

Bilancio sociale

OASI TANDEM

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



Esercizio 2024



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate gli anni precedenti, anche per l'esercizio 2024 la cooperativa sociale OASI TANDEM si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a *"favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente"* poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle

dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA e da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.



OASI TANDEM è una cooperativa sociale di tipo B e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio, lavanderia e servizi alla persona.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	OASI TANDEM
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	02020190225
Sede Legale	VIA VENEZIA 47, RIVA DEL GARDA
Altre Sedi	VIALE S.PIETRO 8/B, MADRUZZO

La cooperativa sociale nello specifico si occupa della gestione dei seguenti servizi:

- manutenzione del verde - manutenzione aree verdi pubbliche e private;
- manutenzioni alberature, siepi e arbusti con interventi di potatura, concimazione, consolidamento;
- installazione, manutenzione e ripristino di arredi in parchi e giardini (panchine, staccionate, ecc.);
- servizi vari (tinteggiatura, spalo neve, ecc.).

Committenti principali: Comune di Riva del Garda, Comune Vallelaghi, Comune Madruzzo, Cassa Rurale Alto Garda, Comunità della Valle dei Laghi, privati.

Settore pulizie Servizi di pulizia e sanificazione locali presso A.P.S.P (Aziende Provinciali Servizi alla Persona), uffici comunali, palestre, scuole, uffici privati, condomini e supermercati.

Committenti principali: Comune di Arco, Comune Riva del Garda, Apsp Città di Riva, Apsp Giacomo Cis, Apsp Molino, Supermercati Poli, Orvea, Amort e Regina, Itea condomini, residence turistici, Cantina Toblino, Finglas.

Gestione intervento 3.3.d - L'intervento 3.3.d sostiene l'occupazione di soggetti deboli attraverso l'attivazione di iniziative di utilità collettiva.

Committenti principali: Apsp Città di Riva, Apsp Giacomo Cis, Apsp Molino, Comune Arco, Comune Mezzocorona, Comune Madruzzo, Comune NagoTorbole, Comune Riva del Garda, Comune Vallelaghi, Comunità della Valle dei Laghi e Comunità Alto Garda e Ledro.

Gestione Progettone sociale - La cooperativa gestisce una squadra progettone sociale a Valledalghi presso il parco del Teatro. Questa squadra svolge lavori di manutenzione verde del parco e semplici attività. All'interno della squadra sono stati inseriti 2 lavoratori in situazione di difficoltà con 1 capisquadra. La cooperativa ha gestito inoltre 6 operatori con progetti individualizzati nell'ambito delle custodie, archivi, servizi bar. Settore riordino archivi e vari La cooperativa si occupa del riordino degli archivi e di attività di segreteria e centralino.

Committenti: Itea, Comune Nago-Torbole, Seven spa, Comune di Arco e Siemens. Servizi vari La cooperativa ha consolidato nel 2022 il servizio di gestione lavanderia presso la Apsp Valle dei Laghi di Cavedine, il servizio di custodia campeggi gestiti da AMSA, il servizio di custodia sale della Cassa Rurale Alto Garda.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di:

- attività di produzione di biomassa combustibile, consistente in materiale vegetale prodotto da interventi selvicolturali, da manutenzione forestale e da potatura di aree verdi pubbliche e private, prevedendone il deposito, la triturazione, la vagliatura ed il controllo delle caratteristiche del materiale prodotto;
- attività di assemblaggio anche per conto di terzi di manufatti;
- di custodia e gestione di parcheggi ed autorimesse;
- attività di gestione di strutture ed aree destinate ai ricoveri di animali;
- attività di lavorazione e commercializzazione di prodotti del legno (mobili e arredi ed altri manufatti);
- attività di riordino e catalogazione archivi;
- attività di front office, gestione centralini;
- attività di segreteria e di tipo tecnico amministrativo in genere;
- attività tipografiche;
- gestione di discariche di inerti e non, isole ecologiche, centri di compostaggio e centri di raccolta di rifiuti nonché la raccolta e il trasporto dei rifiuti;
- gestione dei cicli di rigenerazione di toner, nastri e cartucce a getto d'inchiostro;
- gestione di attività nel campo della ristorazione ed alberghiera, bar ed esercizi pubblici e di strutture di accoglienza in genere;
- Gestione di aziende agricole in proprietà od in affitto, attività di produzione, conservazione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli realizzati in proprio od acquistati;
- gestione di edifici ed impianti pubblici e non, quali palestre, piscine, teatri, auditorium, centri sportivi, locali di intrattenimento, compresa la vendita al dettaglio ed all'ingrosso dei prodotti normalmente venduti nei suddetti esercizi pubblici;
- lavori di pulizia, di sgombero, di traslochi, di riciclaggio dell'usato, nonché di manutenzione del patrimonio pubblico e privato;
- manutenzioni e realizzazione di aree verdi pubbliche o private, attività di giardinaggio;
- recupero e valorizzazione di aree di particolare interesse ambientale;
- gestione di rifornimento di scaffali in supermercati e negozi;
- erogazione di servizi a privati, imprese e non, ed in particolare ad Enti pubblici quali Comuni, Province e Regioni.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale OASI TANDEM viene inizialmente fondata nel novembre 2013 dall'unione di due cooperative sociali rispettivamente Oasi sos lavoro presente dal 1997 nella Valle dei Laghi e Tandem operante dal 2007 nell'Alto Garda e Ledro. Tandem nasce su spinta della cooperativa sociale di tipo A Eliodoro per dare risposte occupazionali alle persone che frequentano i laboratori. Oasi sos lavoro nasce su spinta dell'associazione di volontariato Oasi che opera nel territorio con attività varie per le persone con disabilità e per creare per loro progetti di inserimento lavorativo.

Le tappe della nostra storia

1999 - NASCE OASI S.O.S LAVORO S.C.S

2007 - NASCE TANDEM S.C.S.

2013 - DALLA FUSIONE DI OASI E TANDEM NASCE OASI TANDEM S.C.S.

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. Oasi Tandem è una Cooperativa sociale di tipo B con sede a Riva del Garda che persegue il benessere del territorio in cui opera attraverso l'inserimento lavorativo di persone deboli e/o svantaggiate in qualsiasi settore produttivo. Il lavoro rappresenta infatti uno strumento molto efficace per il recupero personale e l'integrazione sociale di persone in difficoltà le quali altrimenti rischierebbero di rimanere dipendenti a vita del sistema socio-assistenziale. Gli obiettivi nel particolare riguardano:

- offrire un'esperienza di lavoro regolare e continuativo in un ambiente protetto come opportunità per uscire dalla condizione di marginalità e come momento di crescita personale e professionale in vista, ove possibile, di un inserimento nel mondo del lavoro;
- accompagnare la persona svantaggiata a costruire il proprio ruolo di lavoratore e successivamente accompagnarlo ad inserirsi nel mondo del lavoro, attraverso un percorso personalizzato di valorizzazione delle potenzialità e attitudini esistenti, di promozione di relazioni positive e di acquisizione di abilità professionali e di affidabilità;
- fare del lavoro uno strumento di prevenzione e contenimento del disagio e dell'emarginazione sociale.

Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale:

1. IDENTITA' – ACCREDITARSI A LIVELLO TERRITORIALE COME LUOGO DI RIFERIMENTO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE AUMENTANDO LA VISIBILITA' E DIFFONDENDO LA PROPRIA IDENTITA' Per poter diventare luogo accreditato in riferimento all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate la cooperativa ha bisogno di aumentare la propria visibilità e di dotarsi di strumenti e strategie che la possano rendere un interlocutore privilegiato di enti pubblici e privati e di dare risposte ai bisogni del territorio. Lo fa attraverso due obiettivi operativi:

1.1 Affermare e diffondere l'identità per diventare interlocutore privilegiato di enti pubblici e privati

1.2 "dotarsi di strumenti" per essere in grado di verificare il grado di impatto sociale

2. ORGANIZZAZIONE – SVILUPPARE UNA CULTURA D'IMPRESA PROIETTATA ALL'INNOVAZIONE CON RUOLI E PROCESSI DEFINITI E ATTENTA ALL'ECONOMICITA' Al fine di creare una cultura d'impresa proiettata all'innovazione la cooperativa ha bisogno di creare ruoli e processi definiti, che non siano da limite alla creatività personale. L'organizzazione deve inoltre essere attenta all'equilibrio tra efficacia ed efficienza.

