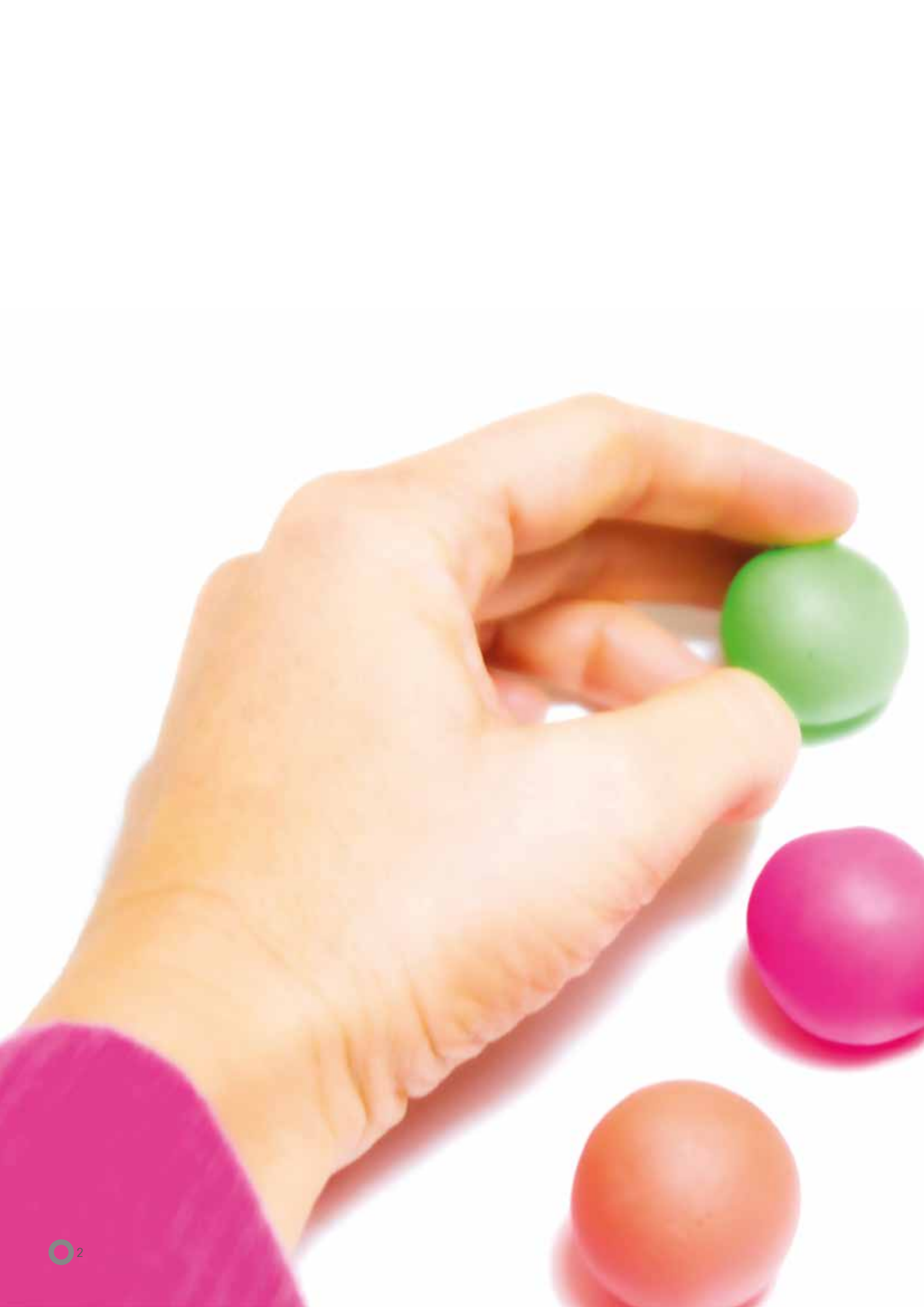


BILANCIO
SOCIALE 2019



INDICE

3	Lettera della Presidente
4	Nota metodologica
4	Informazioni generali
5	Identità e storia
8	Mission, vision e valori
11	Governance e amministrazione
12	L'assemblea dei soci
12	Il consiglio di amministrazione
13	Il revisore legale
13	Organismo di vigilanza
14	Organigramma
15	Obiettivi e attività
16	Le attività produttive
17	Servizi ambientali
17	Giardinaggio
17	Allestimenti- montaggi
17	Gestione impianti sportivi
17	Gestione bar
17	Gestione bagni pubblici
18	Persone
27	Situazione economica e finanziaria: distribuzione del valore aggiunto prodotto
30	Altre informazioni



LETTERA DELLA PRESIDENTE

Carissimi,

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

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

La centralità del nostro operare è quindi costituita dal lavoro. Oggi il lavoro assume significati diversi rispetto a quelli del passato, non è infatti solo un modo per procurarsi da vivere per sé e la propria famiglia, ma è strumento di conoscenza, di socializzazione, di realizzazione personale, di partecipazione alla costruzione della società.

