008, e si è tenuto conto delle indicazioni fornite dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) nella pubblicazione "Principi di redazione del Bilancio Sociale".

Alla redazione del Bilancio Sociale, che fa riferimento alla gestione 2012, ha lavorato un gruppo di lavoro trasversale alle diverse funzioni aziendali. La stesura finale del documento è stata curata dai soci: Patrizia Bevilacqua, Luca Gabrielli, Stefania Grimaldi, Davide Iasnig, Fabio Inzerillo, Giorgio Liuzzi, Lara Lussi, Chiara Moretuzzo, Isabella Testa e Francesca Tjia.

La seguente tabella illustra le modalità di approvazione del Bilancio Sociale 2012 secondo le previsioni normative di riferimento.

Periodo di riferimento	Corrispondente all'esercizio
Eventuale bilancio preventivo sociale	No
Organo che ha approvato il Bilancio Sociale	Assemblea dei Soci
Organo che ha controllato il Bilancio Sociale	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	23 maggio 2013
Obbligo di deposito presso il registro delle imprese ai sensi dell'art. 10, comma 2, del decreto legislativo 155/2006	√ Sì



INFORMAZIONI GENERALI

DENOMINAZIONE E SEDI
LE AREE DI INTERVENTO
LA STORIA DELLA COOPERATIVA
LA MISSION



1. INFORMAZIONI GENERALI

1.1 DENOMINAZIONE E SEDI

Denominazione	Sede Legale (Direzione e Amministrazione)	Sede Secondaria (Area creatività e comunicazione)
“LA COLLINA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS” in sigla “LA COLLINA SOC. COOP.”	TRIESTE Via Querini, 6 34147 Trieste P.IVA/C.F. - Reg.Imp. Ts 00746150325 Albo Società Cooperative n. A111758 tel. 0408323201 fax 040816541 www.lacollina.org inzerillofabio@lacollina.org infoclienti@lacollina.org lacollinasoccoop@pec.it	TRIESTE Via de Pastrovich, 1 34127 Trieste tel. 0402031963 gabrielliluca@lacollina.org

1.2 LE AREE DI INTERVENTO

La Collina è presente nel mercato del terziario avanzato con la progettazione, la realizzazione e l'erogazione di servizi rivolti ad enti pubblici e privati. Attualmente la cooperativa opera nei seguenti ambiti di intervento:

Servizi culturali

La gestione di servizi culturali rappresenta un ambito di intervento ad alto profilo professionale, orientato alla valorizzazione, diffusione e promozione del patrimonio culturale del territorio.

La Collina opera per arricchire la fruizione di tali beni fornendo il supporto di un'organizzazione efficiente e di personale competente e qualificato. Attualmente costituisce la **prima realtà** in ambito locale nella gestione di servizi bibliotecari e museali.

Tra i servizi offerti risultano in costante crescita quelli inerenti l'archiviazione e la catalogazione del patrimonio documentario e la gestione di servizi teatrali.

Particolare attenzione viene dedicata alla **formazione** dello staff impegnato nei settori museale, bibliotecario e archivistico. La specializzazione e il rinnovamento delle competenze sono la risultante di una programmazione dinamica di corsi e seminari svolta in collaborazione con le principali agenzie formative del territorio, nonché attraverso azioni mirate di *coaching* ed *action learning*.

La Collina offre un'articolata gamma di servizi per rispondere in modo specifico alle più diversificate esigenze della committenza nei diversi ambiti di gestione dei beni culturali:

- **Ambito museale**

- servizi di *front-line*: prima accoglienza al pubblico, biglietterie informatizzate e non, bookshop
- servizi di assistenza al pubblico, sorveglianza, custodia e guardiania non armata diurna e notturna
- servizio di coordinamento impianti di sicurezza e antincendio
- servizi di supporto alle segreterie organizzative
- progettazione e realizzazione di allestimenti e supporti didattici
- progettazione e gestione di laboratori didattico-creativi per bambini e ragazzi
- progettazione e gestione di itinerari storico-artistici e museali rivolti a studenti, insegnanti, famiglie e gruppi
- supporto organizzativo per mostre ed eventi temporanei
- supporto tecnico-logistico nell'allestimento di mostre
- progettazione, organizzazione e gestione di eventi culturali e interculturali

- **Ambito bibliotecario**

- servizi di accoglienza e orientamento del pubblico, prestito e distribuzione
- servizio di assistenza nelle ricerche bibliografiche e nel recupero dell'informazione on line
- gestione delle postazioni Internet e assistenza agli utenti
- verifiche inventariali e topografiche delle collezioni
- catalogazione informatizzata del patrimonio corrente e pregresso di biblioteche di varia tipologia, secondo le regole e gli standard nazionali e internazionali previsti per il trattamento di monografie, periodici, materiale grafico, edizioni musicali, libro antico, manoscritti, risorse elettroniche e documenti multimediali
- catalogazione informatizzata di opuscoli, letteratura grigia, fondi speciali antichi e moderni e biblioteche d'autore
- catalogazione informatizzata di periodici
- *authority control*, servizio di manutenzione e bonifica catalogafica
- progettazione, organizzazione e gestione di attività di *information literacy* rivolte all'utenza delle biblioteche di pubblica lettura
- servizi di documentazione, redazione di bibliografie tematiche per insegnanti delle scuole primarie e secondarie
- supporto alla progettazione, organizzazione e gestione di visite guidate e di attività di educazione all'utilizzo della biblioteca rivolte a bambini e ragazzi
- digitalizzazione delle risorse a stampa

- **Ambito teatrale**

- servizi di assistenza al pubblico in sala e nelle aree parking
- servizi di biglietteria informatizzata e non; guardaroba
- servizi tecnico-logistici per allestimenti e disallestimenti
- servizi tecnici audio e luci
- servizi di custodia e guardiania diurna e notturna
- servizi di coordinamento impianti di sicurezza e antincendio

- **Ambito archivistico**

- schedatura, riordino e inventariazione di archivi storici e di deposito
- procedure di scarto
- redazione di elenchi di consistenza e di elenchi topografici
- coordinamento delle operazioni di ricollocazione ordinata su scaffalatura di archivio
- coordinamento delle operazioni di movimentazione logistica, di assistenza e consulenza a enti pubblici e privati
- assistenza ai ricercatori
- digitalizzazione di archivi cartacei

- **Servizi di digitalizzazione**

- realizzazione di progetti di digitalizzazione ed elaborazione in batch per la conservazione e valorizzazione del patrimonio di archivi, biblioteche, fondi pubblici e privati
- digitalizzazione, indicizzazione e masterizzazione di documenti antichi e moderni, libri e mappe
- scansioni di grande formato A2+ di carte sciolte, pergamene e manoscritti, atlanti tomi e registri, quotidiani moderni e contemporanei, fotografie
- acquisizione di disegni ed elaborati tecnici di formato A0 e formati atipici
- conversioni delle immagini in TIF, JPEG, PDF e altri formati
- indicizzazione delle risorse digitali con MAG (Metadati Amministrativi Gestionali) conformi agli standard ICCU (nel rispetto delle direttive della Biblioteca Digitale Italiana) e allo standard EAD (Encoded Archival Description) per i sistemi archivistici
- pubblicazione dei dati acquisiti su portali internet
- masterizzazioni delle immagini e degli indici su CD/DVD ISO

Servizi amministrativi

La Collina ha maturato un'esperienza decennale nella gestione di attività amministrative a supporto di enti pubblici e privati. E' stata la prima cooperativa sociale del territorio a co-progettare con un ente pubblico la gestione integrata di servizi amministrativi, distinguendosi per efficienza e rendendosi protagonista di un'esperienza di esternalizzazione unica in Italia.

Oggi la cooperativa ha rapporti consolidati in ambito sanitario, in particolare con l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 Triestina e con la Casa di cura Pineta del Carso S.p.A.. Svolge inoltre attività amministrative per la Provincia di Trieste, il Comune di Muggia, il Comune di Trieste, il Comune di Gorizia e la Provincia di Udine.

In particolare, La Collina opera nei seguenti ambiti di attività:

- gestione di segreterie complesse
- gestione di servizi di *front e back-office*
- gestione di uffici amministrativi

Per quanto concerne l'area sanitaria, i servizi offerti sono i seguenti:

- refertazione ambulatoriale
- accettazione amministrativa
- servizi di orientamento
- gestione punti prelievi
- servizi CUP (Centro Unico di Prenotazione sanitaria)
- archiviazione, data entry industriale, servizi di inventariazione
- portierati

Creatività e comunicazione

L'area Creatività e Comunicazione riunisce due settori di servizi della cooperativa accumulati da una forte impronta creativa: il settore didattico e quello grafico. Il settore grafico si rivolge ad aziende private, soggetti no profit ed istituzioni, fornendo servizi di comunicazione e di progettazione capaci di coniugare in un sapiente equilibrio creatività e contenuti, con l'obiettivo di trasmettere il messaggio nel modo più diretto ed efficace.

I servizi di comunicazione proposti riguardano gli ambiti della grafica pubblicitaria, del web design e dell'organizzazione e promozione di eventi:

- studio di logo e immagine coordinata
- ideazione e realizzazione di depliant, brochures, cataloghi, inviti, manifesti, locandine
- grafica editoriale
- comunicazione integrata per eventi
- progettazione di siti web e web design, attivazione di pagine aziendali per social network, gestione e aggiornamento dei contenuti

Il settore collabora inoltre strettamente con quello didattico nella progettazione di strumenti educativi quali pubblicazioni, illustrazioni e allestimenti.

Il settore didattico si rivolge in particolar modo ad asili d'infanzia, scuole materne, scuole primarie e secondarie (di I grado e II grado), centri di aggregazione giovanile, ricreatori e centri estivi.

A queste realtà si aggiungono i poli museali, in seno ai quali è possibile elaborare percorsi, visite guidate e laboratori creativi.

L'obiettivo è sviluppare l'immaginazione di bambini e ragazzi e fornire loro gli strumenti per comprendere, interpretare e orientarsi nella realtà odierna.

Nello specifico i servizi offerti sono:

- progettazione e gestione di laboratori didattici e creativi
- consulenza nell'ambito di progetti dedicati all'infanzia, all'adolescenza e ai giovani
- formazione di operatori socio-educativi, docenti di scuole primarie e secondarie

Altri servizi

Oltre al consolidamento dei suddetti ambiti produttivi, La Collina crede fortemente nell'innovazione e nella sperimentazione, e pertanto persegue una costante ricerca di nuove forme di imprenditorialità e di partecipazione al sistema locale di welfare. E' parte attiva di diverse partnership locali per la co-progettazione e la gestione di interventi in risposta ai "nuovi bisogni" del territorio e della cittadinanza (di cui si rende conto più diffusamente al paragrafo 4.6).

In un rapporto di co-progettazione con enti locali, La Collina è stata impegnata nelle seguenti azioni:

- Progetto Zindis al Centro / Microarea Zindis (Muggia)
- Portierato sociale Microarea Zindis per l'ATER Trieste
- Progetto sperimentale per il supporto all'inserimento lavorativo di persone diversamente abili con la Provincia di Trieste
- Progetto abilità al lavoro per la promozione dello strumento convenzionale previsto dall'art. 14 del Decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. Legge biagi) e per la promozione delle esternalizzazioni di servizi a favore delle cooperative sociali di tipo B con la Provincia di Trieste
- Budget di salute (Programmi Terapeutico abilitativi Personalizzati - PTAP) per il Dipartimento di Salute mentale di Trieste

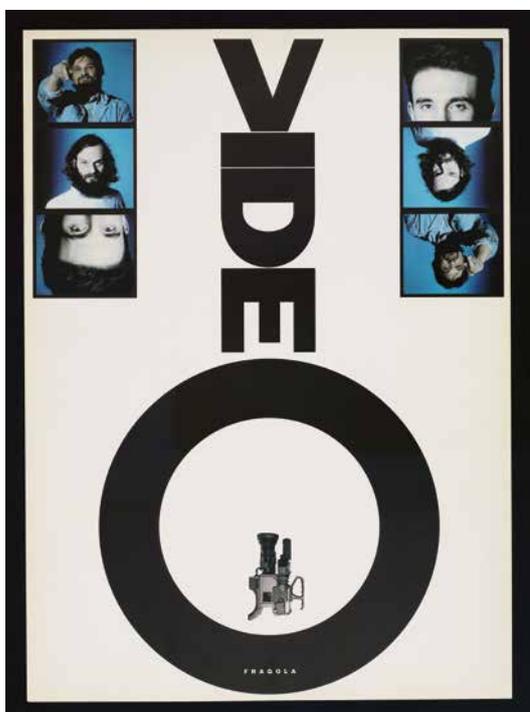
1.3 LA STORIA DELLA COOPERATIVA

Gli esordi e la prima fase di attività (1988-1995)

La Collina nasce nella primavera del 1988 in seno al movimento cooperativo sorto a Trieste agli inizi degli anni Settanta su impulso dell'esperienza basagliana di smantel-

lamento del manicomio e della conseguente riforma psichiatrica. Le origini della cooperativa definiscono pertanto un'identità storica, culturale e imprenditoriale fortemente improntata alle pratiche di inclusione ed affermazione dell'autonomia e dei diritti di cittadinanza dei soggetti esclusi dalla vita economica e sociale.

Costituita in una fase di ricerca e di riflessione circa l'opportunità di espandere gli ambiti di intervento in settori di mercato mai affrontati fino ad allora dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo, La Collina intraprende da subito percorsi alternativi in termini sia imprenditoriali sia riabilitativi. La falegnameria, il laboratorio video e fotografico, la radio sono le attività in cui la cooperativa si sperimenta agli esordi del suo percorso, distinguendosi per l'elevato standard qualitativo dei servizi erogati e dei percorsi formativo-occupazionali messi in atto. L'esperienza è determinante sotto il profilo della sperimentazione e dell'investimento in ambiti innovativi, anche di tipo culturale, ma a fronte di risultati economico-imprenditoriali poco incisivi viene a concludersi a metà degli anni Novanta, con la necessaria riconfigurazione delle attività d'impresa.



La seconda fase: un'impresa da costruire (1996-2001)

Il nuovo Consiglio di Amministrazione intraprende il processo di ristrutturazione della cooperativa e procede alla liquidazione delle attività di falegnameria e del laboratorio fotografico e video. Nel 1996 prende l'avvio un rapporto di collaborazione con il Comune di Trieste grazie a un progetto formativo a carattere sperimentale, inerente l'archiviazione informatizzata delle delibere dell'ente. Un anno dopo, il processo di riorganizzazione interna è portato a termine e grazie al consolidarsi del rapporto di collaborazione con il Comune di Trieste la cooperativa si aggiudica una serie di importanti commesse: la gestione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, la gestione del portale web dell'Amministrazione Comunale presso Trieste Città Digitale SpA, la gestione informatizzata dei documenti dell'Area concessioni edilizie, Archivio generale e Anagrafe, nonché la gestione dei servizi al pubblico delle biblioteche A. Hortis e P. A. Quarantotti Gambini. La notevole crescita dimensionale (circa cinquanta soci) e di fatturato (600.000 euro), pone la cooperativa di fronte alla necessità di riadeguare la propria organizzazione a supporto delle attività d'impresa. Nel 2001, tuttavia, la chiusura di quasi tutte le commesse con il Comune di Trieste, unico grande cliente della cooperativa, determina l'uscita del Presidente in carica e la nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione, composto in prevalenza da membri provenienti dalla base sociale.

La Collina oggi: il primo triennio (2002-2004)

Con l'obiettivo di risanare la situazione economico-finanziaria e occupazionale dell'impresa, nel 2001 il nuovo Consiglio di Amministrazione vende il ramo d'azienda radiofonico alla neo costituita Cooperativa La Piazzetta, di cui conserva tuttavia la maggioranza del capitale sociale.

A partire dal 2002 ha inizio un'intensa opera di innovazione attraverso la progettazione di nuovi rami d'azienda, la diversificazione della clientela e la crescita della base sociale. Un'oculata gestione finanziaria attenta al controllo dei costi e un'efficace azione direttiva e commerciale consentono l'acquisizione di nuove commesse nell'ambito delle attività di segretariato e di *front office*, in prevalenza per conto dell'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 Triestina, della Provincia di Trieste e del Comune di Trieste.

Nel 2003 La Collina è la prima cooperativa sociale del territorio a co-progettare con un ente pubblico la gestione integrata di servizi amministrativi. Cogliendo l'opportunità del passaggio di consegne tra la Prefettura e le aziende sanitarie nella gestione delle provvidenze economiche agli invalidi civili, La Collina presenta un progetto volto alla creazione della relativa struttura operativa presso l'ASS n. 1 Triestina. Questa esperienza, unica in Italia, consente alla cooperativa di ritagliarsi uno spazio di rilievo all'interno dell'ente pubblico. L'ASS n. 1 Triestina si distingue per essere l'unica azienda sanitaria italiana ad aver esternalizzato il servizio,



ottenendo il vantaggio di erogare i benefici economici agli invalidi civili nei tempi tecnici più brevi, grazie all'elevato grado di efficienza che la cooperativa coniuga con l'alta percentuale di inserimenti lavorativi di persone provenienti dall'area dello svantaggio. La co-progettazione consente alla cooperativa di acquisire ulteriori servizi in seno alla stessa struttura operativa, in particolare presso l'Ufficio invalidi civili e presso l'Ufficio verifiche e controlli strutture pubbliche e private.

Nel 2004 viene progettato e realizzato un nuovo ramo d'azienda, dedicato alla gestione dei servizi museali. Il primo servizio, concernente la sorveglianza notturna e l'assistenza al pubblico di un'importante mostra d'arte, viene gestito lo stesso anno presso il Civico Museo Revoltella di Trieste.

La Collina si aggiudica in seguito la gestione dei servizi bibliotecari presso la Biblioteca civica A. Hortis e la Biblioteca comunale P. A. Quarantotti Gambini.

Si attiva un piccolo servizio di archiviazione presso Pineta del Carso SpA – Casa di Cura.

Lo sviluppo d'impresa: 2005-2011

Continua il processo di diversificazione delle attività e della clientela. Grazie a un'attenta programmazione, La Collina è ora in grado di offrire la gestione in *global service* delle strutture museali (sorveglianza e assistenza al pubblico, biglietteria, guardaroba, capoturno, addetti alla sicurezza e al primo soccorso, laboratori creativi e didattici, visite guidate, bookshop).

La cooperativa è presente in tutti i musei e in tutte le sale espositive del territorio, allargando il proprio portafoglio clienti che, oltre al Comune e alla Provincia di Trieste (Faro della Vittoria), conta molte istituzioni private. Gli interventi nell'ambito dei servizi bibliotecari vengono ulteriormente ampliati grazie all'aggiudicazione di una gara d'appalto presso il Servizio Bibliotecario Urbano del Comune di Trieste. Si attiva un solido rapporto di collaborazione con il Comune di Muggia, che vede l'affidamento in gestione del Museo d'arte moderna Ugo Carà e del Museo archeologico, l'organizzazione di eventi espositivi e la fornitura di servizi archivistici.

Il settore dei servizi amministrativi si espande ulteriormente grazie all'acquisizione di importanti commesse nel campo della sanità pubblica e privata.

Viene avviato il settore di progettazione e realizzazione di software *web oriented*. A seguito dell'ampliamento e della diversificazione dei settori produttivi, il volume d'affari passa

da 685.801 euro (2005) a 1.827.328 (2010), con un incremento pari al 375%. Cresce anche la soddisfazione della base sociale, che oltre a beneficiare di un accresciuto bagaglio di competenze tecniche, acquisito grazie a percorsi formativi trasversali a tutti i settori, riceve a partire dal 2005 importanti quote a titolo di ristoro (complessivamente circa 360.000 euro in sette anni).

L'ampliamento dei servizi e la conseguente crescita di fatturato impongono alla cooperativa l'adozione di un piano complessivo di riorganizzazione aziendale. Si procede alla definizione di mansionari e protocolli operativi per tutte le funzioni aziendali, e i capi settore vengono sollevati dai compiti di produzione. La Collina progetta e realizza un software di gestione aziendale ("Natural") che ancora oggi costituisce un valido supporto per un attento controllo di gestione e di monitoraggio del costo del lavoro. Lo sviluppo economico e imprenditoriale rende maturi i tempi per un nuovo e diverso posizionamento in seno al sistema cooperativo locale. A partire dal 2004 vengono stretti nuovi rapporti con gli organismi di rappresentanza e con la rete della cooperazione sociale. Rientra, dopo un lungo periodo di assenza, nel Consorzio per l'Impresa Sociale e si pone come soggetto attivo della promozione e dello sviluppo del Consorzio Ausonia, titolare dello storico stabilimento balneare triestino.

Nel 2007 viene intrapreso un percorso volto alla crescita delle opportunità di reddito indiretto e di supporto nei confronti della base sociale. La cooperativa partecipa inoltre a un'importante progetto regionale finalizzato alla certificazione di azienda "Family friendly" impegnata nelle politiche di conciliazione a favore dei propri associati/e e lavoratori/trici.

Nel dicembre 2009 La Collina gemma una cooperativa sociale di tipo A: RESET, Società Cooperativa sociale ONLUS, da subito attiva nei servizi di trasporto e nelle attività di accompagnamento e supporto alle persone affette da HIV o da altre gravi patologie correlate allo stato di tossicodipendenza. Nel 2010 Reset si aggiudica la gara europea per la gestione del Centro diurno di via Pindemonte con il D.D.D. dell'ASS n. 1 Triestina, nonché la gara d'appalto per la gestione del Centro Bassa Soglia di via Natisone a Monfalcone.

Nel corso del 2011 La Collina incentiva le collaborazioni con la Provincia di Trieste e con l'Assessorato al lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia nel quadro degli interventi di contrasto alla disoccupazione dovuta alla crisi del mercato del lavoro. La cooperativa partecipa ai bandi relativi ai Lavori di Pubblica Utilità (LPU) nell'ottica di assicurare un'occupazione temporanea ai lavoratori disoccupati privi di ammortizzatori sociali, aggiudicandosi nove progetti con l'Università degli studi di Trieste, la Provincia di Trieste e i Comuni di Trieste, Gorizia e Muggia.

Sul fronte della sperimentazione di nuove sinergie con la cooperazione sociale promosse dalla Provincia del capoluogo giuliano onde accrescere le opportunità occupazionali per le persone disabili, La Collina figura in prima linea nella progettazione di percorsi personalizzati di inserimento ed integrazione lavorativa. All'inizio del 2011 vengono sottoscritte con Pineta del Carso SpA – Casa di cura le prime due convenzioni tripartite ai sensi del D.Lgs 10/09/2003 n. 276 (Legge Biagi) per l'inserimento lavorativo di due persone diversamente abili, grazie all'acquisizione di una commessa biennale per i servizi di archiviazione e digitalizzazione di documenti sanitari.

Ad oggi le convenzioni sottoscritte da La Collina rappresentano gli unici esempi di applicazione della Legge Biagi a livello regionale. Successivamente, il Servizio Lavoro della Provincia di Trieste affida a La Collina la realizzazione di azioni di *tutoring* e di affiancamento del personale diversamente abile finalizzate all'integrazione lavorativa e alla formazione professionale dei beneficiari.

Con queste significative collaborazioni, La Collina si attesta quale partner degli enti pubblici che offrono servizi alla cittadinanza in tema di lavoro, riaffermando al contempo la sua mission aziendale e il suo essere cooperativa sociale di tipo B. In parallelo, partecipa attivamente a varie partnership locali per la co-progettazione e la gestione di interventi in risposta ai "nuovi bisogni" del territorio e della comunità. In particolare, grazie al proprio impegno progettuale ed economico, è partner dell'Amministrazione comunale di Muggia nel progetto di rivitalizzazione e promozione del

benessere socio-sanitario nell'area di Zindis, nell'ambito del Protocollo d'intesa Habitat-Microarea Zindis sottoscritto dal Comune, dall'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 Triestina e dall'ATER.

Nel segno della continuità con la mission aziendale dell'inserimento lavorativo e della promozione dei diritti di cittadinanza, La Collina partecipa alla procedura di accreditamento, finalizzata a individuare soggetti imprenditoriali idonei alla co-gestione e co-progettazione dei progetti terapeutici abilitativi personalizzati (budget individuali di salute) promossi dal Dipartimento di Salute Mentale di Trieste a favore dei propri utenti.

I Budget di Salute (BDS) rappresentano un percorso sperimentale innovativo volto a sviluppare opportunità di salute, emancipazione, inclusione e autonomia attraverso il coinvolgimento diretto del beneficiario, risorsa al centro di un progetto che si avvale del *know how* delle imprese sociali del territorio.

La Collina partecipa con successo alla procedura di accreditamento rispetto agli Assi Lavoro e Socialità posizionandosi al secondo posto della graduatoria finale a pari merito con Duemilauno Agenzia Sociale, principale cooperativa sociale di tipo A del territorio triestino.

Gli esiti dell'Accordo Quadro assumono particolare rilevanza per la cooperazione sociale di tipo B, che condivide la matrice storica della riforma psichiatrica ad opera di Franco Basaglia. CLU, La Collina e Agricola Monte San Pantaleone, occupano nell'ordine i primi posti della graduatoria, confermando la capacità di agire quali partner essenziali nella promozione e sviluppo delle politiche di welfare e la titolarità di quelle pratiche di inserimento lavorativo che si traducono in attenzione ai singoli, inclusione, diritti, salute.



In questa fase, coerentemente con i propri obiettivi di sviluppo aziendale la cooperativa:

- potenzia l'Area dei servizi culturali attraverso l'attivazione di servizi specialistici negli ambiti dell'archiviazione dei fondi storici (Archivi della Provincia di Trieste e Archivio generale del Comune di Trieste), della catalogazione bibliografica (Servizio Bibliotecario Urbano del Comune di Trieste, Biblioteca Provinciale di Gorizia) e della digitalizzazione documentaria (acquisizione digitale del quotidiano "L'indipendente" a favore del Comune di Trieste);
- inizia a sviluppare la propria attività al di fuori del territorio giuliano, acquisendo commesse da parte del Comune di Gorizia, della Provincia di Gorizia e della Provincia di Udine;
- entra a far parte del Consorzio COSM di Udine, che raccoglie 14 cooperative sociali di tipo A e B del territorio regionale, con il ruolo di General Contractor;
- diventa socio sovventore della storica cooperativa sociale Il Posto delle Fragole di Trieste, supportandola nel piano di riorganizzazione aziendale.

Viene inoltre posto l'accento sull'ulteriore sviluppo di iniziative per la mutualità interna:

- nasce la prima squadra di calcio della cooperativa, "La Collina Football Club", grazie all'impegno del socio volontario Bruno Opatti;
- viene attivata una convenzione con le Cooperative NordEst per l'erogazione di buoni spesa del valore nominale di 250 euro (per un totale di 18.000 euro di buoni acquisto) a supporto delle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori della cooperativa;
- viene incentivata l'erogazione di prestiti infruttiferi da parte della cooperativa per limitare l'esposizione della compagine sociale verso gli istituti bancari e le agenzie finanziarie.

Il 2012 e il primo trimestre 2013

A seguito degli ottimi risultati di bilancio dell'ultimo decennio, che hanno consentito una progressiva patrimonializzazione della cooperativa (patrimonio netto superiore a 1 milione di euro), si concretizza una politica di investimenti tesa al consolidamento delle attività esistenti e allo sviluppo aziendale, agendo su vari assi di intervento:

- 1. Finanza:** inizia un percorso di valorizzazione della propria liquidità attraverso cospicui investimenti in conti di deposito vincolato;
- 2. Organizzazione:** dal secondo semestre 2011 la Direzione avvia un'intensa attività consulenziale e formativa volta a rendere più efficiente la struttura aziendale grazie alla definizione di un nuovo organigramma. La nuova struttura, entrata a regime all'inizio del 2013, prevede nuove aree di responsabilità all'interno dei settori produttivi e della tecnostruttura, nonché la definizione di una nuova area, incentrata sullo sviluppo aziendale. L'area Sviluppo poggia su 4 strutture fondamentali: l'Ufficio progetti e formazione, dove trovano sintesi le attività progettuali e innovative sviluppate dalla cooperativa e le politiche di formazione permanente a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori; l'Ufficio Partecipate, cui compete l'armonizzazione delle politiche di gestione del personale e dell'inserimento lavorativo, nonché delle politiche organizzative e commerciali delle aziende partecipate da La Collina (Reset, La Piazzetta, Il Posto delle Fragole, The Hub Group SRL ed i Consorzi COSM, Hand e Ausonia); l'Ufficio promozione istituzionale e comunicazione, preposto al coordinamento dell'attività di comunicazione esterna ed interna della cooperativa. Vengono razionalizzate le aree di produzione servizi riducendole da 5 a 3 (Servizi culturali, Servizi amministrativi e Comunicazione e creatività). Dal punto di vista della comunicazione interna viene sviluppata la "Redazione web". La redazione, coordinata dal Responsabile dell'Ufficio promozione istituzionale e comunicazione, ha il compito di curare tutti gli aspetti di gestione (manutenzione, grafica, contenuti multimediali, redazione testi e pubblicazione) del sito web www.lacollina.org che diventa primario strumento di comunicazione interna ed esterna della cooperativa
- 3. Sicurezza:** si avvia un intenso processo di riorganizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione interno alla cooperativa. Il ruolo di medico competente viene affidato alla dott.ssa Rossella Padovese, mentre il dott. Michele Cannata viene nominato nuovo Responsabile del Servizio Prevenzione e protezione (RSPP) della cooperativa. L'Assemblea dei soci nomina la socia Lara Lussi Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ruolo precedentemente ricoperto dal socio Davide Iasnig. Parallelamente all'aggiornamento e alla produzione di tutta la documentazione necessaria ai sensi del D.Lgs. 81/2008, si procede con un'intensa azione formativa (1432 ore di formazione erogate) che coinvolge l'intera struttura aziendale. All'inizio del 2013 viene formalizzato il nuovo organigramma in tema di sicurezza aziendale
- 4. Consulenze:** la struttura consulenziale a supporto della cooperativa viene attentamente analizzata e potenziata. Vengono sottoscritti nuovi contratti per le attività di consulenza contabile e fiscale, legale, per la sicurezza e la privacy e per l'organizzazione aziendale. I nuovi consulenti offrono un contributo sostanziale all'aumento della qualità dei servizi erogati, dell'efficienza della tecnostruttura e dell'organizzazione in generale. Per la prima volta La Collina investe importanti risorse per la creazione di collaborazioni con società esterne (The Hub SRL) per supportare lo sviluppo aziendale
- 5. Partecipazioni, acquisizioni e incorporazioni:** con l'obiettivo di migliorare l'offerta delle aree di intervento esistenti e di creare nuove opportunità di reddito per i soci attraverso l'avvio di attività imprenditoriali svincolate dalla logica dell'appalto pubblico, si inaugura una politica di acquisizioni ed incorporazioni. Viene acquisito da La Piazzetta Cooperativa Sociale il ramo d'azienda dedicato alla produzione grafica e web. Oltre alle produzioni dedicate allo sviluppo di strumenti commerciali e di comunicazione interna, La Collina si aggiudica importanti

commesse con enti pubblici e privati. Ciò consente alla cooperativa di trasformare l'area Creatività e didattica nell'area Comunicazione e creatività ampliando la gamma di servizi offerti. Inizia un intenso percorso di collaborazione con la Cooperativa Sociale il Posto delle Fragole che porterà entro la fine del 2013 al compimento di un percorso di incorporazione. Vengono inoltre acquisite quote di minoranza di The Hub Group SRL.

Consolidati i servizi attivi sul territorio triestino, viene dato impulso all'attività commerciale su scala regionale. Nel 2012 La Collina si aggiudica commesse nell'ambito dei servizi culturali per il Comune di Gorizia, la Provincia di Gorizia, il Comune di Udine, la Provincia di Udine e il Comune di Pradamano.

Coerentemente con i propri obiettivi aziendali, espande la rete di collaborazioni per lo sviluppo delle politiche di inserimento lavorativo. Intraprende una collaborazione con l'Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna (UEPE) con l'attivazione di progetti di "Attività Riparative Volontarie" e di tirocini formativi a favore di persone sottoposte a misure alternative al carcere.

Si incrementano le risorse finanziarie a supporto dei progetti di mutualità interna e per il sostegno ad attività culturali sviluppate da enti ed associazioni del territorio.

Nel corso del 2012:

- entra in vigore la Tessera Associativa di La Collina, che offre a tutti i soci la possibilità di ottenere sconti presso oltre 80 esercizi commerciali della città;
- viene rinnovata la convenzione con le Coop Nordest per l'erogazione di 20.000 euro di buoni spesa a favore di tutti i lavoratori della cooperativa (soci e dipendenti)
- viene ulteriormente sviluppata l'attività di La Collina Football Club, che riesce ad offrire opportunità di salute a oltre 40 persone interne ed esterne alla cooperativa, partecipando ad alcuni tornei in ambito locale e nazionale (trasferte ad Arezzo, Mezzocorona, Medesano e Siena).



1.4 LA MISSION

La Collina è una cooperativa sociale impegnata dal 1988 nella realizzazione di percorsi di inclusione socio-lavorativa a favore di persone escluse dal sistema delle opportunità di accesso al mercato del lavoro in ragione di un vissuto di fragilità legato a disagio psichico, limitazioni fisiche, dipendenza da sostanze, provvedimenti giudiziari. La cooperativa si muove quindi lungo una duplice direttrice, nel tentativo di coniugare le logiche dell'impresa, centrate sulla soddisfazione del cliente e sull'erogazione di servizi di qualità, con la delicata mission dell'inserimento lavorativo di persone che vivono una condizione di difficoltà.

**IL CUORE DELLA SFIDA:
ESSERE “IMPRESA SOCIALE”,
organizzazione di persone e mezzi
orientata al raggiungimento di obiettivi
di inclusione ed emancipazione
di soggetti a bassa contrattualità sociale**

Il mandato normativo e statutario dell'inserimento lavorativo costituisce il cuore della sfida – sempre attuale e tutt'altro che scontata – dell'essere “impresa sociale”, organizzazione di persone e mezzi orientata al raggiungimento di obiettivi di inclusione ed emancipazione di soggetti a bassa contrattualità sociale.

Per rendere possibile questa sinergia, La Collina progetta e gestisce, nell'intero territorio della provincia di Trieste, servizi culturali, amministrativi, informatici, didattico-creativi e turistici.

L'agire imprenditoriale e sociale della cooperativa si inquadra in un preciso sistema di valori e di pratiche:

- la centralità del socio: La Collina promuove il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali della propria compagine sociale, favorendo in particolar modo l'avviamento al lavoro, l'inserimento e la crescita professionale delle persone provenienti dall'area del disagio. Il socio è destinatario delle attività di formazione e aggiornamento professionale, delle politiche di sostegno mutualistico e di riconoscimento di trattamenti economici migliorativi (ristorni), oltre alla puntuale applicazione dei livelli retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali.
- la trasparenza nei processi di *governance*: l'assetto decisionale è modulato sulla base della consapevolezza che l'intrapresa è resa possibile dalla comune assunzione del rischio imprenditoriale e dalla necessaria condivisione dei percorsi in atto; la compagine sociale non è riduttivamente destinataria delle politiche dell'organo di governo ma è piena soggettività investita della responsabilità di incidere;
- la qualità dei servizi offerti: nella ferma volontà di superare lo stereotipo che spesso associa la cooperazione sociale a prestazioni poco costose e di scarso livello qualitativo, La Collina punta costantemente all'eccellenza dei propri servizi e alla soddisfazione del cliente;
- la capacità progettuale: saper cogliere le esigenze del cliente e le istanze delle comunità territoriali e tradurle in visioni progettuali legate a concrete azioni di sviluppo;
- la presenza nel territorio: agire come soggetto qualificato e accreditato nel contesto locale delle politiche di welfare, perseguendo, accanto alla pura gestione di servizi, la strada della co-progettazione con altri soggetti, oltre a proporsi nel mercato privato generando valore sociale aggiunto a favore della cittadinanza.

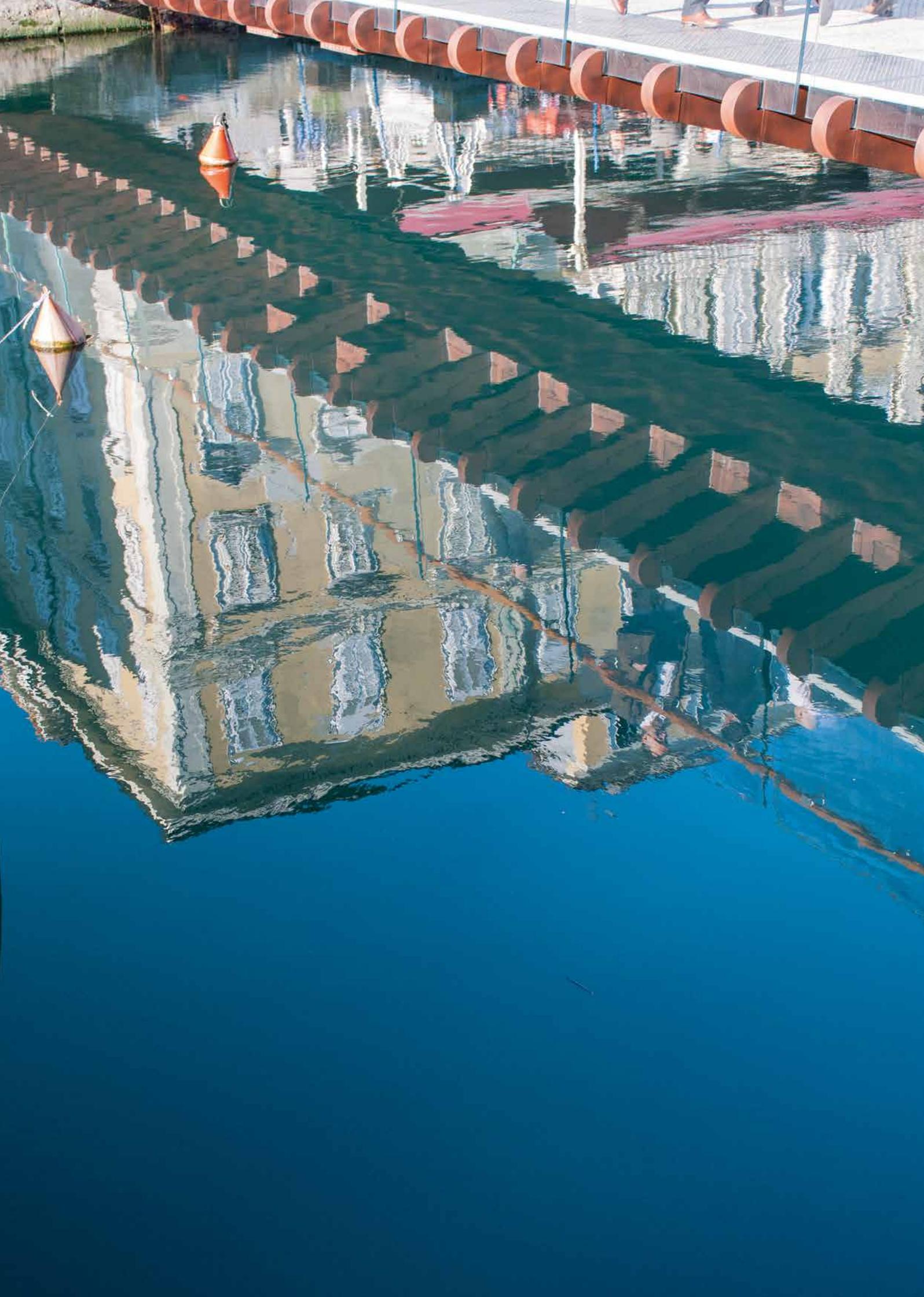


2

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE DELL'IMPRESA

FORMA GIURIDICA E OGGETTO SOCIALE

AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA:
PREVISIONI STATUARIE



2. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE DELL'IMPRESA

2.1 FORMA GIURIDICA E OGGETTO SOCIALE

La Collina ha forma giuridica di Cooperativa Sociale. I principali dati riguardanti la cooperativa si possono riassumere nella seguente tabella:

Costituzione	Atto del giorno 29 giugno 1988 nello Studio del notaio Alessandra Malacrea Reinotti a Trieste
Inizio attività di impresa	10 aprile 1989
Fine attività di impresa	31 dicembre 2050
Iscrizioni	Registro delle Imprese di Trieste nella sezione Ordinaria con data 19 febbraio 1996, codice fiscale e numero d'iscrizione 00746150325
	Repertorio Economico Amministrativo (REA) numero 97528 in data 14 novembre 1988
	Albo Regionale delle cooperative al n. 6 sez. B su conforme decreto assessorile n. 48 d.d. 29 aprile 1992
	Registro Regionale delle Cooperative al numero 2761, sezione Produzione Lavoro, con decreto assessorile n. 450 d.d. 1 dicembre 1988 ed al numero 3104, sezione Cooperazione Sociale, con decreto assessorile n. 350 d.d. 1 ottobre 1993 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 della Legge Regionale n. 79 d.d. 20 novembre 1982, così come sostituito dall'art. 1 della Legge Regionale n. 19 d.d. 11 maggio 1993
	Albo Nazionale Società Cooperative dal 18 marzo 2005 con il numero A111758
Modifiche Statutarie	Il giorno 23 marzo 2005 l'Assemblea dei Soci approva lo Statuto al fine di renderlo coerente con i dettami della Legge n.142 del 3 aprile 2001
	con l'Assemblea del 18 dicembre 2009, la cooperativa procede all'adeguamento dello Statuto secondo le disposizioni delle società per azioni, essendo il numero dei soci cooperatori superiore a 20 e avendo l'attivo dello stato patrimoniale della cooperativa superato un milione di euro

Gli articoli 4 e 5 riportano gli scopi e l'oggetto della cooperativa. L'estratto che segue contiene i passaggi più significativi dei due articoli:

ART. 4 – SCOPI

Lo scopo che la cooperativa intende perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associativa dell'azienda nella quale i soci prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per la realizzazione di ciò, la cooperativa organizza un'impresa senza fini di lucro che, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, svolga attività finalizzate alla qualificazione umana, morale, culturale e professionale, al recupero e alla valorizzazione delle risorse e delle potenzialità delle persone che si trovano in stato di bisogno.