2.1 Si lavora per creare delle relazioni positive e basate sulla fiducia reciproca. Si punta ad una gestione trasparente della cooperativa in cui ogni lavoratore si possa sentire partecipe e fondamentale per la vita e la solidità della cooperativa.

2.2 Definizione di ruoli e processi. I ruoli aziendali sono definiti ed ogni lavoratore sarà valutato in base agli obiettivi specifici del proprio ruolo ed in base alla capacità di costruire relazioni positive e team work.

2.3 Controllo di gestione. La cooperativa ha l'obiettivo di sviluppare un controllo di gestione e un bilancio per cassa per monitorare l'andamento aziendale ed avere sotto controllo la situazione economica e finanziaria

3. INSERIMENTO LAVORATIVO PERSONE SVANTAGGIATE. AUMENTARE GLI INSERIMENTI LAVORATIVI SVILUPPANDO L'OFFERTA DI SERVIZI Al fine di aumentare gli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate la Cooperativa deve sviluppare l'offerta di servizi e settori di attività

3.1 sviluppare, integrare e consolidare i settori classici di attività;

3.2 sviluppare nuovi settori di attività.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

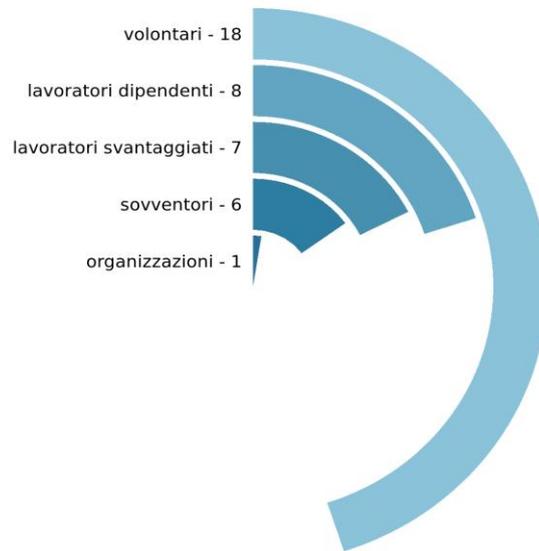
Governare La Cooperativa

Soci	40
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	12%
Membri del Consiglio di Amministrazione	9

Al 31 dicembre 2024, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 40 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 4 e l'uscita di 2 soci, registrando così una variazione positiva.

OASI TANDEM si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: il 13.33% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo B trova compimento anche nella presenza di soci beneficiari delle attività: la base sociale include 7 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

Suddivisione soci per tipologia



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. Chi intende essere ammesso come socio dovrà presentare all'Organo amministrativo domanda scritta che dovrà contenere:

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita ed eventualmente il numero telefono fisso o mobile, di fax, l'indirizzo di posta elettronica o PEC;
- b) l'indicazione della effettiva attività svolta, della eventuale capacità professionale maturata nei settori di cui all'oggetto della Cooperativa, delle specifiche competenze possedute nonché dell'ulteriore rapporto di lavoro che il socio intende instaurare in conformità con il presente statuto e con l'apposito regolamento dei quali dichiara di avere preso visione; nel caso di ammissione di soci già lavoratori tale indicazione nella domanda di ammissione non è necessaria;
- c) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;
- d) la dichiarazione di conoscere e di accettare integralmente il presente statuto compresa la parte relativa alla clausola di conciliazione così come proposte nell'articolo 43, i regolamenti sociali e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

L'Organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti di cui al precedente articolo 5, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta. La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato e annotata, a cura dell'Organo amministrativo, sul libro dei soci. L'Organo amministrativo deve, entro 60 giorni, motivare la deliberazione di rigetto della domanda di ammissione e comunicarla agli interessati. Qualora la domanda di ammissione non sia accolta dall'Organo amministrativo, chi l'ha proposta può, entro il termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del diniego, chiedere che sulla domanda si

pronunci l'Assemblea, la quale delibera sulle domande non accolte, se non appositamente convocata, in occasione della successiva convocazione. L'Organo amministrativo, nella relazione al bilancio, o nella nota integrativa allo stesso, illustra le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione di nuovi soci. I soci hanno diritto di:

- a) partecipare alle deliberazioni dell'Assemblea ed alla elezione delle cariche sociali;
- b) usufruire dei servizi e dei vantaggi offerti dalla Cooperativa nei modi e nei limiti fissati dagli eventuali regolamenti e dalle deliberazioni degli organi sociali;
- c) prendere visione del bilancio annuale e presentare agli organi sociali eventuali osservazioni od appunti riferentisi alla gestione sociale;
- d) esaminare il libro soci ed il libro dei verbali delle assemblee e, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge, esaminare il libro delle adunanze, delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ove nominato.

Fermi restando gli altri obblighi nascenti dalla legge e dallo statuto, i soci sono obbligati a:

- a) versare, con le modalità e nei termini fissati dall'Organo amministrativo: il capitale sottoscritto; la tassa di ammissione, a titolo di rimborso delle spese di istruttoria della domanda di ammissione, non rimborsabile; il sovrapprezzo eventualmente determinato dall'Assemblea in sede di approvazione del bilancio su proposta degli Amministratori, non rimborsabile;
- b) mettere a disposizione le proprie capacità professionali e il proprio lavoro in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibile per la Cooperativa stessa, come previsto nell'ulteriore rapporto instaurato;
- c) osservare lo statuto, i regolamenti interni e le deliberazioni adottate dagli organi sociali.

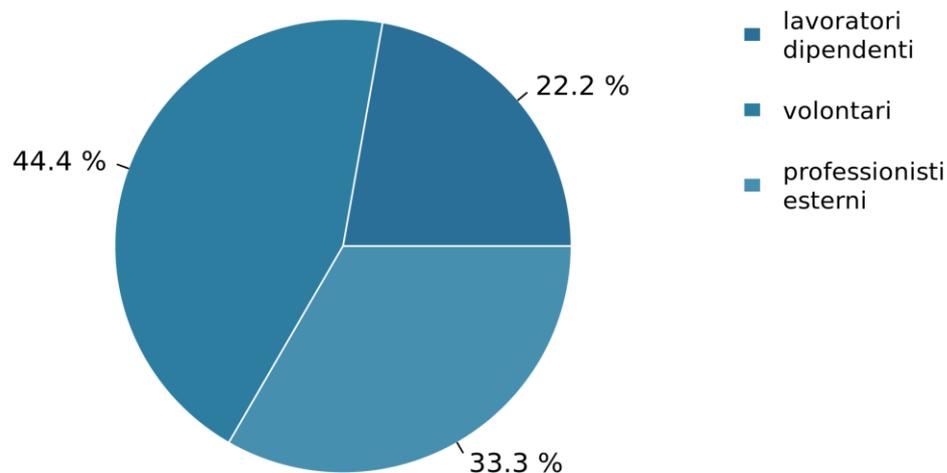
Per tutti i rapporti con la Cooperativa il domicilio dei soci è quello risultante dal libro soci. La variazione del domicilio del socio ha effetto dopo 10 giorni dalla ricezione della relativa comunicazione da effettuarsi con lettera raccomandata alla Cooperativa. Decorsi due anni dall'ingresso in Cooperativa il socio può recedere in qualsiasi momento con un preavviso di almeno tre mesi. Il socio che intende recedere dalla Cooperativa deve farne dichiarazione scritta e comunicarla con raccomandata o presentarla personalmente all'Organo amministrativo. Il recesso diviene efficace per quanto riguarda il rapporto sociale decorso il periodo di preavviso. Salvo diversa e motivata decisione dell'Organo amministrativo anche l'ulteriore rapporto mutualistico instaurato con il socio, si risolve con la stessa data del rapporto sociale.

Nel 2024 OASI TANDEM ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente del 12%, di cui il 17% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 33%).

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 9 consiglieri. L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto in data 12/05/2022 e resterà in carica per 3 esercizi.