Il lavoro è quindi un valore, e proprio in virtù del suo essere "valore", il lavoro può essere considerato come uno spazio di educabilità, un luogo di crescita e di formazione.

Nel nostro agire quotidiano tendiamo alla umanizzazione e alla personalizzazione del lavoro, non perdendo di vista la nostra storia imprenditoriale che è stata fino a ora ricca di sfide e obiettivi e che ci ha sempre stimolati ad affrontare i cambiamenti, a sperimentare nuovi approcci, mantenendo comunque una visione antropocentrica del lavoro, sulla quale non siamo disposti a trattare.

Vi auguro una buona lettura.

KLAUDIA RESCH



NOTA METODOLOGICA

Per la redazione del bilancio sociale 2019 vengono seguite le linee guida del D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.

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

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

INFORMAZIONI GENERALI

Cooperativa Sociale Oasis soc. coop. a r.l.
forma giuridica: S.P.A.

Via di Mezzo ai Piani 6 - 39100 BOLZANO

P.IVA e C.F. 00726270218

Tel: **0471 30 16 75** - fax: **0471 97 00 49**

Mail: **info@oasis-bz.it**

Sito internet: **www.oasis-bz.it**

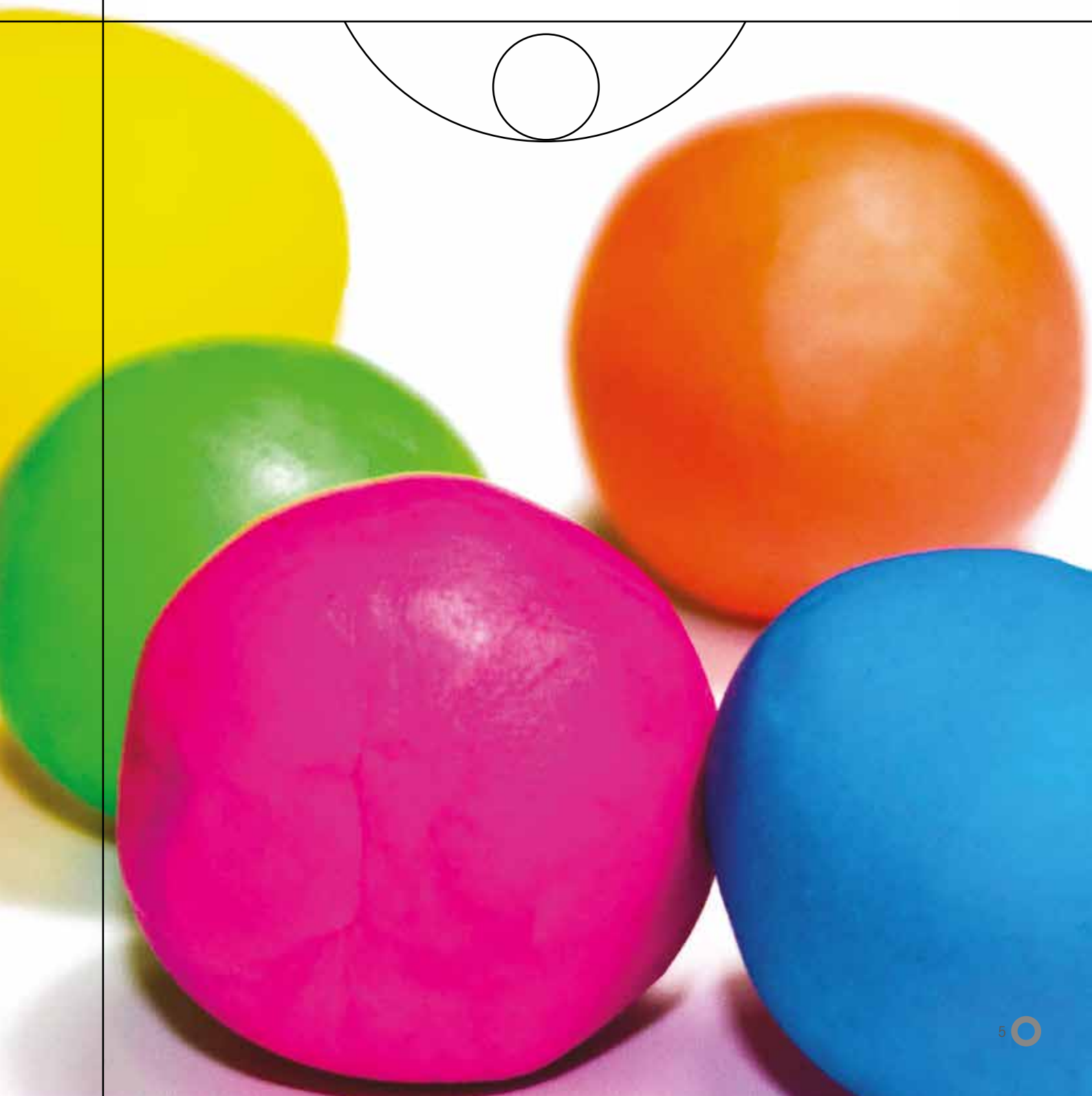
La cooperativa è socia di:

- Coopbund
- Coopservizi srl
- Consorzio cooperative sociali JOTI
- Confidi Bolzano
- C.N.A. Bolzano
- Cooperativa sociale Kasamia srl

Certificazioni: ISO 9001 - ISO 14001 - D.Lgs. 231/01



IDENTITÀ e STORIA



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

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

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

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

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

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

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

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

- servizi ambientali (1997);
- pulizie (2004);
- trattamento carta (2004);
- raccolta differenziata dei rifiuti urbani (2006);
- gestione di impianti sportivi del ghiaccio (2008);
- gestione bar e punto di ristoro (2008);
- movimentazione dei contenitori per la raccolta dei rifiuti urbani (2008);
- montaggi ed allestimenti di strutture removibili (2009);
- trasporti e traslochi (2009);
- consegne porta a porta (2009);
- noleggio bici (2010);
- gestione di toilettes pubbliche (2010);
- costruzione di set cinematografici (2011);
- gestione bar case di riposo (2017);
- gestione bar nelle scuole (2020)

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



SERVIZI AMBIENTALI



GIARDINAGGIO



GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI



ALLESTIMENTI-MONTAGGI



GESTIONE BAR



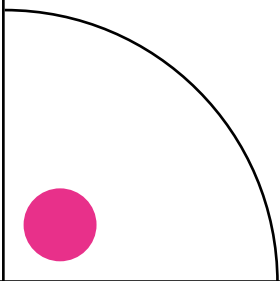
GESTIONE BAGNI PUBBLICI

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

In questa logica è stato ampiamente privilegiato un approccio che potesse stimolare quanti stanno uscendo da storie di sofferenza e di fatica a sperimentarsi, individualmente e collettivamente, all'interno di una progettualità mirante a fare 'impresa sociale'. Si tratta di un approccio dal quale, quindi, è stato bandito ogni atteggiamento di tipo moralistico, di assistenzialismo lavorativo e di perpetuazione delle dipendenze.

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

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



MISSION, VISION e VALORI



LA MISSION

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

- **centralità**, rispetto alle attività quotidiane, alla pianificazione ed alle strategie di sviluppo, della persona con le sue specifiche peculiarità: in particolare con le sue capacità e le sue possibilità;
- **consapevolezza** costante del fatto di essere momento di transizione fra disagio e normalità, unita all'impegno di favorire il passaggio delle persone inserite verso il mercato ordinario del lavoro in conseguenza dell'acquisizione di conoscenze, competenze e capacità che consentano loro di superare la soglia di accesso a quello stesso mercato;
- **garanzia** della massima attenzione alla qualità (più che alla quantità) degli inserimenti lavorativi, operando con attenzione sulla qualità del clima e delle relazioni fra tutti i lavoratori e sulla qualità dei progetti individualizzati di inserimento lavorativo;
- **capacità** di raggiungere e di mantenere un punto di equilibrio fra gli inserimenti lavorativi attivati e i livelli di competitività economica in modo da ottimizzare il rapporto fra la produttività della Cooperativa ed il ruolo sociale svolto dalla Cooperativa stessa;
- **capacità** di creare e, quindi, di essere una realtà lavorativa in grado di 'condividere', valorizzando le risorse dei soggetti che trovano accoglienza in essa, soggetti spesso posti ai margini del mercato del lavoro;
- **promozione** di modalità atte a favorire la partecipazione attiva della base sociale, e dei soci lavoratori in particolare, contraddistinta da una condivisione di responsabilità nella gestione delle attività quotidiane così come nei momenti decisionali e di attivazione di nuove strategie di intervento all'interno della Cooperativa stessa e/o sul territorio.