La cooperativa favorisce il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali dei propri soci, ed in particolare promuove l'avviamento al lavoro, l'inserimento e la crescita professionale dei soci svantaggiati e/o disabili. [...]

ARTICOLO 5 - OGGETTO

La società, con riferimento ai requisiti e agli interessi dei soci, ha per oggetto:

A) la promozione e la gestione di iniziative di reinserimento sociale e di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, come definite ai sensi dell'art. 4, Legge 381/91 e dalla normativa vigente;

B) la promozione e la gestione dell'istruzione, la formazione professionale delle persone svantaggiate al fine della loro qualificazione, riqualificazione, specializzazione, riabilitazione e perfezionamento.

Più specificamente la cooperativa ha quali principali obiettivi:

- *la progettazione, il riordino, il restauro e l'informatizzazione di archivi storico diplomatici e correnti, la gestione di magazzini in ambito archivistico, la progettazione e produzione di software archivistici;*
- *la gestione di data entry specializzato ed industriale e delle attività ad esso collegate;*
- *la gestione di pubbliche relazioni, di sportelli informativi front-office e back office anche attraverso l'utilizzo di tecnologie telematiche ed informative e delle attività ad essi collegate;*
- *la progettazione e la gestione parziale o globale di servizi di segreteria amministrativa per conto terzi pubblici e privati e delle attività ad essi collegate;*
- *la progettazione e la gestione parziale o globale di servizi postali e di recapito a carattere locale, nazionale ed internazionale e delle attività ad essi collegati;*
- *la progettazione, l'organizzazione, la realizzazione, la promozione, l'allestimento e la gestione di spazi congressuali, espositivi, di mostre e di musei e delle attività ad essi collegate [...];*
- *gestione di servizi di pulizie;*
- *gestione bar e punti ristorazione;*
- *gestione di servizi di trasporti e facchinaggio;*
- *la progettazione e la realizzazione di servizi e laboratori didattici per soggetti pubblici e privati;*
- *la progettazione e la realizzazione di servizi di animazione per soggetti pubblici e privati;*

- *la prestazione di servizi di vigilanza, portierato, guardiania e sicurezza, prevenzione incendio, gestione delle emergenze ed evacuazione, nonché tutte le attività connesse a questi servizi per soggetti pubblici e privati;*
- *la gestione di spazi teatrali [...];*
- *la gestione parziale e globale di biblioteche [...];*
- *la progettazione, promozione e gestione di attività collegate alla balneazione [...];*
- *la ricerca, la progettazione e la produzione di beni e servizi nel settore informatico (incluso realizzazione e commercializzazione di software e di realizzazioni web) [...];*
- *la promozione e l'organizzazione di eventi, manifestazioni, convegni, congressi e delle attività collegate;*
- *promuovere, realizzare e coordinare progetti ed iniziative di ricerca a favore dei soci [...]; intervenire attivamente nell'ambito degli obiettivi rivolti al settore sociale proponendo progetti specifici finanziati dall'Unione Europea.*
- *[...]*

2.2 AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA: PREVISIONI STATUTARIE

In base allo statuto, gli organi sociali della cooperativa sono: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale (se nominato) o il Revisore Esterno, organo preposto al controllo contabile.

Per quanto riguarda l'Assemblea dei Soci, che costituisce l'organo sovrano della cooperativa, si rimanda al paragrafo 4.2 per una descrizione delle principali funzioni.

Il sistema di amministrazione prevede un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da 3 a 9 membri. Eventuali compensi vengono stabiliti dall'Assemblea dei Soci. Attualmente il Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso pari a 10.000 euro lordi annui (vedi paragrafo 2.4 Il Consiglio di Amministrazione).

In questo momento non è prevista la presenza del Collegio Sindacale, non rientrando La Collina nelle fattispecie di cui all'articolo 2477 del Codice Civile. L'Assemblea dei Soci, così come previsto dall'articolo 2409 bis del Codice Civile, ha affidato il controllo contabile della cooperativa a un Revisore esterno individuato nella dott.ssa Patrizia Minen. Il Revisore resterà in carica per il triennio 2012-2014 e riceverà un compenso annuale nella misura minima fissata dalla tariffa professionale per i dottori e ragionieri commercialisti che esercitano la funzione di Sindaci, pari a 6.000 euro annui.

I poteri attribuiti agli organi di governo e controllo della cooperativa sono disciplinati dallo Statuto negli articoli dal 35 al 42, di cui si riportano gli estratti più significativi:

SEZIONE II

AMMINISTRATORI

ARTICOLO 35 - AMMINISTRATORI

La nomina degli amministratori è riservata alla competenza dei soci che possono eleggere un numero dispari di amministratori non inferiore a tre e non superiore a nove.

La maggioranza degli amministratori è scelta fra i soci cooperatori.

Gli amministratori restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili nei limiti di legge. [...]

Gli amministratori sono investiti di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo la competenza attribuita alla decisione dei soci ai sensi di legge e del presente statuto.

ARTICOLO 36 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che si compone di un numero dispari di consiglieri non inferiore a tre e non superiore a nove. Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente ed uno o due Vice-Presidente.

ARTICOLO 37 - SOSTITUZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora vengano a mancare uno o più consiglieri di Amministrazione il Consiglio provvede a sostituirli, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati con decisione dei soci cooperatori e gli amministratori così nominati restano in carica fino alla successiva decisione dei soci.

Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati con decisione dei soci cooperatori, quelli rimasti in carica decadono e devono convocare l'assemblea perché provveda alla ricostituzione dell'organo.

ARTICOLO 38 - RAPPRESENTANZA SOCIALE

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza e la firma sociale, limitatamente agli atti rientranti nell'oggetto sociale.

Il Presidente è perciò autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze.

Egli ha anche la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la società davanti a qualsiasi autorità giudiziaria e amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione.

In caso di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue attribuzioni spettano al Vice-Presidente.

SEZIONE III**CONTROLLO LEGALE DEI CONTI E CONTROLLO CONTABILE****ARTICOLO 39 - CONTROLLO LEGALE DEI CONTI E CONTROLLO CONTABILE**

I soci, decidendo ai sensi di legge, possono in ogni momento nominare un collegio sindacale o un revisore con i poteri e le competenze previste dalla legge.

ARTICOLO 42 - CONTROLLO CONTABILE

In caso di assenza del Collegio sindacale l'assemblea ai sensi dell'articolo 2409-bis del codice civile affida il controllo contabile ad un revisore contabile o ad una società di revisione.

L'assemblea determina il corrispettivo spettante al revisore o alla società di revisione per l'intera durata dell'incarico. L'incarico ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

Il revisore o la società incaricati del controllo contabile:

- verifica nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;*
- verifica se il bilancio di esercizio e, ove redatto, il bilancio consolidato corrispondono alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;*
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato, ove redatto.*



STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

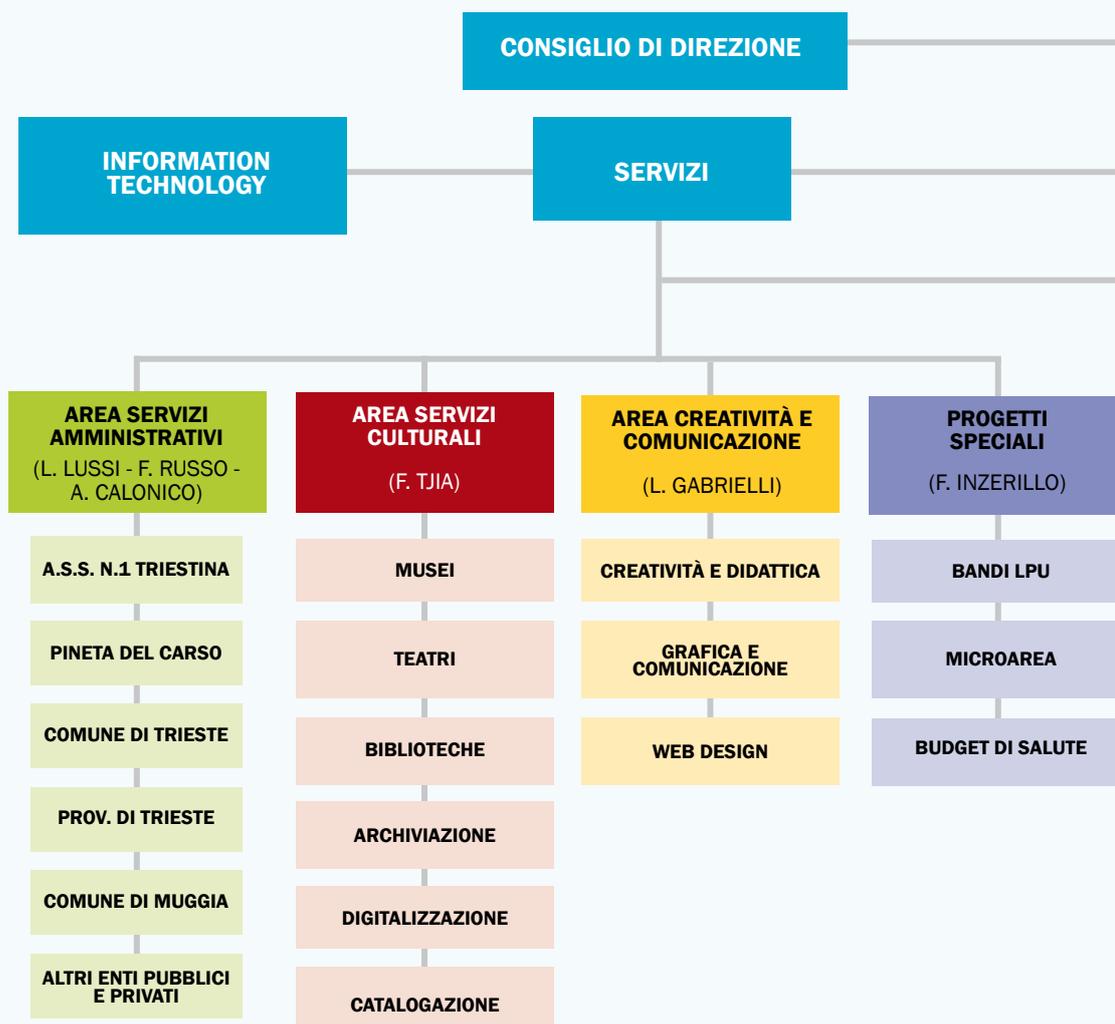
STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA



3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

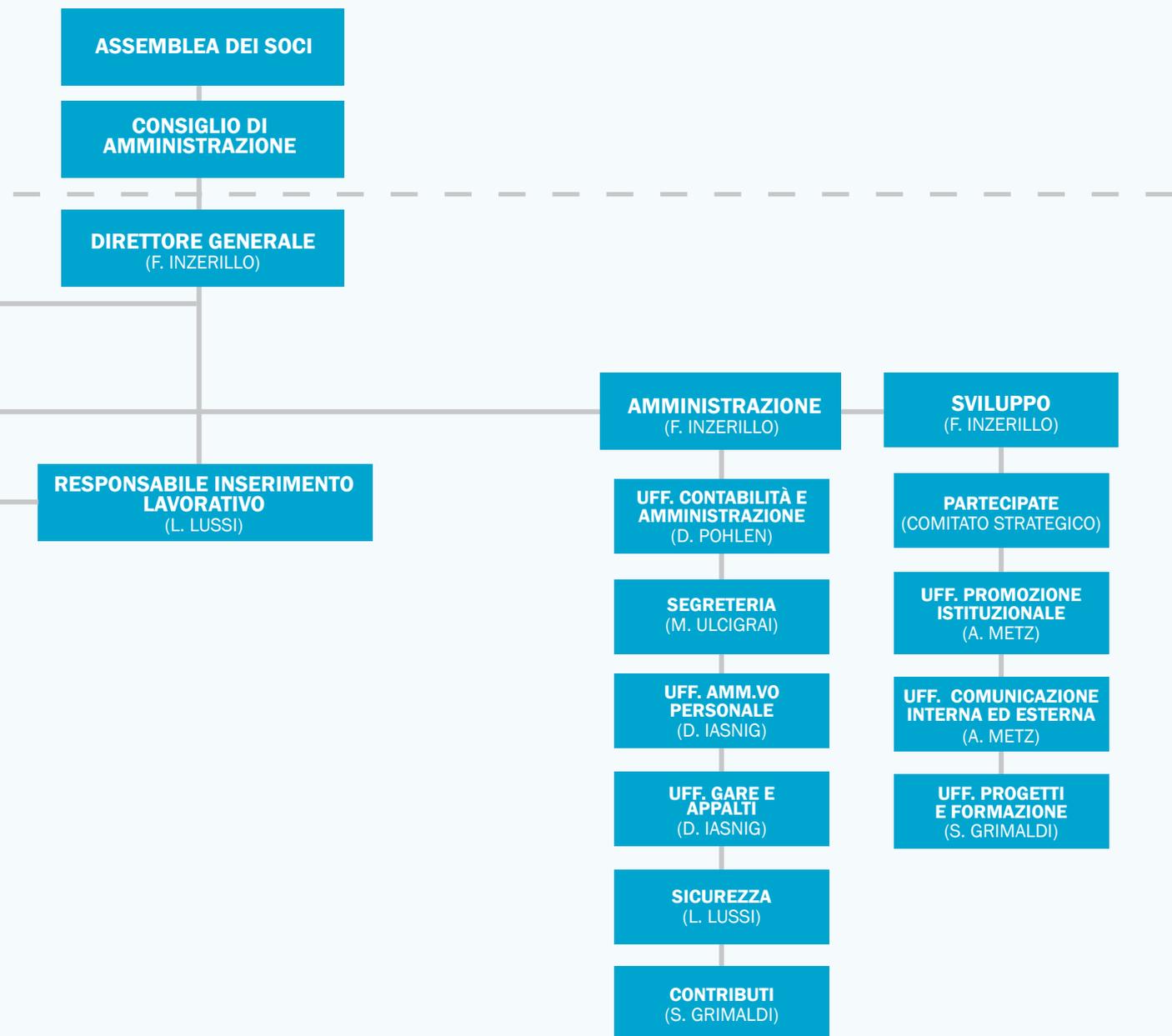
A partire dal secondo semestre 2011 la Direzione della cooperativa ha avviato un'intensa attività consulenziale e formativa volta a rendere la struttura aziendale più efficiente attraverso la definizione di un nuovo organigramma. La nuova struttura, entrata a regime ad inizio 2013, prevede nuove aree di responsabilità all'interno dei settori produttivi e della tecnostruttura, nonché la definizione di una nuova area

Fig. 1: Organigramma Cooperativa Sociale La Collina



coordinata dal Direttore Generale e incentrata sullo sviluppo aziendale. L'area Sviluppo poggia su 4 strutture fondamentali: l'Ufficio progetti e formazione, dove trovano sintesi le attività progettuali e innovative sviluppate dalla cooperativa e le politiche di formazione permanente a favore di tutte le lavoratrici e lavoratori; l'Ufficio Partecipate, cui compete l'armonizzazione delle politiche di gestione del personale e dell'inserimento lavorativo, nonché delle politiche organizzative e commerciali delle aziende partecipate da La Collina (Reset, La Piazzetta, Il Posto delle Fragole, The Hub Group SRL ed i Consorzi COSM, Hand e Ausonia); l'Ufficio promozione istituzionale e l'Ufficio Comunicazione Interna ed Esterna, preposti al coordinamento dell'attività di comunicazione esterna ed interna, nonché alla progettazione e realizzazione di sistemi di comunicazione e promozione della cooperativa.

Qui di seguito forniamo lo schema illustrativo dell'organigramma aziendale con la descrizione sintetica di tutte le aree di responsabilità.



Il ruolo e le principali funzioni degli organi della **struttura aziendale** sono qui di seguito illustrate:

Direttore Generale: rende operative le strategie aziendali del Consiglio di Amministrazione, dirige l'Area Servizi, l'Area Amministrazione e l'Area Sviluppo. Coordina il Consiglio di Direzione e il Comitato Strategico per le partecipate. Vengono mantenuti nella sua Area di responsabilità: i progetti speciali (Budget di Salute del Dipartimento di Salute Mentale di Trieste, Progetto Abilità al lavoro per lo sviluppo delle convenzioni tripartite ai sensi della c.d. Legge Biagi con la Provincia di Trieste, Microarea di Borgo Zindis (Progetto SHOW con partner A.S.S. n. 1 Triestina, ATER di Trieste e Comune di Muggia) e i Bandi LPU (Comune di Trieste, Comune di Gorizia, Comune di Udine, Comune di Muggia, Provincia di Trieste, Università degli Studi di Trieste)

Comitato di Direzione: è presieduto dal Direttore Generale, che lo convoca con cadenza mensile. Coinvolge i Responsabili d'Area, il Responsabile del personale, il Responsabile della comunicazione interna ed esterna, la Responsabile degli inserimenti lavorativi e la Responsabile dell'Ufficio Progetti e Formazione. Ha il compito di uniformare, programmare e verificare la produzione interna e le modalità di gestione del personale nelle diverse aree di intervento, allo scopo di rendere più efficace il sistema complessivo e di creare maggiori opportunità per le persone provenienti dall'area dello svantaggio. In seno al Comitato di Direzione vengono discusse, variate ed attuate le procedure previste dal piano di riorganizzazione complessivo.

Responsabile Inserimenti Lavorativi: collabora con la Direzione, con il Responsabile del personale, i/le Responsabili d'Area e con tutti gli enti erogatori di borse di formazione al lavoro (Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento delle Dipendenze da sostanze legali ed illegali, Comune di Trieste, Sportello del lavoro e Collocamento Obbligatorio della Provincia di Trieste, UEPE, Casa Circondariale di Trieste). Progetta, realizza e monitora i percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo delle persone provenienti dall'area dello svantaggio.

AREA SERVIZI

Responsabili d'Area: al momento vige un'organizzazione di tipo misto, essendo la responsabilità in parte riferita ad aree produttive (musei, biblioteche, creatività e didattica, servizi turistici) e in parte a clienti (A.S.S. n. 1 triestina e Casa di Cura Pineta del Carso SPA). I/Le Responsabili d'Area rispondono alla Direzione e collaborano con la responsabile degli inserimenti lavorativi, l'Ufficio personale, l'Ufficio gare e appalti e l'Ufficio contabilità. Hanno la responsabilità del coordinamento dei/delle Responsabili di Settore e garantiscono la qualità dei servizi erogati.

Responsabili di Settore: rispondono al/alla Responsabile d'Area o alla Direzione e collaborano con la Responsabile degli Inserimenti Lavorativi, l'Ufficio personale, l'Ufficio Gare e appalti per la predisposizione di progetti e offerte tecniche. Hanno la responsabilità del coordinamento del personale impiegato nei vari servizi.

Responsabili di Struttura e/o servizio: rispondono al/alla Responsabile di settore. Hanno la responsabilità della verifica degli standard qualitativi definiti.

AREA AMMINISTRAZIONE

Ufficio Contabilità e amministrazione: collabora con la Direzione, con tutte le altre funzioni della cooperativa e con lo studio esterno di consulenza fiscale. Garantisce la corretta gestione della contabilità clienti e fornitori, nonché della contabilità generale. Assicura il monitoraggio costante della situazione finanziaria della cooperativa, documentandola in modo puntuale alla Direzione. E' responsabile di tutte le attrezzature aziendali.

Ufficio Segreteria: collabora con la Direzione e con tutte le altre funzioni della cooperativa per esplicitare le attività inerenti l'ottimale gestione delle operazioni di segretariato, smistamento e archiviazione delle informazioni in entrata, in uscita e delle comunicazioni interne.

Ufficio Amministrativo Personale: risponde alla Direzione collaborando con la stessa, con la Responsabile degli inserimenti lavorativi, con il Responsabile amministrativo e con i/le Responsabili di Settore della cooperativa, nonché con lo studio esterno di consulenza del lavoro, garantendo una efficace selezione, valutazione e gestione del personale e dei rapporti contrattuali instaurati.

Ufficio Gare e Appalti: collabora con la Direzione e coordina le aree aziendali interessate (Responsabile amministrativo/contabilità, Responsabile personale, Responsabile sicurezza, Responsabili di Area e di Settore e Segreteria) nella predisposizione di documentazioni amministrative ed economiche utili alla partecipazione a bandi e gare d'appalto.

Ufficio Sicurezza e Privacy: collabora con la Direzione, con il Responsabile Interno dei Lavoratori per la Sicurezza, con il Responsabile del personale e con i/le Responsabili d'Area e di Settore. Coordina le attività necessarie a garantire il rispetto delle norme di riferimento e si attiva nelle differenti commesse per realizzare gli adempimenti alla normativa vigente.

Ufficio Finanziamenti e Contributi: è una nuova area di responsabilità nata all'inizio del 2013 a seguito del processo di riorganizzazione interna. Collabora con la Direzione (finanziamenti per progetti speciali), con il Responsabile del Personale e con la Responsabile degli Inserimenti Lavorativi (attivazione di domande di contributo e finanziamenti per l'assunzione e/o la stabilizzazione occupazionale di personale appartenente a determinate categorie, attivazione di progettualità per l'assunzione di personale diversamente abile), con i/le Responsabili di Area e di Settore (finanziamenti per progettualità e per Bandi di Pubblica Utilità). Ha il compito di ricercare le migliori fonti di finanziamento per supportare l'attività di impresa, definire i progetti a supporto, curare la presentazione delle domande di finanziamento e la relativa rendicontazione.

AREA SVILUPPO

Ufficio Partecipate: presieduto dal Presidente di La Collina e convocato con cadenza mensile, il Comitato è costituito da legali rappresentanti o da Amministratori delle cooperative partecipate e dalla Responsabile dell'Ufficio Progetti e formazione. Funzione principale del Comitato Strategico è proporre e uniformare le politiche di sviluppo delle cooperative associate.

Ufficio comunicazione interna ed esterna: ha il compito di coordinare la comunicazione interna ed esterna della cooperativa. Progetta e realizza materiali a supporto dell'azione comunicativa e commerciale dell'azienda. Coordina la redazione, che a sua volta ha il compito di gestire i siti web di La Collina e delle sue partecipate.

Ufficio promozione istituzionale: ha il compito di supportare la Presidenza della cooperativa nella rappresentanza aziendale presso i vari tavoli istituzionali.

Ufficio Progetti e Formazione: collabora con la Direzione e con i/le Responsabili d'Area e di Settore nella definizione di progetti di sviluppo della cooperativa sia a supporto delle aree di intervento esistenti, sia nella definizione di nuove opportunità commerciali. Coordina l'attività interna per la programmazione delle attività di formazione permanente a sostegno dei lavoratori della cooperativa, interfacciandosi con gli enti formativi di riferimento e coordinando la necessaria attività di *fund raising*.

4

COMPOSIZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E RELAZIONE SOCIALE

GLI STAKEHOLDERS: LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE

STAKEHOLDERS SOCI E SOCIE

STAKEHOLDERS RISORSE UMANE - LAVORATORI E LAVORATRICI

STAKEHOLDERS RISORSE UMANE - L'INSERIMENTO LAVORATIVO

STAKEHOLDERS CLIENTI - UTENTI E COMMITTENTI

STAKEHOLDERS ISTITUZIONI ED ENTI PUBBLICI, IMPRESA SOCIALE E PROFIT,
COMUNITÀ LOCALE PER PARTNERSHIP, RETI E RELAZIONI TERRITORIALI

STAKEHOLDERS FORNITORI



4. COMPOSIZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E RELAZIONE SOCIALE

4.1 GLI STAKEHOLDERS: LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE

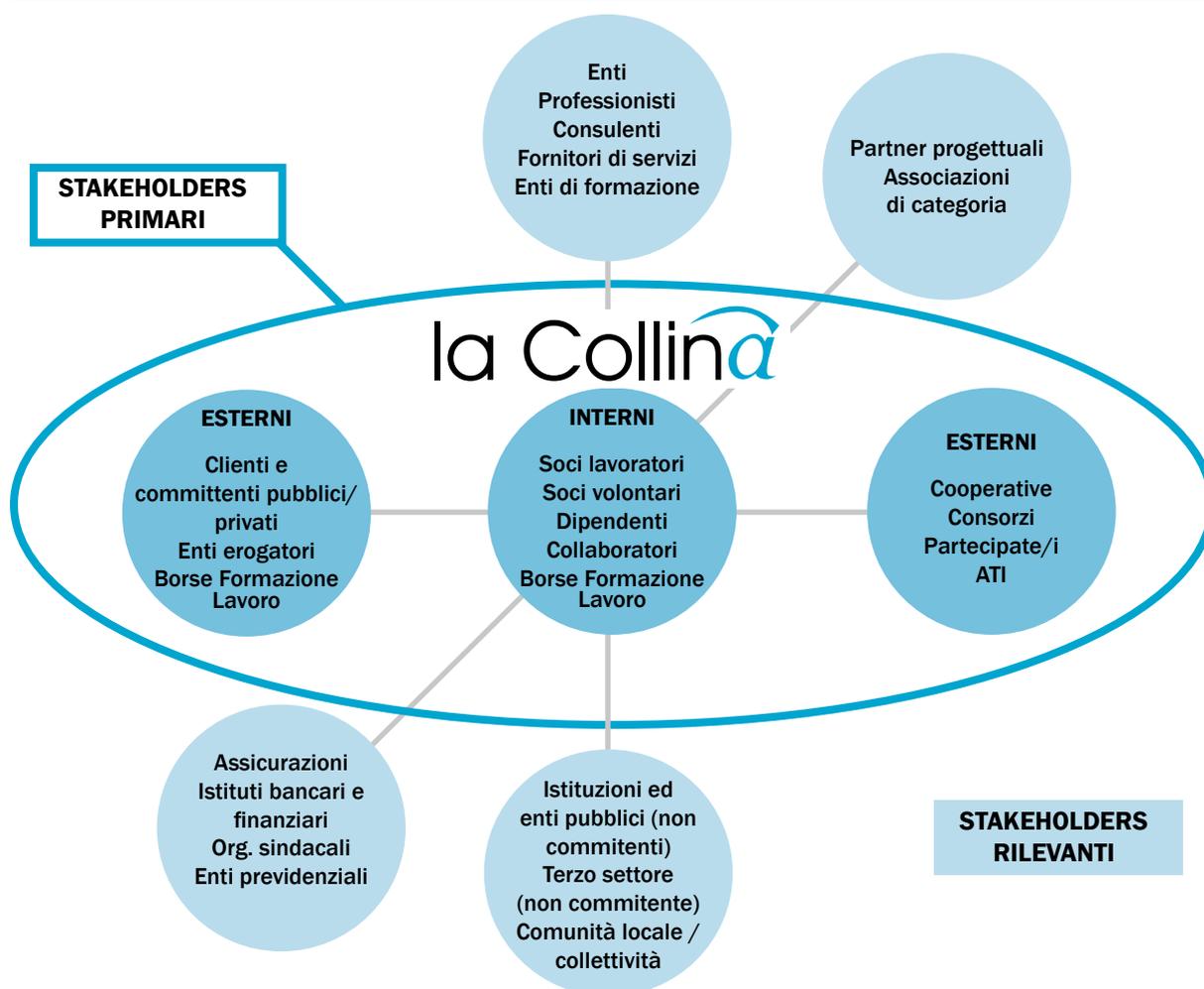
Gli stakeholders sono i soggetti che hanno titolo a “chieder conto” alla cooperativa dei suoi comportamenti e nei confronti dei quali la cooperativa deve ritenersi responsabile per la produzione dei risultati, pur con livelli di responsabilità diversi. Letteralmente, “to hold stake” significa infatti possedere o portare un interesse: la cooperativa, nel suo agire quotidiano e per il perseguimento delle proprie finalità, si relaziona costantemente con un articolato insieme di interlocutori.

La mappa degli stakeholders rappresenta in forma sintetica il **quadro degli interlocutori di riferimento** per l’organizzazione, ed è suddivisa in base ai diversi gradi di interesse:

- **stakeholders primari** sono quelli con i quali lo scambio è più intenso ed essenziale dal punto di vista istituzionale, poiché impegnati in rapporti diretti e formalizzati, e senza la cui continua partecipazione l’impresa non potrebbe sopravvivere come complesso funzionante;
- **stakeholders rilevanti** sono i soggetti la cui relazione con la cooperativa non è di natura contrattuale e che non sono essenziali per la sua sopravvivenza, ma possono incidere sulla vita dell’organizzazione e/o essere influenzati dalla sua attività.

Sia gli uni che gli altri possono essere **interni** (ovvero soggetti che a vario titolo fanno parte della cooperativa) o **esterni** (ovvero tutti quegli importanti soggetti che hanno relazioni con la cooperativa ma non ne fanno parte). Di seguito sono individuate le principali tipologie di stakeholders di riferimento della cooperativa, con indicazione dei paragrafi in cui le relazioni con essi saranno più dettagliatamente trattate:

	Interni	par.	Esterni	par.
Stakeholders primari	Soci/e lavoratori/trici Soci volontari	4.2	Clienti e committenti pubblici e privati	4.5
	Dipendenti Collaboratori/trici	4.3	Enti erogatori Borse Formazione Lavoro (BFL), Work Experience (WE) e Tirocini Formativi (TF)	4.6
	Borse formazione lavoro tirocinanti e work experience	4.4	Consorzi partecipati Cooperative partecipate Associazioni temporanee di impresa partecipate	4.6
Stakeholders rilevanti			Partner progettuali Associazioni di categoria Enti pubblici (non committenti) Organizzazioni del terzo settore (non committenti) Comunità locale / collettività	4.6
			Enti e professionisti consulenti e fornitori di servizi Enti di formazione Assicurazioni Istituti bancari e finanziari Organizzazioni sindacali Enti previdenziali	4.7



Nei paragrafi seguenti sono descritte le relazioni sociali della cooperativa, ovvero le relazioni che intercorrono con i diversi stakeholders, secondo modalità differenziate tra le diverse categorie, in riferimento alla loro specificità.

4.2 STAKEHOLDERS SOCI E SOCIE

Diventare soci

Secondo le previsioni statutarie, possono diventare soci/e tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, in particolare coloro che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di attività della cooperativa e, comunque, coloro che possono collaborare al raggiungimento dei fini sociali. L'ammissione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione ed è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione del socio e della socia all'attività economica della cooperativa. L'ammissione deve essere coerente con la capacità economica della cooperativa di soddisfare gli interessi dei soci, anche in relazione alle strategie imprenditoriali di medio e lungo periodo. Inoltre le nuove ammissioni non devono compromettere l'erogazione del servizio mutualistico in favore dei soci preesistenti.

Le modalità di ammissione prevedono che il/la candidato/a presenti una richiesta scritta al Consiglio di Amministrazione, il quale, accertata l'esistenza dei requisiti, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, assegnando il socio alla categoria ordinaria dei soci lavoratori, ovvero a quella speciale dei soci lavoratori in formazione o in inserimento. A seguito della delibera di ammissione e della conseguente comunicazione della stessa al soggetto interessato, gli amministratori provvedono all'annotazione nel libro dei soci cooperatori.

Nel corso dell'anno 2012 il Consiglio di Amministrazione non ha respinto nessuna delle 7 candidature presentate.

La struttura della base sociale

La base Sociale è composta da 82 soci, di cui 67 soci lavoratori, 7 soci speciali e 8 soci volontari.

La Collina continua a mantenere un alto numero di dipendenti non soci. Tale caratteristica dipende essenzialmente da alcuni fattori:

- la volontà del Consiglio di Amministrazione della cooperativa di favorire l'ammissione di nuovi soci lavoratori solo dopo aver testato il loro grado di preparazione e le loro motivazioni, offrendo inizialmente la forma del rapporto lavorativo e non associativo. Tale politica ha permesso l'ammissione solamente di lavoratrici e lavoratori realmente motivati e capaci di dare un contributo fattivo al raggiungimento degli obiettivi aziendali e sociali;
- la volontà di favorire il rapporto associativo solamente in presenza di appalti o commesse che salvaguardino per un periodo adeguato il contratto di lavoro della persona.

Tab. 1: Composizione ed evoluzione della Base Sociale

Soci/e	2010	% VAR 2010-2011	2011	% VAR 2011-2012	2012
Ordinari/lavoratori	60	+11,67%	65	+0%	67
Speciali	0	+100%	11	-36,36%	7
Volontari	7	0%	7	+14,29%	8
Totale	67	+26,87%	85	-3,53%	82

Con deliberazione dell'Assemblea dei soci del giorno 27/05/2011 è stato approvato il Regolamento per l'ammissione di soci speciali. In questa categoria rientrano 7 soci inseriti all'interno della compagine in qualità di lavoratori di Pubblica Utilità.

Ammissione e dimissione Soci

Nel corso dell'anno 2012 le ammissioni a socio sono state 7 (6 lavoratori e 1 volontario), mentre i soci dimessi sono stati 10 (6 lavoratori e 4 speciali). Tutte le richieste

di ammissione a socio presentate al Consiglio di Amministrazione sono state regolarmente accettate.

Tab. 2: Turnover base sociale nel 2012

Soci/e 2012	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
Ordinari/lavoratori	67	6	6	67
Speciali	11	0	4	7
Volontari	7	1	0	8
Totale	85	7	10	82

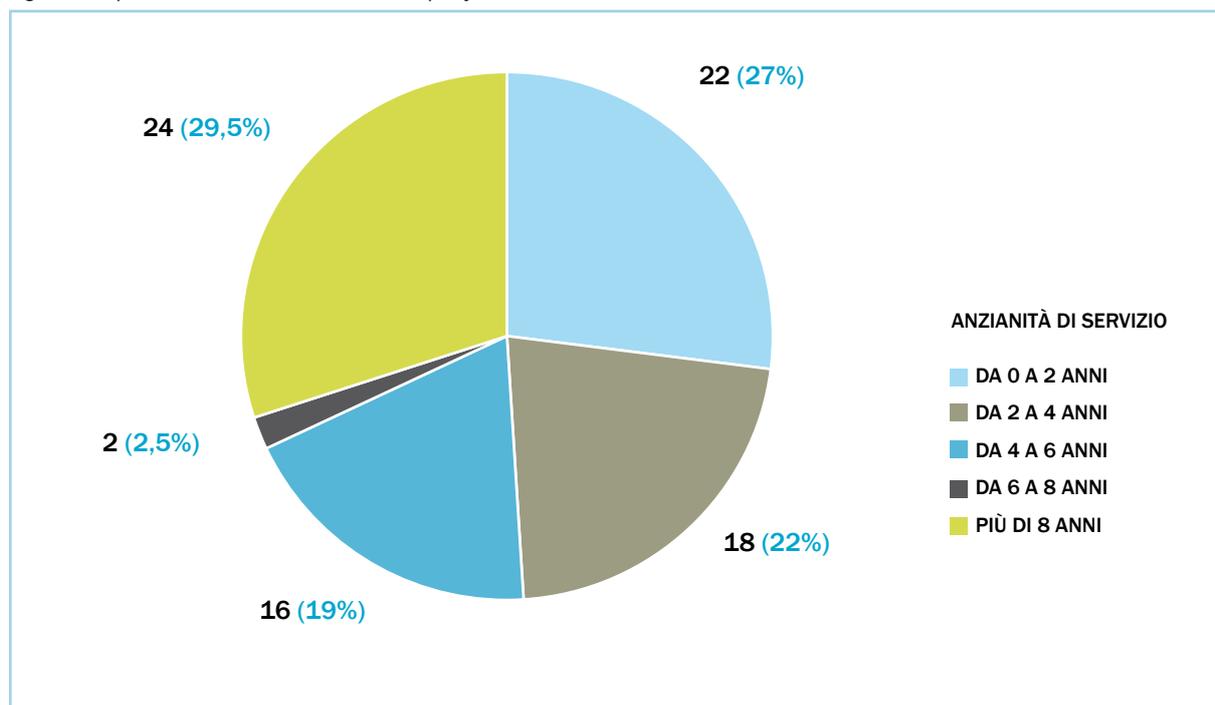
Anzianità sociale

Negli ultimi anni uno dei principali obiettivi perseguiti è stato la fidelizzazione della base sociale. Per molto tempo il lavoro in cooperativa è stato visto come un ripiego temporaneo, in attesa del raggiungimento di altri obiettivi occupazionali ed economici da parte dei soci. Negli ultimi cinque anni, invece, alcuni importanti fattori hanno prodotto il cambiamento auspicato:

- la politica di adeguamento costante dei livelli retributivi di tutti i soci e dipendenti;
- i costanti e cospicui ristorni erogati;
- la progettazione e realizzazione di percorsi formativi trasversali a tutti i settori della cooperativa
- la propensione allo sviluppo delle politiche di mutualità interna e di reddito indiretto
- la propensione della dirigenza a conciliare l'essere impresa con l'attenzione alla persona

Al 31 dicembre 2012 si registra una distribuzione per fasce di anzianità sociale così suddivisa:

Fig. 2: Composizione Base Sociale nel 2012 per fasce di anzianità sociale



Partecipazione ai luoghi di governo

L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è convocata dal Consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente l'indicazione dell'elenco degli argomenti da trattare, del luogo dell'adunanza e della data e ora della prima convocazione (ed eventualmente della seconda) a mezzo di lettera raccomandata, fax o e-mail spediti ai soci lavoratori almeno otto giorni prima dell'adunanza, presso il domicilio risultante dal libro dei soci. Possono partecipare tutti i soci che non risultino morosi nel pagamento della quota sociale, mentre hanno diritto di voto soltanto i soci iscritti nel libro dei soci da almeno novanta giorni.

L'assemblea in seduta ordinaria:

- approva il bilancio consuntivo e la distribuzione degli utili;
- nomina e revoca gli amministratori, determinandone periodo di durata del mandato, numero ed eventuali compensi;
- approva le modificazioni dell'atto costitutivo. In tal caso il verbale è redatto da un notaio e si applica l'articolo 2436 del Codice Civile;
- delibera su tutti gli argomenti che attengono alla gestione della cooperativa.