Nome e Cognome	Ruolo	Data Prima Nomina
ELENA MIORELLI	PRESIDENTE	12/05/2022
TANIA BUSETTI	VICE PRESIDENTE	31/10/2013
LUCIANO DEGLI ESPOSTI	CONSIGLIERE	29/10/2013
LUCA SOMMADOSSI	CONSIGLIERE	12/05/2022
ROLANDO CASTAGNERA	CONSIGLIERE	26/10/2010
FRANCESCA ZINETTI	CONSIGLIERE	31/10/2013
RICCARDO BOTTURA	CONSIGLIERE	03/07/2019
MAURO RIGHI	CONSIGLIERE E PRESIDENTE COMITATO DI CONTROLLO	14/01/2020
MARIIA IARGUNKINA	CONSIGLIERE E MEMBRO DEL COMITATO DI CONTROLLO	14/01/2020

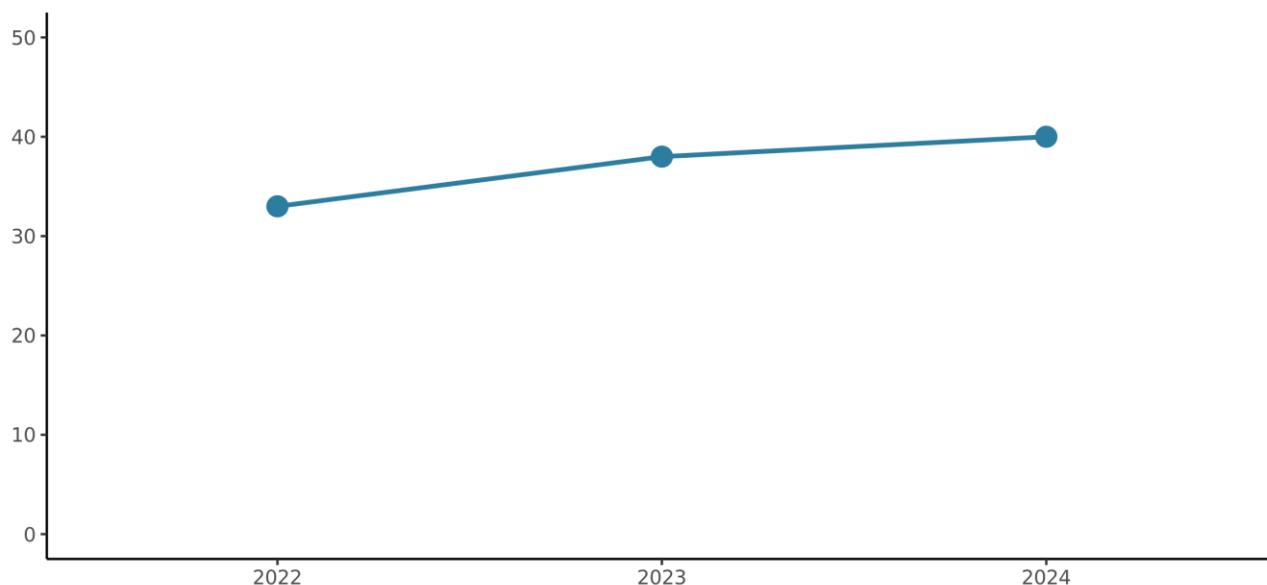
Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo di un 44.4% di donne.

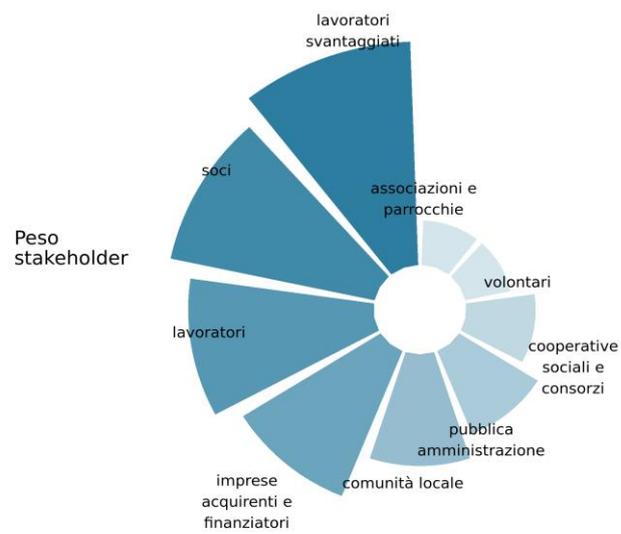
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi, il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 42 soci, come anticipato essi sono oggi 40. Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 25% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 75% di soci presenti da più di 15 anni.

Andamento numero soci

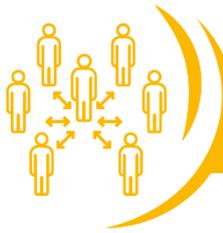


La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 4.000 Euro per altre figure che ricoprono cariche elettive. Inoltre, avendo nel 2023 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) conseguito una perdita d'esercizio, non sono stati distribuiti utili ai soci, ma è comunque natura della cooperativa anche in presenza di utili l'accantonare la maggior parte a riserve per fini sociali e di crescita futura anche in ottica intergenerazionale della cooperativa.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.



In particolare, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione.



PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori che anche nel 2024 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per OASI TANDEM.

Risorse Umane Nell'anno

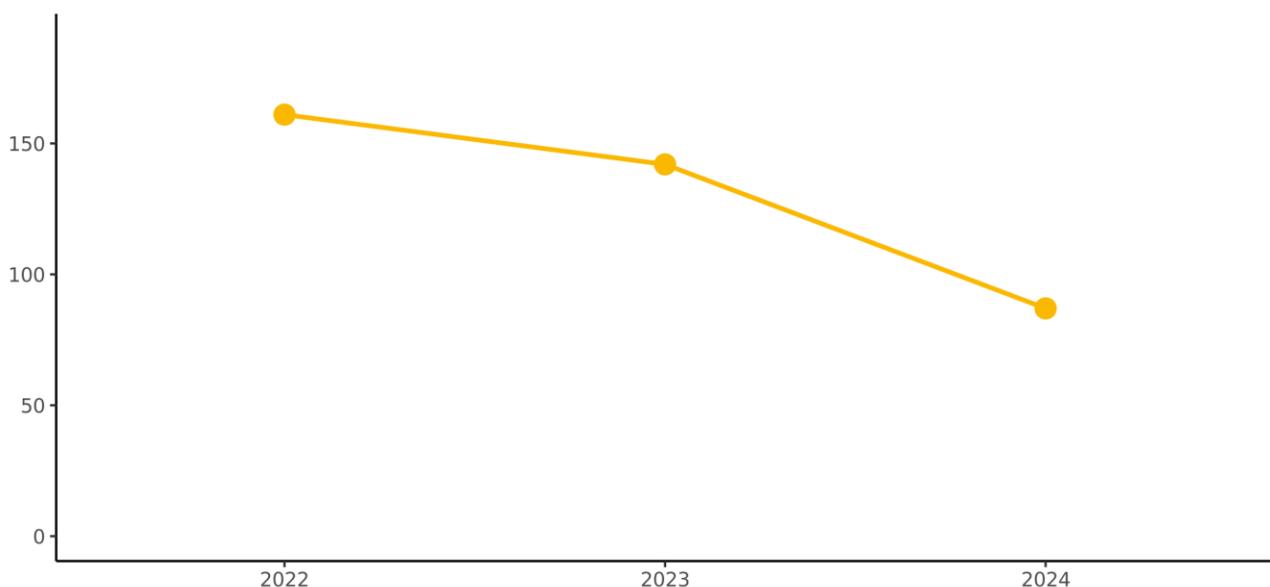
Lavoratori ordinari	138
Lavoratori svantaggiati	171

I dipendenti

I **lavoratori dipendenti** non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2024 sono 87, di cui il 68.97% a tempo indeterminato e il 31.03% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 72 dipendenti rispetto all'uscita di 51 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 9 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2024 è stato quindi di 138 lavoratori.