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

LA VISION

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

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

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

E tutto questo a partire dalla solidarietà sociale.

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

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

I VALORI

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

- **La centralità della persona**: si tratta di un valore che Oasis ha sempre praticato, partendo dall'assunto che il suo configurarsi come Cooperativa Sociale la porta ad accogliere soggetti che restano 'persone' al di sopra e al di fuori di ogni loro precedente manifestazione di vita. L'obiettivo è la crescita umana e professionale di ogni persona "accogliendo" le debolezze come parte integrante dell'essere umano.

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



GOVERNANCE e AMMINISTRAZIONE



GOVERNANCE E AMMINISTRAZIONE

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

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

L'assemblea dei soci nel 2019 si è riunita nelle seguenti date:

Ha deliberato sui seguenti argomenti posti all'ordine del giorno:

- Approvazione del bilancio consuntivo e nota integrativa al 31.12.2018
- Relazione al bilancio 2018 del Revisore Contabile
- Obiettivi 2020
- Progetti sociali 2020
- Budget 2020
- Variazione cariche sociali
- Delibera compenso presidente

RIUNIONI SOCI 2019	NR. SOCI PRESENTI	% PARTECIPAZIONE
17/01/2019	19	59%
09/05/2019	25	78%
19/12/2019	23	66%

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

Il consiglio di amministrazione nel corso del 2019 si è riunito 10 volte, con una partecipazione media alle riunioni dell' 86%.



Ha deliberato sui seguenti argomenti posti all'ordine del giorno:

- Pianificazione riunioni cda per il 2019
- Esito della revisione annuale
- Relazione sicurezza dell' ASPP
- Riorganizzazione dell'amministrazione e pianificazione nuova assunzione
- Acquisto altri bond obbligazionari Unipolbanca
- Stipula accordo con Psicologa esterna per consulenze
- Approvazione domanda contributo
- Caso AG: aggiornamento situazione
- Bozza di Bilancio 2018
- Regolamento casa Ozanam
- Domanda contributo legge per riorganizzazione aziendale
- Analisi bilancio al 30.06.19
- Situazione magazzino
- Assemblea del 9 maggio 2019
- Proposta riorganizzazione interna e nuovo organigramma
- Nuovo Presidente Cooperativa OASIS
- Bilancio di verifica luglio 2019
- Procedura 04 Approvvigionamento e valutazione fornitori
- Autocertificazione fornitori D.Lgs. 231/01
- Procedura 06 Individuazione aspetti e valutazione impatti ambientali
- Modello 06-01 Registro aspetti ambientali
- Assemblea della cooperativa a dicembre con rinnovo cariche
- Cena di Natale 2019
- Obiettivi economici per il 2020
- Budget 2020
- Obiettivi sociali 2020

IL REVISORE LEGALE

Il Revisore predispose la relazione al bilancio di esercizio. Il giudizio sul bilancio di esercizio per il 2019 è positivo, infatti la relazione rileva che esso fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della società e del risultato economico e dei flussi di cassa, in conformità alle norme che ne disciplinano i criteri di redazione.

ORGANISMO DI VIGILANZA

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

La Cooperativa può proteggersi dalle sanzioni aggiuntive se applica con efficacia un Modello organizzativo conforme al D.lgs. n.231 del 2001. Il Modello 231 prevede una precisa organizzazione aziendale, con compiti, responsabilità e un sistema di controllo.