L'assemblea è regolarmente costituita, in prima convocazione, quando intervengano o siano rappresentati la metà più uno dei soci, in seconda convocazione qualunque sia il numero degli intervenuti. Per la validità delle deliberazioni dell'assemblea è necessaria la maggioranza assoluta dei voti dei soci presenti e rappresentati. Nei casi di modificazione dell'atto costitutivo, di approvazione dei regolamenti di cui all'articolo 2521 Codice Civile e di decisioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci, occorrerà il voto favorevole dei 3/5 dei voti spettanti ai soci presenti e rappresentati.

Nell'anno 2012 il Consiglio di Amministrazione ha convocato una assemblea dei soci in data 18/05/2012 (seconda convocazione) con il seguente ordine del giorno:

1. Relazione del Presidente;
2. Regolamento prestiti ai soci e deliberazioni conseguenti;
3. Bilancio sociale 2011 e delibere conseguenti;
4. Bilancio chiuso al 31 dicembre 2011, relazione del Revisore Legale Unico e delibere conseguenti;
5. Rinnovo organo di controllo e deliberazioni conseguenti
6. Premiazione concorso "Una copertina per il Bilancio Sociale 2011".

Nel mese di dicembre 2012 è stata convocata un'ulteriore riunione plenaria dei soci, a carattere informale.

La media dei soci partecipanti all'assemblea è stata del 70 % degli aventi diritto al voto.

Tab. 3: Numero di assemblee e di soci/e presenti

	2010	2011	2012
N. assemblee all'anno	2	1	1
N. medio soci presenti	36	43	45
N. medio di deleghe	12,5	13	11
% Media di partecipazione (presenza+deleghe)	71,39%	76,71%	70,00%

NOTA: Non vengono considerati presenti anche gli ex soci che votano il bilancio di competenza.

Tab. 4: Percentuale soci/e inseriti ai sensi dell'art.4 della L.381/1991 e s.m. e i. presenti alle assemblee

	2010	2011	2012
soci/e ex L.381/91 su totale soci presenti	29,82%	19,18%	26,78%
soci/e ex L.381/91 presenti su totale soci ex L.381/91	67,64%	60,87%	60%

NOTA: conteggiate anche le deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.)

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è stato nominato dall'Assemblea dei Soci il 14 maggio 2010.

In tale occasione l'Assemblea, dopo aver approvato all'unanimità la proposta di fissare a sette il numero di membri, ha votato all'unanimità dei presenti, quali componenti del CdA, la lista di candidati presentata dal Presidente uscente Fabio Inzerillo e composta da: Enrico Atrigna, Luca Gabrielli, Davide Iasnig, Fabio Inzerillo, Alessandro Metz, Federica Russo e Francesca Tija, tutti soci lavoratori della cooperativa. È stato poi deliberato all'unanimità di destinare al Consiglio di Amministrazione un compenso di 10.000 euro lordi annui.

Il successivo 15/05/2010 viene convocato d'urgenza il primo Consiglio di Amministrazione per deliberare sulle cariche sociali e sulla ripartizione dei compensi.

Il Consiglio all'unanimità, con l'astensione degli interessati, nomina Fabio Inzerillo Presidente e Davide Iasnig Vice-Presidente.

Il compenso votato dall'Assemblea dei soci viene così ripartito: 3.000 euro al Presidente, 2.000 euro al Vice-Presidente e 1.000 euro per ciascuno dei cinque Consiglieri. I compensi verranno divisi in 2 tranches riferite ai mesi di giugno e dicembre di ogni anno. Il 21 dicembre 2012 il Consiglio unanime accoglie le dimissioni da Consigliere di Amministrazione presentate dal socio Enrico Atrigna. Il Consiglio vota di non procedere alla sua sostituzione considerata la prossima scadenza del mandato triennale che avverrà con l'approvazione del Bilancio 2012.

Nella seguente tabella vengono elencati i nominativi degli amministratori in carica al 31/12/2012, con indicazione della data di prima nomina e numero di mandati ricoperti.

Tab. 5: Composizione del Consiglio di Amministrazione

	Nominativo	Data di nascita	Ruolo in cooperativa	Anzianità sociale	N. mandati con le stesse attribuzioni	N. mandati totali	Data prima nomina
Presidente CdA	Fabio Inzerillo	23/12/1971	Direttore Generale	14/09/1999	2	5	20/06/2000
Vicepresidente CdA	Davide Iasnig	24/03/1968	Responsabile Ufficio Personale e Ufficio appalti e gare	30/01/2004	1	2	Cooptazione 22/06/2008 ratifica 26/09/2008
Consigliere	Luca Gabrielli	05/02/1979	Responsabile Area Creatività e Comunicazione	26/09/2007	1	1	14/05/2010
Consigliere	Francesca Tija	03/10/1969	Responsabile Area Servizi Culturali	31/03/2004	3	3	30/05/2005
Consigliere	Federica Russo	30/09/1980	Responsabile settore	26/04/2006	1	1	14/05/2010
Consigliere	Alessandro Metz	21/10/1968	Responsabile Promozione istituzionale e Comunicazione interna ed esterna	31/03/2009	1	1	14/05/2010

La seguente tabella riassume l'operatività del Consiglio di Amministrazione, evidenziando il numero di sedute, il tasso di partecipazione e il numero medio di delibere emesse.

Tab. 6: Operatività del Consiglio di Amministrazione

	2010	2011	2012
N. sedute CdA	11	13	15
Presenza media al CdA dei consiglieri	96,10%	95,7%	96,2%
N. medio di delibere del CdA	4,01	4,38	3,73

I 15 Consigli di Amministrazione hanno coinvolto gli amministratori per un totale di 48,5 ore di attività.

Nell'ultimo anno le materie più importanti sulle quali il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, oltre all'ammissione, dimissione o esclusione di soci e alle relazioni esposte dal Presidente, riguardano:

1. AMMINISTRAZIONE: Presentazione dei bilanci trimestrali | Stato di avanzamento della riorganizzazione aziendale | Richieste di aspettativa non retribuita o di proroga di aspettative non retribuite | Esame delle domande di trasferimento azioni ai sensi dell'art. 9 dello Statuto Sociale e deliberazioni conseguenti | Situazione del rapporto con i consulenti | Bilancio sociale 2011 | Proposta di bilancio al 31/12/2011 | Convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci | Budget 2012 | Regolamento sulla formazione | Provvedimenti disciplinari | Investimenti finanziari | Analisi di offerte provenienti da istituti assicurativi a tutela dell'operato dei membri del CdA.

2. COMMERCIALE: Partecipazione ad ATI per appalti e bandi LPU | Situazione contratti e clienti | Possibilità di sviluppo e di investimenti | Acquisto della partecipazione a The Hub Group SRL | Lavori di Pubblica Utilità.

3. MUTUALITÀ: Richieste di anticipazione TFR | Adozione di misure di sostegno al reddito dei soci | Richieste di prestito infruttifero | Iniziative a favore dei soci | Acquisto di buoni spesa a favore dei soci | Ristorno ai soci | Regolamento del prestito ai soci | Regolamento del Fondo Solidarietà | Domande di sponsorizzazione.

4. PARTECIPATE: Situazione delle partecipate (RESET, Il Posto delle Fragole, La Piazzetta) | Esame della richiesta di ricapitalizzazione da soci presentata dalla Cooperativa Sociale La Piazzetta a r.l. ONLUS | supporto alla costituzione di un'Associazione Sportiva Dilettantistica ONLUS.

Nel corso del 2012, oltre alle riunioni formali, sono state organizzate 7 riunioni informali del Consiglio di Amministrazione per un totale di 22,5 ore di attività.

Il Comitato di Direzione (C.d.D.)

E' presieduto dal Direttore Generale, che lo convoca con cadenza mensile. Coinvolge Responsabili d'Area, il Responsabile del personale, il Responsabile della comunicazione interna ed esterna, la Responsabile degli inserimenti lavorativi e la Responsabile dell'Ufficio Progetti e Formazione. Ha il compito di uniformare, programmare e verificare la produzione interna e le modalità di gestione del personale delle diverse aree di intervento, allo scopo di rendere più efficace il sistema complessivo e di creare maggiori opportunità per le persone provenienti dall'area dello svantaggio.

Tab. 7: Operatività del Consiglio di Amministrazione

Ruolo in cooperativa	Nominativo
Direttore Generale	Fabio Inzerillo
Responsabile Ufficio Risorse Umane	Davide Iasnig
Responsabile Area creatività e comunicazione	Luca Gabrielli
Responsabile Area Servizi Culturali	Francesca Tjia
Responsabile Settore Servizi Amministrativi	Federica Russo
Responsabile Settore Servizi Amministrativi	Anna Calonico
Responsabile settore servizi amministrativi e Responsabile Inserimenti lavorativi	Lara Lussi
Responsabile ufficio Progetti e Formazione	Stefania Grimaldi
Responsabile Ufficio Comunicazione interna ed esterna	Alessandro Metz

Nell'anno 2012 il Comitato di Direzione si è riunito 7 volte.

Comitato Strategico (C.S.)

A seguito del processo di riorganizzazione interna e di approvazione del nuovo organigramma aziendale, a partire da inizio 2013 è stato istituito il Comitato Strategico. Presieduto dal Presidente di La Collina e convocato con cadenza mensile, il Comitato è costituito dai legali rappresentanti o da Amministratori delle cooperative partecipate e dalla Responsabile dell'Ufficio Progetti e Formazione. Funzione primaria del Comitato Strategico è proporre e uniformare le politiche di sviluppo delle cooperative associate.

Riunioni di Area

Dal novembre 2010 sono state istituite le riunioni di area, allo scopo di migliorare lo scambio informativo e la comunicazione tra Responsabili d'Area e Responsabili di Settore, nonché tra Direzione Generale e tecnostruttura, in modo da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti dal Direttore Generale e lo sviluppo di nuove opportunità di crescita.

Alle riunioni, convocate dai/dalle Responsabile d'Area e opportunamente verbalizzate, partecipano le seguenti figure: Direttore Generale, Responsabile d'Area, Responsabile di Servizio.

Nell'anno 2012 sono state realizzate 10 riunioni (4 per i servizi culturali, 4 per i servizi amministrativi e 2 per la tecnostruttura).

Riunioni di Settore

Convocate dai/dalle Responsabili d'Area o di Settore e opportunamente verbalizzate, vi partecipano le seguenti figure: Responsabile d'Area, Responsabile di Settore e addetti al servizio. In casi particolari può essere invitato anche il Direttore Generale. Nell'anno 2012 sono state realizzate nei diversi settori/servizi 30 riunioni (7 per i servizi museali, 8 per i servizi Bibliotecari, 4 per i servizi archivistici, 4 per i servizi amministrativi, 2 per i servizi di didattica e creatività, 3 per i servizi di digitalizzazione, 2 per la tecnostruttura).

Partecipazione economica e finanziaria

Il capitale sociale sottoscritto segue l'andamento crescente relativo alla presenza di soci al 31 dicembre di ogni anno, passati dai 49 del 2006 agli 82 del 2012.

Tab. 8: Evoluzione del capitale sociale

	2010	2011	2012
Capitale sociale sottoscritto	€ 90.407,82	€ 93.525,29	€ 86.862
Capitale sociale versato	€ 70.228,85	€ 77.741,11	€ 76.026
Valore unitario quote / azioni	€ 1.100,00	€ 100,00	€ 100,00

Nel 2012 il Capitale sociale è lievemente diminuito per effetto della vendita di azioni da parte di soci che avevano sottoscritto e versato un capitale sociale superiore ai minimi stabiliti (11 azioni da € 100).

Le azioni

Ciascun socio cooperatore deve sottoscrivere, come stabilito all'art. 8 dello Statuto, almeno 11 azioni nominali da 100 euro cadauna, per un totale di 1.100 euro. Il socio sovventore deve sottoscrivere almeno 11 quote da 500 euro cadauna per un totale di 5.500 euro. Il Consiglio di Amministrazione determina le modalità generali di versamento del capitale sociale sottoscritto. Il mancato rispetto delle modalità di cui al presente comma comporta l'esclusione automatica dalla cooperativa.

Al fine di non danneggiare i soci della cooperativa, il pagamento delle azioni avviene ratealmente distinguendo tra soci che percepiscono una paga netta superiore o inferiore ai 600 euro/mese:

- paga netta mensile superiore: 140 euro il primo mese lavorativo e 60 euro per i 16 ratei mensili successivi fino al raggiungimento del valore complessivo delle azioni 11 azioni sottoscritte per un totale di 1.100 euro;
- paga netta mensile inferiore: 100 euro il primo mese lavorativo e 40 euro per i 25 ratei mensili successivi.

La remunerazione delle azioni sociali

Il ristorno cooperativo ha la funzione di prevedere una forma di retribuzione aggiuntiva per il socio-lavoratore, in considerazione dell'attività lavorativa e della partecipazione allo scambio mutualistico con la cooperativa.

Il socio-lavoratore, in particolare, con il proprio apporto, concorre a creare le condizioni di efficienza organizzativa e del lavoro, nonché le economie interne che contribuiscono a determinare l'utile di esercizio.

Il ristorno cooperativo costituisce uno degli elementi maggiormente qualificanti delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali nella continuità dell'occupazione dei lavoratori soci, secondo quanto affermato negli scopi sociali della cooperativa e come storicamente inteso nella cooperazione di lavoro in generale.

Il ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei soci, deve ispirarsi alla più equa distribuzione tra tutti i soci-lavoratori, con valorizzazione specifica nella quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

Il ristorno è deliberato dall'Assemblea che approva il bilancio di esercizio su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente all'approvazione del bilancio 2008 è stato presentato per l'opportuna validazione da parte dell'Assemblea dei Soci il regolamento per l'erogazione dei ristorni. Il regolamento determina i soci che hanno diritto all'erogazione e fissa i criteri quantitativi e qualitativi.

Le modalità di erogazione del ristorno ai soci-lavoratori potranno essere decise, in sede di approvazione del bilancio, nelle seguenti forme:

1. mediante aumento proporzionale delle rispettive quote sociali;
2. mediante integrazione alla retribuzione spettante;
3. mediante una forma mista tra le due precedenti;
4. mediante ogni eventuale altra forma consentita dalle legge.

Il valore economico del ristorno spettante a ciascun socio/a è parametrato alla quantità e qualità del lavoro effettivo svolto, sulla base di quanto previsto dal citato regolamento, rispettando comunque il limite massimo di cui all'art. 3 della L. 142/01.

Tab. 9: Ristorni ai soci/alle socie

Ristorni ai soci	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Totale	Media Annuale
Importi	€ 30.000	€ 36.500	€ 41.645,11	€ 70.000	€ 69.702,20	€ 50.000	€ 60.000	€ 0	€ 357.847,31	€ 44.730,91
Numero soci/e beneficiari del ristorno	25	29	40	42	54	60	73	0	323	46,14
Media	€ 1.200	€ 1.258,62	€ 1.041,13	€ 1.666,67	€ 1.290,78	€ 833,33	€ 821,92	€ 0	€ 8.112,45	€ 1.014,06
Valore azione per socio	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100
Rendimento medio	109%	114%	95%	152%	117%	76%	75%	0%	738%	92,25%

Dal 2005 al 2011 l'Assemblea dei Soci della Cooperativa La Collina, su proposta del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato l'erogazione di ristorni sotto forma di

integrazione alla retribuzione spettante, per un importo totale di 357.847,31 euro, pari ad una media annua di 51.121,04 euro. **Va rilevato come nel periodo 2005-2012 il rendimento totale delle azioni sociali è stato pari al 738% e il rendimento medio annuo pari al 92,25%.**

Nel 2012 il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci un Bilancio consuntivo senza il riconoscimento del ristorno. La proposta, più volte annunciata alla compagine in occasione di assemblee sociali formali ed informali, è risultata particolarmente dolorosa in un periodo di generalizzata difficoltà dei lavoratori, ma ampiamente motivata dalle seguenti considerazioni:

1. la necessità di aumentare il patrimonio della cooperativa in un momento di gravissima crisi delle aziende e della cooperazione sociale regionale;
2. la necessità di non "disperdere" risorse che andranno destinate nel 2013 a sostegno di importanti progetti di sviluppo commerciale, organizzativo e di innovazione;
3. la possibilità di continuare nel percorso intrapreso di costruzione di nuove opportunità di reddito indiretto a favore dei soci della cooperativa.

La mutualità: i vantaggi per i soci e le socie

Coerentemente con la mission aziendale la cooperativa pone al centro dell'attenzione la propria compagine sociale impegnandosi per offrire ai propri soci continuità occupazionale, qualificazione professionale e benessere economico e sociale, nell'ottica della pari opportunità. Questo impegno richiede capacità di lettura delle esigenze del singolo e, all'occorrenza, la messa in atto di strategie di risoluzione di problemi e difficoltà ritagliate su misura delle persone. In generale, oltre alla puntuale applicazione dei livelli retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale e al riconoscimento dei suddetti trattamenti economici migliorativi (ristorni), i soci e le socie sono destinatari di politiche di sostegno mutualistico.

In particolare La Collina riserva ai soci i benefici riassunti nella seguente tabella.

Tab. 10: La mutualità

Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Ai sensi della legge n. 297 del 1982 e del CCNL di riferimento, il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo, e comunque del 4% del totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto. Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

La cooperativa rispetta il limite dimensionale stabilito dal D.M. del 30 gennaio 2007 per il mantenimento del TFR accantonato e non destinato alla previdenza complementare presso l'azienda.

Al fine di dare un contributivo fattivo alla compagine sociale in un momento di grave crisi, il Consiglio di amministrazione deroga ai limiti stabiliti dalla legge n. 297/1982 accogliendo la totalità delle richieste di anticipo TFR avanzate dai propri soci e dipendenti.

Nell'anno 2012 La Collina ha garantito l'anticipo del TFR a 6 soci, per un importo totale lordo pari a 10.532,78 euro.

Tessere autobus, rimborsi benzina e rimborsi missioni	<p>Ai soci che devono raggiungere sedi di lavoro distanti dal proprio domicilio è riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio sotto forma di tessere autobus o rimborsi benzina.</p> <p>Nell'anno 2012 La Collina ha erogato 8.754,92 euro a titolo di rimborso spese per tessere autobus e benzina per un totale di 208 erogazioni, e 8.110 euro a titolo di rimborso per 44 missioni effettuate da 11 soci/e e dipendenti.</p>
Anticipi di stipendio	<p>Chiunque ne abbia necessità può richiedere e ottenere un anticipo sulla retribuzione del mese. Nell'anno 2012, La Collina ha erogato 14.160 euro a titolo di anticipo sulle spettanze mensili a 41 persone.</p>
Convenzione Coop nordest	<p>A partire dall'anno 2011, con l'obiettivo di sostenere la compagine lavorativa in un momento di grave crisi economica, è stata sottoscritta una convenzione con le Coop Nordest grazie alla quale sono stati erogati buoni spesa del valore nominale di 250 euro a persona. Nel biennio 2011-2012 La Collina ha distribuito buoni spesa per un valore complessivo di 37.500 euro.</p>
Ingressi stabilimento balneare Ausonia	<p>A tutti i soci che ne facciano richiesta, La Collina corrisponde abbonamenti da 10 ingressi per lo stabilimento balneare Ausonia. Nel 2012 sono stati erogati 20 abbonamenti per un valore di 700 euro.</p>
La Collina Football Club	<p>Nel secondo semestre 2011 è nata la squadra di calcio della cooperativa: La Collina Football Club.</p> <p>Costituita da soci, dipendenti, lavoratori della cooperativa e da qualsiasi persona esterna (di ambo i sessi) interessata all'iniziativa, ha esordito nel mese di ottobre 2011 al "Torneo di calcio a 7 Coppa Coloncovez" (ottobre 2011- maggio 2012). Nel 2012 La Collina FC ha coinvolto oltre 35 persone partecipando alla seconda edizione del torneo "Coppa Coloncovez", al torneo estivo di calcio a sette "I dolci di Fulvio Cup" e alla prima fase del Torneo "Sbregabalon".</p> <p>Grazie all'interessamento dell'allenatore Bruno Opatti e alla disponibilità del Presidente del San Giovanni Calcio, Spartaco Ventura, dal mese di marzo 2012 è stato messo a disposizione gratuitamente, ogni sabato mattina, il campo di calcio della società rossonera per le sedute di allenamento.</p> <p>La Collina FC nel 2012 ha inoltre partecipato a quattro trasferte in ambito nazionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione al torneo tra associazioni sportive e di volontariato per l'integrazione sociale "Fra te e il nocce – palla in rete" di Mezzocorona in provincia di Trento (18 – 19 maggio 2012) 2. Nella splendida cornice del campo comunale di Medesano, in provincia di Parma, una comitiva di dodici persone ha partecipato a "Oltre lo sport" (21-23 giugno 2012), torneo di calcio a undici, giunta alla sua ottava edizione, che quest'anno ha voluto essere solidale con le vittime del terremoto che ha recentemente colpito l'Emilia. A loro è stata in particolare dedicata la serata del 22 giugno e un concerto annesso all'evento. 3. Partecipazione al Torneo "Trofeo Pionta - Ment_e gioco mi diverto!" di Arezzo (21 – 22 settembre 2012) 4. Trasferta a Siena con i giocatori protagonisti della tesi di laurea in antropologia sociale presentata alla facoltà di lettere e sociologia dell'Università di Siena da un allenatore - giocatore di La Collina FC (Ennio Polito)
Tessera associativa	<p>A partire dal primo semestre 2012 è stata attivata la "Tessera associativa", che offre l'opportunità a tutti i soci possessori di ottenere scontistiche contrattualmente definite per acquisti effettuati in oltre 70 esercizi commerciali della città. Oltre ai soci di La Collina potranno usufruire delle scontistiche anche le socie ed i soci delle cooperative sociali: Reset, La Piazzetta, Il Posto delle Fragole, Lister, Cooperativa lavoratori Uniti Franco Basaglia e Agricola Monte San Pantaleone.</p>

Prestiti infruttiferi	<p>Dall'anno 2008 La Collina eroga prestiti infruttiferi ai propri soci. Il beneficio è stato istituito per supportare, in un momento di crisi generale dell'economia, i soci e le socie nella richiesta di prestiti, bypassando le difficoltà e l'onerosità dell'utilizzo del credito bancario o di quello derivante dalle società finanziarie.</p> <p>Il prestito è accessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai soli soci non morosi verso il pagamento della quota sociale; - per un importo totale non superiore al TFR maturato; - per cause NON compatibili con quelle previste per la richiesta del TFR; - per un importo massimo di 5.000 euro. <p>Nell'anno 2012 La Collina ha erogato a 4 soci, a titolo di prestito, l'importo complessivo di 4.350 euro.</p>
Progetto mobilità	<p>Attraverso le opportunità contributive offerte dal Regolamento per la realizzazione del Collocamento Mirato (Fondo provinciale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 39 della L.R. 9.8.2005 n. 18) della Provincia di Trieste sono stati messi a punto alcuni progetti di facilitazione alla mobilità finalizzati a garantire l'accessibilità al posto di lavoro e ad agevolare gli spostamenti a favore di lavoratori/trici disabili già in forza nell'organico della cooperativa e bisognosi di modalità di trasporto personalizzato.</p> <p>I progetti mobilità hanno avuto una durata massima di 9 mesi e hanno fornito un trasporto personalizzato a 11 persone diversamente abili per una spesa complessiva pari a 21.000,00 euro.</p>
Progetto adeguamento posto di lavoro per soci diversamente abili	<p>Attraverso le opportunità contributive offerte dal Regolamento per la realizzazione del Collocamento mirato (Fondo provinciale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 39 della L.R. 9.8.2005 n. 18) della Provincia di Trieste sono state presentate e accolte 4 domande di contributo per l'adeguamento del posto di lavoro di persone diversamente abili per una spesa complessiva pari a 13.247,77 euro.</p>
Sostegno a iniziative progettate da soci/ie della cooperativa o da cooperative partecipate	<p>Come da consuetudine degli ultimi anni, anche nel 2012 La Collina ha garantito il proprio sostegno a iniziative culturali e sociali organizzate dai propri soci o dalle cooperative partecipate. Solo per citare i contributi più significativi possiamo ricordare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Associazione teatrale L'Armonia per l'organizzazione della 28° stagione del teatro dialettale triestino, - l'Associazione Culturale Gino Tosolini per l'organizzazione del convegno "Ri-design dei servizi sanitari: l'innovazione conta", - Cardioparty 2012, - l'Associazione Nadir Pro per l'organizzazione della manifestazione "Oh, poetico parco 2012", - la Giornata mondiale per la lotta all'AIDS ed eventi collaterali, - il Comune di Muggia per l'attività della Microarea di Borgo Zindis, - l'Associazione Merry go round per l'apertura e la gestione della sala studio "Ex-tabacchi" di Muggia, - l'Associazione Franco Basaglia per l'organizzazione dei "Fuochi di San Giovanni" e per il Convegno internazionale "Impazzire si può", - la Cooperativa sociale Agricola Monte San Pantaleone per le manifestazioni "Horti Tergestini" e "Musica, libri, vino e rose", - l'iniziativa "Bud get ensemble", - l'Associazione Coreofficina per l'iniziativa "Muoviamoci Insieme", - L'Associazione Freestyle on the bridge, attiva nel settore delle culture di strada giovanili. <p>Una menzione speciale merita sicuramente l'esperienza de La Collina Football Club che nell'arco di un anno è riuscita a coinvolgere oltre 40 persone partecipando a due tornei locali e ad altrettante manifestazioni in ambito nazionale. Oltre ai tornei e all'attività sociale sportiva-ludica e culturale siamo riusciti ad ottenere dal presidente del San Giovanni Calcio la disponibilità del loro campo per gli allenamenti della squadra. Al fine di dare dignità giuridica a un'esperienza di elevatissimo valore sociale si è deciso di contribuire alla costituzione di un'Associazione Sportiva Dilettantistica ONLUS nel mese di aprile 2013.</p>
Cene sociali	<p>Nel corso del 2012 sono state organizzate due cene sociali in occasione dell'assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio di esercizio e della riunione plenaria a carattere informale del mese di dicembre 2012.</p>

Altre forme di informazione e di comunicazione ai soci e alle socie

La varietà e la localizzazione in più sedi dei servizi e delle attività gestite, rendono essenziale il ricorso a efficaci strumenti di comunicazione atti a garantire la circolazione delle informazioni entro la struttura organizzativa. Partendo da questo assunto, il processo di riorganizzazione interna che ha coinvolto la cooperativa nel 2012 ha inteso costituire in seno all'Area Sviluppo un nuovo settore di responsabilità dedicato alla Comunicazione interna ed esterna. Il settore, coordinato dal socio Alessandro Metz, ha come compiti principali:

- concorrere, in collaborazione con la Direzione Generale, alla definizione degli obiettivi di miglioramento dei processi relativi alla comunicazione esterna ed interna della cooperativa
- coordinare la "Redazione web" che si occupa della gestione del sito web e dei suoi aggiornamenti
- promuovere lo sviluppo di nuove e utili forme di comunicazione
- sovrintendere alla progettazione, organizzazione e realizzazione degli eventi interni/esterni della cooperativa e dell'attività convegnistica
- gestire le mailing list (interne ed esterne) e il loro aggiornamento
- applicare le indicazioni della Direzione sul coordinamento dell'immagine della cooperativa nella produzione documentale, brochure, promozioni dirette e indirette, ecc.
- curare i comunicati stampa e la rassegna stampa degli articoli riguardanti la cooperativa
- istituire apposite commissioni interne di soci, curandone il coordinamento e il rispetto degli obiettivi concordati, finalizzate al coinvolgimento della base nelle istanze di miglioramento dei processi interni
- garantire l'applicazione effettiva degli strumenti di comunicazione interna implementati
- curare indagini periodiche sull'efficacia della comunicazione interna/esterna

E' stata inoltre istituita un'apposita Redazione Web per la gestione del sito internet de la Collina. Coordinata da un Responsabile di Settore è costituita da tre soci con compiti e responsabilità diverse:

1. Chiara Moretuzzo (manutenzione e immagine grafica del sito)
2. Francesco Ledovini (redazione, editing e pubblicazione testi)
3. Luca Gabrielli (supporto grafico e contenuti multimediali)

Il portale (www.lacollina.org) è nato nel settembre 2011 con l'intento di veicolare nel modo migliore le informazioni all'interno e all'esterno della cooperativa, nonché di presentare con la massima trasparenza la sua realtà ai diversi stakeholders.

Con questi obiettivi, la scelta del layout si è orientata a favore di un'impaginazione e di una struttura grafica chiare e lineari, prediligendo l'utilizzo di pagine statiche che definiscono a più livelli:

- l'identità e le principali linee guida della cooperativa
- le progettualità dell'azienda
- le aree di intervento con la descrizione dei settori e dei servizi offerti
- le partecipazioni nel mondo cooperativo

Nella home page la navigazione è agevolata dai menù laterali, che consentono all'utente un orientamento immediato e un accesso intuitivo alle varie sezioni del sito; inoltre la pagina è costantemente aggiornata con le notizie provenienti da tutti i settori della cooperativa, con contributi a cura dei soci e con le informazioni di maggior rilievo circa l'andamento dell'impresa, redatte secondo le principali regole della comunicazione orientata al web. Dalla data di pubblicazione del sito ad oggi sono state redatte circa 200 news.

Dalla messa on line alcune sezioni sono state ampliate originando siti autonomi: è il caso del progetto di microarea "Zindis al Centro" e della pagina de "La Collina FC", che oggi hanno uno spazio strutturato e aggiornato regolarmente.

E' presente anche un'area riservata (con accesso limitato ai soci e ai dipendenti della cooperativa) contenente la modulistica più rilevante, la pagina delle FAQ e notizie a carattere confidenziale.

Qui di seguito si forniscono alcune tabelle dettagliate (fonte: Google Analytics) relative ad alcuni dati essenziali: numero dei visitatori e numero di pagine visitate, durata

media delle visite, località da cui avvengono gli accessi, visitatori nuovi e di ritorno, numero degli accessi settimanali. I dati sono relativi al periodo 1 gennaio 2012 - 31 dicembre 2012.

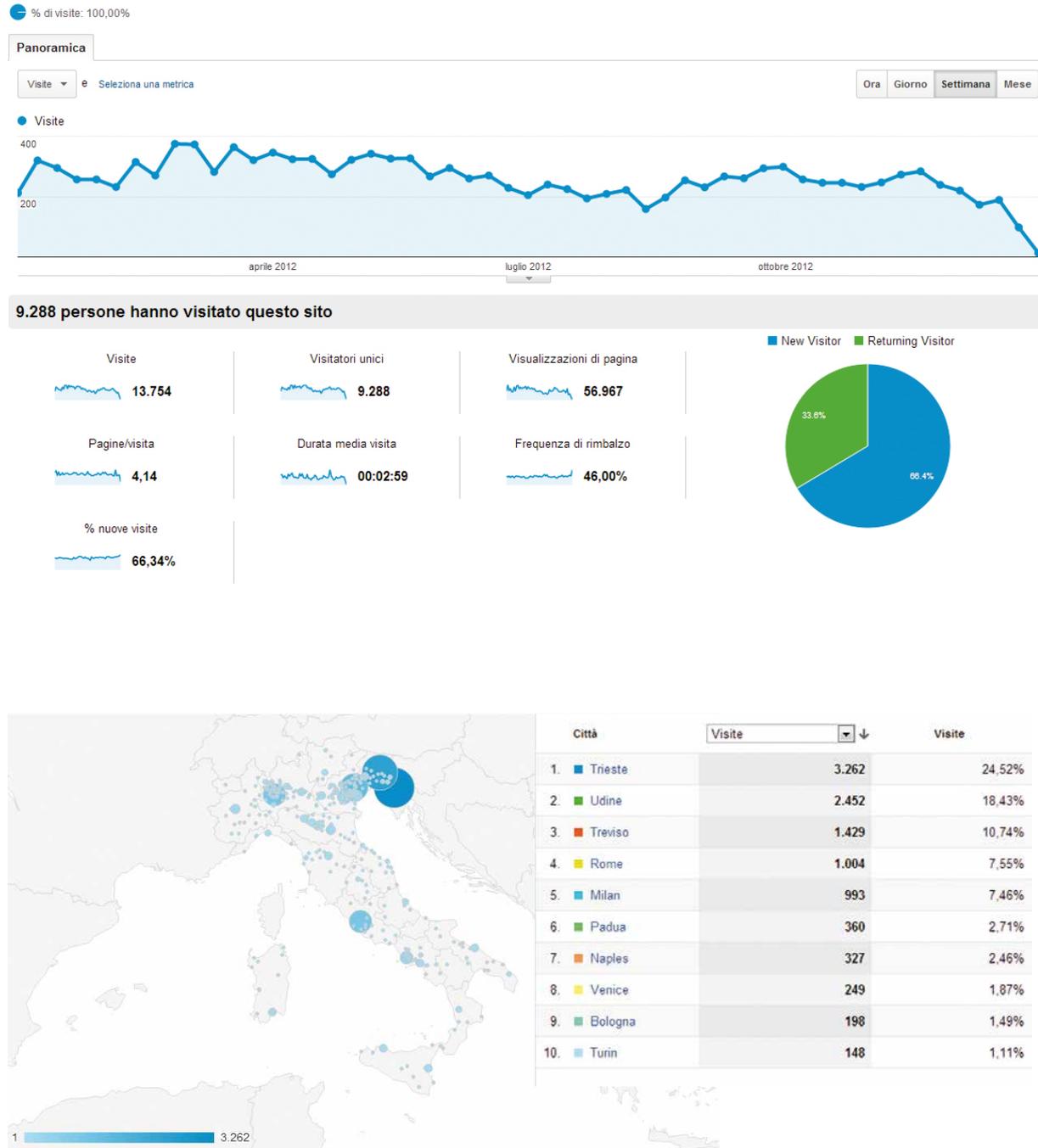


Fig. 3: Fonte Google Analytics

Non dimentichiamo, infine, che anche l'elaborazione, l'approvazione e la diffusione del Bilancio Sociale concorrono in modo significativo a comunicare e a informare circa le attività svolte e i risultati raggiunti, nel segno della trasparenza che deve contraddistinguere il rapporto tra la cooperativa e i suoi principali stakeholders.

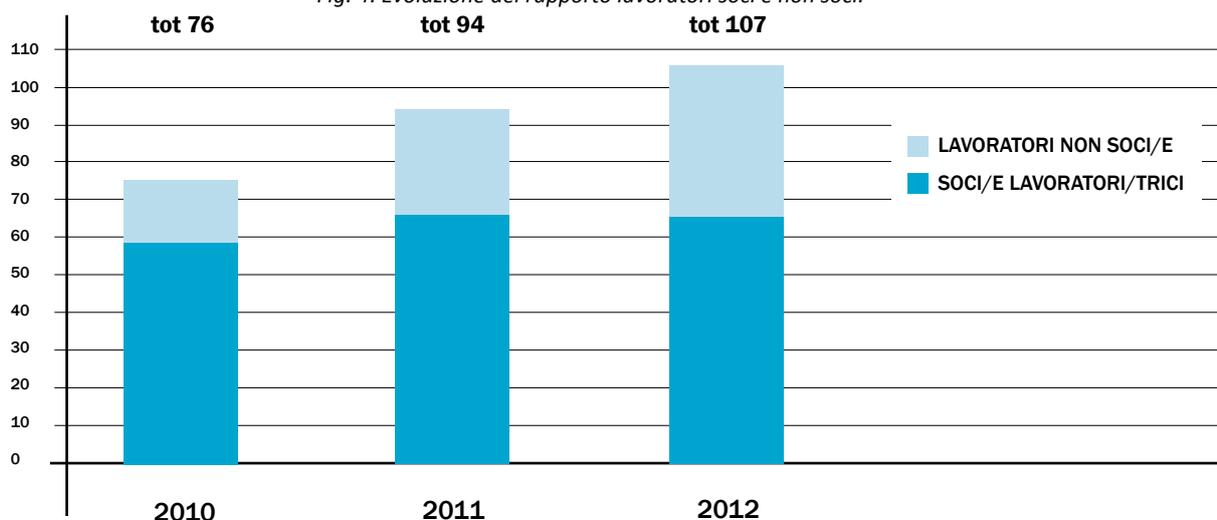
4.3 STAKEHOLDERS: RISORSE UMANE - LAVORATORI E LAVORATRICI

L'andamento dell'occupazione in cooperativa segue proporzionalmente l'andamento crescente del fatturato. Prendendo in considerazione solamente il quinquennio 2008 – 2012, la cooperativa è passata dai 66 lavoratori al 31/12/2008 agli attuali 107, con un incremento pari al 162%.

Forza lavoro

Al 31 dicembre 2012 le risorse umane della cooperativa sono composte da 107 lavoratori, di cui 67 soci (62,62%) e 40 non soci.

Fig. 4: Evoluzione del rapporto lavoratori soci e non soci.

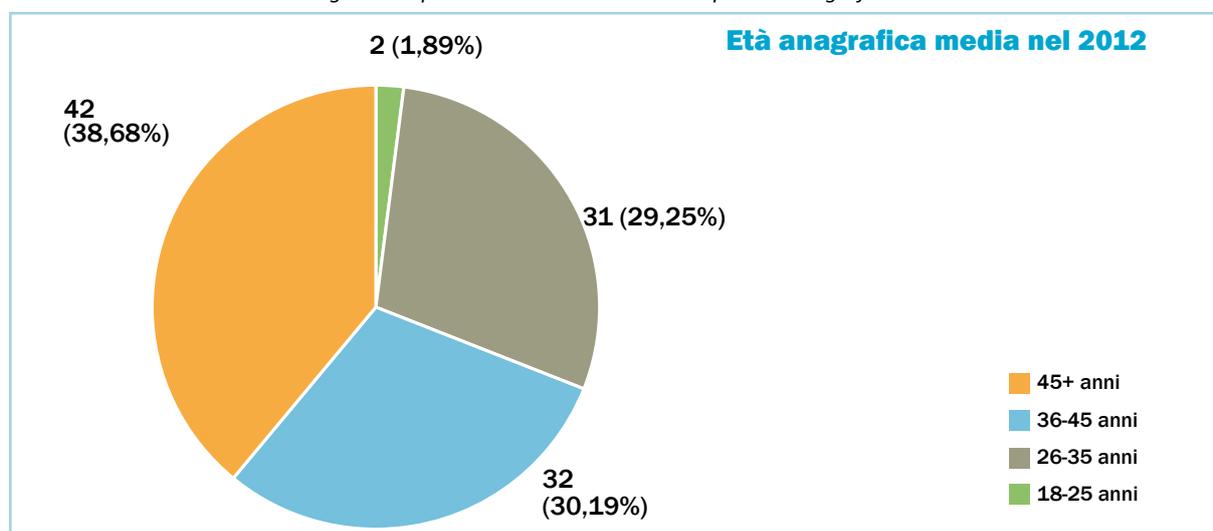


Nota: i dati sono riferiti al 31/12 di ogni anno. I valori dei lavoratori non soci ricomprendono co.co.pro. e distacchi temporanei.

Età

Si è analizzata la forza lavoro anche dal punto di vista anagrafico scegliendo di suddividere i lavoratori in quattro fasce rappresentative. I risultati al 31/12/2012 rimangono sostanzialmente stabili rispetto alla medesima rilevazione al 31/12/2011 con una distribuzione omogenea nelle fasce di età comprese tra i 26 anni e sopra i 45. Bisogna rilevare che solamente il 7% dei lavoratori della cooperativa ha più di 50 anni.

Fig. 5: Composizione delle risorse umane per età anagrafica



In tutte le classi di età si riscontra un sostanziale equilibrio nella presenza di donne e di uomini, con una presenza femminile complessiva che si attesta al 52,83% nel 2012.

Turnover

L'analisi del turnover è stata effettuata considerando tutto il personale assunto e quindi: dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, collaboratori a progetto, dipendenti in distacco temporaneo ex Legge 68/99, dipendenti a chiamata a tempo determinato.