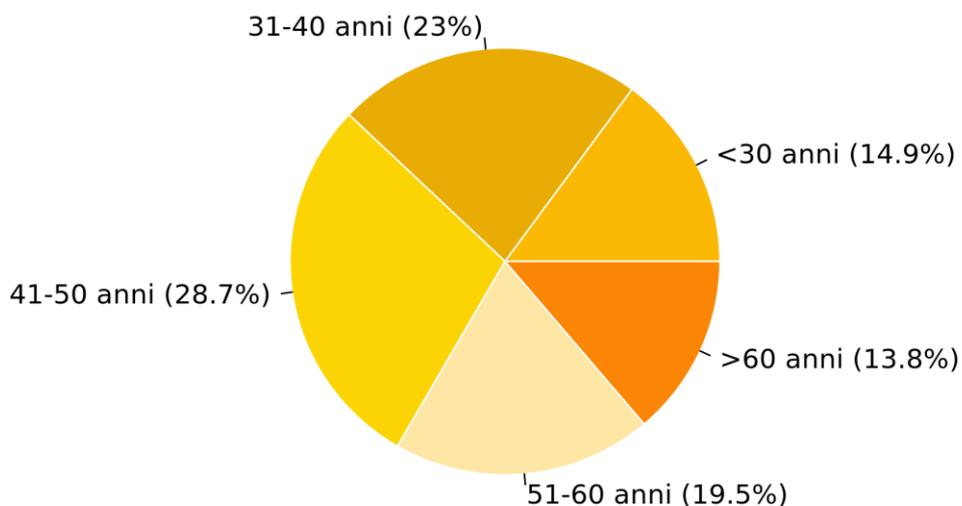
Andamento lavoratori ordinari



I **tratti socio-demografici** dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è dell'85.06%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 14.94%, contro una percentuale del 33.33% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età

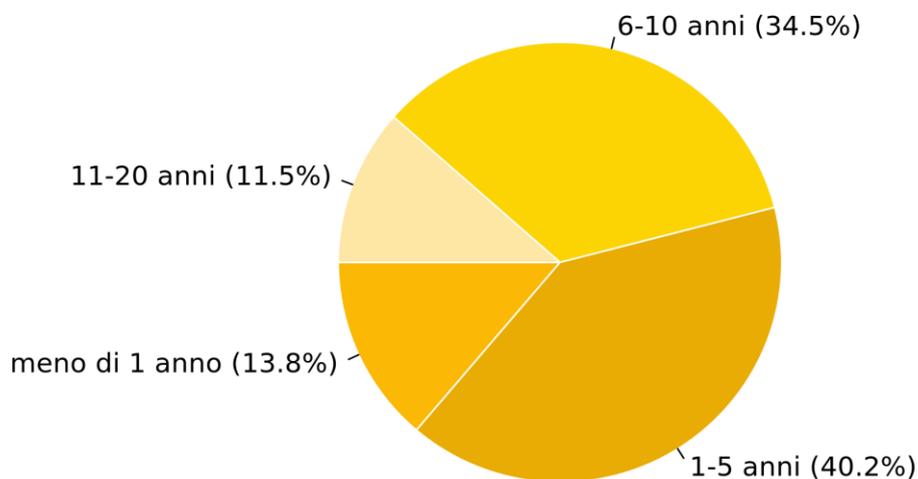


I **profili formativi e la classificazione per ruoli** che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 49 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 30 lavoratori diplomati e 8 laureati.

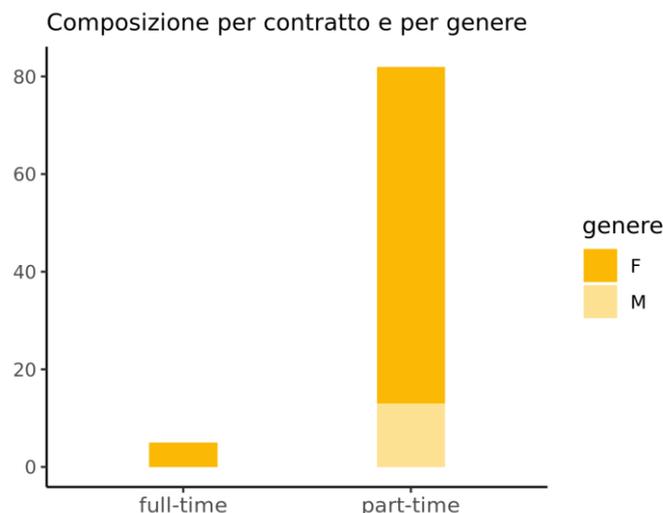
Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 79 operai semplici, 4 responsabili, 2 coordinatori di cantiere e capisquadra, 1 impiegato e 1 coordinatore.

In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 45.98% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 5.75% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 82 lavoratori con una posizione a part-time, di cui 35 richiesti dai lavoratori o accettati per conciliazione con proprie esigenze familiari.



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Nello specifico, per quanto riguarda gli inquadramenti il 7% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e l'1% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il contratto MULTISERVIZI - PULIZIA COOPERATIVE SOCIALI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI.

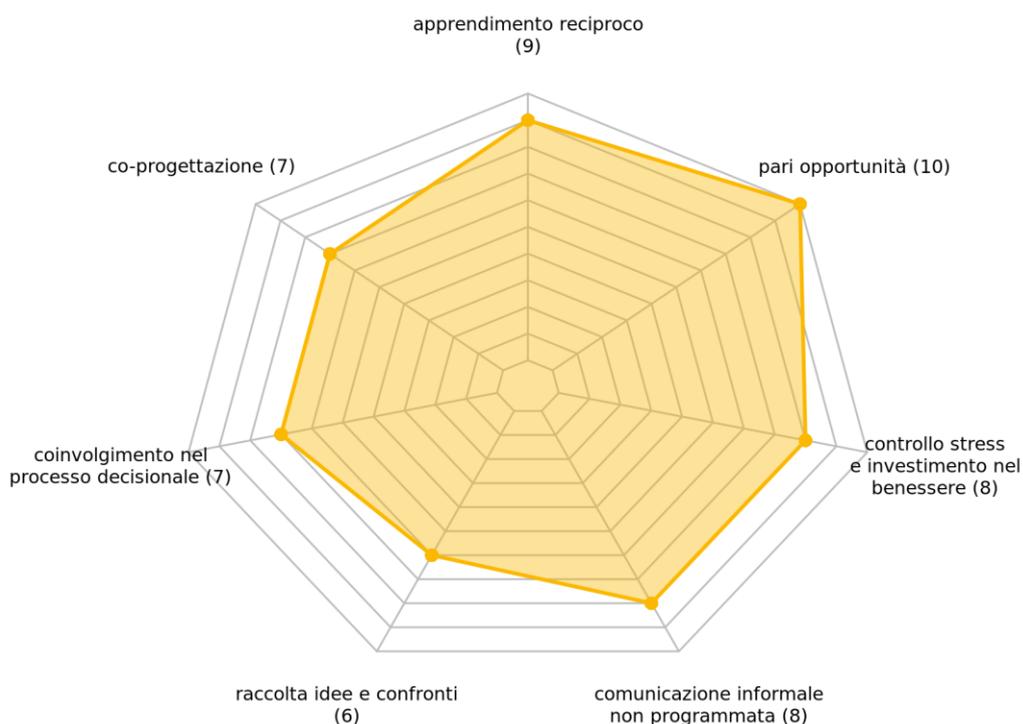
Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	33.535 €	35.187 €
Coordinatore/responsabile/professionista	3.498 €	31.997 €
Lavoratore qualificato/specializzato	21.113 €	22.525 €

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto. Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare OASI TANDEM prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, banca delle ore e smart working.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. OASI TANDEM investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati e il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori.

Processi di gestione delle risorse umane



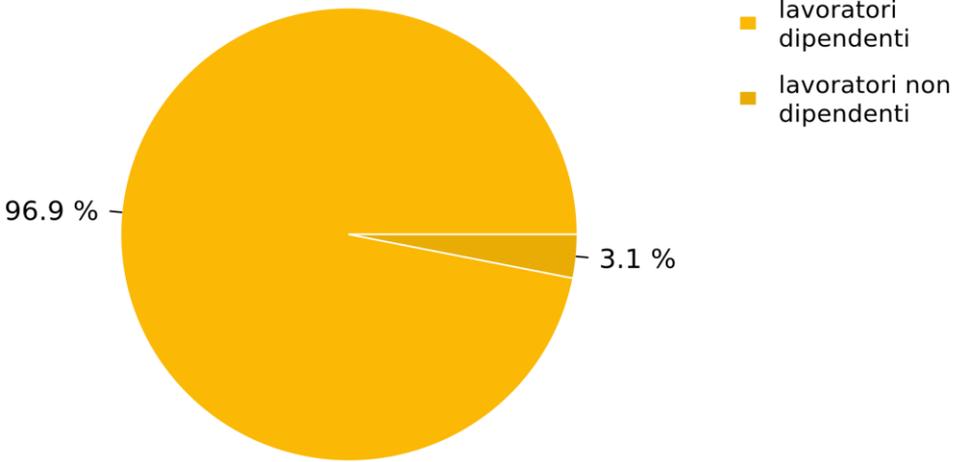
Per quanto riguarda più nel dettaglio le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori e quindi le dinamiche positive e negative nell'ambiente di lavoro, nell'anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

Collaboratori e professionisti

Nel corso del 2024 la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, OASI TANDEM ha fatto ricorso a 5 persone con lavoro intermittente. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul

totale è stato pari al 96.89%. La cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Peso lavoro dipendente sul totale





OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

I Lavoratori Svantaggiati Nell'anno

Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91 o inseriti nell'ambito delle politiche territoriali	171
---	-----

I lavoratori svantaggiati dipendenti

Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

I Lavoratori Svantaggiati

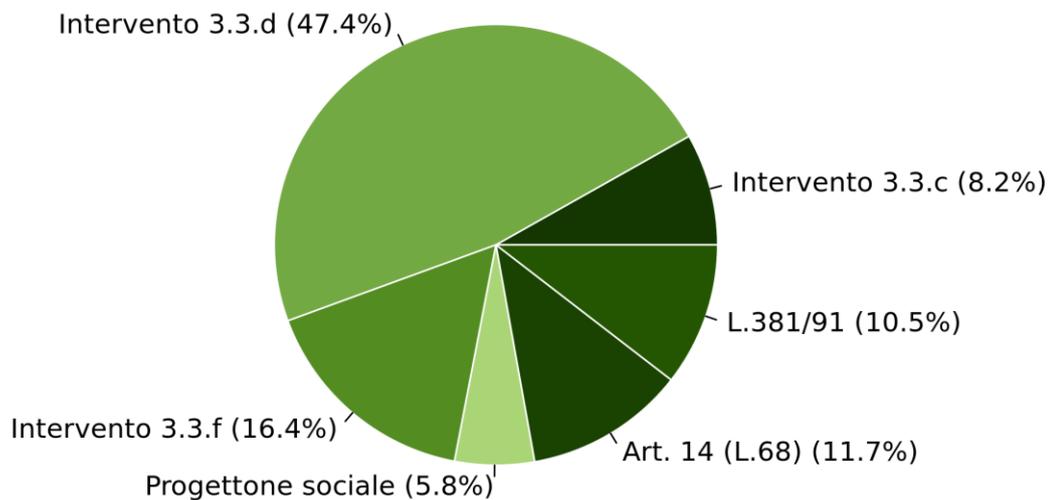
Presenti ad inizio 2024	41
Entrati nel 2024	130
Usciti nel 2024	89
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	94.25%

Al 31/12/2024 i lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa con contratto di dipendenza certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 o secondo specifiche politiche territoriali sono 82.

Un importante elemento da considerare nella lettura dei dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali e il peso che le stesse hanno nella generazione dei flussi di personale inserito in corso d'anno. Nel corso del 2024, la cooperativa ha visto la presenza di 14 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 81 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 28 lavoratori da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f, 10 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 20 lavoratori da Art. 14 (L.68) e 18 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Al 31/12/2024 risultano ancora presenti in cooperativa 12 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 9 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 23 lavoratori da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f, 6 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 16 lavoratori da Art. 14 (L.68) e 16

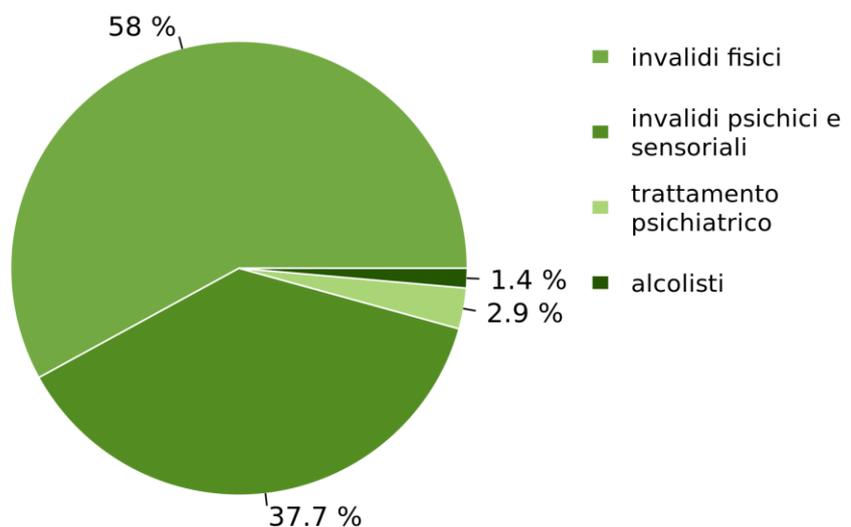
lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

Lavoratori svantaggiati nell'anno



La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa. Considerando i soli lavoratori certificati secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991, i lavoratori in inserimento sono principalmente invalidi fisici e si conta anche la presenza di invalidi psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico e alcolisti.

Tipologia lavoratori svantaggiati

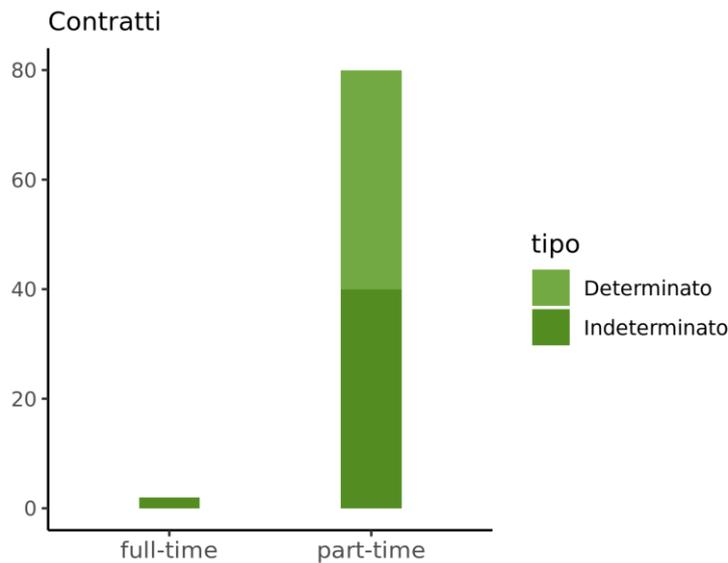


I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese) e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori Per Settore

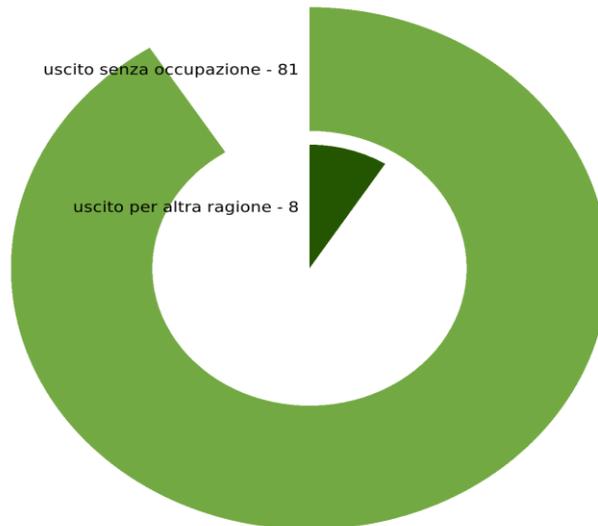
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	41.46%
Altre attività di servizi alla persona (es. riparazione pc, parrucchieri e pompe funebri)	7.32%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	1.22%
Lavanderia	1.22%

Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati.



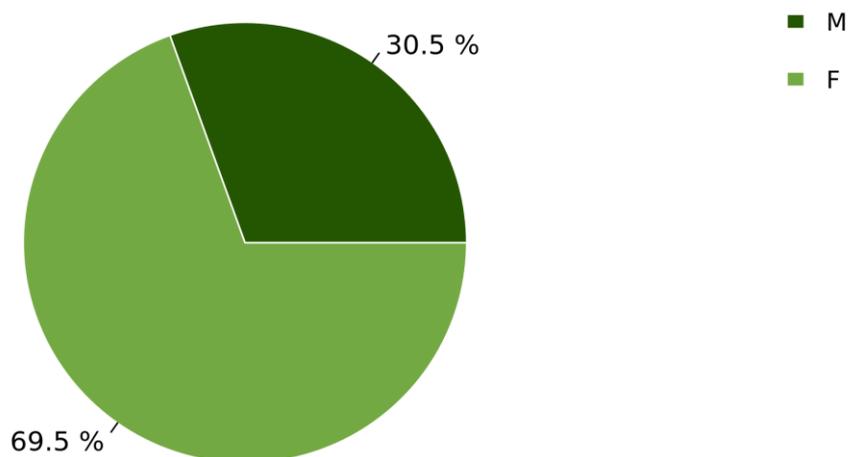
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2024 81 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione e 8 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti).