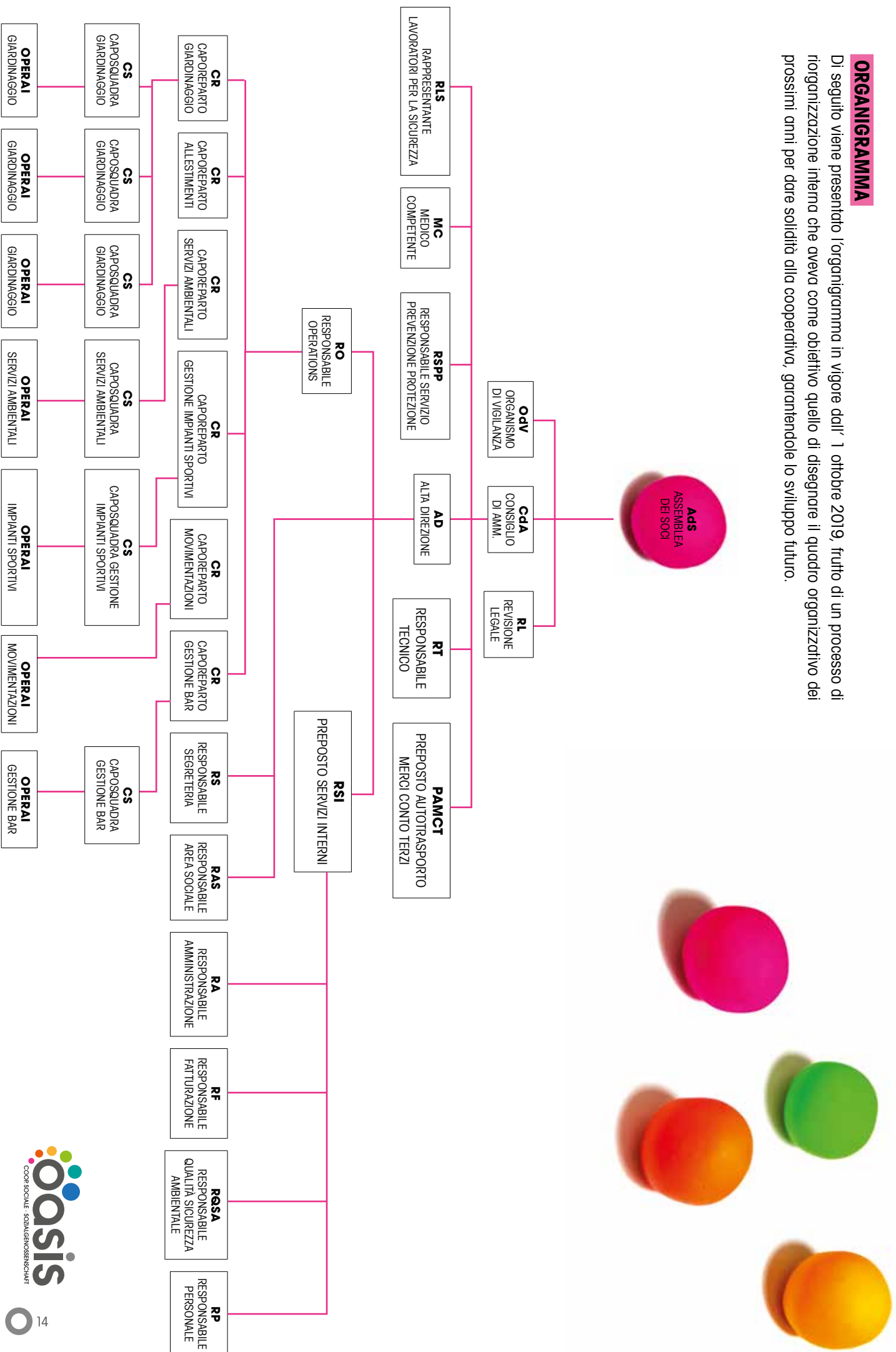
I controlli sono svolti dall'Organismo di Vigilanza (OdV), che è stato nominato dal CdA per fare funzionare il modello all'interno della Cooperativa.

Nel rapporto per l'anno 2019, presentato dall'OdV sulle attività di vigilanza e auditing non sono emersi elementi di particolare criticità e/o rischiosità rispetto alla commissione di reati presupposto della responsabilità amministrativa della Cooperativa.

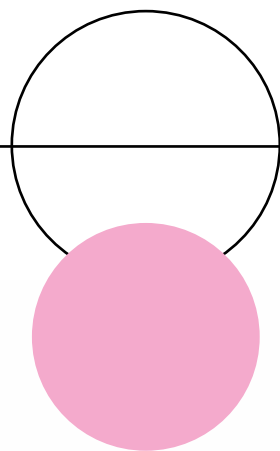


ORGANIGRAMMA

Di seguito viene presentato l'organigramma in vigore dall' 1 ottobre 2019, frutto di un processo di riorganizzazione interna che aveva come obiettivo quello di disegnare il quadro organizzativo dei prossimi anni per dare solidità alla cooperativa, garantendole lo sviluppo futuro.