Come si evince dalla tabella seguente il turnover del personale assunto con contratti a tempo determinato risulta particolarmente elevato. Tale turnover dipende essenzialmente da due fattori:

- alla durata particolarmente breve dei contratti sottoscritti con alcuni clienti
- alla durata limitata di mostre ed esposizioni

Tab. 11: Turnover Risorse Umane a tempo indeterminato

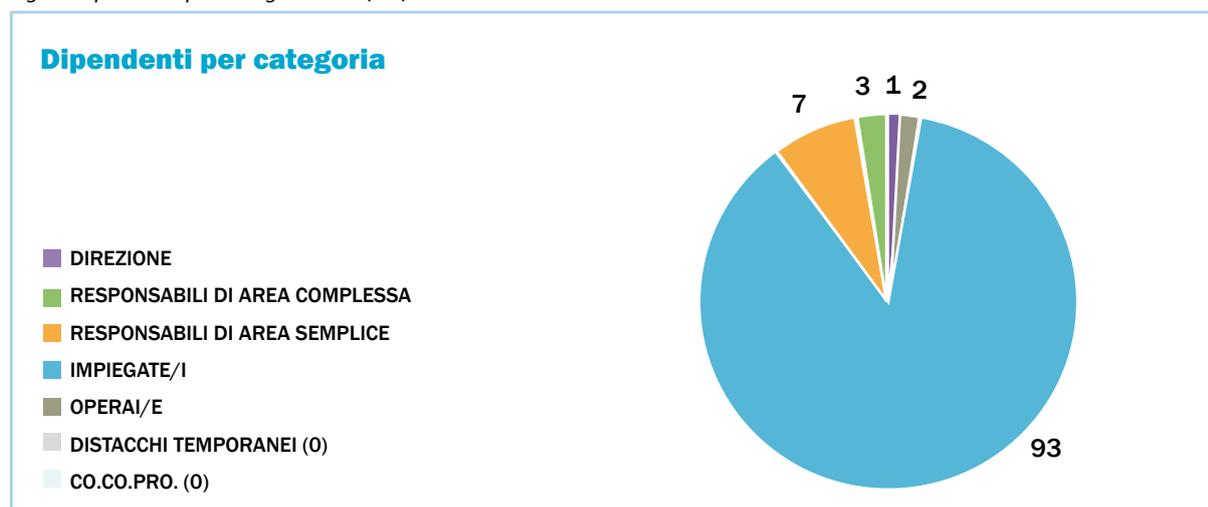
Risorse umane anno 2012	31/12/11	Entrati	Usciti	Stabilizzazioni	31/12/12
Dipendenti a tempo indeterminato	67	12	5		74
Dipendenti a tempo determinato	20	106	94	8	32
Collaborazioni a progetto	3		2		1
Distacchi temporanei ex lege 68/99	2		2		0
Intermittente det.	2	15	17		0
Totale	94	133	120	8	107

Mansioni

Dalla rilevazione effettuata al 31/12/2012, i cui dati rimangono essenzialmente invariati rispetto all'anno precedente, emerge immediatamente che la figura portante di la Collina è rappresentata dalla categoria degli Impiegati.

Il numero dei lavoratori durante l'esercizio, ripartito per categoria, è evidenziato nel seguente prospetto:

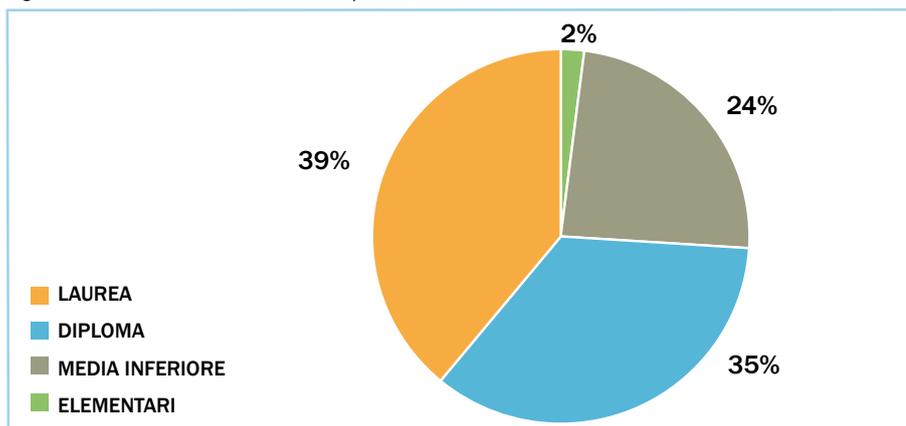
Fig. 6: Dipendenti per categoria al 31/12/2012



Titolo di studio

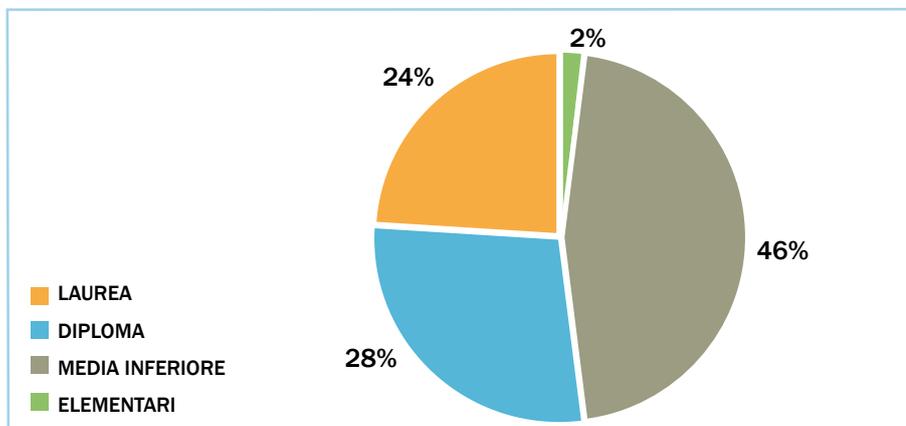
Il livello di scolarità dei lavoratori di La Collina è proporzionale all'alto livello di specializzazione richiesto dalle aree in cui opera la cooperativa. La parte più cospicua di lavoratori infatti è in possesso di un titolo di laurea di primo o secondo livello (39%), seguita dai lavoratori con un diploma di scuola media superiore (35%). Solamente il 2% della forza lavoro ha conseguito la licenza elementare. Le percentuali rimangono essenzialmente analoghe a quelle del triennio precedente con una preponderanza di lavoratori con un buon grado di scolarizzazione (75% con diploma di scuola media superiore o laurea).

Fig. 7: Livello di scolarizzazione complessivo



Anche il grado di scolarità del personale assunto ai sensi della legge 381/1991 è ad un livello elevato nel 52% dei casi.

Fig. 8: Livello di scolarizzazione persone inserite ai sensi dell'art. 4 della L. n.381/1991 e s.m. e i.



Condizioni contrattuali ed economico-retributive

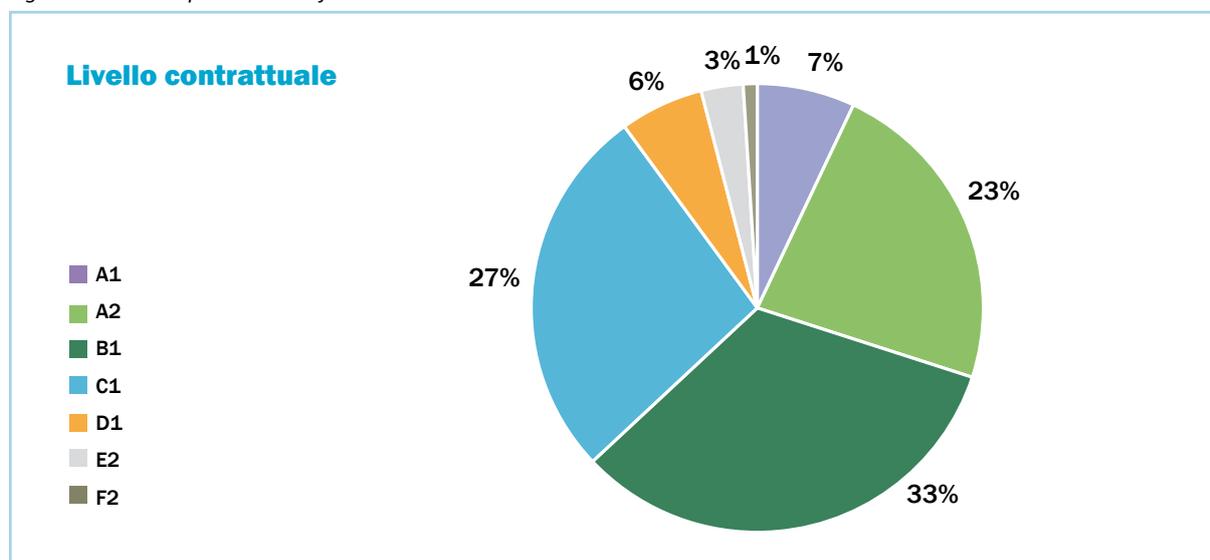
La Collina Società Cooperativa Sociale ONLUS applica nella sua interezza il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo. L'attuale C.C.N.L. è stato rinnovato dall'accordo del 24 maggio 2012 tra Organizzazioni Sindacali e Associazioni delle Cooperative.

A tutto il personale – esclusi i Lavoratori di Pubblica Utilità che godono del CCNL Multiservizi - è applicato il medesimo C.C.N.L. e non sono previsti inquadramenti nel C.C.N.L. dei dirigenti di imprese Cooperative.

Non sono mai state applicate forme di contribuzione su "salari convenzionali", né applicati contratti di formazione lavoro e di apprendistato.

La composizione della compagine societaria di La Collina nell'anno 2012, se analizzata secondo i livelli di inquadramento applicato, si articola come di seguito:

Fig. 9: Livello di inquadramento forza lavoro



I parametri delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori dipendenti, in base alle diverse tipologie di contratto di lavoro, sono riassunti nella seguente tabella:

Tab. 12: Parametri retribuzioni lorde lavoratori/trici dipendenti

Tipologia contrattuale	Soci dipendenti			Soci dipendenti ex L.381/91			Dipendenti non soci			Dipendenti non soci ex L.381/91		
	N	VALORE MAX	VALORE MIN	N	VALORE MAX	VALORE MIN	N	VALORE MAX	VALORE MIN	N	VALORE MAX	VALORE MIN
Dip. a Tempo Indeterminato	46	2.057,99	365,45	20	2.515,09	521,5	3	1.165,15	485,48	2	771,72	647,31
Dip. a Tempo Determinato	0	-	-	0	-	-	19	1.173,02	485,48	16	975,58	453,54
Lavoro a chiamata	0	-	-	0	-	-					-	-
Distacchi temporanei	-	-	-	-	-	-					-	-
Totale	46			20			22			18		

NOTA: Le persone in distacco temporaneo percepiscono lo stipendio dalle cooperative sociali distaccanti (Reset e CLU F. Basaglia).

Si precisa che 3 dipendenti a tempo indeterminato alla data del 31/12/2012 avevano presentato la loro domanda di ammissione a socio nel mese di dicembre. Tutte queste domande sono state accolte in data 24/01/2013.

Tab. 13: Parametri retribuzioni lorde lavoratori/trici parasubordinati

Tipologia contrattuale	Lavoratori/trici parasubordinati		
	N	VALORE MAX	VALORE MIN
Co.co.pro.	1	2.100,00	
Totale	1	2.100,00	

La seguente tabella evidenzia il numero delle donne e delle persone inserite ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 381/1991 e s.m. e i. sul totale dei lavoratori, con dettaglio per ciascuna tipologia di contratto di lavoro e indicazione delle ore prestate.

Tab. 14: Ore lavorate

Tipologia contrattuale	Donne		Persone ex L.381/91		Totale lavoratori	
	N	ORE LAVORATE	N	ORE LAVORATE	N	ORE LAVORATE
Dip. a Tempo Indeterminato	37	36162	24	22800	72	68604
Dip. a Tempo Determinato	18	17736	15	13920	34	34296
Lavoro a chiamata		-		-		
Totale	55	53898	39	36720	106	102900

NOTE: Non sono state considerate le ore lavorate dalle due persone in distacco temporaneo

Per quanto riguarda altri elementi del trattamento economico-retributivo, nel 2012:

- sono state corrisposte integrazioni salariali a beneficio di 11 persone, per un totale di 13.758,71 euro;
- sono stati erogati n. 23 premi di produttività per un totale lordo di 8.810 euro;
- sono stati erogati 3 premi per tutoring aziendale verso persone diversamente abili per un costo aziendale annuo di 3.000 euro
- è stata corrisposta un'indennità di direzione pari a 232,41 euro lordi mensili, per un totale di 3.021,33 euro annui.
- sono state corrisposti rimborsi per 44 missioni a beneficio di 7 dipendenti per un totale di 8.110,00 euro
- sono stati erogati 208 rimborsi per spese a piè di lista per un totale di 8.754,92 euro

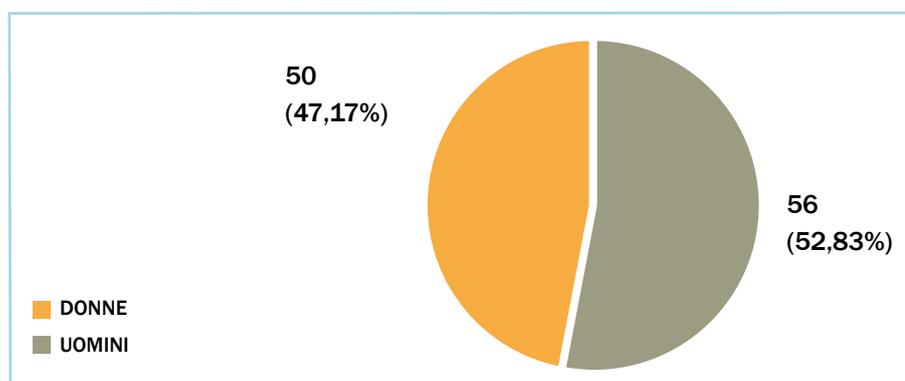
Nel 2012 non si è registrato alcun contenzioso sindacale. Per quanto riguarda i rapporti con le organizzazioni sindacali, 4 lavoratori/lavoratrici della cooperativa risultano iscritti alla CGIL.

Pari opportunità

La Cooperativa si impegna a favorire l'integrazione lavorativa delle donne, attraverso una politica di pari opportunità che non penalizzi la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare. Le azioni di conciliazione sono favorite, infatti, ove possibile dalla:

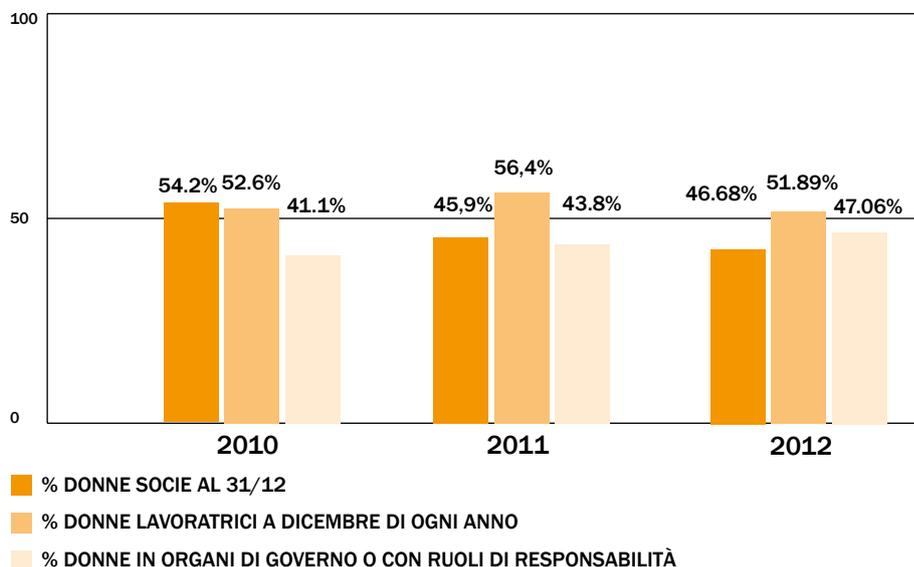
- possibilità di concordare orari flessibili, mirati alle esigenze delle Socie
- concessione dell' aspettativa non retribuita alle Socie che ne fanno richiesta una volta esauriti i periodi di astensione per maternità previsti dalla legge

Fig. 10: Evidenza di genere



La presenza femminile in cooperativa è rimasta sostanzialmente in equilibrio nell'ultimo triennio. È importante rilevare il costante aumento della presenza femminile in tutti gli organi direzionali e gestionali della cooperativa.

Fig. 11: Presenza femminile



Anche nel 2012 la presenza di lavoratori stranieri risulta limitata a poche unità: si contano 3 soci lavoratori, 1 socia lavoratrice e 2 lavoratori non soci.

Formazione e qualificazione

Nel corso dell'ultimo quadriennio La Collina ha posto un forte accento sulla qualificazione dell'offerta formativa, procedendo all'individuazione di enti affidabili con cui intraprendere percorsi di partenariato volti a definire un'offerta didattica mirata e trasversale ai vari settori dell'azienda. Parallelamente, la cooperativa ha ricercato opportune fonti di finanziamento per contenere i costi e ottimizzare le risorse dedicate alla formazione.

Il percorso ha condotto all'individuazione di alcuni partner, con i quali La Collina ha intrapreso strade diverse:

- **Synergica SRL:** sono stati progettati e realizzati corsi di aggiornamento per le figure previste dal D.Lgs. 81/2008 (datore di lavoro, dirigenti e preposti) e per il conseguimento di attestati di addetto/a al primo soccorso e antincendio di livello elevato. Il rappresentante di Synergica, dott. Michele Cannata, riveste dal 2012 il ruolo di responsabile esterno della sicurezza per la cooperativa.
- **IRES FVG:** con l'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali si è deciso di intraprendere un percorso più organico, concernente la progettazione di percorsi formativi, l'attività consulenziale, la progettazione e la realizzazione di progetti a valere sul Fondo Sociale Europeo, nonché l'attivazione di work experience e di tirocini formativi. Nel 2012 siamo riusciti a:
 - realizzare il nuovo piano formativo FORMI attraverso finanziamenti Foncoop. Il piano complesso, interaziendale e trasversale a tutte le funzioni aziendali, è stato rivolto in particolare alla crescita del Consiglio di Amministrazione, della tecnostuttura e dei capi settore;
 - utilizzare le risorse del Fondo Turismo per la progettazione e la realizzazione di 4 percorsi formativi utili allo sviluppo delle competenze del personale impegnato nei Servizi in ambito culturale;

- realizzare un percorso formativo rivolto a uomini e donne disoccupate afferenti ai c.d. “fenomeni di nuova povertà”, finanziato dal Programma specifico 31 del PPO FSE 2011. Il corso “Tecniche di gestione dei servizi culturali” ha coinvolto 15 persone per un totale di 500 ore di formazione distribuite tra formazione d’aula (360 ore) e stage in azienda (140).
- **Università degli Studi di Trieste:** con l’Ateneo giuliano si è deciso di intraprendere percorsi formativi altamente qualificati, con particolare riguardo ai servizi bibliotecari. Nel corso del 2012 i nostri operatori hanno partecipato a 2 percorsi formativi a carattere bibliografico: “L’applicazione del Nuovo Soggettario in SOL” e “La Classificazione Decimale Dewey 22. edizione”.
- **ENAIIP Trieste:** all’inizio del 2012 è stata presentata una richiesta di contributo a valere sulla L.R. 236/93 (DGR 2803 del 1/08/2011 – BUR 32 del 10/08/2011) per l’avvio di 7 progetti formativi della durata media di 24 ore. Il progetto, non finanziato per esaurimento delle risorse, avrebbe potuto coinvolgere circa 50 lavoratrici/tori della cooperativa sulle tematiche dell’inserimento lavorativo delle persone in stato di difficoltà. La progettazione del corso è stata curata dalla Direzione dell’ENAIIP e di La Collina insieme ad alcuni referenti del Dipartimento di Salute mentale di Trieste.
- **ARCHE’ – ASSOCIAZIONE FORMAZIONE EDUCATORI:** nel dicembre 2012 è iniziata una collaborazione con Archè per la progettazione di due percorsi formativi dal titolo “Tecniche di tutoring dell’inserimento lavorativo” a valere sul programma di contribuzione 23 PPO 2012. I percorsi formativi della durata di 24 ore cadauno coinvolgeranno circa 50 lavoratrici/tori della cooperazione sociale di tipo B dell’area giuliana.
- **WORKOPP SPA:** all’inizio del 2013 è stata intrapresa una collaborazione per definire una serie di progetti formativi (anche attraverso attività di *coaching* individuale) volti al sostegno dell’attività di riorganizzazione aziendale. Workopp SPA fa parte di una rete di società attive dal 1990 nell’ambito dei servizi formativi, di crescita delle risorse umane, di consulenza gestionale e organizzativa per le imprese.
- **INFORCOOP:** con l’intento di utilizzare un ente formativo interno al sistema cooperativo e ai nostri organismi di rappresentanza e di poter impiegare con più efficacia le risorse destinate alla formazione, all’inizio del 2013 è stata intrapresa una collaborazione con Inforcoop finalizzata alla presentazione di un piano formativo interaziendale complesso. Il piano, che coinvolge La Collina, le cooperative partecipate Reset e Il Posto delle Fragole e la cooperativa sociale di tipo B Co.a.La, operante nei servizi culturali, prevederà 14 percorsi formativi che coinvolgeranno 163 persone per un totale di 3.472 ore di formazione complessive. **Inforcoop è l’Istituto Nazionale di Formazione della Lega delle Cooperative e Mutue**, associa gli enti e le agenzie formative di emanazione Legacoop operanti nelle varie regioni italiane, alcune importanti società di ricerca e consulenza del sistema Legacoop e Workopp S.p.A. - Agenzia per il Lavoro. Inforcoop promuove iniziative e progetti a sostegno dello sviluppo delle piccole e medie imprese.

Nel corso del 2012 sono stati realizzati complessivamente 22 percorsi formativi a cui hanno partecipato 167 persone, per un totale di 11.715 ore di attività. La formazione rivolta al personale dipendente della cooperativa ha coinvolto 152 lavoratori, per un totale di 21 percorsi formativi pari a 4.215 ore complessive, mentre quella rivolta a persone disoccupate iscritte allo Sportello del Lavoro della Provincia di Trieste ha coinvolto 15 persone, per un totale di 7.500 ore di attività erogate.

1 Corso per il conseguimento del patentino antincendio di livello elevato edizione 2	Il corso ha coinvolto 6 lavoratrici/tori afferenti al settore dei servizi museali. Durata 16 ore. Obiettivi: gestione in sicurezza delle emergenze; acquisizione del patentino antincendio di livello elevato.
2 Amministrare e gestire l'impresa sociale (2011-2012)	Il corso ha coinvolto 8 lavoratrici/tori provenienti dall'area direttiva (Responsabile risorse umane e Responsabili di settore) e dal Consiglio di Amministrazione. Durata: 50 ore. Obiettivi: predisporre programmi operativi di sviluppo strategico; predisporre progetti e offerte per la partecipazione a gare d'appalto pubbliche e di preventivi per soggetti privati; gestire le risorse umane.
3 Coordinare un settore produttivo (2011-2012)	Il corso ha coinvolto 8 lavoratrici/tori provenienti dall'area direttiva (Responsabile risorse umane e Responsabili di settore) e dal Consiglio di Amministrazione. Durata: 30 ore. Obiettivi: Garantire il regolare svolgimento del servizio; gestire il rapporto con il committente e con gli utenti finali; predisporre il budget di settore; effettuare il controllo di gestione del proprio settore.
4 Comunicare in maniera efficace (2011-2012)	Il corso ha coinvolto 9 lavoratrici/tori afferenti al settore museale. Durata: 20 ore Obiettivi: conoscere le principali funzioni della comunicazione; fronteggiare le situazioni di emergenza/pericolo (atteggiamento emotivo e mentale); gestire le proprie emozioni a fronte di situazioni critiche; comunicare in maniera assertiva.
5 Utilizzare gli strumenti di MS office per facilitare il lavoro d'ufficio	Il corso ha coinvolto 11 lavoratori/trici afferenti a vari settori della cooperativa (segreteria e amministrazione, creatività e didattica, servizi amministrativi e museali). Durata: 40 ore. Obiettivi: fornire la formazione propedeutica al conseguimento della patente ECDL attraverso la conoscenza di programmi di elaborazione testi, fogli elettronici (formule e funzioni, formule di collegamento tra i fogli) e database (utilizzo delle query, maschere, report).
6 Gestire correttamente i dati in ambito sanitario	Il corso ha coinvolto 12 lavoratrici afferenti all'Area dei servizi amministrativi in ambito sanitario (Pineta del corso SPA – Casa di Cura e A.S.S. n. 1 Triestina). Durata: 20 ore. Obiettivi: Fornire competenze in tema di riferimenti normativi; sanzioni per l'inosservanza; trattamento dei dati personali e sensibili (personale preposto, censimento e notifica, trattamento dati in ambito sanitario; informativa e consenso del trattamento dei dati personali e sensibili: diritti dell'Interessato).
7 Catalogazione e valorizzazione turistica dei beni culturali (2011-2012)	Il corso ha coinvolto 6 lavoratrici/tori provenienti dall'Area dei servizi culturali. Durata 60 ore. Obiettivi: fornire i rudimenti della catalogazione descrittiva delle monografie a stampa in un'unità in SBN Libro moderno gestita con il software SOL Sebina Open Library. A conclusione del corso teorico-pratico si è svolto uno stage individuale di catalogazione della durata di 32 ore complessive presso il Servizio bibliotecario urbano del Comune di Trieste.

8	Progetto RELI	Il corso ha coinvolto 8 lavoratrici/tori dell'Area Direttiva e del Consiglio di Amministrazione. Alle 3 giornate di formazione della durata complessiva di 24 ore sono stati invitati tutti i referenti di strutture ed enti impegnati nei processi di inserimento lavorativo di persone in stato di difficoltà (cooperative sociali, associazioni di volontariato, associazioni di famigliari, S.I.L. del Comune di Trieste, Sportello del lavoro e collocamento mirato della Provincia di Trieste, U.E.P.E., Dipartimento delle dipendenze da sostanze legali e illegali, Dipartimento di salute mentale, Distretti sanitari).
9	La norma ISO 9001:2008. Introduzione ai sistemi di gestione della qualità	Il corso ha coinvolto 2 dirigenti della cooperativa. Durata 8 ore. Obiettivo: fornire gli elementi introduttivi dei sistemi di gestione della qualità ai sensi della normativa ISO 9001:2008. Organizzazione: Synergica SRL.
10	Formazione specifica lavoratori per aziende a basso rischio (4 edizioni)	I 4 progetti di formazione aziendali organizzati in collaborazione con la Synergica SRL hanno coinvolto 152 lavoratori/trici della cooperativa. Durata 4 ore. Obiettivo: fornire a tutte le lavoratrici e lavoratori di la Collina la formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008.
11	Formazione generale per i lavoratori di tutti i settori in materia di sicurezza (4 edizioni)	I 4 progetti di formazione aziendali organizzati in collaborazione con la Synergica SRL hanno coinvolto 152 lavoratori/trici della cooperativa. Durata 4 ore. Obiettivo: fornire a tutte le lavoratrici e lavoratori di la Collina la formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008.
12	Formazione in tema di sicurezza per la qualifica di Dirigente	Il corso ha coinvolto 9 lavoratrici/tori con ruoli apicali all'interno dell'organizzazione (Direttore generale, Responsabili di Area e Responsabili di Settore). Durata 24 ore. Obiettivo: fornire la formazione necessaria a rivestire all'interno dell'organizzazione il ruolo di Dirigente ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 - Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.
13	Lavoro terapeutico ed inserimento lavorativo	Il corso organizzato dal Dipartimento di Salute mentale di Trieste ha coinvolto la Responsabile degli inserimenti lavorativi della cooperativa. Durata: 8 ore. Obiettivo: aggiornare gli operatori attivi nell'inserimento lavorativo delle persone provenienti dall'area dello svantaggio con particolare riferimento alle persone portatrici di disagio psichico.
14	Gestione software "Cupweb"	Il percorso formativo è stato organizzato con la collaborazione di A.S.S. n. 1 triestina ed ha coinvolto 10 operatrici/tori impiegati presso i servizi amministrativi in ambito sanitario. Durata 7 ore. Obiettivo: conoscere il nuovo software di gestione dell'attività di CUP di A.S.S. n.1 triestina.

<p>15 Nuove procedure sulla privacy di A.S.S. n. 1 triestina</p>	<p>Il percorso formativo è stato organizzato con la collaborazione di A.S.S. n. 1 triestina ed ha coinvolto 9 operatrici/tori impiegati presso i servizi amministrativi in ambito sanitario. Durata 2 ore. Obiettivo: conoscere le nuove procedure per la gestione della privacy in uso presso l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 triestina.</p>
<p>16 Nuovi strumenti di descrizione archivistica</p>	<p>Il percorso formativo organizzato dall'ANAI - Sezione FVG ha coinvolto un operatore del servizio di digitalizzazione documentale. Durata: 40 ore comprensive di esercitazioni pratiche. Obiettivo: approfondimento sul funzionamento dei principali software di conversione digitale (Arianna, Sinapsi, Archimista e Ica).</p>
<p>17 Convegno "International Archival Day"</p>	<p>Il convegno internazionale organizzato dallo IIAS (<i>International Institute for Archival Science of Trieste and Maribor</i>) ha visto la partecipazione di due archivisti della cooperativa. Durata 16 ore. Obiettivi: analisi delle nuove realtà archivistiche dell'Est Europa e dei nuovi modelli organizzativi.</p>
<p>18 Avviamento ai servizi di prestito automatizzato, distribuzione e riordino presso le biblioteche del sistema Bibliotecario Urbano (SBU)</p>	<p>L'attività di coaching individuale gestita dalla dott.ssa Patrizia Bevilacqua ha ulteriormente qualificato la formazione dei dipendenti inseriti nei servizi bibliotecari nell'anno 2012. Durata 101 ore complessive. Obiettivi: inserimento lavorativo.</p>
<p>19 Avviamento al servizio di catalogazione in SBN</p>	<p>Il percorso formativo, tenuto presso la Biblioteca Hortis del Sistema Bibliotecario Urbano del Comune di Trieste, ha coinvolto 7 lavoratrici/tori impegnati nei Servizi bibliotecari. Durata 36 ore. Obiettivo: applicazione delle competenze teoriche acquisite nel corso IRES 2011 (64 ore); avviamento all'operatività.</p>
<p>20 Applicazione del Nuovo Soggettario in SOL (Sebina Open Library)</p>	<p>Il percorso formativo organizzato dall'Università degli studi di Trieste ha coinvolto 6 lavoratrici/tori impegnati nei Servizi bibliotecari. Durata 12 ore. Obiettivo: introduzione alla soggettazione: fonti e strumenti; il Thesaurus del Nuovo Soggettario BNCF; soggettare con il sw SOL Sebina OpenLibrary: casi concreti.</p>
<p>21 La Classificazione Decimale Dewey (CDD 22. ed.)</p>	<p>Il percorso formativo organizzato dall'Università degli studi di Trieste ha coinvolto 2 lavoratrici/tori impegnati nei Servizi bibliotecari. Durata 13 ore (incluso test finale). Obiettivo: introduzione alla CDD, con esercitazioni ed esempi.</p>

22 **Tecniche di gestione dei servizi culturali**

Percorso formativo finanziato dal Programma Specifico 31 del PPO FSE 2011, che ha coinvolto 15 lavoratrici/tori disoccupati iscritti allo Sportello del lavoro della Provincia di Trieste. Durata complessiva: 500 ore (360 d'aula e 140 ore di stage). Obiettivi: formare una figura professionale capace di inserirsi in vari ambiti attinenti alla gestione dei beni e del patrimonio culturale (musei, sale espositive, biblioteche e archivi), onde:

- gestire l'accoglienza, la custodia, la sicurezza di persone, opere e strutture collaborando con le diverse istituzioni preposte al controllo e al monitoraggio della qualità dei servizi erogati;
 - fornire i servizi di accoglienza e prima informazione agli utenti; gestire biglietterie e bookshop utilizzando casse informatizzate;
 - promuovere le attività culturali comunicando in maniera efficace;
 - conoscere la struttura, i servizi e l'organizzazione delle biblioteche pubbliche; gestire il servizio di orientamento e primo reference; gestire il prestito informatizzato del posseduto delle biblioteche.
-

I percorsi formativi sono stati in parte co-finanziati mediante apposite richieste di contributo:

- per il piano formativo complesso FORMI – FORMazione a Misura d'Impresa sociale (corsi di formazione n. 2 – 3 - 4 – 5 - 7), codice piano R10A140176, presentato in data 24 marzo 2011 a valere sull'Avviso n. 14 del 1 dicembre 2010 del Fondo di Rotazione Fon.Coop e approvato dal Consiglio di amministrazione Fon.Coop in data 27 luglio 2011 è stato ottenuto un contributo pari a 29.920 euro, di cui il 30% pari a 8.976 euro a carico della cooperativa;
- per il piano formativo relativo al Fondo Turismo comprendente 5 percorsi formativi sviluppati tra 2011 e 2012 (corso di formazione n. 7) è stato ottenuto un contributo pari a 30.960 euro, di cui il 30% pari a 9.288 euro a carico della cooperativa;
- tutti gli altri percorsi formativi - ad eccezione dei corsi per persone disoccupate finanziati dal Fondo Sociale Europeo (corso di formazione n. 22) – sono stati finanziati con risorse interne.

Per l'anno 2012 l'investimento della cooperativa nella formazione, al netto del costo del lavoro dei partecipanti, è stato pari a 28.500 euro.

Per il 2013, attraverso la collaborazione con Inforcoop e Workopp SPA, è stato progettato un piano formativo complesso interaziendale a valere sul Piano di finanziamento Foncoop Avviso 20 e 21. Il piano formativo che coinvolgerà dirigenti e lavoratori delle cooperative sociali La Collina, Il Posto delle Fragole, Coala e Reset prevede la realizzazione di 13 percorsi formativi e di attività di coaching individuale attraverso l'erogazione di voucher formativi.

I progetti formativi riguarderanno:

1	Il ruolo del capo area e del capo settore	Il corso coinvolgerà 8 capi area e capi settore delle cooperative sociali la Collina, CoaLa e Reset. Durata: 24 ore + 4 ore di <i>project work</i> .
2	Il coordinamento dei servizi	Il corso coinvolgerà 18 capi area e capi settore delle cooperative sociali la Collina, CoaLa e Reset. Durata: 30 ore + 4 ore di <i>project work</i> .
3	Gestire le emergenze in strutture culturali complesse	Il corso coinvolgerà 13 lavoratori/trici dei servizi museali gestiti dalle cooperative sociali La Collina e CoaLa. Durata: 8 ore.
4	Gestire il cambiamento organizzativo	Il corso coinvolgerà 9 tra dirigenti, capi area e capi settore. Durata: 24 ore delle cooperative sociali La Collina e Reset
5	Orientamento strategico di impresa	Il corso coinvolgerà 9 tra dirigenti, capi area e capi settore. Durata: 24 ore delle cooperative sociali La Collina e Reset. Durata: 8 ore
6	Comunicazione efficace	Il corso coinvolgerà 13 operatori/trici impegnati nei servizi di front-office e di relazione con il pubblico delle cooperative sociali La Collina, Reset e CoaLa. Durata: 24 ore + 4 ore di <i>project work</i> .
7	Gestione servizio di cassa accettazione amministrativa e servizio prelievi	Il corso coinvolgerà 13 operatori/trici impegnati nei servizi di accettazione in ambito sanitario della cooperativa sociale La Collina . Durata: 12 ore
8	Il modello 231/01	L'attività formativa e consulenziale rivolta a 3 dirigenti di La Collina verrà gestita attraverso percorsi formativi individuali della durata di 40 ore a persona.
9	Bilancio di competenze per l'analisi del potenziale individuale	L'analisi coinvolgerà 15 operatori/trici (non ruoli apicali) delle cooperative sociali La Collina, Reset e CoaLa. Durata: 20 ore (8 frontali e 12 di preparazione analisi)
10	Lingua inglese livello base	Il corso coinvolgerà 8 lavoratori/trici dell'area servizi culturali delle cooperative sociali La Collina e CoaLa. Durata: 80 ore
11	Lingua inglese livello avanzato	Il corso coinvolgerà 8 lavoratori/trici dell'area servizi culturali delle cooperative sociali La Collina e CoaLa. Durata: 80 ore
12	Antincendio di livello medio	Il corso coinvolgerà 20 operatori/trici delle cooperative sociali La Collina, Reset e CoaLa. Durata: 12 ore
13	Primo soccorso	Il corso coinvolgerà 20 operatori/trici delle cooperative sociali La Collina, Reset e CoaLa. Durata: 12 ore
14	Tecniche di tutoring dell'inserimento lavorativo (3 edizioni)	Il corso coinvolgerà 54 lavoratori/trici di cooperative sociali di tipo b del territorio. Durata: 24 ore

Sempre nel 2013, in collaborazione con l'ente formativo Arché sono stati progettati e finanziati 3 percorsi dal titolo "Tecniche di tutoring dell'inserimento lavorativo". L'attività formativa coinvolgerà un minimo di 54 lavoratori di cooperative sociali di tipo B del territorio, di cui il 75% provenienti da La Collina e dalle sue partecipate, per un totale di 1.296 ore di formazione erogata.

Sicurezza sul lavoro

Al termine del 2011 è stato avviato un intenso processo di riorganizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione interno alla cooperativa. Nel corso del 2012 si è deciso di affidare il ruolo di medico competente alla dott.ssa Rossella Padovese e di nominare il dott. Michele Cannata quale nuovo Responsabile del Servizio Prevenzione e protezione (RSPP) della cooperativa. L'Assemblea dei soci di La Collina ha nominato la socia Lara Lussi Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Successivamente alla formalizzazione delle nuove nomine, si è proceduto all'analisi di tutta la documentazione in materia di sicurezza, organizzando le azioni necessarie all'aggiornamento della stessa come previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Nel corso del 2012 le azioni specifiche attuate nell'ambito della Salute e Sicurezza sono così suddivise:

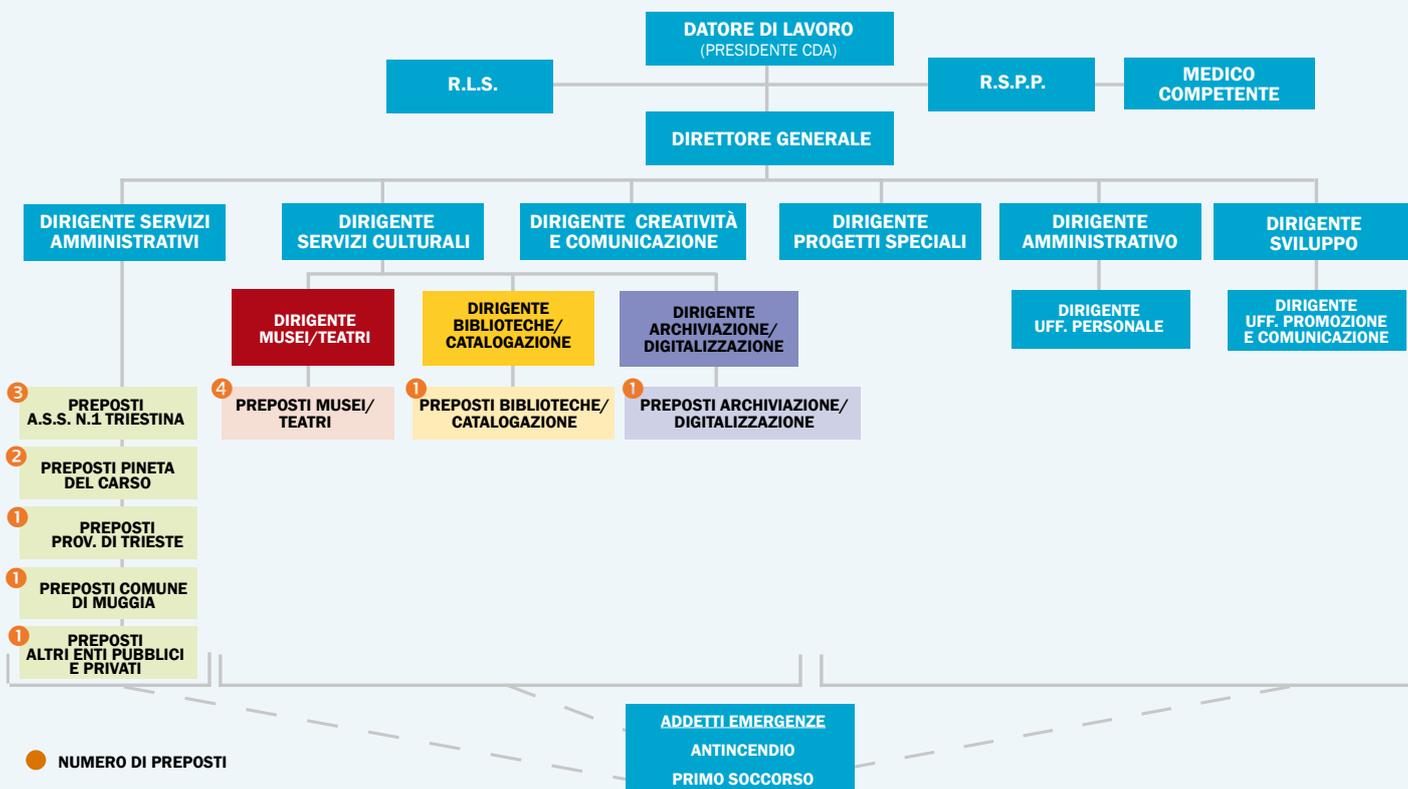
Tab. 15: Azioni Servizio Prevenzione e Protezione

Salute e Sicurezza	2012
Numero visite mediche preventive e periodiche	53
Numero sopralluoghi effettuati dal Medico Competente e/o RSPP	22
Corso formazione Dirigenti - n. soci coinvolti	9
Corso di formazione specifica lavoratori per aziende a basso rischio - n. lavoratori coinvolti	152
Corso di formazione generale per i lavoratori di tutti i settori in materia di sicurezza - n. soci coinvolti	152
Corso di formazione antincendio rischio elevato - n. soci coinvolti	6
Riunioni del servizio di Prevenzione e Protezione	1

Nel corso del 2012 la Collina ha erogato 1.528 ore di formazione sulla sicurezza a un totale di 167 dipendenti.