Flusso lavoratori svantaggiati nell'anno



L'impatto occupazionale ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 57 lavoratrici svantaggiate sul totale e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di lavoratori svantaggiati residenti nel comune in cui ha sede la cooperativa è del 40% e quella riferita alla provincia è del 60%.

Genere lavoratori svantaggiati



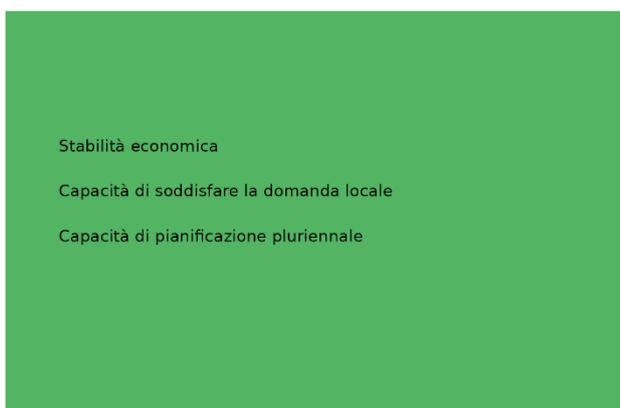
Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata- e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella qualità degli inserimenti lavorativi.

Oltre allo stipendio, la cooperativa offre altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale) e anticipi sullo stipendio.

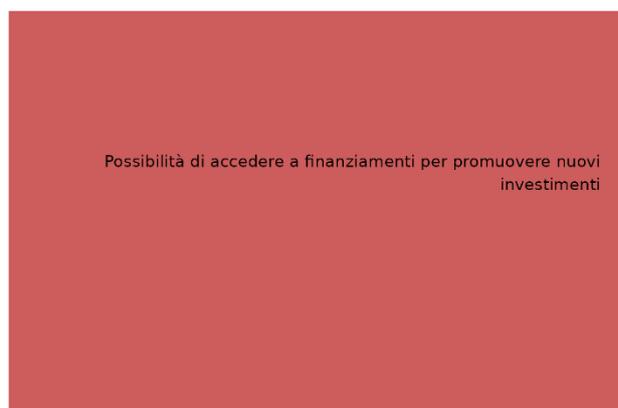
Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future. L'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

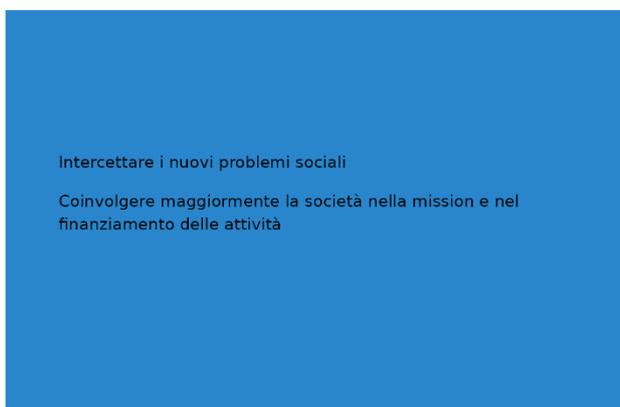
Punti di Forza



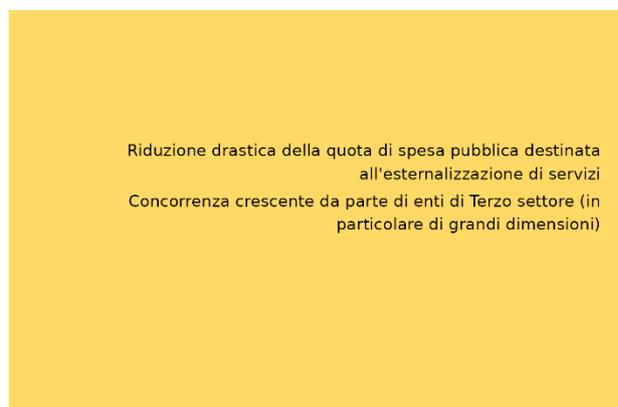
Punti di Debolezza



Opportunità



Minacce





SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

Il Peso Economico

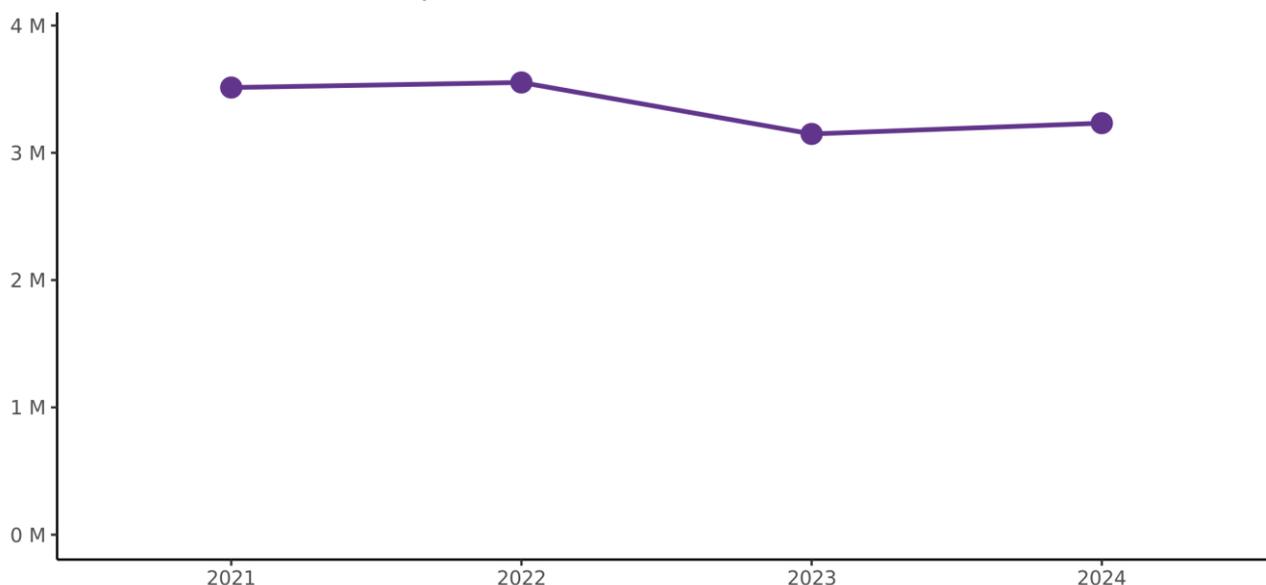
Patrimonio	622.952 €
Valore della produzione	3.232.827 €
Risultato d'esercizio	8.266 €

Dimensione economica e patrimoniale

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2024 esso è stato pari a 3.232.827 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2021/2024: il valore della produzione risulta diminuito e ciò porta a riflettere sulla capacità della cooperativa di mantenere stabili le entrate ed i rapporti con i committenti, considerando soprattutto le fonti di ricavo, di cui si illustrerà nella prossima sezione del presente scritto. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 2.69%.

Andamento valore della produzione



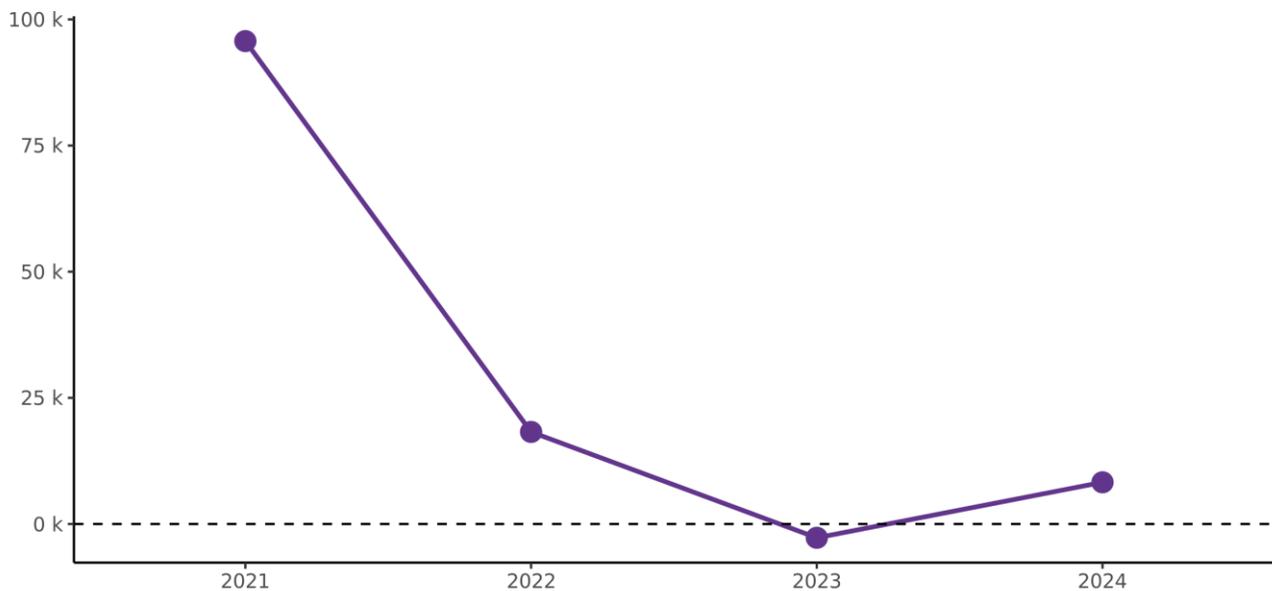
I **costi** sono ammontati a 3.200.962 Euro, di cui l'86.46% rappresentati da costi del personale dipendente.