L'attenzione alla Sicurezza è testimoniata dal bassissimo numero di infortuni che dal 1988 al 2012 sono stati soltanto 6.

Fig.12: Organigramma interno per la sicurezza nei luoghi di lavoro



4.4 STAKEHOLDERS RISORSE UMANE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Politiche e metodologie di inserimento lavorativo

L'inserimento lavorativo – pratica fondativa delle cooperative sociali di tipo b – rappresenta per La Collina, terreno di continuo confronto, discussione, ripensamento. La rapida evoluzione delle variabili del contesto socio-economico e l'insorgenza di nuove e diffuse forme di disagio associate alla preoccupante ritirata del welfare obbligano ad intraprendere percorsi innovativi. La volontà è di ri-attualizzare e ri-affermare valori e pratiche consolidate ma secondo una diversa *geografia* delle risorse in campo e approcci attenti a nuove istanze di salute ed inclusione.

Trieste – dalla riforma basagliana in poi – ha storicamente rappresentato il laboratorio d'avanguardia delle politiche territoriali di welfare orientate all'inclusione attiva dei soggetti sino ad allora espulsi dal contratto sociale. In questo *welfare mix*, la cooperazione sociale di inserimento lavorativo ha reso possibile la coesistenza tra la mission dell'inclusione socio-lavorativa dei più deboli e l'obiettivo della produzione imprenditoriale di valore aggiunto in termini economici, sociali, culturali, a beneficio della collettività tutta.

Nell'attuale scenario di crisi, anche questo segmento economico del paese è chiamato a “resistere” alle dinamiche di estromissione dal mercato (soprattutto quello dei pubblici appalti) sempre più governato da logiche competitive basate sulla contrazione dei costi. La cooperazione sociale è ancora oggi impresa a valore aggiunto per il territorio, necessità di un rinnovato riconoscimento da parte della collettività e delle istituzioni pubbliche, di una crescente visibilità e, non da ultimo, di perseverare nello sforzo costante di raggiungere gli standard di qualificazione di qualsiasi organizzazione d'impresa. Impresa – dunque – ma sui generis. Da qui nasce il bisogno di conferire ruolo, visibilità e dignità metodologica alla pratica centrale della cooperazione sociale di tipo b, l'inserimento lavorativo attraverso l'affiancamento, il supporto, il tutoring di mestiere.

L'obiettivo primario resta quello di sostenere ed accompagnare i lavoratori svantaggiati lungo un percorso di ri-attivazione di abilità personali, acquisizione di competenze professionali, conseguimento di autonomie della sfera vita-lavoro, con inevitabili ricadute in termini di ampliamento della rete di opportunità socio-economico-culturali, declinabili nella loro accezione plurima di:

- maggiore esigibilità e maggiore accesso ai diritti di cittadinanza,
- ri-posizionamento all'interno del contratto sociale e conseguente ri-appropriazione della titolarità di prerogative e di doveri favorenti l'emancipazione,
- ri-attivazione di interessi e relazioni.

La qualità, l'efficacia e la tenuta dei percorsi di inserimento lavorativo dipende da un interessante e complesso mix di fattori che va oltre le esperienze/competenze professionali e l'“intelligenza emotiva” dei singoli lavoratori designati quali tutor. L'elemento fondativo e strategico delle pratiche di inclusione è l'intensità con la quale l'organizzazione aziendale – tutta – è attraversata, articolata e, di conseguenza, orientata all'inserimento lavorativo. Nelle esperienze più virtuose, infatti, il tutor non è regista e solitario promotore dei percorsi ma espressione operativa di una cultura e di un approccio aziendale caratterizzati da:

- politica diffusa dell'incremento e della massimizzazione delle opportunità di benessere per i soggetti afferenti alla compagine socio-lavorativa;
- attenzione ai bisogni del singolo e personalizzazione dei percorsi;
- sinergia e serrata interlocuzione con il sistema territoriale dei servizi pubblici preposti all'attivazione dei percorsi ed alla presa in carico delle situazioni di disagio;
- sviluppo di metodologie e valorizzazione di prassi centrate su una visione globale dello “stato di salute”;

- capacità, a partire dal radicamento nel tessuto socio-economico territoriale, di *intra-prendere* azioni di sviluppo locale orientate alla creazione di valore aggiunto sociale (risposte ai bisogni delle comunità territoriali e/o alle istanze della cittadinanza) e di opportunità occupazionali.

A partire da questi presupposti, la cooperativa si è dotata di una serie di strumenti e metodologie finalizzate a far emergere tutte le potenzialità presenti nelle persone, anche e soprattutto a partire da condizioni di esclusione; elementi che possiamo sistematicamente riassumere in:

- percorsi formativi caratterizzati dalla parola d'ordine "IMPARARE FACENDO". L'attività della cooperativa in ambito formativo e di re-inserimento lavorativo viene svolta durante tutto l'orario di presenza del/della borsista, quantificabile, a seconda dell'ente erogatore, tra le 20 (Dipartimento di Salute Mentale e Dipartimento delle Dipendenze) e le 38 (Sportello del Lavoro e Collocamento mirato della Provincia di Trieste) ore settimanali. Il percorso è volto a garantire non solo la formazione ad una mansione, ma anche la trasmissione delle conoscenze relative all'organizzazione dell'impresa e del lavoro;
- l'**affiancamento**: le persone provenienti dall'area del disagio vengono accompagnate nei percorsi formativi da altri lavoratori già esperti, con la supervisione dei responsabili del settore produttivo.
- l'utilizzo delle **borse formazione al lavoro** erogate da diversi enti pubblici, quale valido strumento di sostegno al passaggio dal periodo d'inattività alla ri-acquisizione di competenze e abilità professionali. Va sottolineato che questo strumento viene ritenuto valido soltanto se ha una durata circoscritta e finalizzata all'assunzione;
- uno **stretto rapporto** fra l'impresa e gli enti pubblici preposti all'attivazione di percorsi di salute. È infatti nostra convinzione che anche un qualificatissimo addestramento, qualora non tenga conto della complessità delle problematiche che una persona può attraversare, non può dare un risultato soddisfacente. Naturalmente un'impresa, anche se cooperativa mutualistica, non può sopperire a tutte le istanze di carattere sociale e sociosanitario, cui del resto gli enti pubblici sono istituzionalmente chiamati a rispondere. Il referente dell'impresa e il referente dell'ente mantengono un rapporto costante, al fine di affrontare tempestivamente i problemi che possono determinarsi nel percorso formativo, ed al fine di una costante verifica del percorso stesso;
- la **piccola dimensione** dei gruppi di lavoro. Nella formazione al lavoro va privilegiato il piccolo gruppo, che favorisce la conoscenza reciproca, l'instaurarsi di rapporti e di relazioni con i colleghi, il senso di appartenenza;
- lo strumento **cooperativa sociale**, quale contesto potenzialmente adatto alla partecipazione alla vita attiva ed all'assunzione del rischio dell'impresa, che in molti casi si è dimostrato un importante acceleratore di motivazione e di senso;
- la cultura e la pratica della **formazione permanente**. La qualità e l'innovazione nella progettazione dei percorsi formativi collettivi ed individuali rappresentano la dimostrazione tangibile di come "la volontà per il miglioramento" sia un fatto costitutivo della cultura aziendale dimostrandosi un valido strumento per innescare processi dinamici, che aiutano a superare lo stigma e la staticità di ruoli;
- stretta collaborazione con gli **enti di formazione**, al fine di utilizzare le risorse nazionali ed europee preposte alla qualificazione dei soggetti deboli, avendo sempre attenzione a che la formazione non sia fine a se stessa ma indirizzata ad un effettivo inserimento lavorativo.

Procedure specifiche utilizzate da La Collina

A partire dall'anno 2001 cooperativa sociale la Collina ha costruito un vero e proprio percorso di inserimento lavorativo, nel tentativo di mettere a punto un sistema di procedure specifiche. Il percorso, tuttora in uso, può essere suddiviso in quattro fasi fondamentali:

- **attività di ricerca:** La Collina con una cadenza minima trimestrale entra in contatto con i referenti istituzionali per l'erogazione di Borse di Formazione al lavoro (Dipartimento di Salute Mentale, Comune, Provincia, Dipartimento delle Dipendenze, Ufficio di Esecuzione Penale Esterna) presenti sul territorio, al fine di presentare le possibilità interne per un eventuale inserimento in cooperativa di persone provenienti dall'area dello svantaggio. Tendenzialmente si cerca di rispettare la regola "1 a 3" e quindi di non superare nei vari settori di intervento la presenza di più di una persona inserita in borsa lavoro ogni 3 operatori;
- **selezione:** dopo aver monitorato l'offerta ed essere entrati in contatto con tutti i referenti, la cooperativa attiva una vera e propria selezione. Il fine è quello di scegliere persone che siano in grado di essere assunte in tempi ragionevoli, tentando quindi di non dare false aspettative alla persona ed al contempo di finalizzare al meglio le risorse disponibili. Durante la selezione vengono prese in esame l'età della persona, la tipologia di svantaggio, la formazione personale, le attitudini e le aspirazioni. La selezione viene effettuata rapportando tali elementi con l'alta specializzazione e qualità dei servizi offerti dalla cooperativa;
- **progettazione percorso di inserimento:** dopo aver selezionato la persona da inserire, viene preparato un progetto individuale di inserimento lavorativo, che vede la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti (utente, ente di provenienza e cooperativa sociale) nel rispetto reciproco degli ambiti di intervento (sociale, sanitario e formativo). Il progetto deve tener conto delle disponibilità della cooperativa (in termini di appalti e di personale impiegato nel servizio di riferimento) e della persona. L'inserimento si conclude con la sottoscrizione di un contratto di Borsa di Formazione al Lavoro e l'individuazione da parte della cooperativa di un responsabile/formatore del progetto di inserimento lavorativo. In alcuni casi si bypassa la fase di Borsa Formazione al Lavoro, tentando un inserimento immediato nella struttura cooperativa;
- **monitoraggio:** con cadenza mensile, e comunque ogniqualvolta lo stato di salute della persona lo renda necessario, vengono organizzati incontri tra tutte le parti coinvolte, al fine di monitorare costantemente l'evoluzione del progetto di inserimento, in stretta collaborazione con l'ente erogatore.

Qualifica del personale incaricato del sostegno e dell'assistenza agli inserimenti lavorativi

La struttura organizzativa della cooperativa individua nella figura del Responsabile degli inserimenti lavorativi la persona incaricata del sostegno e dell'assistenza agli inserimenti lavorativi, ruolo attualmente ricoperto dalla socia Lara Lussi. La Responsabile collabora attivamente con il Responsabile dell'Ufficio Personale e i Responsabili di Area nella gestione delle fasi di ricerca, selezione, progettazione del percorso di inserimento e monitoraggio intervenendo ogniqualvolta le condizioni di salute delle persone rendono necessario una tempestiva riorganizzazione del servizio, rapportandosi sia con i responsabili del cliente/committente, sia con gli enti coinvolti nell'inserimento lavorativo (Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento delle Dipendenze, Comune di Trieste), evitando così il verificarsi di eventuali disservizi. La capacità di intervento immediata, il monitoraggio quotidiano della qualità e del rispetto delle procedure, la continua attività di formazione sia teorica che "sul campo" consentono alla cooperativa di mantenere un elevato standard qualitativo, tanto nei percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo quanto nei servizi offerti.

Il risultato atteso è lo sviluppo e il potenziamento della capacità di instaurare relazioni positive ed efficaci con i beneficiari di percorsi di inserimento lavorativo, di contribuire al loro svolgimento focalizzando l'attenzione necessaria alla persona, interagendo adeguatamente con l'organizzazione dell'impresa di appartenenza e con i referenti dei servizi, facilitando, in ultima istanza, l'accesso al "**sistema delle opportunità**" rappresentato dalle risorse territoriali siano esse formali/istituzionali o informali.

Dall'anno della sua fondazione La Collina ha collaborato nella progettazione e realizza-

zione di percorsi di inclusione sociale con tutti gli enti erogatori di Borse di Formazione al Lavoro della provincia di Trieste e precisamente: Comune di Trieste Area Servizi Sociali e Sanitari S.I.L, Comune di Muggia, Provincia di Trieste (Ufficio provinciale per l'impiego e Collocamento Mirato), Azienda per i Servizi Sanitari n.1 triestina (Distretti sanitari 1, 2, 3 e 4), Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento delle Dipendenze da Sostanze Illegali e legali (Alcologia), Centro anti violenza (GOAP), Centro donna, Casa di accoglienza "Il Teresiano", Ufficio di Esecuzione Penale Esterna. Nel 2011 la cooperativa ha avviato delle collaborazioni anche con il Servizio Collocamento Mirato della Provincia di Gorizia e il Servizio Collocamento Mirato della Provincia di Udine. Nel 2012 inizia un'intensa collaborazione con l'Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna (UEPE) attraverso l'attivazione di progetti di "Attività Riparative Volontarie" e di tirocini formativi a favore di persone sottoposte a misure alternative alla detenzione.

Accordi con Enti pubblici e privati operanti nel settore degli interventi e dei servizi sociali

La Collina è accreditata con l'ASS n. 1 Triestina (Dipartimento di Salute Mentale e Dipartimento delle Dipendenze) per la progettazione, l'elaborazione e la realizzazione di percorsi di inclusione sociale rivolti all'inserimento e al reinserimento lavorativo di persone provenienti dall'area dello svantaggio.

In questo ambito, a partire dal 2006 la cooperativa ha progettato e concretizzato una serie di progetti "SiLavoro" in partnership con gli enti locali, il Dipartimento delle Dipendenze e il Dipartimento di Salute Mentale di Trieste.

La Collina è stata la prima cooperativa sociale in Regione a sottoscrivere con la Provincia di Trieste una convenzione per l'inserimento lavorativo di disabili iscritti alle liste speciali di collocamento, ai sensi dell'art. 12 della Legge 68/99: il testo elaborato dalla cooperativa nel 2004 rappresenta a tutt'oggi la convenzione quadro utilizzata dalla Provincia di Trieste.

Grazie alla partecipazione al Consorzio Per l'Impresa Sociale, La Collina è stata partner del Progetto Comunitario Equal-Impresa di Comunità, destinato all'incentivazione di progetti di microimprenditorialità nell'ambito delle aree-bersaglio del territorio triestino, in partnership con il Consorzio Interland, l'ATER di Trieste, il Comune e l'ASS n. 1 Triestina.

Nel 2008 è stata sottoscritta una convenzione con l'Istituto magistrale e Liceo pedagogico Carducci di Trieste, con l'obiettivo di far intraprendere agli studenti percorsi di tirocinio formativo all'interno della cooperativa. Nel 2009 La Collina ha ospitato due classi IV del Liceo pedagogico, con cui sono state progettate e realizzate attività formative nei servizi museali, bibliotecari, laboratoriali e amministrativi. L'attività formativa, realizzata in cicli della durata di 30 ore settimanali, ha coinvolto complessivamente 52 alunne/i.

Nel 2010 l'attività è proseguita attraverso l'inserimento lavorativo nei servizi museali di un ragazzo e di una ragazza che avevano partecipato agli stage. Il progetto sperimentale, vista l'età molto giovane degli allievi e la loro disabilità (in entrambi i casi un leggero autismo) ha impegnato la cooperativa nella progettazione e definizione di un vero e proprio percorso di vita, in collaborazione con il collocamento mirato della Provincia di Trieste (che ha avviato due progetti di tirocinio formativo), l'associazione sportiva Fuoricentro, gli insegnanti di sostegno e la Scuola di Musica 55.

Nel 2011 è stata sottoscritta una convenzione con l'Istituto Tecnico Galvani di Trieste per l'inserimento di studenti all'interno della cooperativa con percorsi di stage. Nel mese di marzo è stato inserito uno studente nel Settore creatività e didattica.

Nel corso del 2010 la Collina ha rafforzato ulteriormente la collaborazione con lo Sportello del lavoro e il Collocamento mirato della Provincia di Trieste e con l'Assessorato al lavoro della Regione FVG.

Nel corso dell'anno, tali enti hanno destinato importanti risorse per attivare misure di contrasto alla disoccupazione derivante dalla crisi del mercato del lavoro.

In particolare, gli Assessorati al lavoro della Provincia di Trieste e della Regione FVG hanno:

1. deliberato con D.P.R. d.d.28/05/2010 n. 116 il Regolamento sui requisiti delle iniziative di lavoro di pubblica utilità (LPU) a favore delle pubbliche amministrazioni. Le iniziative di lavoro di pubblica utilità sono state istituite per sostenere l'inserimento lavorativo di persone disoccupate prive di ammortizzatori sociali, assicurando in via temporanea un'occupazione;
2. sottoscritto con tutte le parti sociali la convenzione quadro ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 1 settembre 2003 n. 276 per l'inserimento in cooperativa di persone diversamente abili iscritte al collocamento mirato;
3. potenziato i contributi per l'assunzione di persone disoccupate rientranti nelle categorie normate dalla L.R. 20/2006;
4. promosso linee di contributo per favorire l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili che presentano particolari difficoltà di inserimento o di mantenimento del lavoro, attraverso azioni di collocamento mirato (ex L. 68/99). I contributi sono stati erogati a sostegno dei seguenti ambiti di intervento:
 - assunzioni e tutoraggio;
 - interventi logistico-strutturali quali: realizzazione e adeguamento del posto di lavoro e interventi finalizzati al telelavoro e alla rimozione delle barriere architettoniche e percettive;
 - progetti finalizzati ad agevolare e garantire l'accessibilità al posto di lavoro, la mobilità e gli spostamenti.
5. finanziato piani di formazione presentati da aziende che abbiano sottoscritto un impegno all'assunzione di almeno il 60% dei corsisti (LINEA 17 e LINEA 20);
6. avviato sperimentazioni relative a nuove tipologie di collaborazione tra ente pubblico e privato sociale, nell'ottica di aumentare le possibilità di occupazione di persone disabili. Utilizzando e talvolta integrando tutti gli strumenti contributivi e progettuali promossi dagli enti pubblici, La Collina ha attivato 4 percorsi di tirocinio formativo per persone iscritte al collocamento mirato e 4 work experience per disoccupati iscritti allo Sportello del Lavoro. Nel 2011 La Collina ha saputo:
 - incrementare ulteriormente il proprio fatturato grazie all'aggiudicazione di 9 progetti di lavori di pubblica utilità con l'Università degli studi di Trieste, la Provincia di Trieste, il Comune di Trieste, il Comune di Gorizia e il Comune di Muggia in qualità di capogruppo di un'Associazione Temporanea di Imprese con le cooperative sociali triestine Idea 45, Duemiladieci, Querciambiente, Confini e Cooperativa culturale Guarnerio di Udine. I bandi hanno dato opportunità lavorative a 25 persone disoccupate (di cui 13 disabili), oltre a 11 tutor interni.

Tab. 16: I progetti LPU de La Collina nel 2011

N	Ente	Progetto	Assunzioni	Importo Tot.
1	Università di Trieste	Museo Nazionale dell'Antartide	2	€ 38.026,97
2	Università di Trieste	Inventariazione beni bibliografici dell'Ateneo	6	€ 114.080,91
3	Comune di Trieste	Archivio generale	2	€ 46.820,71
4	Comune di Trieste	Concessioni edilizie	4	€ 95.051,58
5	Comune di Gorizia	Attività economiche, pianificazione urbanistica ed edilizia privata	3	€ 72.346,32
6	Comune di Muggia	Custodia e vigilanza	2	€ 43.890,10
7	Comune di Muggia	Archivio risorse umane	2	€ 43.890,10
8	Provincia di Trieste	Area organizzazione	2	€ 48.230,87
9	Provincia di Trieste	Inventariazione economato	2	€ 48.230,87
	Totale		25	€ 550.568,43

- sottoscrivere con Pineta del Carso SpA - Casa di Cura la prima convenzione tripartita ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 276/2003 ("Accordo per la sperimentazione di un modello finalizzato all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili che presentino particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario"). L'e-

sperienza, prima nel suo genere nella provincia di Trieste, consente alle aziende con l'obbligo di assumere persone diversamente abili, di assolvere a tale onere attraverso l'erogazione di commesse alla cooperazione sociale. La commessa di lavoro biennale (75.000 euro al netto dell'IVA) offre stabili opportunità lavorative a due persone disabili impegnate in un'attività di digitalizzazione di documenti sanitari. Il progetto è stato integrato da una specifica domanda di contributo alla Provincia di Trieste per l'acquisto della strumentazione tecnica, l'ampliamento della necessaria attività di tutoraggio a supporto del progetto individuale di inserimento lavorativo, l'adeguamento della postazione, l'accessibilità al posto di lavoro;

- assumere nel periodo 01/01/2011–30/04/2012 8 persone disoccupate (4 donne e 4 uomini) rientranti nelle categorie normate dal regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi previsti dagli artt. 29-33 e 48 della L.R. n. 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro). Per l'assunzione di tali lavoratori/trici sono stati richiesti e ottenuti contributi per 40.105,26 euro complessivi;
- assumere (al 30/04/2012) 21 persone diversamente abili, richiedendo complessivamente: 111.846 euro per l'attività di tutoring (che ha coinvolto 14 dipendenti della cooperativa), 35.110,44 euro per l'acquisto di attrezzature, 13.223,68 euro per assunzioni e 14.000 euro per l'avvio di progetti finalizzati a favorire l'accessibilità al posto di lavoro e a realizzare 1 progetto di telelavoro (concluso con l'assunzione del tirocinante in seguito al percorso formativo intrapreso al termine del 2009);
- co-progettare il corso di 250 ore "Addetto/a ai servizi culturali", che ha coinvolto 12 persone disoccupate (LINEA 17). Tutti i partecipanti sono stati assunti non appena concluso l'iter formativo.
- sottoscrivere una convenzione con la Provincia di Trieste per l'affidamento diretto dei servizi inerenti la prima sperimentazione a livello regionale di un partenariato pubblico-privato sociale finalizzato a offrire maggiori opportunità di impiego alle persone iscritte al collocamento obbligatorio;
- co-progettare con IRES FVG un percorso formativo di 500 ore (350 ore di formazione e 150 di stage) dal titolo "Tecniche di gestione dei servizi culturali" finanziato dal Fondo Sociale Europeo - Obiettivo 2 Asse Inclusioni Sociale - Programma specifico 31 (Formazione a favore di soggetti svantaggiati) - Annualità 2011 - Avviso approvato dalla Regione con decreto 2870 del 05/08/2011, con una dotazione di 67.500 euro;
- richiedere e ottenere dalla Regione Friuli Venezia Giulia – Direzione Centrale Finanze, Patrimonio e Programmazione 4.525,62 euro di contributi da utilizzare in compensazione per la finalità di cui all'art. 2, comma 1, lettera b) della L.R. 22/2010 (Incremento dell'occupazione e creazione di nuove opportunità di inserimento stabile in ambito lavorativo nel territorio regionale);
- partecipare con successo alla procedura di accreditamento promossa dal dipartimento di salute mentale di Trieste per la co-gestione e co-progettazione dei progetti terapeutici abilitativi personalizzati (budget individuali di salute) rispetto agli Assi Lavoro e Socialità. Gli esiti dell'Accordo Quadro hanno assunto particolare rilevanza per la cooperazione sociale di tipo B che condivide la matrice storica della riforma psichiatrica ad opera di Franco Basaglia. CLU, La Collina e Agricola Monte San Pantaleone, hanno occupato nell'ordine i primi posti della graduatoria, confermando la capacità di agire quali partner essenziali nella promozione e sviluppo delle politiche di welfare e la titolarità di quelle pratiche di inserimento lavorativo che si traducono in attenzione ai singoli, inclusione, diritti, salute.

Nel quadro delle innovative forme di partenariato pubblico-privato appena descritte, la cooperativa sta sperimentando la costruzione di nuove opportunità di inserimento lavorativo e, più in generale, di inclusione sociale, per tipologie di persone non previste fino ad oggi: qui, in assenza di servizi specificamente preposti e di metodologie consolidate (a differenza di quanto avviene con partner "storici" quali il Dipartimento di Salute Mentale e il Dipartimento delle Dipendenze dell'Azienda sanitaria), è la cooperativa a prendere in carico la costruzione del percorso personalizzato e della rete di supporto necessaria al singolo, in un processo in cui gli aspetti prettamente

lavorativi devono necessariamente conciliarsi con la totalità delle varie questioni correlate (funzionalità, accessibilità, mobilità, ecc.), e più in generale con il sostegno e l'accompagnamento della persona nella realizzazione delle proprie progettualità in tutti gli ambiti di vita (percorsi di formazione, socialità, habitat, ecc.).

Anche nel 2012 La Collina ha proseguito l'intensa attività di collaborazione con i principali enti attivi nelle politiche attive del lavoro e nell'inserimento lavorativo di persone provenienti dall'area del disagio riuscendo a:

- Realizzare con IRES FVG un percorso formativo di 500 ore (350 ore di formazione e 150 di stage) dal titolo "Tecniche di gestione dei servizi culturali" finanziato dal Fondo Sociale Europeo - Obiettivo 2 Asse Inclusione Sociale - Programma specifico 31 (Formazione a favore di soggetti svantaggiati) - Annualità 2011 - Avviso approvato dalla Regione con decreto 2870 del 05/08/2011, con una dotazione di 67.500 euro
- Aggiudicarsi in associazione temporanea di impresa con le cooperative sociali 2001 Agenzia Sociale (in qualità di mandante), L.Rl., 2010, Agricola Monte San Pantaleone il bando di gara pluriennale promosso dal Dipartimento di Salute Mentale di Trieste per la co-gestione e co-progettazione dei progetti terapeutici abilitativi personalizzati (budget individuali di salute) per gli Assi Lavoro e Socialità
- assumere nel periodo 01/01/2012-31/12/2012 8 persone disoccupate (3 donne e 5 uomini) rientranti nelle categorie normate dal regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi previsti dagli artt. 29-33 e 48 della L.R. n. 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro). Per l'assunzione di tali lavoratori/trici sono stati richiesti e ottenuti contributi per 27.000 euro complessivi
- assumere 12 persone diversamente abili, richiedendo complessivamente (competenza 2012): 24.000 euro per l'attività di tutoring (che ha coinvolto 10 dipendenti della cooperativa), 13.248 euro per l'acquisto di attrezzature, 13.737 euro per assunzioni e 16.000 euro per l'avvio di progetti finalizzati a favorire l'accessibilità al posto di lavoro
- Avviare un progetto di collaborazione con l'Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna (UEPE) per l'inserimento lavorativo di 2 persone, di cui 1 attraverso l'erogazione di un tirocinio formativo della durata di 6 mesi sostenuto con risorse della cooperativa e l'altro presso la cooperativa sociale partecipata Il Posto delle Fragole con l'erogazione di una borsa di formazione al lavoro del Comune di Trieste per mesi 3
- Avviare un progetto di volontariato "Attività riparativa a favore della collettività" in collaborazione con l'UEPE Per tutta la durata dell'esperienza riparativa il volontario è stato impiegato in qualità di addetto alla progettazione e realizzazione di laboratori didattico-creativi rivolti a varie fasce di utenza
- Partecipare in qualità di partner al Fondo devianza 2013 (soggetto proponente-capofila cooperativa sociale RESET) con il progetto RE.ACT. (*Action for re-integration*) - Network sociale su base territoriale per il contrasto all'esclusione di soggetti sottoposti a provvedimenti giudiziari. Il progetto, formulato a favore dell'Area Adulti e cioè a persone maggiorenni di entrambi i sessi sottoposte a provvedimenti di detenzione carceraria o misure detentive sostitutive, ha l'obiettivo di attuare, in co-progettazione e co-gestione con il tavolo interenti Ambiti 1.1, 1.2, 1.3, UEPE e USSM, una gamma diversificata di interventi in grado di soddisfare molteplici linee strategiche: dal sostegno psicoterapeutico individuale alle iniziative socio-culturali in carcere, dall'attivazione di percorsi individualizzati di formazione professionale e di inserimento lavorativo al contributo attivo a misure sostitutive della detenzione e ad interventi di giustizia riparativa
- Partecipare in qualità di partner al Progetto RELI (Reinserimento lavorativo integrato) promosso dal Dipartimento per le Politiche Antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri e finalizzato al reinserimento sociale e lavorativo di persone con problemi di dipendenze patologiche
- Aderire alla sottoscrizione degli accordi di programma per la definizione dei Piani di Zona 2013-2015 per gli Ambiti 1.2 (Comune di Trieste), 1.3 (Comune di Muggia e San Dorligo-Dolina) e 2.2. (Comuni dell'ambito distrettuale Basso Isontino)
- Aggiudicarsi 15 Bandi relativi ai Lavori di Pubblica Utilità presso enti locali e pubblici della regione dando opportunità lavorative a 52 persone disoccupate e a 24 tutor interni per un valore complessivo dei progetti pari a € 1.104.072;

Tab. 17: I bandi LPU nel 2012

N	Ente	Progetto	Assunzioni	IMPORTO TOT.
1	Università degli Studi di Trieste	Tutti in Antartide 2012	2	€ 48.697,60
2	Università degli Studi di Trieste	Ricognizione inventariale dei beni bibliografici	6	€ 146.092,80
3	Università degli Studi di Trieste	Verifica e compattazione di libri e periodici	6	€ 146.092,80
4	Università degli Studi di Trieste	Recupero e digitalizzazione delle pubblicazioni pregresse	2	€ 48.697,60
5	Comune di Gorizia	Progetto n. 10 - Sistemazione, con relativa elencazione e riordino, degli archivi cartacei e informatici dei Servizi Attività Economiche e produttive ed Edilizia Privata appartenenti al Settore Servizi Tecnici per lo Sviluppo del Territorio	4	€ 97.395,20
6	Comune di Trieste	Servizi di sorveglianza ed assistenza al pubblico nel Civico Museo della Risiera di San Sabba	2	€ 45.852,80
7	Comune di Trieste	Servizi di sorveglianza ed assistenza al pubblico nei Civici Musei Letterari della Biblioteca civica A. Hortis	3	€ 68.779,20
8	Comune di Trieste	Riordino straordinario dei depositi dell'Archivio Generale	2	€ 45.852,80
9	A.S.S. n. 1 Triestina	Oltre il Giardino dal manicomio alla salute dei territori	2	€ 45.852,80
10	A.S.S. n. 1 Triestina	Attività di tipo sociale rivolte a persone in carico ai servizi domiciliari del Distretto 2	3	€ 68.779,20
11	Comune di Trieste	Rafforzamento servizio di sorveglianza e assistenza al pubblico nel Castello di San Giusto - Civico Museo del Castello di San Giusto e nell'Armeria del Castello Lapidario Tergestino	2	€ 46.793,60
12	Comune di Trieste	Rafforzamento servizio di sorveglianza e assistenza al pubblico nel Civico Museo di Storia ed Arte - Orto Lapidario	2	€ 46.793,60
13	Università degli Studi di Trieste	Valorizzazione dei beni culturali e bibliografici dell'Ateneo	6	€ 147.235,20
14	Comune di Udine	Supporto alle attività istituzionali e alla gestione degli eventi culturali organizzati dai Civici Musei	2	€ 49.078,40
15	Provincia di Trieste	Valorizzazione dei beni culturali e artistici. Nuovi Poli, promosso dal Gabinetto della Presidenza, U.O. Servizi Culturali e Valorizzazione Beni del Territorio	2	€ 49.078,40
16	A.S.S. n. 1 Triestina	Attività di tipo sociale rivolte a persone fragili in carico ai servizi distrettuali	6	€ 3.000,00*
	Totale		52	€ 1.104.072,00

**Per il Bando LPU n. 15 La Collina ha partecipato in qualità di mandante di un'Associazione temporanea di impresa con le cooperative Amico e 2001 Agenzia Sociale dando un contributo solamente per la parte di diffusione e promozione del progetto.*

Indicatori di evoluzione degli inserimenti lavorativi

Gli inserimenti lavorativi vengono svolti in tutti i settori di attività. Al 31 dicembre 2012, la percentuale legale del numero dei lavoratori subordinati inseriti ai sensi dell'art. 4 della L. n.381/1991 e s.m. e i. era del 58,21%. Il sensibile aumento (+17%) della percentuale di riferimento di inserimenti lavorativi tra gli anni 2011 (40,30%) e 2012 (58,21%) è causata essenzialmente dall'aggiudicazione di numerosi Bandi per Lavori di Pubblica utilità e dalla contestuale presenza nelle liste di disponibilità fornite dagli Sportelli del Lavoro delle varie Province di riferimento (Tieste, Gorizia e udine) di persone disabili iscritte al Collocamento Mirato.

Tab. 18: Numero lavoratori assunti ai sensi della Legge 381/1991 (dati al 31/12/2012)

	2012	di cui ex L. 381/91	
Soci/e lavoratori/trici	66	21	45,67%*
Lavoratori non soci/e	40	18	81,82%*
Totale	106	39	58,21%*

* percentuali calcolate ai sensi della Legge 381/1991

Tra il personale assunto ai sensi della L. 381/91, in linea con gli anni precedenti, si conferma anche nel 2012 un sostanziale equilibrio nella presenza di donne (44%) e uomini (56%).

Le seguenti tabelle illustrano il numero degli inserimenti lavorativi con alcune distinzioni relative alle fasce d'età e alle tipologie contrattuali.

Fig. 13: Composizione degli inserimenti lavorativi per età anagrafica (Dati al 31/12 di ciascun anno)

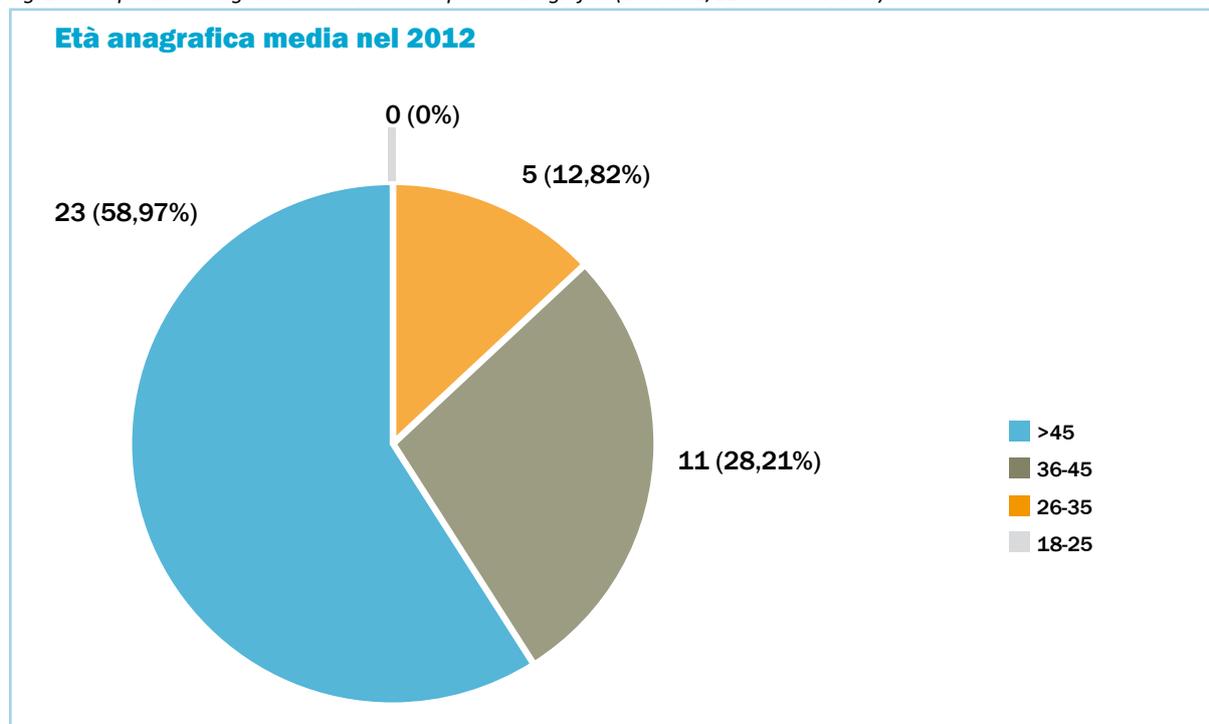
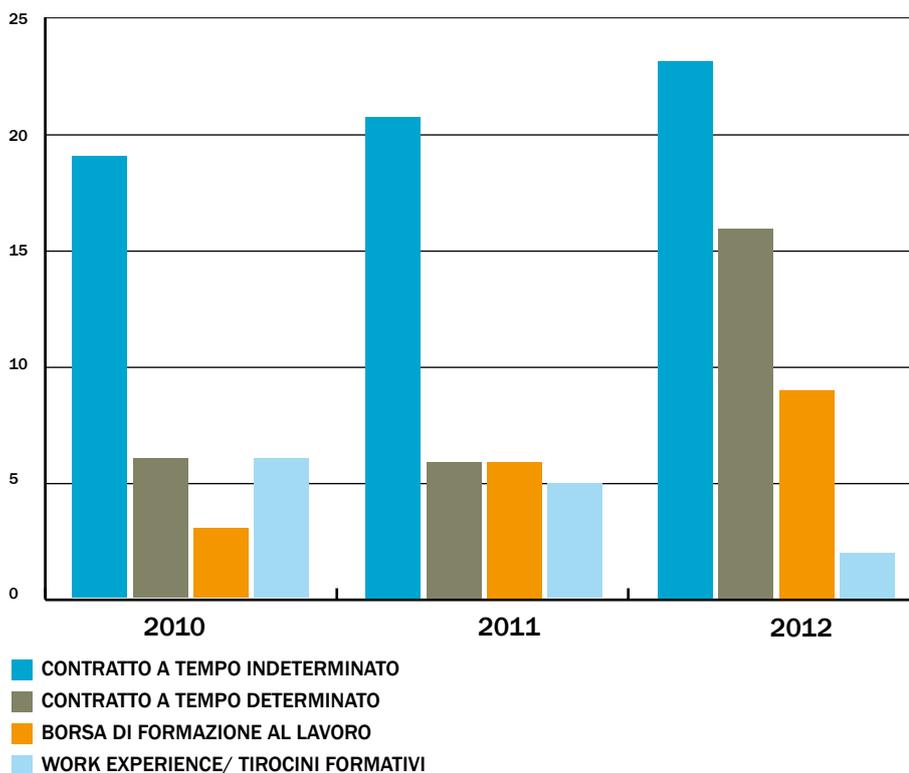


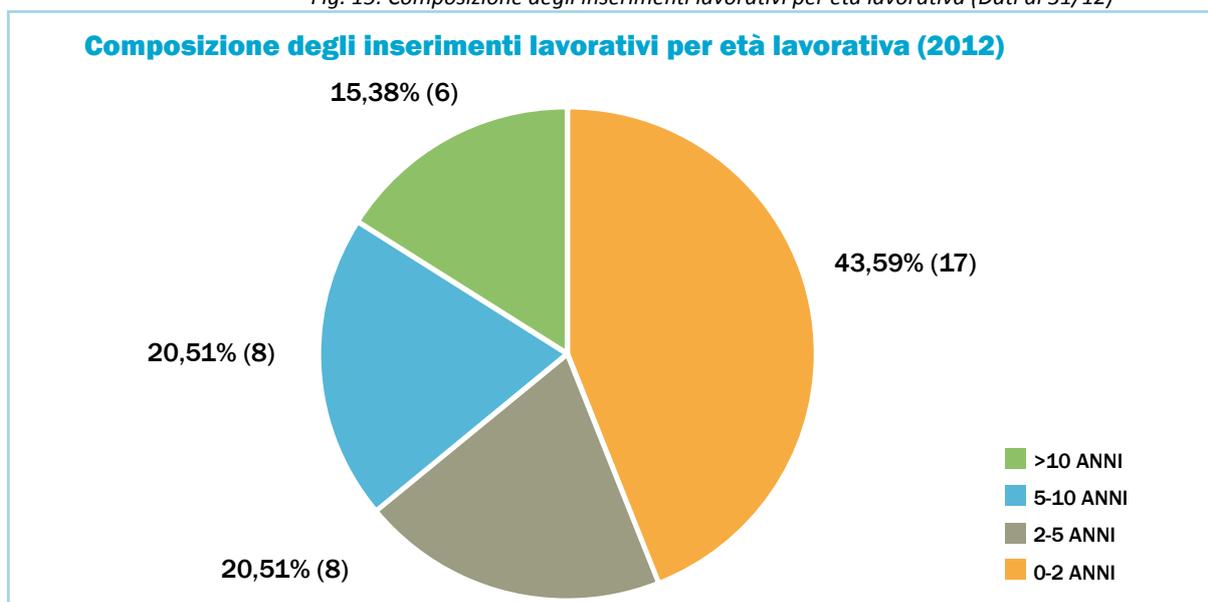
Fig. 14: Evoluzione degli inserimenti lavorativi per tipologia di contratto di inserimento (Dati al 31/12 di ciascun anno)



Tra il personale sopra indicato ai sensi della Legge 381/1991, nel 2012 ci sono state:
 - 1 nuova assunzione a tempo indeterminato dopo un periodo di Borsa di Formazione al Lavoro
 - 2 nuove assunzioni a tempo determinato dopo un periodo di Borsa di Formazione al Lavoro

Si segnala inoltre che dei 16 contratti a tempo determinato di personale assunto ai sensi della L.381/91, 9 riguardano Lavoratori di Pubblica Utilità assunti obbligatoriamente con contratto della durata di 8 mesi.