I Costi

Costi totali	3.200.962 €
Costi del personale dipendente	2.767.443 €
Costo del personale dipendente socio	200.790 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2024 un **utile** pari a 8.266 Euro.

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 622.952 Euro ed è composto per il 16.45% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	622.952 €
Capitale sociale	102.466 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 364.839 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale esercita l'attività in un immobile di sua proprietà e strutture di proprietà di altre organizzazioni del Terzo Settore legate in rete all'ente.

Distribuzione valore aggiunto

A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2024 si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (prima tabella) e la sua distribuzione ai principali portatori di interesse (seconda tabella). Tale riclassificazione dei dati permette, da un lato, di comprendere la ricchezza generata nell'esercizio in base alle aree di gestione che l'hanno generata e, dall'altro, di verificare su quali stakeholder essa è stata diversamente redistribuita.

VALORE DELLA PRODUZIONE		2024
A1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.210.770
A2	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	0
A3	Variazione dei lavori in corso su ordinazione	0
A2/3	Variazione delle rimanenze e dei lavori	0
A4	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0
A5_1	Contributi in conto esercizio	12.364
A5_2	Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss attive; rimborsi assicurativi)	1.267
Totale Valore della produzione		3.224.400

COSTI DELLA PRODUZIONE		
B6	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	113.776
B7	Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente)	183.151
B8	Costi per godimento di beni di terzi	19.341
B11	Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	3.810
B12	Accantonamenti per rischi	0
B13	Altri accantonamenti	0
B14	Oneri diversi di gestione (tranne oneri straordinari; oneri tributari; minusvalenze cespiti accessori; minusvalenze, sopravv/ insuss passive, erogazioni liberali)	3.085
Totale Costi della produzione		323.163

VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO		2.901.237
VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE		

GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		
A5_2	Ricavi e proventi diversi (solo parte straordinaria/accessoria)	8.427
B10d	Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilita' liquide	4.105
B14	Oneri diversi di gestione (solo parte straordinaria/accessoria)	42.712
C15	Proventi da partecipazioni	0
C16	Altri proventi finanziari	5.168
D18	Rivalutazioni attività finanziarie	0
D19	Svalutazioni attività finanziarie	12.500
Totale Gestione accessoria		-45.722

Benefit ai soci: Ristorni ai soci a "minor ricavo" del valore della produzione	0
---	----------

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	2.855.515
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA	

Tab.B Ripartizione del Valore aggiunto tra i principali portatori di interesse

REMUNERAZIONE AI SOCI

Ristorni/omaggi/altro	0
Interessi passivi su finanziam. di soci	0
Compensi personale dipendente -socio-	200.790
Compensi personale non dipendente -socio-	2.256
Totale Soci (ristorni/compensi/omaggi)	203.046

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

Personale dipendente	2.566.653
Personale non dipendente	0
Totale Personale	2.566.653

REMUNERAZIONE DELLA GOVERNANCE

Rimborsi e/o compensi ad amministratori e sindaci	4.500
Totale Governance	4.500

REMUNERAZIONE ALLA COMUNITA'

Comunità	9.260
Pubblica Amministrazione	17.196
3% mutualità - Promocoop	248
Totale Remunerazione alla Comunità	26.703

REMUNERAZIONE AL SISTEMA IMPRESA

Ammortamento delle immobilizzazioni	43.361
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	0
Utile (o perdita) d'esercizio (meno 3% Promocoop)	8.018
Totale Remunerazione al sistema Impresa	51.379

REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO

Interessi e altri oneri finanziari (al netto di Interessi passivi su finanziam. di soci)	3.234
Totale Remunerazione del Capitale di credito	3.234

RICCHEZZA DISTRIBUITA

2.855.515

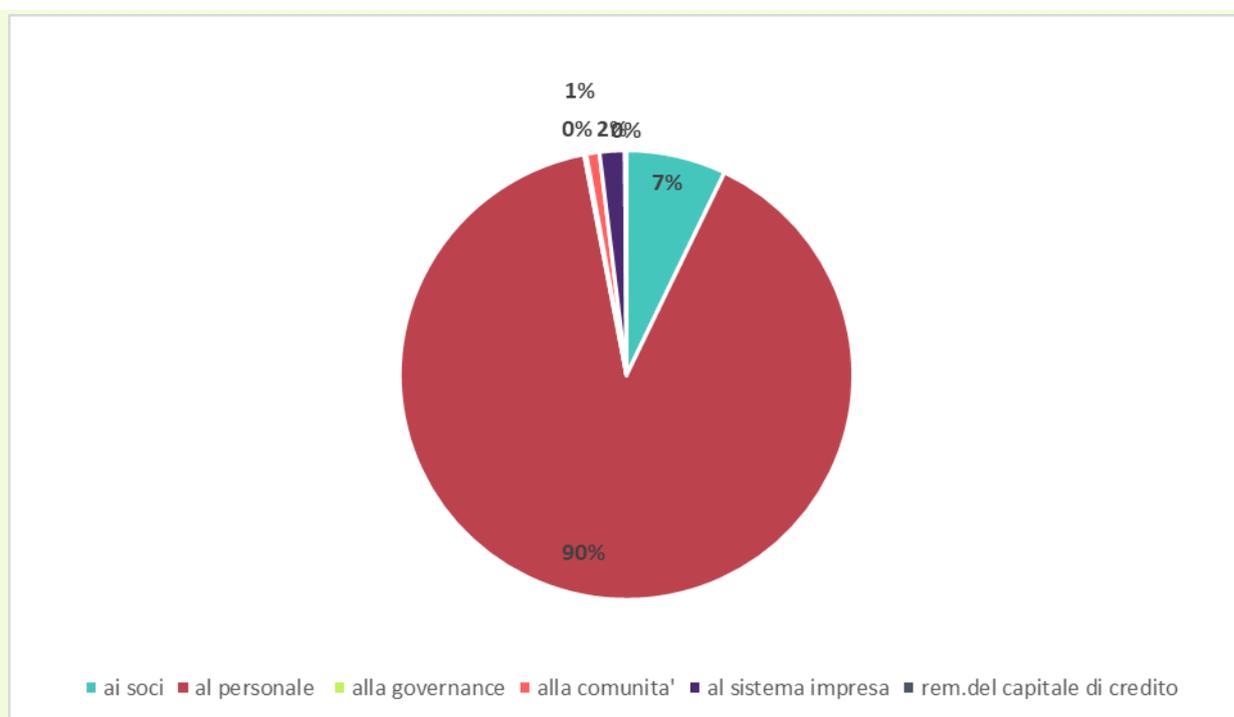
1

SALDO

0

RICCHEZZA DISTRIBUITA 2.855.515

RIDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO



2024

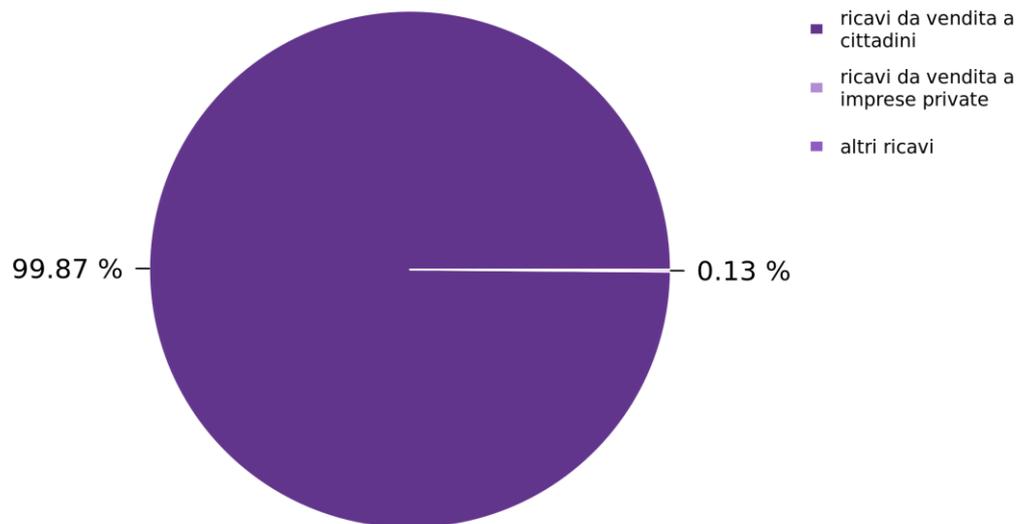
Provenienza delle risorse finanziarie

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 99.32% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 12.364 Euro di contributi pubblici. Si rileva inoltre la presenza di altri ricavi e proventi di origine pubblica pari a 9.695 Euro.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari allo 0.68%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione molto bassa.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2024 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.

Segnalazioni degli amministratori

[**Da inserire** Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.]



Impatto dalla rete e nella rete

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come OASI TANDEM agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse, alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese, alla pianificazione di interventi volti a rispondere ai problemi sociali generali del territorio, alla pianificazione di interventi per rispondere ai problemi occupazionali del territorio e alla definizione di politiche territoriali

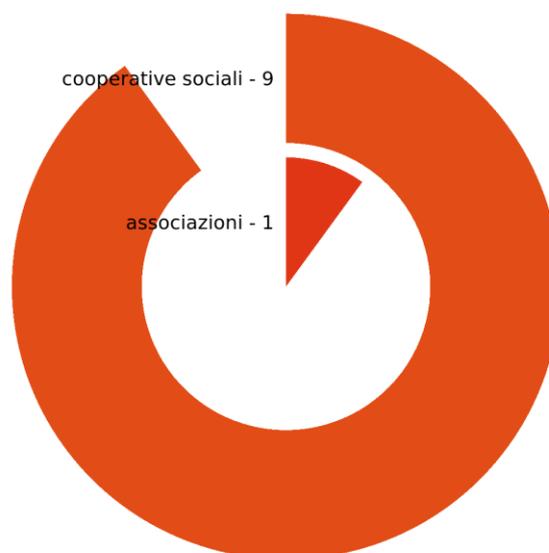
I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	1
Enti a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali	1

Data la condivisione dell'obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

La rete



Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dell'anno la cooperativa si è relazionata con altri enti di Terzo Settore per offrire agli utenti servizi integrati di inserimento lavorativo e di assistenza e per la condivisione di conoscenze.

Rapporti con la comunità e altre dimensioni di impatto sociale

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico e utilizza sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione). Le stesse attività svolte dalla cooperativa sociale sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti, Oasi Tandem ha ottenuto la Certificazione Sistema di Gestione Qualità in conformità alla norma di riferimento UNI EN ISO 9001: 2015 e la Certificazione Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma di riferimento UNI EN ISO 14001:2015 dall'ente di certificazione Rina Services. Oasi Tandem ha istituito un MSGI (Manuale Sistema Gestione Integrato) in data 11 dicembre 2014 che funge da raccordo e soddisfa i criteri di entrambe le norme internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015. Lo scopo di questo sistema di gestione è di garantire il livello qualitativo del servizio erogato nel rispetto dell'ambiente che ci circonda. OASI TANDEM scs, nell'attuare il proprio Sistema di Gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, ha definito la seguente Politica e si impegna a:

1. Tenere ben presente il contesto in cui si trova ad operare e la continua evoluzione dello stesso.
2. Tenere ben presente, nel proprio operato, le esigenze ed aspettative delle diverse parti interessate quali soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, la società in genere.
3. Definire, mantenere aggiornato e applicare pienamente il proprio Sistema di Gestione integrato impegnando strutture, risorse, mezzi economici, personale e competenze adeguate.
4. Applicare gli standard per la gestione della qualità (ISO 9001), dell'ambiente (ISO 14001) e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (Linee Guida UNI INAIL) per tutelare e garantire i propri clienti, i propri dipendenti, l'ambiente e le altre parti interessate e rispettare tutte le normative cogenti applicabili.
5. Individuare e mantenere monitorati specifici indicatori di processo, relativi target e modalità di misura al fine di attuare il miglioramento continuo dei propri processi aumentando l'efficienza degli stessi.

6. Imparare dai propri errori attuando specifiche azioni correttive al fine di evitare il loro ripetersi.
7. Prevenire eventuali problemi, infortuni ed inquinamenti ambientali adottando specifiche azioni preventive sulla base delle esperienze pregresse.
8. Erogare servizi di elevata qualità che soddisfino le aspettative ed i requisiti del Cliente nel pieno rispetto della normativa ambientale e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
9. Rispettare i tempi di consegna e la pianificazione stabilita con il Cliente.
10. Misurare e garantire la qualità dei servizi realizzati attraverso il costante monitoraggio delle fasi di progettazione e produzione.
11. Elaborare progetti di inserimento lavorativo personalizzati e professionalizzanti in maniera tale da favorire l'ingresso nel mondo del lavoro ordinario.
12. Ricercare sempre nuove soluzioni e tecnologie in grado di migliorare la qualità di quanto realizzato, il rispetto dell'ambiente (anche mediante prodotti eco compatibili), la sicurezza dei dipendenti ed ampliare la gamma di servizi offerti.
13. Prestare attenzione alle problematiche ambientali in tutte le fasi di produzione ed erogazione dei servizi.
14. Promuovere l'attenzione al Cliente nei vari contesti lavorativi, il rispetto di tutte le parti interessate, la professionalità e lo spirito di gruppo.
15. Sensibilizzare e responsabilizzare tutto il personale ed i collaboratori ad un corretto svolgimento delle attività lavorative nel pieno rispetto dei colleghi con una particolare attenzione alle tematiche della sicurezza, della salvaguardia ambientale e della qualità del servizio erogato.
16. Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro nel pieno rispetto delle normative vigenti.
17. Promuovere e garantire la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori attraverso il pieno rispetto delle normative applicabili e specifica sensibilizzazione, formazione e informazione del personale.
18. Tenere costantemente sotto controllo le prestazioni dei fornitori per garantire una elevata qualità dei prodotti e servizi approvvigionati.
19. Monitorare costantemente il livello di soddisfazione del Cliente attraverso un costante scambio di informazioni, indagini periodiche di Soddisfazione del Cliente, gestione dei reclami e delle segnalazioni e utilizzare tali informazioni per migliorare i propri processi/servizi.
20. Monitorare costantemente il livello di soddisfazione del proprio personale e dei collaboratori attraverso un costante scambio di informazioni con gli stessi e utilizzare tali informazioni per migliorare le relazioni interpersonali, il coinvolgimento e la fidelizzazione del personale all'azienda.
21. Riesaminare almeno annualmente la presente Politica aziendale per verificarne l'attualità e la corretta applicazione.

Nell'esecuzione delle proprie attività, OASI TANDEM scs si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

1. Valorizzare e promuovere il proprio impegno sociale soprattutto nei confronti del contesto nel quale la Cooperativa è inserita, al fine di favorire una maggior attenzione e l'acquisizione di maggior sensibilità da parte della comunità locale nei confronti delle tematiche sociali.
2. Sensibilizzare le Amministrazioni Pubbliche locali nei confronti dei lavori socialmente utili e delle attività svolte dalla Cooperative in questo senso.
3. Sensibilizzare le organizzazioni Profit locali nei confronti della responsabilità sociale d'impresa al fine di favorire l'affido di commesse di lavoro alle Cooperative Sociali.
4. Ampliare il numero di commesse ed attivare nuove convenzioni al fine di accogliere un numero sempre maggiore di persone all'interno dei progetti di inserimento lavorativo.
5. Garantire a tutti i lavoratori un adeguato supporto affinché possano raggiungere gli obiettivi individuali e crescere sia dal punto di vista professionale che umano.

La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale e sito internet.

La Presidente

OASI TANDEM
Società Cooperativa Sociale - Onlus
Via Venezia 47
38066 RIVA del GARDA (TN)
C.F. e P.IVA 02020190225