Fig. 15: Composizione degli inserimenti lavorativi per età lavorativa (Dati al 31/12)



Di seguito si riportano alcune serie di dati storici relativi all'inserimento lavorativo di persone provenienti dall'area dello svantaggio, con particolare riferimento al numero di soci/socie assunti/e ed al numero di persone in Borsa di Formazione al Lavoro presso la cooperativa La Collina, per dare conto dell'evoluzione e dell'esito dei percorsi di inserimento lavorativo.

Tab. 19: Numero di persone ospitate in formazione da La Collina suddivise per Ente inviante

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Servizi pubblici per le Tossicodipendenze (Ser.T.)	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1
UEPE	-	-	-	-	-	-	3	4	-	-	1
Alcologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Servizio Inserimento Lavorativo (SIL)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Sportello del lavoro	-	-	-	-	-	-	2	-	6	6	2
A.S.S. n.1 Triestina	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-
Dipartimento di Salute Mentale	2	4	5	5	3	4	2	3	-	1	5
Servizio sociale di base	-	-	-	-	1	4	-	1	-	-	-
Totale	3	6	7	7	6	9	10	11	9	10	10

Tab. 20: Fotografia dell'occupazione delle persone ex L.381/1991 al 31 dicembre di ogni anno

	Soci dipendenti (t. indeterminato)		Dipendenti (t. determinato)	
	t. pieno	t. parziale	t. pieno	t. parziale
2002	3	5	-	-
2003	3	7	-	-
2004	3	12	-	-
2005	1	14	-	-
2006	1	13	-	4
2007	1	16	-	3
2008	2	13	-	4
2009	3	15	-	9
2010	3	17	-	5
2011	3	17	-	7
2012	4	17	-	18

4.5 STAKEHOLDERS CLIENTI - UTENTI E COMMITTENTI

I principali committenti di La Collina sono soggetti pubblici del territorio, società private e soggetti del terzo settore in cui la cooperativa è parte attiva. La continuità dei rapporti instaurati con i nostri committenti è frutto del *know-how* maturato e dell'affidabilità dimostrata negli anni dalla cooperativa. Parallelamente, La Collina ha saputo crescere e innovarsi, ricercando nuove relazioni commerciali e nuovi fronti di attività.

Con riferimento alla storia recente della cooperativa, ovvero alla fase di riorganizzazione e sviluppo che, a partire dal 2002, ha portato La Collina ad avviare e consolidare gli attuali settori di attività, i committenti della cooperativa si configurano come segue:

Tab. 21: Elenco dei committenti per tipologia di servizi erogati nell'anno 2012

Committenti		Tipologia servizi
Enti pubblici	A.S.S. n.1 Triestina	servizi amministrativi servizi di didattica e visite guidate servizi di grafica
	Provincia di Trieste	servizi museali servizi di didattica e visite guidate servizi teatrali servizi archivistici servizi amministrativi servizi di grafica
	Comune di Trieste	servizi bibliotecari servizi museali servizi amministrativi
	Comune di Muggia	servizi museali servizi creativi e didattici altri servizi
	Università degli Studi di Trieste	servizi bibliotecari servizi museali servizi di digitalizzazione servizi di didattica laboratoriale e di visite guidate
	Comune di Gorizia	servizi amministrativi servizi teatrali
	Provincia di Udine	servizi amministrativi
	ATER di Trieste	servizi amministrativi
	Comune di Udine	servizi museali
	Provincia di Gorizia	servizi bibliotecari e di catalogazione
Comune di Pradamano	servizi culturali bibliotecari servizi amministrativi Servizi di creatività e didattica	
Committenti privati profit	Casa di Cura Pineta del Carso SpA	servizi amministrativi
	Tadino Artecontemporanea	servizi museali
	KB 1909	servizi museali
	Vari privati profit	servizi museali
Soggetti Terzo Settore	Cooperativa sociale RESET	servizi amministrativi
	Società di Minerva	servizi museali
	Cooperativa Sociale Socioculturale	servizi museali
	Cooperativa Sociale Confini	servizi amministrativi
	Lybra Società Cooperativa sociale	servizi amministrativi
	2001 Agenzia Sociale	servizi creativi e didattici
	Associazione Teatrale L'Armonia	servizi teatrali
	Cooperativa Arteventi	servizi teatrali servizi museali
	Comunicarte	servizi museali
	Cooperativa Culture	servizi museali
	Guarnerio Cooperativa Culturale	servizi archivistici
	Consorzio COSM	servizi amministrativi
	Consorzio Hand	servizi di grafica
Vari privati non profit	servizi teatrali servizi museali	

Nell'anno 2012 La Collina ha prestato servizi di sorveglianza ed assistenza al pubblico in ambito museale e teatrale per numerosi soggetti privati, profit e non profit, quali: Comunità Svizzera, Liceo Oberdan, Televita SPA, Fondazione Luchetta, Ota D'Angelo,

Società Alpina delle Giulie, Transmedia SPA, Movimento Donne Trieste, Key tre Viaggi, Ars Media, Liceo Bachelet, Nadir Pro, Associazione Spaesati, Associazione Gruppo 78, Associazione Epicantica, Istituto Gramsci, Elettra Sincrotrone, Associazione Merrygoround, Associazione la Bavisela.

La produzione e i servizi erogati

Lo schema seguente dà una rappresentazione della produzione della cooperativa, in termini di attività e servizi, suddivisa per aree e settori di intervento.

Fig. 16: Produzione per area di intervento

SERVIZI AMMINISTRATIVI	A.S.S. N. 1 TRIESTINA	SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI (FRONT E BACK OFFICE) PROVVIDENZE ECONOMICHE AGLI INVALIDI CIVILI SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI (FRONT E BACK OFFICE) U.O. ACCERTAMENTI CLINICI SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI (FRONT E BACK OFFICE) VERIFICHE STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI (FRONT E BACK OFFICE) UFFICIO PATENTI SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI (FRONT E BACK OFFICE) VISITE FISCALI SEGRETERIA PROGETTO DREAMING SEGRETERIA PROGETTO IGEA SEGRETERIA SERVIZIO CIVILE SERVIZI DI ORIENTAMENTO DISTRETTO 1 SEGRETERIA DISTRETTO 3 SEGRETERIA CSM GAMBINI ACCETTAZIONE PRELIEVI: - MASCAGNI - DISTRETTO 1 STOCK - DISTRETTO 1 OPICINA - PAP TEST DISTRETTO 3 SEGRETERIA 118 SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE, INSERIMENTO DATI E SIMILARI BUDGET DI SALUTE ACCETTAZIONE AMMINISTRATIVA DISTRETTO 3 (MUGGIA) SERVIZI DI GESTIONE C.U.P. (CENTRO UNICO PRENOTAZIONI)
	PINETA DEL CARSO SPA	ACCETTAZIONE AMMINISTRATIVA SEGRETERIA LABORATORIO ANALISI REFERTAZIONE SEGRETERIA AMMINISTRATIVA ECOGRAFIE ATTIVITÀ DI DISBRIGO PRATICHE E TRASPORTI SERVIZIO DI ARCHIVIAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DOCUMENTI SANITARI (CONVENZIONI ART. 12 LEGGE "BIAGI")
	COMUNE DI TRIESTE	GESTIONE AMMINISTRATIVA CENTRI ESTIVI
	PROVINCIA DI UDINE	SERVIZIO PROMOZIONE E ORGANIZZAZIONE CARTA GIOVANI EUROPEA
	COMUNE DI GORIZIA	SISTEMAZIONE, CON RELATIVA ELENCAZIONE E RIORDINO, DEGLI ARCHIVI CARTACEI E INFORMATICI DEI SERVIZI ATTIVITA' ECONOMICHE E PRODUTTIVE ED EDILIZIA PRIVATA DEL SETTORE SERVIZI TECNICI PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO (LPU)
	PROVINCIA DI TRIESTE	SERVIZI DI PORTIERATO

SERVIZI CULTURALI	SERVIZI IN AMBITO MUSEALE COMUNE TRIESTE	<p>SERVIZI DI COORDINAMENTO, ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA, SICUREZZA ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO, GESTIONE BOOKSHOP E BIGLIETTERIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CIVICO MUSEO DEL CASTELLO DI SAN GIUSTO • SALONE DEGLI INCANTI • CIVICO MUSEO SARTORIO • SALA ATTILIO SELVA DI PALAZZO GOPCEVICH • SALA COMUNALE D'ARTE • SALA UMBERTO VERUDA • AQUARIO MARINO <p>SERVIZI DI SORVEGLIANZA ED ASSISTENZA AL PUBBLICO, BOOKSHOP E BIGLIETTERIE IN OCCASIONE DELLA MANIFESTAZIONE "PONTI DI PRIMAVERA" ORGANIZZATO DAI CIVICI MUSEI DI STORIA ED ARTE DI TRIESTE E CIVICO MUSEO D'ARTE MODERNA REVOLTELLA</p> <p>SERVIZI DI SORVEGLIANZA ED ASSISTENZA AL PUBBLICO, BOOKSHOP E BIGLIETTERIE IN OCCASIONE DELL'APERTURA STRAORDINARIA DEI CIVICI MUSEI SCIENTIFICI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CIVICO AQUARIO MARINO • CIVICO ORTO BOTANICO • CIVICO MUSEO DEL MARE • CIVICO MUSEO DI STORIA NATURALE <p>SERVIZI DI COORDINAMENTO, ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA, SICUREZZA ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO IN OCCASIONE DELL'EVENTO "MUSEI DI SERA" (PALAZZO GOPCEVICH E MUSEO SARTORIO)</p> <p>SERVIZI DI COORDINAMENTO, ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA, SICUREZZA ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO IN OCCASIONE DELL'EVENTO TRIESTE ESTATE 2012 RAFFORZAMENTO SERVIZIO DI SORVEGLIANZA E ASSISTENZA AL PUBBLICO NEL CIVICO MUSEO DELLA RISIERA DI SAN SABBA (LPU)</p> <p>RAFFORZAMENTO SERVIZIO DI SORVEGLIANZA E ASSISTENZA AL PUBBLICO NEL CASTELLO DI SAN GIUSTO, - CIVICO MUSEO DEL CASTELLO DI SAN GIUSTO E NELL'ARMERIA DEL CASTELLO - LAPIDARIO TERGESTINO (LPU)</p> <p>RAFFORZAMENTO SERVIZIO DI SORVEGLIANZA ED ASSISTENZA AL PUBBLICO NEL CIVICO MUSEO DI STORIA ED ARTE - ORTO LAPIDARIO (LPU)</p> <p>RAFFORZAMENTO SERVIZIO DI SORVEGLIANZA E ASSISTENZA AL PUBBLICO NEI CIVICI MUSEI LETTERARI DELLA BIBLIOTECA CIVICA HORTIS (LPU)</p> <p>SERVIZIO DI REFERENCE NELL'AMBITO DEL SERVIZIO DIDATTICO DEI CIVICI MUSEI DI STORIA ED ARTE E DI REFERENCE PER IL CIVICO MUSEO TEATRALE C. SCHMIDL</p> <p>AFFISSIONE LOCANDINE/MANIFESTI E DISTRIBUZIONE MATERIALE PROMOZIONALE</p>
	SERVIZI IN AMBITO MUSEALE COMUNE DI MUGGIA	<p>SERVIZI DI COORDINAMENTO, ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA, SICUREZZA ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO, BOOKSHOP, VISITE GUIDATE E ATTIVITA' DIDATTICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SALA NEGRISIN • MUSEO D'ARTE MODERNA UGO CARÀ • MUSEO ARCHEOLOGICO <p>SEGRETERIA ORGANIZZATIVA PER SERVIZI MUSEALI, SEDI ESPOSITIVE, SERVIZIO TURISTICO PRESSO IL SERVIZIO CULTURA E PROMOZIONE DELLA CITTÀ DI MUGGIA</p>
	SERVIZI IN AMBITO MUSEALE COMUNE DI UDINE	<p>SUPPORTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI E ALLA GESTIONE DEGLI EVENTI CULTURALI ORGANIZZATI DAI CIVICI MUSEI (LPU)</p>

**SERVIZI
CULTURALI**

SERVIZI CULTURALI PROVINCIA DI TRIESTE	<p>SERVIZI DI COORDINAMENTO SICUREZZA, ASSISTENZA AL PUBBLICO, RESPONSABILE DI SALA IN AMBITO TEATRALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TEATRINO FRANCO E FRANCA BASAGLIA <p>SERVIZI DI ASSISTENZA AL PUBBLICO, COORDINAMENTO SICUREZZA, VISITE GUIDATE E ATTIVITÀ DIDATTICA IN AMBITO TURISTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FARO DELLA VITTORIA <p>SERVIZI DI ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE STORICA E CORRENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ARCHIVIAZIONE DOCUMENTAZIONE DAL 1926 AL 2010 IN TUTTE LE SEDI DELLA PROVINCIA DI TRIESTE <p>SERVIZI DI SICUREZZA, ASSISTENZA AL PUBBLICO, ALLESTIMENTO SPAZI, RESPONSABILE DI SALA, SERVIZI TECNICI E PULIZIE PER MANIFESTAZIONI TEMPORANEE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CINEMA ESTIVO: TEATRINO F. E F. BASAGLIA <p>SERVIZI DI SORVEGLIANZA ED ASSISTENZA AL PUBBLICO, BOOKSHOP IN OCCASIONE DI MOSTRE TEMPORANEE PRESSO LA NUOVA SEDE ESPOSITIVA <i>IL MAGAZZINO DELLE IDEE</i> DI CORSO CAVOUR</p> <p>VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI E ARTISTICI. NUOVI POLI, PROMOSSI DAL GABINETTO DELLA PRESIDENZA, U.O. SERVIZI CULTURALI E VALORIZZAZIONE BENI DEL TERRITORIO (LPU)</p>
SERVIZI BIBLIOTECARI COMUNE DI TRIESTE	<p>SERVIZI DI ASSISTENZA AL PUBBLICO, ADDETTI AL REFERENCE E AL PRESTITO LIBRI, RESPONSABILI DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIBLIOTECA CIVICA ATTILIO HORTIS • EMEROTECA BIBLIOTECA CIVICA ATTILIO HORTIS • BIBLIOTECA COMUNALE QUARANTOTTI GAMBINI • BIBLIOTECA COMUNALE STELIO MATTIONI <p>SERVIZI DI CATALOGAZIONE BIBLIOTECARIA FONDI STORICI E CORRENTI (B. CIVICA A. HORTIS, GAMBINI, MATTIONI)</p>
SERVIZI CULTURALI COMUNE DI TRIESTE	<p>RIORDINO STRAORDINARIO DEI DEPOSITI DELL'ARCHIVIO GENERALE (LPU)</p> <p>SERVIZI DI DIGITALIZZAZIONE E METADATAZIONE DE "L'INDIPENDENTE"</p>
SERVIZI CULTURALI PROVINCIA DI GORIZIA	SERVIZI DI CATALOGAZIONE DI MATERIALE LIBRARIO ANTICO E MODERNO DELLA BIBLIOTECA PROVINCIALE DI GORIZIA
SERVIZI CULTURALI COMUNE DI GORIZIA	GESTIONE INTEGRATA SERVIZI TEATRO VERDI DI GORIZIA
SERVIZI CULTURALI COMUNE DI PRADAMANO	GESTIONE BIBLIOTECA CIVICA (2013) GESTIONE SERVIZIO INFORMAGIOVANI (2013)
SERVIZI CULTURALI ASS N. 1	ASSISTENZA AL PUBBLICO, GESTIONE SICUREZZA, VISITE GUIDATE: MOSTRA/ARCHIVIO "OLTRE IL GIARDINO" MOSTRA/ARCHIVIO "OLTRE IL GIARDINO - DAL MANICOMIO ALLA SALUTE DEI TERRITORI" (LPU)
SERVIZI CULTURALI UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE	<p>SERVIZI DI SORVEGLIANZA, ASSISTENZA AL PUBBLICO, BIGLIETTERIA E BOOKSHOP: MUSEO NAZIONALE DELL'ANTARTIDE SERVIZI DI VISITE GUIDATE E LABORATORI DIDATTICI MUSEO NAZIONALE DELL'ANTARTIDE TUTTI IN ANTARTIDE 2012 (LPU) RICOGNIZIONE INVENTARIALE DEI BENI BIBLIOGRAFICI DELL'ATENEO N (LPU) VERIFICA E COMPATTAZIONE DI LIBRI E PERIODICI (LPU) RECUPERO E DIGITALIZZAZIONE DELLE PUBBLICAZIONI PREGRESSE (LPU) VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI E BIBLIOGRAFICI DELL'ATENEO (LPU) GESTIONE SERALE EMEROTECA</p>

SERVIZI CULTURALI	SERVIZI CULTURALI VERSO ALTRI PRIVATI	<p>SERVIZI DI ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA IN OCCASIONE DEI "SABATI MINERVALI" DELLA SOCIETÀ DI MINERVA</p> <p>SERVIZI DI ASSISTENZA AL PUBBLICO E SORVEGLIANZA IN OCCASIONE DI SPETTACOLI O EVENTI ORGANIZZATI PRESSO IL TEATRINO FRANCO E FRANCA BASAGLIA</p> <p>SERVIZI DI COORDINAMENTO, ASSISTENZA AL PUBBLICO, SORVEGLIANZA E SICUREZZA IN OCCASIONE DI EVENTI E MOSTRE ORGANIZZATE PRESSO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SALONE DEGLI INCANTI • CASTELLO DI SAN GIUSTO • SALA SELVA • SALA COSTANTINIDES • SALA NEGRISIN
--------------------------	---------------------------------------	--

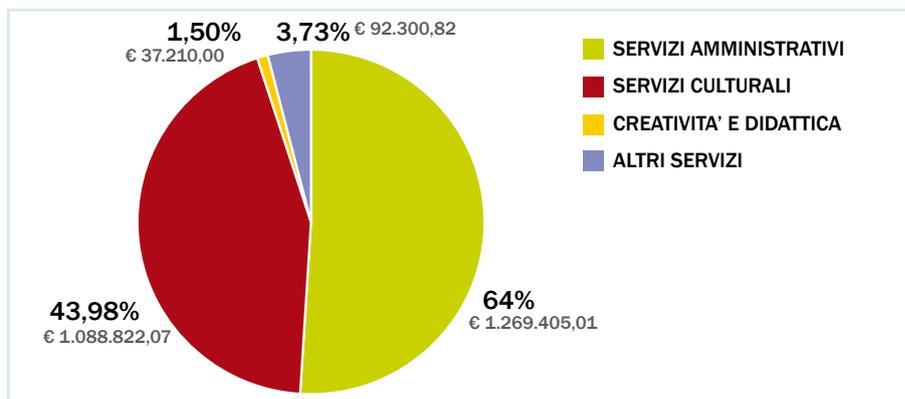
CREATIVITÀ E DIDATTICA	2001 AGENZIA SOCIALE	CENTRI ESTIVI PROGETTO NIDI "IMMAGINARE CONTESTI" LABORATORIO "CASTELI IN ARIA" PER LA GIORNATA MONDIALE DEI DIRITTI PER L'INFANZIA
	COMUNE DI MUGGIA	SERVIZI DI PROGETTAZIONE E CONDUZIONE ATTIVITÀ LABORATORIALI E FORMATIVE SERVIZI DI IMPAGINAZIONE E STAMPA PER LA PROMOZIONE DI MOSTRE ED EVENTI CULTURALI
	A.S.S. N. 1 TRIESTINA	PROGETTO SOFTWARE BUDGET DI SALUTE SERVIZI DI GRAFICA E COMUNICAZIONE PER L'U.O. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA
	PROVINCIA DI TRIESTE	ORGANIZZAZIONE E IMMAGINE COORDINATA DEL CONVEGNO "LE STRADE DEL LAVORO IN UN ORIZZONTE DI RIPRESA" CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE EVENTO "IO NE SO DI PIU" PROGETTAZIONE E IMPAGINAZIONE LAYOUT DELLA PAGINA RIGUARDANTE LO SPORTELLINO DEL LAVORO FINALIZZATA ALLA PUBBLICAZIONE SUL QUOTIDIANO "IL PICCOLO" GESTIONE PROFILI SUL SOCIAL NETWORK FACEBOOK
	COMUNE DI GORIZIA	IMPAGINAZIONE PROGRAMMI DI SALA DEGLI SPETTACOLI DELLA STAGIONE TEATRALE 2012/2013 DEL TEATRO VERDI DI GORIZIA
	CONSORZIO HAND	SERVIZI DI IMPAGINAZIONE E STAMPA BROCHURE INFORMATIVA COOPERATIVA SOCIALE ITACA (PN)
	MUSEO NAZIONALE DELL'ANTARTIDE	ATTIVITÀ LABORATORIALI RIVOLTE A BAMBINI TRA I 4 E GLI 11 ANNI
	IL POSTO DELLE FRAGOLE	PROGETTAZIONE, IDEAZIONE GRAFICA E REALIZZAZIONE DEL SITO WEB "WWW.TRITONEHOTEL.ORG" E "WWW.COOPFRAGOLE.IT"

ALTRI SERVIZI	COMUNE DI MUGGIA	PROGETTO ZINDIS AL CENTRO MICROAREA ZINDIS
	A.S.S. N. 1 TRIESTINA - DSM DI TRIESTE	BUDGET DI SALUTE
	A.S.S. N. 1 TRIESTINA	ATTIVITÀ DI TIPO SOCIALE RIVOLTE A PERSONE IN CARICO AI SERVIZI DOMICILIARI DEL DISTRETTO 2
	ATER DI TRIESTE	GESTIONE SERVIZIO DI PORTIERATO SOCIALE
	PINETA DEL CARSO SPA - CASA DI CURA	GESTIONE PISCINA TERAPEUTICA, SERVIZI DI ASSISTENZA AI BAGNANTI E PULIZIE SERVIZI DI TRASPORTO SANITARIO (SUBAPPALTO A RESET SOC. COOP.)

L'analisi dei ricavi della cooperativa nell'ultimo triennio mette in luce la presenza di alcuni committenti principali, consolidati nel tempo, ma anche la recente crescita di nuovi settori di impresa sociale.

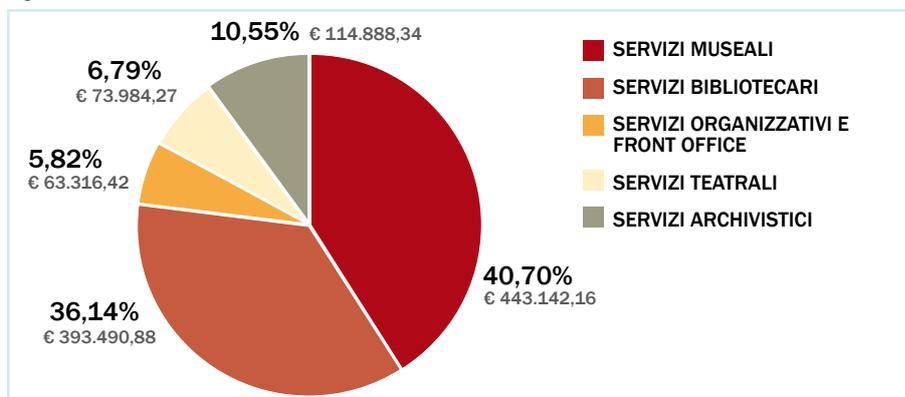
Il 94% del fatturato viene prodotto nelle due principali aree di intervento della cooperativa: l'Area servizi amministrativi con il 50,79% del fatturato prodotto e l'Area dei Servizi Culturali con il 43,98%.

Fig. 17: Ricavi 2012 per aree di intervento



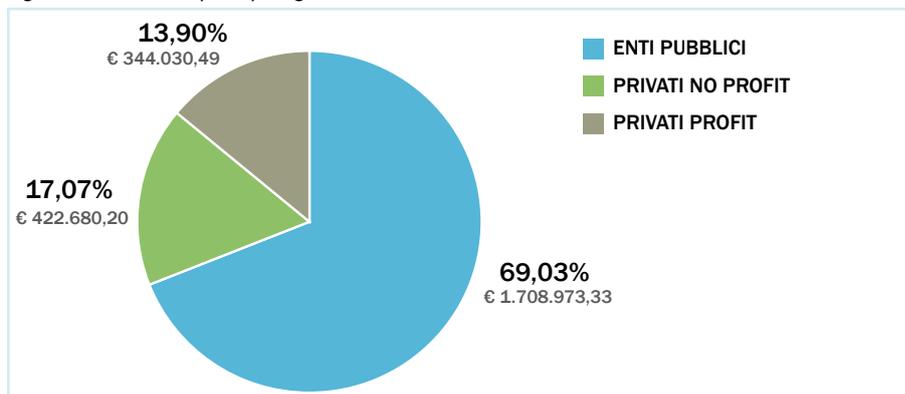
All'interno dell'Area Servizi Culturali il fatturato è distribuito per l'87% tra i Servizi Museali (40,70%) e i servizi Bibliotecari (36,14%). Il restante 13 % è suddiviso tra i servizi archivistici (10%), i Servizi in ambito teatrale (6,79%) ed i servizi organizzativi e di front-office(5,82%).

Fig. 18: Distribuzione ricavi nell'Area Servizi Culturali



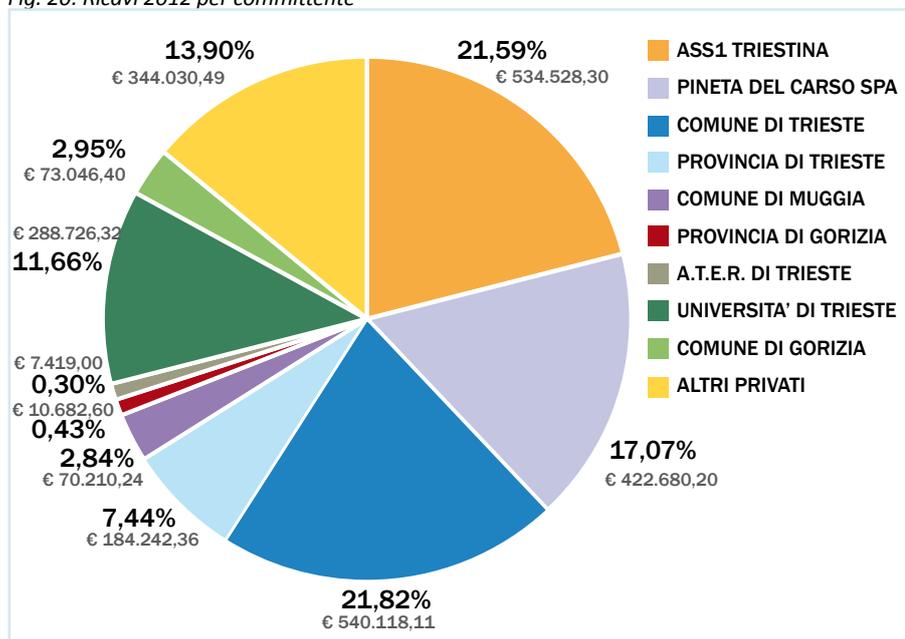
Nel 2012 il fatturato complessivo è sviluppato per il 69% verso enti pubblici e per il restante 31% nei confronti di strutture private profit e no profit.

Fig. 19: Ricavi 2012 per tipologia di committente



Nel 2012 agli sottrici clienti della cooperativa si sono aggiunti la Provincia ed il Comune di Gorizia, il Comune di Udine e l'ATER di Trieste. Il portafoglio clienti risulta sufficientemente eterogeneo.

Fig. 20: Ricavi 2012 per committente



La collaborazione con i clienti/committenti e il controllo della qualità

L'esperienza acquisita nelle aree di intervento e nella gestione dei diversi servizi, parte importante del know how maturato dalla cooperativa, garantiscono il presidio della qualità dei singoli servizi erogati, pur in assenza di un Sistema Qualità complessivo, obiettivo che la cooperativa intende sviluppare nell'immediato futuro attraverso l'acquisizione della relativa certificazione.

Negli ultimi anni lo sviluppo della cooperativa è stato continuo, a tratti tumultuoso: la crescita e l'ampliamento dei servizi ha comportato, di conseguenza, l'avvio di un necessario processo di riorganizzazione aziendale, per adeguare la struttura organizzativa della cooperativa, sia dal punto di vista della sua articolazione che in termini di capacità operativa. A partire dal 2009 la cooperativa ha intrapreso un importante percorso formativo per la ridefinizione della struttura organizzativa e la messa a punto di mansionari e procedure specifiche per l'apparato amministrativo agendo in maniera diretta anche sulla gestione dei servizi e sulla relazione con il cliente/committente.

Va rilevato inoltre come i servizi che la cooperativa sviluppa presso i propri clienti passano necessariamente attraverso il monitoraggio e il controllo di qualità di questi (es. A.S.S. n.1 Triestina, Pineta del Carso), fornendo alla cooperativa un costante controllo indiretto e la tempestiva comunicazione delle eventuali non conformità dei servizi resi. Anche in altri settori le procedure relative alla qualità sono già molto strutturate, in quanto le procedure specifiche di gestione del servizio sono integrate dalle procedure stabilite dal Sistema Qualità delle imprese partner. In ogni caso, per analizzare lo stato dell'arte e definire con maggiore chiarezza aree di criticità e possibilità di miglioramento, è stata istituita una verifica della qualità percepita da parte della clientela della cooperativa attraverso una rilevazione della *customer satisfaction*.

In linea generale, una efficace ed efficiente gestione dei servizi impone la definizione e la programmazione di risorse (struttura organizzativa), tempi e metodi di erogazione (Linee Guida e mansionari), l'identificazione delle criticità e la pianificazione

delle attività di monitoraggio e valutazione (piano dei controlli). La definizione delle procedure di monitoraggio non può prescindere da una precisa definizione delle esigenze del cliente, sia esplicite che implicite, in modo da tenere conto delle stesse nel progettare ed erogare i servizi, misurare la prestazione e la percezione relativa ai servizi resi e individuare eventuali variazioni.

I Responsabili di settore sono responsabili del costante ed efficace raccordo con i committenti, al fine di monitorare la corretta erogazione dei servizi, raccogliere le esigenze del cliente e garantire continuità, coerenza, immediatezza e facilità di comunicazione, anche in merito alle eventuali criticità emerse.

La cooperativa garantisce il controllo di qualità della produzione attraverso:

- riunioni di settore: sono organizzate e gestite dal responsabile, devono parteciparvi tutti i lavoratori coinvolti, hanno funzione informativa, di analisi di tutte le problematiche affrontate nella gestione dei servizi e aggiornamento delle procedure
- incontri con la committenza: con cadenza regolare la Direzione generale e il referente di settore incontrano la committenza al fine di valutare, correggere e migliorare ove fosse possibile la qualità dei servizi
- Comitato di Direzione: controlla la produzione attraverso riunioni con i responsabili di settore, convocate bisettimanalmente e presiedute dal Direttore Generale; ha il compito di programmare e verificare la produzione interna, uniformare le modalità di gestione del personale tra le diverse aree di intervento e monitorare gli inserimenti lavorativi, in modo da rendere più efficace il sistema complessivo
- la definizione ed il costante aggiornamento delle Linee Guida e dei Mansionari specifici per ciascun servizio/cantiere
- la supervisione ed il monitoraggio dei servizi erogati e delle condizioni lavorative da parte dei responsabili di settore (es. attraverso verbale giornaliero, check list, verifiche a spot, ecc.).

4.6 STAKEHOLDERS ISTITUZIONI ED ENTI PUBBLICI, IMPRESA SOCIALE E PROFIT, COMUNITÀ LOCALE PER PARTNERSHIP, RETI E RELAZIONI TERRITORIALI

L'integrazione con la rete dei servizi socio-sanitari e dei soggetti del territorio per l'inserimento lavorativo

Come più ampiamente descritto nel precedente paragrafo 4.4 dedicato all'inserimento lavorativo, di fondamentale importanza per La Collina, in quanto cooperativa sociale di tipo B, è il rapporto con gli enti pubblici e gli altri soggetti territoriali preposti a tale funzione. Sin dall'anno della sua fondazione la cooperativa ha collaborato nella progettazione e realizzazione di percorsi di inclusione sociale con tutti gli enti erogatori di borse di formazione al lavoro della provincia di Trieste e precisamente:

Tab. 22: Partnership con Enti pubblici per l'inserimento lavorativo

Ente	servizio/struttura/funzione	Attività
A.S.S.n.1 Triestina	Distretti	Borse Formazione Lavoro
	Dipartimento Salute Mentale	Borse Formazione Lavoro Tirocini formativi
	Dipartimento Dipendenze (Ser.T e Alcologia)	Borse Formazione Lavoro
Carcere di Trieste	UEPE	Borse Formazione Lavoro Tirocini formativi autofinanziati
Comune di Trieste	SIL	Borse Formazione Lavoro
Comune di Muggia	Servizio Assistenza	Borse Formazione Lavoro
Provincia di Trieste	Sportello del Lavoro	Borse Formazione Lavoro Work experience
	Collocamento obbligatorio	Tirocini formativi Convenzioni (L.68/99) Nulla Osta (L.68/99)
Provincia di Gorizia	Collocamento obbligatorio	Convenzioni (L.68/99) Nulla Osta (L.68/99)
Provincia di Udine	Collocamento obbligatorio	Convenzioni (L.68/99) Nulla Osta (L.68/99)

Altri soggetti del territorio coinvolti nella rete dei servizi finalizzati all'inserimento lavorativo e partner della cooperativa sono: il Centro antiviolenza GOAP, la casa di accoglienza "Teresiano", gli enti di formazione IRES FVG e ENAIP FVG per quanto riguarda i progetti di work experience.

Partnership in interventi e progetti territoriali

La Collina ha elaborato e intrapreso azioni di partnership con vari enti pubblici del territorio, andando oltre la relazione di pura e semplice committenza nell'intento di promuovere il proprio ruolo di soggetto attivo della co-progettazione, in particolare di quella volta a realizzare interventi articolati e innovativi rispetto ai "nuovi bisogni" sociali.

Tab. 23: Sperimentazioni territoriali con Enti pubblici

Ente	Progetto	Tipologia di attività
Comune di Muggia	Progetto Zindis al centro e avvio Microarea Zindis	<p>La Collina è stata scelta nel 2009 quale partner dell'Amministrazione comunale muggesana per l'elaborazione del progetto di rivitalizzazione e promozione del benessere socio-sanitario dell'area di Zindis, nel quadro del Protocollo d'intesa Habitat-Microarea Zindis sottoscritto da Comune di Muggia, Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 Triestina e ATER.</p> <p>Questi i principali eventi che hanno caratterizzato il progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - giugno 2009: start up del progetto "Zindis al centro": convenzione tra Comune e la Collina per lo sviluppo di una ricerca-azione; - ottobre 2009: ratifica del Protocollo di intesa "Programma Habitat Microaree Muggia" tra Comune di Muggia, ATER e ASS n. 1 Triestina; - maggio 2010 : conclusione della ricerca-azione e presentazione degli esiti (interviste agli stakeholder e a testimoni privilegiati); - agosto/settembre 2010: workshop internazionale "Demochange Cities" che ha prodotto elaborati progettuali sulla riqualificazione e sul miglioramento della qualità di vita a Zindis; - da novembre 2010 la cooperativa ha sponsorizzato l'avvio della Microarea Zindis, assumendo un ruolo di referente e di coordinamento delle attività, come sancito dal Contratto di sponsorizzazione firmato il 5/01/2011 e in vigore fino al 20/04/2011 - da maggio 2011 la cooperativa ha co-finanziato insieme al Comune di Muggia il progetto per lo sviluppo dell'attività di Microarea - 2012: successivamente all'approvazione e finanziamento del progetto Interreg Italia-Slovenia S.H.O.W. Social Housing Watch, la Collina vince il bando di gara per la gestione del servizio di Microarea

ATER Trieste (capofila)	Progetto S.HO.W. Social Housing Watch - presentato a valere sul bando 2/2009 del Programma per la cooperazione transfrontaliera Italia-Slovenia 2007-2013	<p>Progetto di osservatorio sperimentale delle politiche di social housing in relazione alle politiche di welfare. Il progetto intende inoltre realizzare in due micro-territori transfrontalieri esperienze confrontabili di interventi integrati per la qualificazione dell'habitat e dei servizi socio-sanitari.</p> <p>Valore complessivo del progetto: € 1.500.000 (in corso di valutazione)</p> <p>Nel 2011 il progetto viene finanziato.</p> <p>Nel 2012 La Collina si aggiudica il bando di gara per la gestione del servizio di portierato sociale di ATER presso la Microarea di Borgo Zindis</p>
A.S.S. N. 1 Triestina (capofila)	Progetto RELI (Reinserimento lavorativo integrato) promosso dal Dipartimento per le Politiche Antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri e finalizzato al reinserimento sociale e lavorativo di persone con problemi di dipendenze patologiche	<p>Il Dipartimento delle Dipendenze dell'ASS n. 1 Triestina ha partecipato al bando con un progetto atto a valorizzare le buone pratiche in essere e a sperimentare più efficaci modalità di coordinamento e di partecipazione, al fine di promuovere un nuovo modello riabilitativo in seno alla rete dei servizi dedicati, con programmi specifici di reinserimento e con percorsi a supporto dell'imprenditorialità e della solidarietà sociale.</p> <p>L'iniziativa progettuale prevede una durata di due anni e punta all'attivazione di una rete di servizi pubblici, di istituzioni, soggetti privati, cooperative sociali e comunità terapeutiche in grado di promuovere concrete opportunità lavorative, anche attraverso la creazione di un Gruppo di coordinamento territoriale per il Reinserimento (GTR).</p> <p>Nel 2011 il progetto è stato finanziato.</p> <p>Nel 2012 La Collina partecipa ai 3 progetti formativi sulle tematiche dell'inserimento lavorativo di persone provenienti dall'area dello svantaggio.</p> <p>La cooperativa viene poi selezionata quale partner per la progettazione degli strumenti di comunicazione e diffusione dei risultati.</p>
Università degli Studi di Trieste - Centracon (capofila)	Progetto FILOREFE: la rete culturale del Parco di San Giovanni	<p>Il progetto promosso dall'Università degli Studi di Trieste ha inteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valorizzare il Parco di San Giovanni nelle sue diverse componenti culturali • facilitare la fruizione del Parco da parte di diverse fasce della popolazione. • aumentare la sinergia tra i partner del Progetto. Enti pubblici, associazioni e cooperative sociali partecipano alle diverse iniziative, promosse in maniera congiunta, anche con lo scambio e la messa in comune di servizi utili alla realizzazione del progetto <p>Le Azioni progettuali principali sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la creazione di un portale del Parco, il cui primo nucleo è costituito da due elementi: il sito web e la creazione delle App del sito per iPhone e Android; • la costituzione della rete di relazioni e di interventi comuni che promuovono la vita culturale del Parco. Tale azione si realizza con la comunicazione coordinata, la reciproca partecipazione e la vicendevole promozione di iniziative culturali come passeggiate culturali storico-artistiche e naturalistiche, visite ai Musei con i ricercatori, conversazioni e incontri, rassegne cinematografiche, presentazioni di libri
Reset cooperativa sociale (capofila)	Progetto RE.ACT. - (Action for re-integration) - Network sociale su base territoriale per il contrasto all'esclusione di soggetti sottoposti a provvedimenti giudiziari (2013)	<p>Il progetto, formulato a favore dell'Area Adulti e cioè a persone maggiorenni di entrambi i sessi sottoposte a provvedimenti di detenzione carceraria o misure detentive sostitutive, ha l'obiettivo di attuare, in co-progettazione e co-gestione con il tavolo interenti Ambiti 1.1, 1.2, 1.3, UEPE e USSM, una gamma diversificata di interventi in grado di soddisfare molteplici linee strategiche: dal sostegno psicoterapeutico individuale alle iniziative socio-culturali in carcere, dall'attivazione di percorsi individualizzati di formazione professionale e di inserimento lavorativo al contributo attivo a misure sostitutive della detenzione e ad interventi di giustizia riparativa</p>

Le relazioni con soggetti del Terzo Settore

I principi che orientano La Collina nella sua relazione con gli altri soggetti sono la crescita e la valorizzazione dell'impresa cooperativa e dei valori che essa interpreta, in funzione del consolidamento di attività in essere e dello sviluppo di nuova impresa sociale per il territorio, attraverso sia partecipazioni che partnership.

Imprese ed altri enti in cui la cooperativa ha partecipazioni

La Collina possiede partecipazioni in numerose imprese operanti nei suoi stessi settori di intervento e/o in attività ad essa funzionali. Alcune di queste realtà sono nate e si sono sviluppate sotto l'impulso diretto della cooperativa, orientata a promuovere un sistema di imprese fortemente integrato sotto il profilo territoriale, economico, commerciale, organizzativo e, naturalmente, della mission aziendale. Questa logica di "network dell'impresa sociale" risponde a una molteplicità di obiettivi:

- esprimere sul mercato un'offerta organica e diversificata di servizi attraverso una gestione commerciale integrata;
- mettere in rete e valorizzare risorse umane e know-how afferenti ai singoli apparati organizzativi e amministrativi;
- operare in modo più incisivo sul territorio di riferimento, rafforzando le pratiche dell'inclusione socio-lavorativa;
- innovare la partecipazione al sistema locale di welfare attraverso lo sviluppo di un circuito virtuoso tra assistenza e inserimento lavorativo, che renda possibile – a partire dalla centralità della persona – l'elaborazione di un progetto unico di vita, cura e riattivazione delle abilità personali, sostenuto da cooperative di tipo A e B in stabile raccordo fra loro.

Tab. 24: Le partecipazioni in cooperative sociali e il loro valore

Tipologia	Denominazione	Descrizione	Settore/Attività	Val. (€)
COOPERATIVE SOCIALI	RESET	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo A di Trieste, nata nel 2009 dall'incontro della dirigenza di La Collina con un gruppo di lavoratrici e lavoratori afferenti all'Associazione di familiari per la lotta alle tossicodipendenze – ALT. Da febbraio 2010 opera nella gestione del Centro diurno di Via Pindemonte (D.D.D. di Trieste), del centro di Bassa Soglia di Monfalcone, nella gestione di servizi di trasporto in ambito sanitario e nella progettazione e realizzazione di attività didattiche sui temi della prevenzione e del disagio nelle scuole secondarie superiori	Servizi socio-sanitari e assistenziali	10.000
	LA PIAZZETTA	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo B di Trieste, nata nel 2002 grazie alla partecipazione di La Collina e di numerose cooperative sociali, culturali e associazioni del Friuli Venezia Giulia. Titolare della storica emittente radiofonica comunitaria a carattere locale "Radio Fragola", opera nella comunicazione, nella gestione di attività di service audio e luci, nella gestione di attività legate all'intrattenimento e alla somministrazione di cibi e bevande	Comunicazione, servizi tecnici, organizzazione di eventi, somministrazione di cibi e bevande	180.000
	IL POSTO DELLE FRAGOLE	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo B di Trieste, nata nel 1979 all'interno dell'ex Ospedale psichiatrico. Attualmente gestisce il bar-trattoria Il posto delle Fragole, il BarOne e l'Hotel Tritone, albergo situato sul lungomare di Barcola	Gestione bar e ristoranti – gestione hotel	75.000

La prossima tabella riepiloga le appartenenze della cooperativa a forme aggregative del terzo settore, consorzi territoriali e altre reti di rappresentanza e sviluppo della cooperazione.

Tab. 25: Le altre partecipazioni e il loro valore

Tipologia	Denominazione	Descrizione	Settore/Attività	Valore (€)
Consorzi	PER L'IMPRESA SOCIALE	Consorzio di cooperative sociali costituitosi a Trieste nel 1990. Dall'origine ha svolto attività mirate essenzialmente al consolidamento e allo sviluppo della cooperazione sociale nel Friuli Venezia Giulia, fornendo assistenza e consulenza amministrativa e gestionale, promuovendo percorsi formativi e di aggiornamento professionale ma soprattutto progettando azioni di iniziativa comunitaria per lo sviluppo dell'impresa sociale, con particolare riguardo alle cooperative associate al consorzio stesso. Attualmente il Consorzio è in fase di liquidazione volontaria.	PROGETTAZIONE EUROPEA	10.329,12
	AUSONIA	Consorzio costituito da 13 cooperative sociali triestine, nato nel 2005 per rilevare la concessione dello storico stabilimento balneare "Ausonia". Attualmente lo stabilimento è oggetto di un importante progetto di riqualificazione.	GESTIONE STABILIMENTO BALNEARE AUSONIA	34.000
	HAND	Consorzio di comunicazione sociale con sede a Pagnacco (UD), nato nel 2008. Riunisce 12 cooperative sociali e di produzione lavoro impegnate nel segmento del terziario avanzato.	GENERAL CONTRACTOR TERZIARIO AVANZATO	1.000
	COSM	Consorzio formato da 12 cooperative del Friuli Venezia Giulia. Nato nel 1993 per volontà di una serie di cooperative che avevano maturato a vari livelli una notevole esperienza sia sul fronte assistenziale, sia sul versante degli inserimenti lavorativi, con attenzione specifica alle problematiche della salute mentale. A partire dal 2012 la Collina è presente nel Consiglio di Amministrazione del Consorzio con un proprio rappresentante.	GENERAL CONTRACTOR	5.000
	CO.IN	Il CO.IN. Cooperative Integrate ONLUS, costituito a Roma il 21/04/1988, è un'associazione non lucrativa di utilità sociale che eroga servizi a livello nazionale nell'area dell'economia sociale. Ne fanno parte 48 cooperative integrate, sociali ed enti finalizzati all'inserimento lavorativo di persone disabili che occupano stabilmente alcune migliaia di lavoratori, gran parte in condizione di svantaggio. L'associazione opera per l'integrazione sociale ed economica delle persone con disabilità attraverso progetti volti all'autonomia e alla vita indipendente, servizi per il turismo accessibile, attività di consulenza, orientamento e informazione, progetti formativi, ricerche socio-economiche, partenariati per lo sviluppo, cooperazione nazionale e internazionale.	COOPERAZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE	775

Altro	FINRECO	FINRECO è la finanziaria di sviluppo del settore cooperativo del Friuli Venezia Giulia, che supporta le cooperative socie nella corretta individuazione dei fabbisogni finanziari e nella ricerca delle migliori risposte.	FINANZIARIA REGIONALE COOPERAZIONE	298
	CNA	La CNA, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, costituisce il sistema nazionale ed unitario di rappresentanza generale dell'impresa italiana, con particolare riferimento all'artigianato, alle piccole e medie imprese, alle piccole e medie industrie, ai vari raggruppamenti d'interesse (pensionati, imprenditrici, giovani imprenditori) e a tutte le forme del lavoro autonomo.	CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO	360*

* La quota associativa al CNA (Confederazione nazionale artigianato) viene pagata annualmente

Nel 2012 La Collina avvia un percorso finalizzato a migliorare sensibilmente le proprie capacità di innovazione e progettuali agendo lungo una duplice direttrice:

1. Strutturando al proprio interno un'area aziendale dedicata allo Sviluppo di impresa: a tal fine nel secondo semestre 2012 il piano di riorganizzazione aziendale ha previsto la costituzione nel nuovo organigramma aziendale dell'Area Sviluppo coordinata dal Direttore generale e comprendente l'Ufficio Partecipate, l'Ufficio Progetti e Formazione e l'Ufficio Promozione Istituzionale e Comunicazione
2. Ricercando all'esterno della compagine cooperative collaborazioni con consulenti e società: a tal fine è stata avviata un'intensa attività di collaborazione The Hub Group SRL, pre-incubatore di impresa legato al mondo dell'innovazione sociale e della nuova imprenditoria sostenibile, acquisendone anche quote di partecipazione.

La logica del network imprenditoriale a valenza sociale si riafferma come strumento per lo sviluppo di nuovi scenari produttivi e di mercato.

Movimento cooperativo: organismi di rappresentanza

La Collina ha scelto di aderire alla Lega delle Cooperative FVG e Legacoopsociali, coerentemente con l'impegno nel sostenere lo sviluppo della cooperazione sociale, della mutualità e la diffusione dei valori cooperativi.

La funzione svolta da tali organismi è di coordinamento e di confronto fra le varie realtà operanti nel nostro settore da un lato, e di dialogo con le istituzioni dall'altro. La Collina è rappresentata con un proprio socio all'interno dell'Esecutivo Regionale Legacoopsociali, nel Consiglio di amministrazione del Consorzio Hand e del Consorzio COSM, nella Commissione Lavoro e nella Sottocommissione inserimento lavorativo disabili della Provincia di Trieste.

Principali reti e collaborazioni attive

Coltivare rapporti di partnership risponde a una duplice esigenza: porsi nel mercato in maniera più solida e rafforzare il proprio radicamento nel tessuto produttivo e sociale del territorio. La Collina ha consolidato da tempo rapporti di partnership con alcune cooperative e consorzi di cooperative nei territori in cui opera. Tali collabo-

razioni hanno natura diversa: di tipo commerciale (ad esempio attraverso la formula dell'ATI – Associazione Temporanea d'Impresa), progettuale, di confronto e lavoro comune per il conseguimento di obiettivi di carattere generale. Di seguito sono indicati i principali rapporti ad oggi attivi:

Tab. 26: Partnership e progettualità territoriali condivise

Tipologia	Denominazione	Descrizione	Attività
COOPERATIVE SOCIALI	RESET	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo A di Trieste. Nata nel 2009, opera nei servizi di accompagnamento per persone affette da HIV e nei trasporti sanitari.	PARTENARIATI IN PROGETTI LOCALI (RE. ACT.: ACTION FOR RE-INTEGRATION)
	LA PIAZZETTA	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo B di Trieste. Opera nell'area della comunicazione ed è titolare della storica emittente radiofonica comunitaria a carattere locale "Radio Fragola"	SERVIZI DI COMUNICAZIONE-GRAFICA ATI SERVIZI CULTURALI SUBAPPALTI
	IL POSTO DELLE FRAGOLE	Società cooperativa sociale ONLUS di tipo B di Trieste. Opera nei servizi di ricettività turistica (Hotel Tritone) e nella gestione di bar e trattorie (Il Posto delle Fragole e BarOne)	MUTUALITA' INTERNA
	C.L.U. FRANCO BASAGLIA	Cooperativa sociale di tipo B di Trieste. Opera in vari settori quali pulizie civili, bar e ristorazione, trasporti	ATI SERVIZI CULTURALI
	AGRICOLA MONTE SAN PANTALEONE	Cooperativa sociale di tipo B di Trieste. Opera nei servizi di verde e giardinaggio. Ha contribuito alla nascita del Roseto di San Giovanni	ATI SERVIZI DI SOCIALITA' E INSERIMENTO LAVORATIVO (BUDGET DI SALUTE D.S.M.)
	CONFINI	Cooperativa sociale di tipo B di Trieste. Opera nei servizi amministrativi di front e back office, gestisce una serigrafia e le attività interne allo storico stabilimento balneare Ausonia	ATI SERVIZI AMMINISTRATIVI SUBAPPALTI IN AMBITO AMMINISTRATIVO SANITARIO
	LYBRA	Cooperativa sociale di tipo A nata nell'ottobre 2003 dall'impegno di 7 soci lavoratori, 1 socio sovventore e l'associazione promotrice Acli provinciale di Trieste. La sua mission è lo sviluppo di attività di progettazione in materia sociale a favore di imprese profit e no-profit	ATI SERVIZI AMMINISTRATIVI E INFERMIERISTICI
	COALA	Cooperativa sociale di tipo B di Trieste. Opera nei servizi museali e bibliotecari	ATI SERVIZI MUSEALI E BIBLIOTECARI ATI BANDI LPU
	2001 AGENZIA SOCIALE	Cooperativa sociale di tipo A di Trieste. Opera nella gestione di servizi educativi, riabilitativi ed assistenziali. Nasce nel 1999 dalla fusione della Cooperativa sociale 2001 e dell'Agenzia sociale SCARL	SPERIMENTAZIONE TERRITORIALE LABORATORI CREATIVI NIDI E CENTRI ESTIVI ATI SERVIZI EDUCATIVI E AMMINISTRATIVI CENTRI ESTIVI ATI SERVIZI DI SOCIALITA' E INSERIMENTO LAVORATIVO (BUDGET DI SALUTE D.S.M.)

COOPERATIVE SOCIALI	2010	Cooperativa sociale di tipo B di Trieste. Opera nel settore della ristorazione e delle pulizie industriali	ATI SERVIZI EDUCATIVI E AMMINISTRATIVI CENTRI ESTIVI
	LA QUERCIA	Gestisce dal 1987 servizi a favore di persone in difficoltà, quali diversamente abili, minori e anziani	ATI SERVIZI EDUCATIVI E AMMINISTRATIVI CENTRI ESTIVI
	QUERCIAMBIENTE	Cooperativa sociale di tipo B. Opera dal 1996 nel campo dell'ecologia e della gestione dei rifiuti	ATI SERVIZI DI PORTIERATO SOCIALE
	L.RI.	Cooperativa sociale di tipo A. Opera nella gestione di servizi educativi, riabilitativi e assistenziali	ATI SERVIZI DI SOCIALITA' E INSERIMENTO LAVORATIVO (BUDGET DI SALUTE D.S.M.)
	SOCIOCULTURALE	Cooperativa sociale di tipo A di Venezia. Opera in tutto il territorio nazionale nella gestione di servizi educativi, assistenziali e culturali	ATI SERVIZI MUSEALI
CONSORZI	CONSORZIO HAND	Consorzio di comunicazione sociale con sede a Pagnacco (UD) nato nel 2008. Riunisce 12 cooperative sociali e di produzione lavoro impegnate nel segmento del terziario avanzato	ARCHIVI-GRAFICA
	AUSONIA	Consorzio formato da 13 cooperative sociali triestine. Nato nel 2005 per rilevare la concessione dello storico stabilimento balneare "Ausonia"	ATTIVITÀ TURISTICHE
	INTERLAND	Consorzio costituito in forma di cooperativa sociale il 12 giugno 1998. Conformemente alle sue norme statutarie, opera nelle attività di sostegno e coordinamento delle cooperative socie nei seguenti ambiti di intervento: <ul style="list-style-type: none"> sviluppo di iniziative e di progetti comuni tra le cooperative socie sulle tematiche inerenti l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei cittadini in situazioni di svantaggio attivazione di servizi di supporto tecnico-amministrativo, organizzativo, consulenziale a favore delle cooperative socie 	ATI SERVIZI DI SOCIALITA' E INSERIMENTO LAVORATIVO (BUDGET DI SALUTE D.S.M.) ATI BANDI LPU
	COSM	Consorzio costituito da 16 cooperative del Friuli Venezia Giulia. Nato nel 1993 per volontà di Cooperative che avevano maturato a vari livelli una notevole esperienza sia sul fronte assistenziale, sia sul versante degli inserimenti lavorativi, con attenzione specifica alle problematiche della salute mentale	ATI SERVIZI AMMINISTRATIVI IN AMBITO SANITARIO

ENTI DI FORMAZIONE	IRES FVG	Istituto di Ricerche Economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia. Dal 1983, anno della sua fondazione, svolge attività di analisi e ricerca, progettazione, consulenza, formazione e orientamento	TIROCINI FORMATIVI- WORK EXPERIENCE PROGETTI EUROPEI PROGETTI FORMATIVI
	ENAIIP FVG	Fondato dalle ACLI nel 1951, opera nell'ambito del fabbisogno formativo e dell'analisi organizzativa	TIROCINI FORMATIVI- WORK EXPERIENCE PROGETTI FORMATIVI
	ARCHE'	Associazione formazione educatori nata a Trieste nel 2001	PROGETTI FORMATIVI
	INFORCOOP	Inforcoop è l'Istituto Nazionale di Formazione della Lega delle Cooperative e Mutue, associa gli enti e le agenzie formative di emanazione Legacoop operanti nelle diverse regioni italiane, alcune importanti società di ricerca e consulenza del sistema Legacoop e Workopp S.p.A. - Agenzia per il Lavoro	PROGETTI FORMATIVI
	WORKOPP	Workopp SPA fa parte di una rete di società attive dal 1990 nell'ambito dei servizi formativi, di crescita delle risorse umane, di consulenza gestionale ed organizzativa per le imprese	PROGETTI FORMATIVI
	SYNERGICA	Nata nel 1998 Synergica srl si pone l'obiettivo di supportare le imprese pubbliche e private per affrontare con professionalità le tematiche inerenti la sicurezza e salute sul lavoro, i sistemi qualità, ambiente e sicurezza, la gestione della privacy, dell'igiene alimentare e altri temi correlati.	PROGETTI FORMATIVI
COOPERATIVE DI PRODUZIONE LAVORO	GUARNERIO	Cooperativa culturale che opera principalmente nel Friuli Venezia Giulia nella realizzazione di servizi archivistici e bibliotecari	ATI SERVIZI ARCHIVISTICI ATI BANDI LPU
	COOPERATIVA CULTURE	Cooperativa culturale nata nel 2000. Opera nella gestione di servizi culturali in 12 regioni italiane	ATI SERVIZI MUSEALI
	AMICO	Cooperativa di produzione lavoro, opera a Trieste nella gestione di servizi alla persona, pulizie e trasporto	ATI BANDI LPU
	ARTEVENTI	Cooperativa nata nel 1998 con l'obiettivo di operare in vari ambiti culturali con i principali enti promotori di manifestazioni ed iniziative sul territorio. Le attività di Arteventi si declinano in quattro aree specifiche: spettacolo, museale, animazione e formazione.	ATI SERVIZI EDUCATIVI E AMMINISTRATIVI CENTRI ESTIVI ATI LPU ATI SERVIZI TEATRALI
ALTRO	ASS1 TRIESTINA	Azienda Sanitaria Locale	PARTENARIATI IN PROGETTI EUROPEI (PROGETTO RELI)
	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE		PARTENARIATI IN PROGETTI LOCALI (FILOREFE: LA RETE CULTURALE DEL PARCO DI SAN GIOVANNI)

La Collina è inoltre fortemente attiva nel campo della progettazione, promozione e conduzione di attività laboratoriali a carattere didattico e creativo, nonché di altre iniziative a carattere formativo, in collaborazione con enti pubblici e con altri soggetti del terzo settore.

Tab. 27: Attività creative, didattiche e stage

Enti/soggetti partner	Progetto	Tipologia di attività
2001 Agenzia Sociale e Comune di Trieste	Centri estivi 2012 - "Atelier in città"	Percorsi laboratoriali di public art e atelier sul cinema d'animazione che hanno coinvolto una cinquantina di bambini dei Centri estivi comunali. Nel corso degli appuntamenti sono state realizzate una serie di installazioni nel centro storico cittadino e un cartone animato, proiettato nel corso della festa conclusiva presso il teatrino del Ricreatorio comunale "E. Toti"
Comune di Muggia	"Botanica della fantasia" all'interno della manifestazione "Zindis in festa!"	Laboratorio che ha coinvolto i bambini dalle scuole E. Zamola di Zindis (Muggia) e P. P. Vergerio il Vecchio di Crevatini (Slovenia) nella realizzazione di un intervento artistico presso il piazzale centrale del rione di Borgo Zindis. Collocati all'interno di un'aiuola, una cinquantina di fiori sagomati in legno - dipinti e disegnati dai bambini - hanno fatto da scenografia all'evento "Zindis in festa!". Intento dell'iniziativa era quello di promuovere la partecipazione dei più piccoli nei processi di rivitalizzazione sociale e di riqualificazione urbana che interessano l'area
Comune di Muggia	Zindis a colori	Iniziativa promossa dall'area creatività e didattica della cooperativa e rivolta ai bambini dei centri estivi comunali "A. Bubnic" e "Biancospino". Principale obiettivo dell'iniziativa era favorire la partecipazione dei bambini nei processi di rivitalizzazione del quartiere, in atto con il progetto "Zindis al Centro". Più di sessanta bambini dei Centri estivi comunali di Muggia, muniti di macchine fotografiche digitali, hanno esplorato e documentato Borgo Zindis "catturando" istanti di vita quotidiana, momenti di gioco libero, particolari architettonici e naturalistici, "forme e colori" dell'estate. Nel mese di settembre, in parallelo con l'apertura delle scuole, le immagini scattate dai bambini sono state stampate e allestite presso gli spazi comuni del quartiere
IPSIA Luigi Galvani	Stage studenti/esse	La Collina ha stipulato nel 2010 una convenzione con l'Istituto Professionale Luigi Galvani - indirizzo Tecnici Industrie Audiovisive di Trieste per l'attivazione di stage formativi. Nel 2012 il Settore Creatività e Didattica ha progettato un piano formativo ad hoc intitolato "Materia Blu". Il titolo del progetto evocava la scultura di Marco Cavallo, icona simbolo della deistituzionalizzazione degli ospedali psichiatrici. Lo stage prevedeva la progettazione di un'installazione artistica, potenzialmente rinnovabile nel tempo, volta ad offrire ai giovani un nuovo modo di vedere, attraversare e vivere il Parco Culturale di San Giovanni. Un Parco inteso non solo come un contenitore di cose, ma come un luogo in cui si realizzano cose. Ripercorrendo quindi le tracce degli artisti che animarono lo storico Laboratorio "P", da Giuliano Scabia a Vittorio Basaglia, da Ugo Guarino a Pino Rosati, gli studenti sono stati coinvolti in un percorso di ricerca-azione diviso in due fasi: 1) una prima fase propedeutica dedicata allo studio del materiale storico bibliografico e documentario 2) una seconda fase dedicata alla rielaborazione dei concetti affrontati e discussi mediante l'elaborazione progettuale di un'opera plastica da collocare in un'area del Parco

Provincia di Trieste	Visite guidate al Faro della Vittoria	Anche nel 2012 La Collina ha sviluppato il servizio di visite guidate presso il Faro della Vittoria. Completamente gratuiti, i percorsi di visita - modulati e articolati in base all'utenza- sono stati curati da personale dipendente di La Collina
Università degli Studi di Trieste	Visite guidate al Museo Nazionale dell'Antartide	Il Museo Nazionale dell'Antartide sede di Trieste, suddiviso in tre sezioni con sede a Genova, Trieste e Siena, è nato per far conoscere il continente più meridionale della Terra e per divulgare i risultati delle ricerche scientifiche italiane nel Polo Sud. La sede triestina, collocata nel comprensorio di San Giovanni in via Weiss 21, si occupa della raccolta e della conservazione di reperti geologici, sedimentologici, marini e della storia dell'esplorazione antartica. Nel corso del 2012 sono state progettate e realizzate circa 100 visite guidate presso la struttura (durata indicativa un'ora). Rivolte a gruppi di studenti (elementari, medie, superiori), universitari e adulti, le visite illustrano al visitatore le principali tappe dell'esplorazione antartica e le diverse sezioni del Museo
Università degli Studi di Trieste A.S.S. n. 1 triestina Provincia di Trieste Comune di Trieste	Visite guidate durante l'Open day - Parco Culturale di San Giovanni	La manifestazione programmata per sabato 1 ottobre 2011 ha aperto gratuitamente ai cittadini l'area dell'ex Ospedale psichiatrico, offrendo interessanti percorsi di scienza, storia e natura La cooperativa ha proposto: <ul style="list-style-type: none"> • la realizzazione delle visite guidate per l'apertura straordinaria di "Oltre il giardino", archivio interattivo che racconta la storia che dal manicomio ha condotto allo sviluppo sul territorio di una rete di servizi per la psichiatria e la salute in generale. • la progettazione e realizzazione di "Una passeggiata nel Parco: tra storia e arte..." offrendo ai visitatori la possibilità di riscoprire una parte della storia della città, passeggiando nel Parco di San Giovanni
Università degli Studi di Trieste A.S.S. n. 1 triestina	Visite guidate durante Horti Tergestini	Durante la manifestazione Horti Tergestini, La Collina è stata coinvolta nell'apertura dell'archivio interattivo "Oltre il giardino, dal manicomio alla salute del territorio" con orario 15-18 e visite guidate alle ore 17. In stretta collaborazione con l'Ateneo giuliano sono state organizzate passeggiate-visite guidate gratuite alla scoperta dell'arte e della storia del Parco di San Giovanni.
Comune di Trieste	Visite guidate per i Ricremattina	All'interno del Progetto presentato dall'Università degli Studi di Trieste denominato FLOREFE, la Collina ha realizzato una serie di laboratori didattici e visite guidate all'interno del Parco di San Giovanni dedicati ai frequentatori dei Ricremattina del Comune di Trieste.
Associazione Franco Basaglia	Laboratori creativi e visite guidate durante la manifestazione Fuochi di San Giovanni	Il 23 giugno 2012, in occasione dei 33esimi Fuochi di San Giovanni, cooperativa La Collina organizza un laboratorio aperto a tutti per la preparazione del tradizionale falò propiziatorio. Il ritrovo è fissato alle ore 19.00 al Parco di San Giovanni presso il cortile antistante l'Officina Rosa (dietro la chiesa), per l'allestimento del "Vascello Fantasma". Tutti i partecipanti sono invitati a portare un piccolo oggetto (una foto, una lettera, ecc...) che possa rappresentare un vecchio rancore, una paura, un pensiero negativo per il futuro. La serata ha offerto il seguente programma: <ul style="list-style-type: none"> • dalle ore 19.00 - Giochi popolari per grandi e bambini • dalle ore 21.15 fino alle 22.45 - Fuoco, Danza e Parola: spettacolo di danza "tra le fiamme" • dalle ore 23.00 - Corteo con la banda BERIMBAU • A seguire l'accensione del vascello fantasma (falò)

Le relazioni con il territorio e con la collettività di riferimento

Conformemente ai suoi scopi statuari, La Collina orienta le proprie scelte nel pieno rispetto del contesto di riferimento e delle realtà in cui/con cui opera, costruendo reti di relazione atte a fornire risposte confacenti ai bisogni della comunità, nella prospettiva di fornirle costanti opportunità di crescita economica, sociale e culturale. L'agire della cooperativa, oltre a essere dettato dalle caratteristiche dei servizi e delle attività gestite e/o promosse, è pertanto una diretta espressione del suo forte radicamento al territorio.

A tale riguardo, un primo riscontro evidente è misurabile in termini di ricaduta occupazionale, e più in generale, in termini di sviluppo delle opportunità di impresa sociale, anche a favore del movimento cooperativo nel suo insieme. La ricaduta dell'operato de La Collina, in special modo attraverso la promozione di iniziative culturali e l'offerta di servizi specifici quali quelli museali e didattici, si misura anche sul piano delle opportunità di crescita sociale e culturale del territorio, pur difficilmente quantificabili e con risultati che si evidenziano nel lungo termine.

Va in questa direzione anche il sostegno a iniziative, eventi e manifestazioni di rilievo del territorio ("sponsorizzazioni sociali"), come pure la promozione e la partecipazione a iniziative di carattere culturale e sociale:

Tab.28: Progetti e iniziative del territorio promossi e/o sostenuti da La Collina

Oh Poetico Parco	Rassegna estiva di poesia nel Parco di San Giovanni (Trieste) organizzata dall'Associazione culturale Nadir Pro con il contributo della Provincia di Trieste. Iniziativa promossa da A.S.S. n. 1 Triestina, Banca Etica e Cooperativa La Collina.	edizioni 2008-2009-2010-2011-2012
Oltre il giardino. Dal manicomio alla salute dei territori (1971 - 2009)	L'esposizione in progress "Materiali per un archivio: ambiente interattivo per costruire una memoria collettiva" costituisce il primo archivio interattivo dedicato alla storia che dal manicomio ha condotto allo sviluppo della rete di servizi per la salute sul territorio. Realizzata dall'ASS n.1 Triestina, a cura di Studio Azzurro, con il sostegno della Provincia di Trieste, della Fondazione CRTrieste, del CNS (Consorzio nazionale servizi) e di molti sponsor, tra cui La Collina.	2009-2010-2011-2012
Radio Fragola	La Collina sostiene e supporta l'esistenza e la continuità di Radio Fragola, radio comunitaria non aderente al circuito commerciale, attiva a Trieste dal 1984, di proprietà della Cooperativa "La Piazzetta". Radicata nel territorio triestino, la radio dà voce in modo particolare alle istanze della comunità, e alle iniziative sociali e culturali sul territorio, proponendo momenti di informazione ed approfondimento su temi locali e nazionali (attraverso il circuito di Radio Popolare Network)	Dal 2002 al 2012
Progetto Zindis al Centro - Microarea di Borgo Zindis	Conclusa nel 2010 la serie di azioni di verifica del livello di benessere socio-sanitario conseguito nell'area di Zindis (Muggia), che hanno messo in evidenza bisogni e risorse del territorio, nei primi mesi del 2011 La Collina ha sponsorizzato l'avvio della Microarea di Zindis e in seguito ha co-finanziato lo sviluppo del progetto Zindis al Centro. Grazie all'impegno economico e progettuale profuso, La Collina si è trovata - nel ruolo di referente e coordinatore - all fianco di enti pubblici come il Comune di Muggia, l'ASS n. 1 Triestina e l'ATER per l'avvio del processo di riqualificazione e coesione sociale di una realtà territoriale potenzialmente a rischio di degrado ed emarginazione	2010-2011-2012
Stagione teatrale dell'Armonia	La Collina ha sostenuto la 27a edizione della "Stagione del teatro in dialetto triestino", organizzata e promossa da L'Armonia in collaborazione con la Provincia di Trieste, e andata in scena al Teatro F. e F. Basaglia	2011-2012

Cardioparty	Anche nel 2012 La Collina ha sostenuto CARDIOPARTY serata/evento a base di arte, festa e solidarietà. Una trentina di artisti hanno esposto le loro opere (pittura, fotografia ed oggettistica) negli spazi del Bagno Ausonia, partecipando a un'asta il cui ricavato è stato devoluto ad AGMEN, associazione che si occupa di assistenza ai bambini colpiti da tumore. In programma anche performance teatrali e musicali, reading di poesia e proiezioni di giovani video-maker	2010-2011-2012
Giornata mondiale per la lotta all'Aids	In occasione della Giornata mondiale per la lotta all'Aids, La Collina ha sostenuto l'iniziativa di sensibilizzazione e incontro con la cittadinanza "AIDS, NON SE NE PARLA MA IL CONTAGIO AVANZA", svoltasi all'Ausonia e organizzata da: Dipartimento dipendenze dell'ASS n. 1 Triestina, Alt-Associazione cittadini e familiari per la lotta alla tossicodipendenza, cooperative Reset, Duemilauno Agenzia sociale e la Quercia	2010-2011-2012
Festival delle diversità	La Collina ha sponsorizzato il 9° Festival delle diversità che il 17, 18 e 19 giugno ha scelto il Parco Culturale di San Giovanni per rappresentare il punto di vista locale, le idee e le esperienze delle associazioni culturali, di volontariato e di promozione sociale di Trieste	2011
Associazione Core officina	Cooperativa Sociale La Collina, all'interno del progetto Zindis al Centro, ha deciso di sostenere la ripresa dell'iniziativa "Muoviamoci insieme", ciclo di incontri di ginnastica dolce rivolti a persone di tutte le età, aperto alla libera partecipazione di tutta la cittadinanza. Il 4, realizzato nel 2011 con il contributo del Comune di Muggia e in collaborazione con l'Associazione Coreofficina, aveva avuto un ottimo riscontro di partecipazione e di gradimento, e molti abitanti (di Zindis e non solo) hanno continuato ad auspicarne la ripresa. Accontentando quindi il desiderio dei residenti, il 2 marzo è partita la seconda edizione di "Muoviamoci insieme", che anche quest'anno può contare sull'importante collaborazione con l'Associazione Coreofficina	2012
Horti Tergestini	Grazie al contributo della cooperativa sociale La Collina è stato aperto nelle due giornate della mostra-mercato Horti Tergestini l'archivio interattivo "Oltre il giardino, dal manicomio alla salute del territorio". Con la stretta collaborazione dell'Università di Trieste, inoltre, sono state organizzate delle passeggiate-visite guidate gratuite alla scoperta dell'arte e della storia del Parco. La manifestazione, nata come un evento di nicchia, si è trasformata nel corso delle edizioni in uno degli appuntamenti triestini di maggior successo, richiamando solo lo scorso anno migliaia di visitatori e coinvolgendo i migliori vivaisti d'Italia. Nel 2012 La Collina ha garantito agli organizzatori anche un contributo economico.	2011-2012
Bud get ensemble	Organizzata con il contributo di la Collina l'iniziativa Bud get ensemble che mira a sostenere i processi di condivisione dei luoghi fertili della città in nome di un uso sociale della libertà; alludendo simbolicamente al processo di germinazione dei semi, vuole essere un'occasione di incontro tra soggetti in un'ottica di uso e sviluppo condiviso delle risorse territoriali. L'iniziativa nasce dall'incontro di alcune cooperative da anni impegnate nella costruzione di percorsi di benessere sociale e salute mentale. Una grigliata, la musica di Radio Fragola e intrattenimenti artistici a sorpresa hanno animato il Parco di San Giovanni.	2012

La Collina Football Club	<p>E' nata nel secondo semestre 2011 La Collina Football Club squadra di calcio della cooperativa.</p> <p>Costituita da soci, dipendenti, lavoratori e da qualsiasi persona esterna (di entrambi i sessi) interessata all'iniziativa, ha esordito nel mese di ottobre 2011 con la partecipazione al "Torneo calcio a 7 Coppa Coloncovez" (ottobre 2011- maggio 2012).</p> <p>Grazie all'interessamento dell'allenatore Giorgio Opatti e della disponibilità del Presidente del San Giovanni Calcio Spartaco Ventura, a partire dal mese di marzo 2012 è stato messo a disposizione gratuitamente, ogni sabato mattina, il campo di calcio della società rossonera per le sedute di allenamento.</p>	2011-2012
Il Parco racconta e incontra: 5 serate con Pino Roveredo	<p>La Collina ha ideato, promosso e cofinanziato (all'interno del progetto FLOREFE presentato dall'Università degli Studi di Trieste e con il finanziamento della Provincia di Trieste) il progetto "Il parco incontra e racconta: 5 serate con Pino Roveredo".</p> <p>Gli ospiti degli incontri organizzati presso il Bar trattoria Il Posto delle Fragole sono stati: "Dentro e fuori" con ospiti la Direttrice del carcere di Tolmezzo, Silvia Branca, e il Giudice Luigi Dainotti; Io credo. Dialogo tra un'atea e un prete con Margherita Hack e Pierluigi Di Piazza; Il tetro popolare tra farsa e realtà con il Pupkin Cabaret; La cultura dell'offesa con Patrizia romito, Beatrice Biggio e gabriella Taddeo; E se prendessi una laurea? Con il Rettore dell'Università di trieste Francesco Peroni, che discuterà del valore dello studio con gli studenti Margherita Quaia e Tommaso gandini.</p>	2012-2013

4.7 STAKEHOLDERS FORNITORI

Fornitori di credito e servizi finanziari

Dall'anno 2005 La Collina intrattiene rapporti con il sistema del credito bancario a solo scopo di deposito. La liquidità propria permette di far fronte puntualmente a tutti gli impegni presi con fornitori e lavoratori.

A partire dal 2010 La Collina ha deciso di affiancare a Unicredit Banca SPA altri due istituti bancari, la BNL – Paris Bas e la Banca di Cividale, per un duplice scopo:

- separare nettamente gli aspetti finanziari riguardanti la gestione dello stabilimento balneare Ausonia, gestito insieme ai partner della cooperativa sociale Confini, dal resto dell'attività d'impresa;
- far fronte a quanto richiesto dal codice degli appalti, che individua in due istituti di credito di primaria importanza il numero minimo di referenze bancarie utili alla necessaria attestazione di solidità finanziaria.

A dicembre 2012 La Collina ha aperto un conto di deposito vincolato presso la Hypo Bank.

Entro il primo semestre 2013 i conti correnti presso la Unicredit Banca e la BNL Paris Bas verranno definitivamente chiusi.

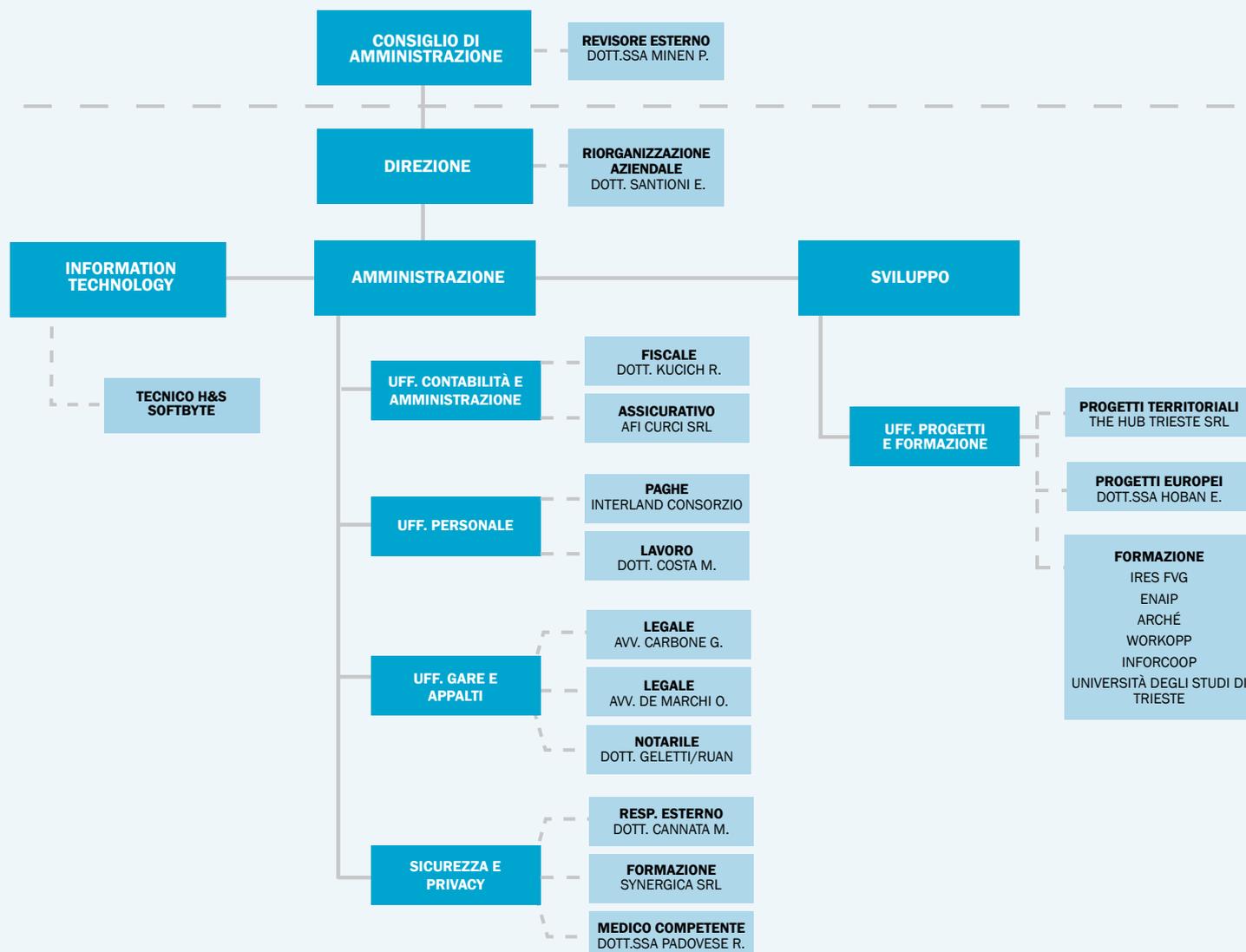
Nel corso dell'anno non sono state aperte linee di credito con vari istituti bancari.

Per quanto riguarda gli aspetti assicurativi la cooperativa ha deciso di sottoscrivere un contratto di mandato di brokeraggio con il Gruppo Aficurci per agevolare la gestione di tutte le posizioni assicurative di La Collina

Consulenti professionali e fornitori di conoscenza

La struttura aziendale si avvale della collaborazione di consulenti esterni che possono essere riassunti nel seguente organigramma.

Fig. 21: Organigramma servizi consulenziali



Con i seguenti soggetti “fornitori di conoscenze” sono inoltre in atto rapporti di partnership e co-progettazione nell’ambito di attività di ricerca, innovazione e formazione di interesse strategico per la cooperativa:

Tab. 29: Partner progettuali

Denominazione	Attività	Descrizione
Dott. Eugenio Santioni	Organizzazione aziendale	Progetto di riorganizzazione aziendale, nuovo organigramma, funzionigramma, mansionari e procedure, costituzione di centro servizi interaziendale
Workopp	Formazione	Progettazione percorsi formativi - formazione permanente trasversale ai settori della cooperativa e supporto alla presentazione di domande di contributo (FONCOOP Avviso 20 e 21)
Inforcoop	Formazione	Progettazione percorsi formativi - formazione permanente trasversale ai settori della cooperativa e supporto alla presentazione di domande di contributo (FONCOOP Avviso 20 e 21)
ENAIIP Trieste	Formazione	Progettazione percorsi formativi sulle pratiche dell'inserimento lavorativo
ARCHE'	Formazione	Progettazione percorsi formativi sulle pratiche dell'inserimento lavorativo
THE HUB SRL	Innovazione e sviluppo	Progettazione nuovi rami d'azienda e attività
A.S.S. N. 1 Triestina con Dipartimento delle Dipendenze da sostanze legali e illegali	Formazione	Progetto RELI



ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

IL PATRIMONIO SOCIALE
ANALISI DEI PROVENTI E DEI RICAVI
ANALISI DEI COSTI E DELLE USCITE



19
VIA ROMA

5. ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Per fornire una descrizione dell'organizzazione, del suo operato e dei risultati in termini di creazione di valore sociale, non si può prescindere da una presentazione delle principali grandezze e dinamiche economiche che hanno caratterizzato l'impresa nel periodo preso in considerazione. Il Bilancio Sociale contiene perciò una serie di indicatori economici ed alcune forme di rappresentazione della ricchezza dell'impresa e della sua evoluzione.

Ai fini dell'analisi dei proventi e degli oneri sono riportati i dati desunti dai bilanci civilistici della cooperativa relativamente agli ultimi 3 anni di attività dell'impresa (2010 - 2012), che sono stati poi opportunamente riclassificati per la determinazione del valore aggiunto.

5.1 IL PATRIMONIO SOCIALE

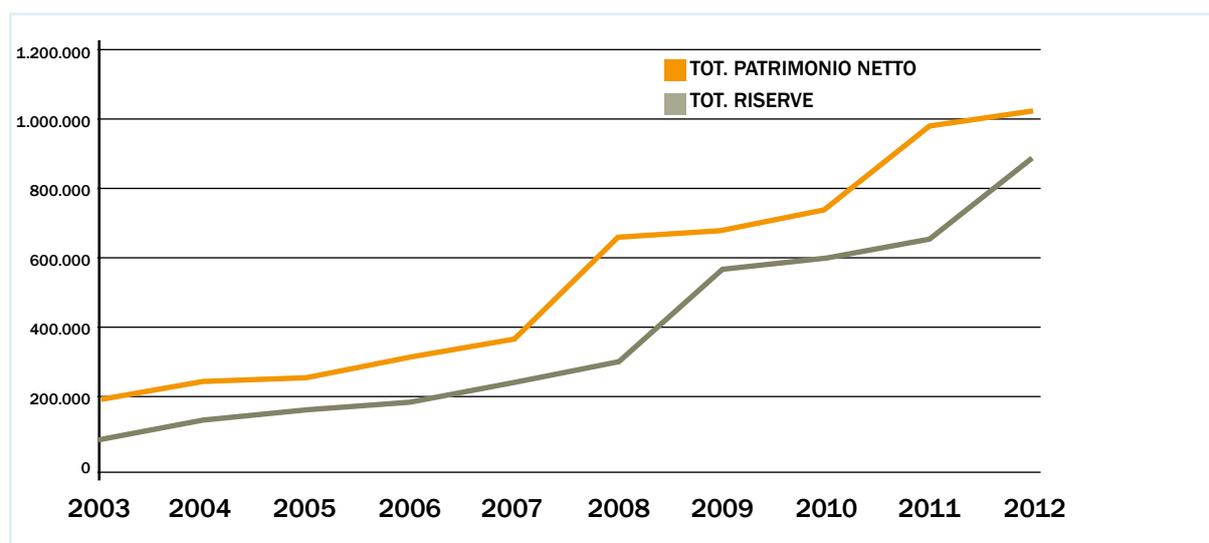
Il patrimonio della Cooperativa è costituito:

- dal Capitale Sociale, ovvero dalle azioni versate dai Soci per associarsi alla Cooperativa, e dalle rivalutazioni effettuate negli anni. Nelle cooperative, essendo il numero dei Soci illimitato, il capitale sociale varia al variare del numero dei soci
- dalle riserve che vengono accantonate negli anni destinando gli utili che non vengono distribuiti ai soci. Queste rappresentano una forma di autofinanziamento e solidità della Cooperativa ed anche una garanzia per il futuro, permettendo di far fronte ad eventuali difficoltà. Le riserve possono essere legali (obbligatorie per legge, vi si devono destinare non meno del 30% degli utili annuali) e straordinarie (deliberate dall'Assemblea)
- dall'utile registrato nell'anno al netto di eventuali Fondi istituiti.

Le riserve accumulate non possono essere divise tra i Soci-lavoratori, nemmeno in caso di scioglimento: in tal caso andrebbero al Fondo per lo sviluppo e la promozione della Cooperazione. Ciò rappresenta uno dei principi fondamentali della società Cooperativa, che prevede l'intergenerazionalità, ovvero il passaggio obbligato dell'impresa da una generazione all'altra

La tabella propone l'andamento del patrimonio netto, mostrando come tale valore sia considerevolmente aumentato nel periodo considerato confermando il trend di crescita in atto ormai dal 2003.

Fig. 22: Il patrimonio della cooperativa



L'entità del patrimonio netto evidenzia, inoltre, come l'azienda abbia a disposizione le risorse necessarie per effettuare nuovi investimenti, per favorire lo sviluppo dell'attività aziendale e per sostenere le future generazioni di operatori sociali.

I risultati di gestione realizzati nel triennio considerato sono stati così utilizzati:

Tab. 30: Modalità di utilizzo dell'utile d'esercizio

	2010	2011	2012
Fondo mutualistico	1.480	7.330	1.444
variazione riserva legale	14.804	73.298	14.219
variazione riserva statutaria	33.073	163.699	31.757
Variazione riserve	47.877	236.997	47.398
Utile dell'esercizio	49.348	244.327	47.398

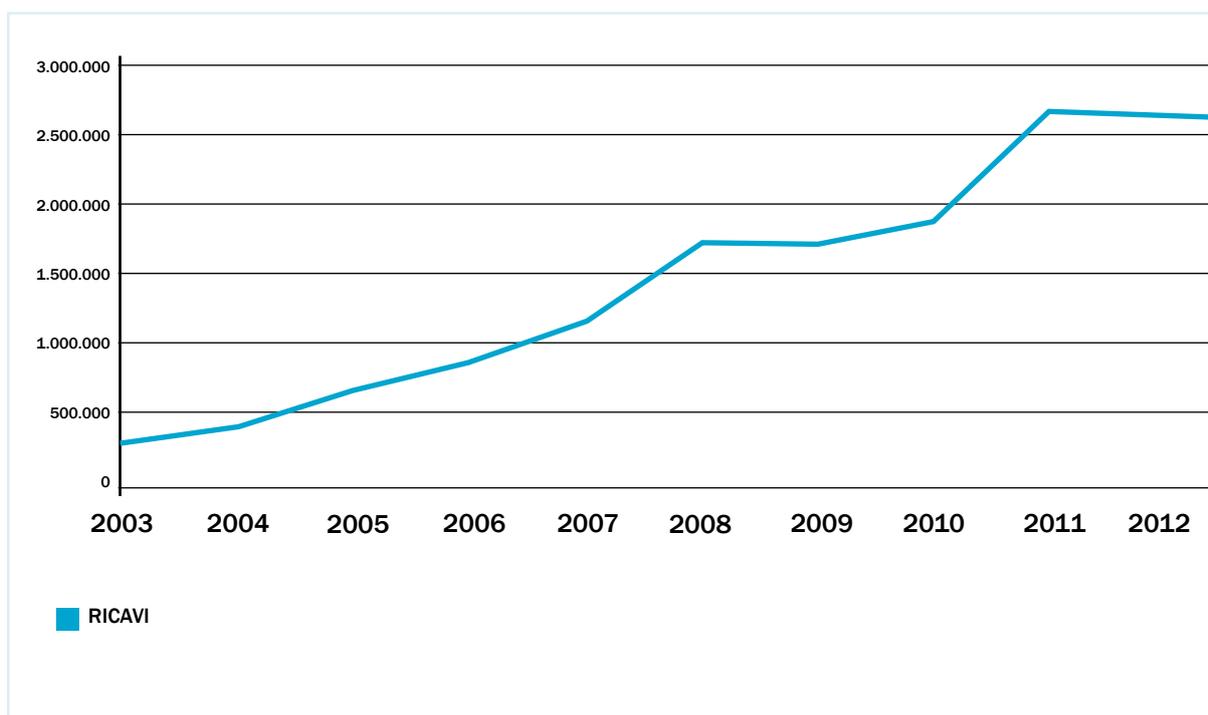
5.2 ANALISI DEI PROVENTI E DEI RICAVI

Tab. 31: Composizione dei ricavi

Ricavi	2010	% su tot. ricavi	2011	% su tot. ricavi	2012	% su tot. ricavi
A1) Ricavi vendite e prestazioni	1.827.328	97,38%	1.990.991	74,66%	1.919.652	72,08%
A5) Altri ricavi	8.294	0,45%	22.712	0,85%	433	0,01%
A5) Contributi conto esercizio	38.106	2,03%	646.443	24,24%	635.598	23,84%
C6) Proventi finanziari - D) Diversi	2566	0,14%	6.496	0,25%	7.186	0,27%
E20) Proventi straordinari	-	0,00%	-	0,00%	100.481	3,8%
Totale ricavi	1.876.294	100,00%	2.666.642	100,00%	2.663.350	100,00%

Dal 2003 i ricavi hanno registrato una costante crescita passando da € 319.044 a € 2.663.350 con un aumento pari al 835%.

Fig. 23: Aumento dei ricavi dal 2003 ad oggi



I contributi pubblici negli ultimi 3 anni hanno subito un importante incremento passando dai € 38.106 del 2010 a € 635.598 nel 2012. Ciò è dovuto in parte all'innalzamento del tetto del "De Minimis" che da € 100.000 passa a € 200.000 a partire dal 01/01/2007 (Regolamento CE n. 69/2001, modificato dal Reg. CE n. 1998/2006) ed in larga misura dalla capacità commerciale (bandi LPU) e progettuale (regolamento provinciale a sostegno dell'assunzione di persone diversamente abili) della cooperativa.

I contributi ricevuti nell'anno 2012 sono sintetizzabili come da tabella sottostante.

Tab. 32: Contributi pubblici

Leggi di riferimento	Tipologia	Descrizione	Importo rendicontato
L.R. 20/2006	Tutor	Attività di tutoraggio e supporto	€ 5.363,40
	Consulenze	Consulenza per attività di progettazione sistema di controllo di gestione	€ 914,97
	Assunzioni	Costo salari e stipendi di personale rientrante nelle categorie previste dalla L.R. 20	€ 3.235,56
	Arredi e attrezzature	Acquisto attrezzature informatiche e mobilio per la sede	€ 1.866,21
	Brevetti e licenze	Acquisto di software	€ 1.612,88
L.R. 18/ 2005	Assunzioni	Contributi per assunzioni a tempo indeterminato dei soci	€ 12.157,90
Fondo provinciale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 39 della L.R. 9.8.2005 n. 18	Tutoraggio, adeguamento posto di lavoro, assunzione, progetti di mobilità	Contributi per progetti correlati all'assunzione di personale iscritto al Collocamento Mirato della provincia di Trieste	€ 52.984,60
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu Università degli Studi di Trieste		€ 277.576,32
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu Comune di Gorizia		€ 73.046,40
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu Comune di Trieste		€ 34.389,60
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu Comune di Trieste		€ 85.974,00
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu A.S.S. n. 1 triestina		€ 51.584,40
Art.9, commi 48,49 e 50 L.R. 30/12/2009 n. 24	Lpu A.S.S. n. 1 triestina		€ 34.389,60
Totale			€ 635.598,26

Per un'analisi del fatturato distinto per aree di intervento e per committente si rimanda al paragrafo degli stakeholders clienti.

Tab. 33: Ricavi effettivi

	2010		2011		2012	
Ricavi vendite e prestazioni	€ 1.827.327,84		€ 1.990.991,05		€ 1.919.652,48	
Di cui A.T.I.		€ 194.243,47		€ 143.018,94		€ 91.921,19
Di cui ricavi propri		€ 1.633.084,37		€ 1.847.972,11		€ 1.827.731,29
Proventi straordinari	-			-	€ 100.481,06	-
Contributi	€ 38.105,58		€ 646.443		€ 635.598,26	
Altri ricavi	€ 8.294,00		€ 22.712		€ 433,17	
Proventi finanziari	€ 2.566,00		€ 6.495,69		€ 7.183,47	
Tot. ricavi prestazione di servizi	€ 1.876.293,84		€ 2.666.642		€ 2.663.350,44	

Per quanto riguarda i proventi straordinari (sopravvenienze attive) derivano essenzialmente:

- Dalla stima in difetto operata nel 2011 per i contributi relativi all'assunzione di persone disabili (+ 11.000 €)
- Dal ricevimento di contributi per progetti di accessibilità al lavoro di competenza 2011 (+ 14.000 €)
- Dalla chiusura del conto risconto passivo relativo ai contributi sul mutuo decennale (+ 75.000 €)

5.3 ANALISI DEI COSTI E DELLE USCITE

Tab. 34: Composizione dei costi

Costi	2010	% su tot. costi	2011	% su tot. costi	2012	% su tot. costi
B6) Materie prime	15.226	0,8%	14.243	0,6%	22.447	0,86%
B7) Servizi	426.946	23,4%	482.352	20%	389.022	14,87%
B8) Godimento beni terzi	8.431	0,5%	11.225	0,5%	6.420	0,24%
B9) Personale	1.181.577	64,8%	1.766.252	73,4%	1.944.893	74,34%
B10) Amm.ti e svalutaz.	109.949	6,0%	19.625	0,8%	93.827	3,59%
D19+B13) Acc.ti rischi e oneri	71.801	3,9%	77.240	3,2%	119.887	4,58%
B14) Oneri diversi di gestione	13.016	0,7%	43.260	1,8%	17.421	0,67%
C17) Interessi e oneri fin.	2.566	0,1%	64	0%	349	0,02%
E21) Oneri straordinari	0	0%	8.051	0,3%	21.643	0,83%
Totale costi	1.824.380	100%	2.422.312	100%	2.615.953	100%

Tab. 35: Andamento dei costi

Costi	2010	2011	2012	variazione % 2011-2012
B6) Materie prime	15.226	14.243	22.447	+58%
B7) Servizi	426.946	482.352	389.022	-19%
B8) Godimento beni terzi	8.431	11.225	6.420	-43%
B9) Personale	1.181.577	1.766.252	1.944.893	+10%
B10) Amm.ti e svalutaz.	109.949	19.625	93.827	+378%
D19+B13) Acc.ti rischi e oneri	71.801	77.240	119.887	+55%
B14) Oneri diversi di gestione	13.016	43.260	17.421	-60%
C17) Interessi passivi e oneri fin.	2.566	64	349	515%
E21) Oneri straordinari	0	8.051	21.643	+268%
Totale costi	1.824.380	2.422.312	2.615.953	+8%

La tabella precedente evidenzia la composizione dei costi della cooperativa evidenziando il peso percentuale delle diverse componenti rispetto al totale dei costi. In generale, le voci che hanno un maggior peso sono quelle relative ai costi del personale e ai servizi, seguiti dagli accantonamenti rischi ed oneri.

In particolare, analizzando l'anno 2012, si evidenzia che:

- Le **spese per servizi** diminuiscono di € 93.330 rispetto al 2011, passando da € 482.352 a € 389.022. All'interno di questa voce i conti più rilevanti sono relativi alle prestazioni lavorative di terzi (prevalentemente A.T.I. in cui la cooperativa funge da mandataria), alle prestazioni occasionali, ai servizi di contabilità e paghe ed alle consulenze tecniche.
- Il **costo del personale** è in continua crescita arrivando a € 1.944.893 nel 2012, pesando più del 74% sul totale dei costi. Tale aumento è ricondotto essenzialmente al considerevole aumento della forza lavoro in funzione dei numerosi appalti vinti durante l'anno e dei bandi per Lavori di Pubblica Utilità.
- Gli **accantonamenti per rischi** del 2012, pari a € 167.814, fanno riferimento a quote prudenzialmente accantonate per Rischi su partecipazioni (119.887) e per l'attivazione di un Fondo rischi per rendicontazioni bandi LPU (47.927,79). La svalutazione dei crediti commerciali, invece, è classificata nella voce "B10 ammortamenti e svalutazioni".



**LA SINTESI E LE
CONCLUSIONI:
GLI OBIETTIVI DI
MIGLIORAMENTO E
GLI IMPEGNI
PER IL FUTURO**



WEED

6. LA SINTESI E LE CONCLUSIONI: GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E GLI IMPEGNI PER IL FUTURO

Il bilancio 2012 si chiude, in linea con le previsioni e con le performance delle annualità precedenti, con un risultato positivo corrispondente ad un utile di esercizio pari a 47.397,80 euro. Nonostante le difficoltà derivanti dalle sempre più scarse risorse gestite dagli enti locali, con particolare riferimento ai budget destinati alla cultura e alla c.d. "Spending Review" che a partire dal 7 luglio 2012 ha ridotto pesantemente tutte le esternalizzazioni gestite dalla sanità pubblica e privata, La Collina è riuscita a:

- mantenere inalterato il fatturato proprio (al netto delle Associazioni temporanee di impresa di cui la cooperativa è capogruppo), aumentato di 3.000,00 euro rispetto al 2011 (1.825.892,02 nel 2012 contro 1.822.135,71 nel 2011);
- accrescere lo sforzo amministrativo e progettuale che ci ha permesso anche nel 2012 di conseguire ricavi da contributi per 635.598 euro circa, con una diminuzione di circa 10.000 € rispetto al 2011.

La complessiva tenuta del fatturato 2012 (2.663.350 euro nel 2012 contro i 2.666.000), la cui diminuzione di lieve entità dipende essenzialmente dalle minori entrate derivanti da ATI (circa 76.000,00 euro in meno rispetto al 2011) e dalla consueta oculatezza nella gestione dei costi di esercizio, ci ha permesso di conseguire un risultato di gestione caratteristica di circa 245.000,00 euro di utile al lordo delle necessarie svalutazioni per crediti e partecipazioni (150.000 euro) e ampliamenti di fondi rischi (47.927,79 euro).

Nonostante il risultato prodotto la Presidenza della cooperativa ha proposto al Consiglio di Amministrazione di non erogare ristorni a soci nel bilancio di esercizio 2012 (resta ovviamente aperta la possibilità di garantire a tutti i lavoratori e lavoratrici di La Collina in essere ad aprile 2013, di vedersi riconosciuti gli arretrati per lo slittamento dell'erogazione della seconda tranches di aumenti prevista dal CCNL di riferimento). La proposta, più volte ricordata alla compagine in occasione di assemblee sociali formali ed informali, risulta particolarmente dolorosa in un periodo di generalizzata difficoltà dei lavoratori, ma è ampiamente motivata dalle seguenti considerazioni:

- la necessità di accrescere il patrimonio della cooperativa in un momento di gravissima crisi delle aziende e della cooperazione sociale regionale;

- la necessità di non “disperdere” risorse che andranno destinate nel 2013 a sostegno di importanti progetti di sviluppo commerciale, organizzativo e di innovazione;
- la possibilità di continuare nel percorso intrapreso di costruzione di nuove opportunità di reddito indiretto a favore dei soci della cooperativa.

I principali fattori che ci hanno permesso di distinguerci dalla stragrande maggioranza delle cooperative regionali (autonomia finanziaria dal sistema creditizio bancario, aumento del fatturato proprio, conseguimento per l’ottavo anno consecutivo di utili di esercizio, patrimonio netto pari ad oltre 1 milione di euro) possono essere sinteticamente riassunti qui di seguito:

- la capacità della cooperativa di cogliere le opportunità contributive garantite per l’assunzione di personale diversamente abile: contributi che ci hanno permesso in un solo anno di offrire opportunità lavorative a 14 persone diversamente abili, di sviluppare importanti progetti sperimentali (accessibilità al posto di lavoro, adeguamento degli ambienti lavorativi, tutoraggi individuali) e di offrire nuove e importanti opportunità di reddito ai nostri soci;
- la partecipazione e la successiva acquisizione di importanti commesse attraverso i bandi per l’assunzione di lavoratori di Pubblica Utilità: progetti che hanno permesso alla cooperativa di proseguire nell’attività di sviluppo commerciale in ambito regionale, di offrire nuove opportunità di reddito per i soci impegnati nell’attività di tutoraggio, di ridurre considerevolmente i costi fissi aziendali con particolare riferimento a quelli amministrativi, liberando importanti risorse per lo sviluppo competitivo dell’attività di impresa;
- lo sviluppo progettuale che, oltre a La Collina, ha coinvolto nel 2012 le sue partecipate in un continuo e virtuoso progetto di integrazione organizzativa e commerciale. Il progetto, ancorché in una fase embrionale, ha già permesso alcune ottimizzazioni di personale tra le cooperative e la partecipazione collegiale a progetti di sviluppo. Nel corso del 2013 verranno poste le basi per la costituzione di un unico centro servizi amministrativo (personale, contabilità, segreteria, formazione, comunicazione interna ed esterna, contributi e progetti speciali) a favore delle cooperative aderenti (La Collina, Reset e Il Posto delle Fragole);
- la spinta all’innovazione e alla diversificazione commerciale e produttiva che ci ha consentito di destinare risorse in consulenze esterne e di acquisire partecipazioni all’interno della The Hub Group SRL;
- il consolidamento delle commesse esistenti e l’acquisizione di nuove opportunità nell’Area Servizi Amministrativi e nell’Area Servizi Culturali anche in ambito regionale. Nel corso del 2012, oltre a dare continuità alla stragrande maggioranza dei servizi gestiti negli anni precedenti (abbiamo subito la cessazione del Servizio Provvidenze economiche agli invalidi civili per un passaggio di competenze normative dalle Aziende Sanitarie all’INPS e del servizio di grafica e impaginazione per il servizio programmazione Strategica di A.S.S. n. 1 Triestina), siamo riusciti ad acquisire importanti commesse: servizi di gestione amministrativa dei centri prelievo dell’A.S.S. n. 1 Triestina (5 anni), Budget di salute (progetti terapeutico abilitativi personalizzati – PTAP) per conto del Dipartimento di Salute mentale di Trieste (5 anni), Progetto Zindis al Centro all’interno del progetto europeo transfrontaliero SHOW per il Comune di Muggia e Portierato Sociale della Microarea di Zindis per l’ATER di Trieste, gestione dei portierati per la Provincia di Trieste (3 anni), Gestione dei servizi educativi e amministrativi per i Centri Estivi del Comune di Trieste (3 anni), proroga dell’appalto per i servizi di sorveglianza, assistenza al pubblico, biglietteria e bookshop per i Civici Musei di Storia e Arte fino al 30/06/2013, rinnovo delle convenzioni ai sensi della L.R. 20/2006 per la gestione della segreteria e dei servizi di impaginazione e grafica dell’Ufficio Cultura del Comune di Muggia;
- l’espansione commerciale attraverso lo sviluppo di nuovi rami di attività nell’Area dei Servizi Culturali e la contestuale acquisizione di commesse di lavoro relative ai seguenti servizi: archiviazione (Archivio generale del Comune di Trieste; Uffici della Provincia di Trieste dal 1954 al 2010; Archivio Concessioni Edilizie del Comune di Gorizia; CENTRACON dell’Università degli studi di Trieste), cataloga-

zione bibliografica di fondi antichi e moderni (biblioteche A. Hortis, P. A. Quarantotti Gambini e S. Mattioni del Comune di Trieste; Biblioteca Provinciale di Gorizia), ricognizioni inventariali e topografiche in ambito bibliotecario (Università degli studi di Trieste) e digitalizzazione (periodico *L'Indipendente* e archivio tesi dell'Università degli studi di Trieste). Da segnalare anche il rinnovo triennale dell'importante contratto con Pineta del Carso SPA per la gestione di alcuni servizi amministrativi in ambito sanitario, con rideterminazione delle tariffe;

- lo sviluppo commerciale in ambito regionale che ci ha permesso in un solo anno di acquisire: un servizio di catalogazione bibliotecaria presso la Biblioteca Provinciale di Gorizia, un appalto triennale in Associazione Temporanea di Impresa con la Cooperativa Arteventi per la gestione integrata del Teatro Verdi di Gorizia, un appalto per la gestione della Biblioteca e dell'Informagiovani del Comune di Pradamano (Udine), alcuni Bandi LPU per il Comune di Gorizia, la Provincia di Gorizia e il Comune di Udine;
- l'attenzione al continuo miglioramento degli standard qualitativi garantiti dalle attività consulenziali, con particolare riferimento a quelle fiscali, legali e in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- il monitoraggio costante e la partecipazione diretta ai vari contesti di rappresentanza politico/culturale (Forum, Piani di Zona di Trieste, Ambito 1.3: Muggia-Dolina-S. Dorligo della Valle e Ambito distrettuale 2.2. Basso Isontino; Direzione Legacoop sociali, Commissione lavoro Provincia di Trieste e Sottocommissione Disabili Collocamento Mirato Provincia di Trieste);
- un percorso di conoscenza e di avvicinamento con le rappresentanze sindacali e con la CGIL in particolare, che ci ha consentito di sottoscrivere alla fine del 2012 un accordo aziendale di secondo livello garantendo continuità lavorativa ai dipendenti a tempo determinato impegnati nei servizi in ambito museale;
- lo sviluppo di partenariati con primari enti formativi regionali, la progettazione di percorsi formativi trasversali a tutti i settori della cooperativa e la disponibilità di tutte le lavoratrici e i lavoratori a partecipare alla riqualificazione personale e della cooperativa nel suo insieme;
- il sostegno che la cooperativa è riuscita a garantire alle sue partecipate e a numerose associazioni cittadine, formali ed informali, per l'organizzazione di eventi di alto significato culturale, anche attraverso l'erogazione di contributi economici, mantenendo fede al proprio impegno sociale che prevede di "ridare al territorio ciò che il territorio offre alla cooperativa". Solo per citare i contributi più significativi possiamo ricordare: l'Associazione teatrale L'Armonia per l'organizzazione della 28ª stagione del teatro dialettale triestino, l'Associazione culturale Gino Tosolini per l'organizzazione del convegno "Ri-design dei servizi sanitari: l'innovazione conta", Cardioparty 2012, l'Associazione Nadir Pro per l'organizzazione della manifestazione "Oh, poetico parco 2012", la Giornata mondiale per la lotta all'AIDS ed eventi collaterali, il Comune di Muggia per l'attività di Microarea di Borgo Zindis, l'Associazione Merry go round per l'apertura e la gestione della sala studio "Ex-tabacchi" di Muggia, l'Associazione Franco Basaglia per l'organizzazione dei "Fuochi di San Giovanni" e per il convegno internazionale "Impazzire si può", la Cooperativa sociale Agricola Monte San Pantaleone per le manifestazioni "Horti Tergestini" e "Musica, libri, vino e rose", l'iniziativa Bud get ensemble, l'Associazione Coreofficina per l'iniziativa "Muoviamoci Insieme". Una menzione speciale merita sicuramente l'esperienza de La Collina Football club, che nell'arco di un anno è riuscita a coinvolgere oltre 40 persone partecipando a due tornei locali e ad altrettante manifestazioni in ambito nazionale. Oltre ai tornei e all'attività sociale sportiva-ludica e culturale siamo riusciti ad ottenere dal presidente del San Giovanni Calcio la disponibilità del loro campo per gli allenamenti della squadra. Al fine di dare dignità giuridica a un'esperienza di elevatissimo valore sociale, si è deciso di contribuire alla costituzione di un'Associazione Sportiva Dilettantistica ONLUS nel mese di aprile 2013;
- il consolidamento dell'immagine della cooperativa, trasversalmente riconosciuta come un'impresa sociale capace di garantire alti standard qualitativi nell'erogazione dei servizi e nello sviluppo di politiche di inserimento lavorativo di persone in stato di difficoltà;
- la particolare attenzione è stata posta alle politiche di mutualità, nel tentativo

di supportare la compagine sociale in un momento di gravissima crisi dell'economia. In questa direzione sono da leggere alcune iniziative: gli anticipi TFR garantiti a tutti i lavoratori che ne hanno fatto richiesta, i prestiti infruttiferi, le entrate gratuite presso lo stabilimento Balneare Ausonia, lo sviluppo del progetto relativo alla squadra di calcio della cooperativa "La Collina Football club", la distribuzione a tutti i lavoratori di buoni spesa grazie a un'apposita convenzione sottoscritta con le COOP Nordest, il sostegno ad iniziative culturali e sociali del territorio, l'istituzione della Tessera associativa che ha dato l'opportunità a tutti i soci di ottenere sconti presso 70 esercizi commerciali locali.

Il 2013

Il 2013 si preannuncia come un anno di particolare difficoltà: il dilatarsi delle tempistiche di liquidazione delle fatture da parte degli enti locali e l'aumento degli insoliti da parte dei clienti privati, il Patto di Stabilità che genera insoliti ritardi nella chiusura dei bilanci preventivi con la conseguente impossibilità di destinare risorse anche ai servizi ordinari, il rafforzamento dei limiti imposti dalla Spending Review (10% nel 2013) che avrà impatti negativi sulle esternalizzazioni da parte degli enti pubblici e considerevoli riflessi negativi sulle strutture della sanità privata - nostro secondo cliente per volumi di fatturato prodotto -, l'incertezza rispetto alla possibilità da parte della nuova Amministrazione regionale di garantire anche per il secondo semestre 2013 le ingenti risorse utilizzate per contrastare la disoccupazione attraverso l'utilizzo di bandi per i Lavori di Pubblica Utilità, le prossime scadenze (giugno 2013) degli appalti di alcuni servizi presso la A.S.S. n. 1 Triestina, nonché per i servizi museali e bibliotecari del Comune di Trieste, porteranno per la prima volta negli ultimi 11 anni a una diminuzione del fatturato che oggi è molto difficile, se non impossibile, prevenire.

Nonostante lo stato di gravissima crisi generale, La Collina sta ponendo le basi per una continuità della propria performance attraverso investimenti di risorse necessarie a:

- portare a compimento il processo di riorganizzazione aziendale. Entro il primo quadrimestre 2013 siamo riusciti a completare le fasi previste nel progetto di consulenza (definizione degli obiettivi attesi dalla Direzione e pianificazione di un percorso di interventi, mappatura dei processi principali e secondari della Cooperativa, analisi delle criticità dal punto di vista degli apicali, delle figure intermedie e dei clienti interni, valutazione dei carichi e dei gap formativi per i ruoli a supporto della Direzione e individuazione delle azioni conseguenti, proposte per la ridefinizione dell'organizzazione e delle funzioni, definizione del nuovo organigramma aziendale). Oltre ai punti enunciati, sono stati realizzati in parallelo ulteriori interventi emersi in corso d'opera, tra cui la creazione di alcuni strumenti di gestione, il massimario e le procedure per l'archiviazione cartacea e informatica, la redazione di una serie di procedure interne ritenute particolarmente critiche. A partire dal mese di aprile 2013 inizierà la seconda fase del progetto, propedeutica alla certificazione di qualità e all'adeguamento ai dettami della Legge 231. In questa fase verranno diffusi in modo capillare i cambiamenti organizzativi auspicati e i relativi strumenti di supporto, raccolte le indicazioni e le osservazioni migliorative, implementate e verificate la riorganizzazione e le innovazioni introdotte, monitorato il cambiamento ed apportati eventuali correttivi rispetto ai processi organizzativi e all'introduzione dei nuovi strumenti gestionali;
- accrescere in termini quantitativi e qualitativi la struttura amministrativa, anche attraverso la definizione di nuovi settori di responsabilità, e ridefinire la struttura produttiva mediante la chiusura di aree improduttive (servizi informatici) e la riorganizzazione di quelle con maggiori margini di miglioramento;
- proseguire nel percorso di specializzazione di nostri/e dipendenti, in particolare

di quelli impegnati nei servizi di catalogazione e di archiviazione, in modo da conseguire entro l'anno una struttura produttiva interna capace di rispondere con immediatezza e qualità alle sollecitazioni provenienti dal mercato;

- rafforzare l'attenzione verso le politiche commerciali della Cooperativa, nel tentativo di diversificare il più possibile la sua clientela;
- ottimizzare la struttura consulenziale, completamente trasformata rispetto all'anno scorso per quanto concerne i settori fiscale, legale e della sicurezza. A partire dal secondo semestre 2013 verrà intrapreso un percorso interno al Consorzio COSM, volto a definire un nuovo servizio di assistenza tecnica e normativa per l'amministrazione del personale e per la redazione degli statini paga;
- migliorare la capacità progettuale e di produzione innovativa, sia interna - attraverso la definizione di centri di responsabilità qualificati - sia esterna, attraverso l'attività consulenziale di The Hub Group SRL e/o di altre strutture e professionisti
- diversificare l'impiego degli enti formativi accreditati per la gestione della formazione permanente di soci/ie e dipendenti, aumentando le capacità interne di programmazione e gestione di attività e progetti formativi (nuova area di responsabilità interna all'organigramma e collaborazione con consulenti ed enti formativi interni al nostro organismo di rappresentanza Workopp e Inforcoop)
- completare il processo di diversificazione delle attività attraverso l'acquisizione di aziende, aziende cooperative o rami delle stesse con particolare attenzione alle cooperative partecipate Il Posto delle Fragole e alla delicatissima situazione della Cooperativa sociale La Piazzetta. Più in generale, La Collina intende continuare a porsi come un riferimento per le cooperative partecipate e per il mondo dell'Associazionismo, seguitando a sostenere, se possibile anche economicamente, iniziative e progetti sul territorio di riferimento
- costruire nuove reti di relazioni per l'inserimento lavorativo di persone provenienti dall'area dello svantaggio (UEPE, Carcere, Comune di Trieste - SIL) consolidando al contempo quelle storiche esistenti (DSM, DDD, Collocamento Mirato della Provincia di Trieste);
- mantenere alta l'attenzione verso il continuo miglioramento della qualità della vita dei nostri soci e delle loro famiglie, con particolare riguardo a coloro che vivono situazioni di difficoltà.



LA PROMOZIONE DEL DOCUMENTO PRESSO GLI STAKEHOLDERS

7. LA PROMOZIONE DEL DOCUMENTO PRESSO GLI STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale 2012 de La Collina Società Cooperativa Sociale ONLUS verrà stampato in 250 copie, che verranno consegnate ai lavoratori e alle lavoratrici della cooperativa, nonché ai principali stakeholders interni ed esterni.

Inoltre è prevista all'interno del sito web della Cooperativa, un'area dedicata in cui verranno pubblicati tutti i Bilanci Sociali approvati dall'Assemblea dei Soci.

7. LA PROMOZIONE DEL DOCUMENTO PRESSO GLI STAKEHOLDERS						
Data stampa	-					
Modalità di stampa	√cartacea		cd		√sito internet	
Numero di copie stampate	250					
Invio diretto di n. 180 copie a	Soci/e n. 94	Lavoratori/ trici n. 40	B.F.L. n. 8	Clienti n. 40	Oo.ss. n. 10	Altri n. 58
Invio / consegna su richiesta a	Soci n.	Lavoratori n.	Finanziatori n.	Clienti n.	Oo.ss. n.	Altri n.

Progetto grafico e impaginazione:

Chiara Moretuzzo

Fotografie:

Chiara Moretuzzo

Immagine di copertina:

Luca Gabrielli

Finito di stampare nel mese di maggio 2013
presso Studio Pixart srl - Quarto d'Altino (VE)

la Collina

20
12

la Collina
cooperativa sociale