●BIETTIVI e ATTIVITÀ



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo della nostra cooperativa è quello di offrire **opportunità di inserimento e re-inserimento lavorativo** a persone in difficoltà come previsto dall'art. 4 della Legge 381/91: invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare e condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, ma anche quello di svolgere un'attività economica organizzata in impresa, utilizzando il **lavoro** dei soci.

Il lavoro rappresenta una delle dimensioni principali della vita adulta, e influisce in maniera pregnante sull'esistenza e sulla quotidianità della persona. Esso struttura e organizza il tempo di vita delle persone e facilita i contatti sociali.

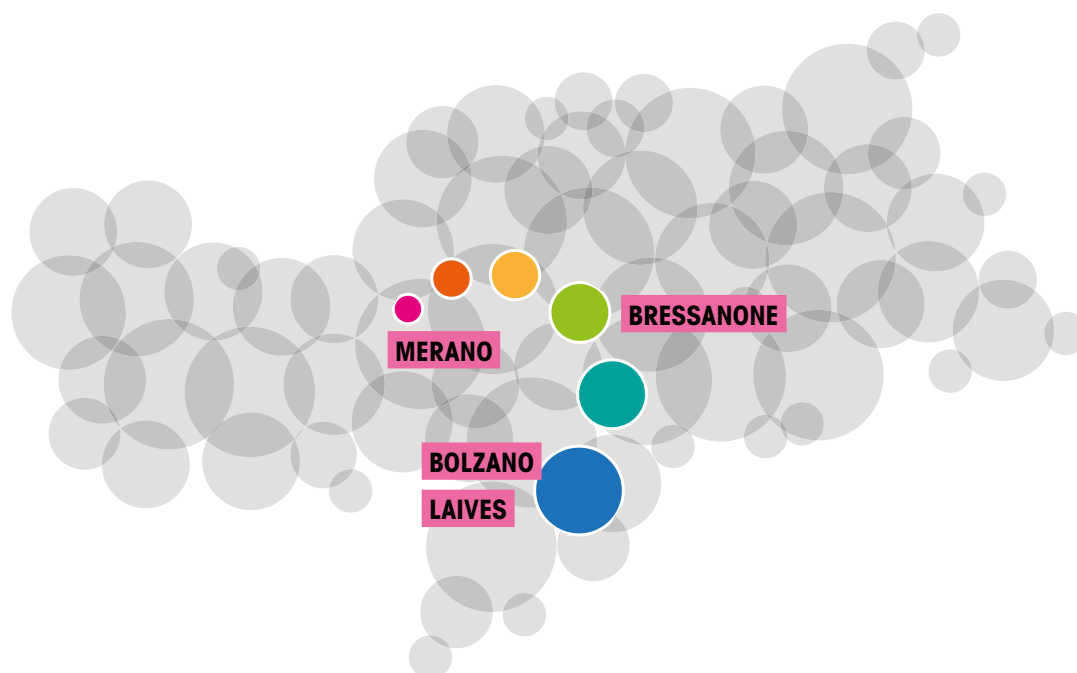
Avere la possibilità di lavorare significa, per le persone svantaggiate, ma anche per le altre, non solo imparare a svolgere un mestiere, ma anche imparare ad assumere un ruolo, attraverso l'esercizio consapevole dei propri diritti e doveri.

L'attività di inclusione sociale richiede un'azione di sistema, una buona prassi intesa come "azione politica" che possa agire sul contesto territoriale e che coinvolga le istituzioni, i servizi e gli enti preposti. Coerentemente con questi obiettivi, la Cooperativa si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e nella guida di tutte le attività aventi influenza sulla **responsabilità sociale** e sulle condizioni lavorative dell'azienda. In particolare:

- Attraverso il sostegno e la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale
- Rigettando il lavoro infantile e minorile, attraverso la non assunzione di bambini e/o il sostegno a programmi di inserimento e/o formazione di giovani nell'ambito di iniziative o piani previsti dalla legge
- Rigettando l'utilizzo del lavoro obbligato
- Garantendo salute e sicurezza degli ambienti di lavoro
- Garantendo libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Rigettando la discriminazione
- Rigettando procedure disciplinari costituite da pratiche punitive di carattere corporale, di coercizione mentale o corporale o abusi verbali
- Attraverso il rispetto della legislazione vigente e degli standard industriali per l'orario di lavoro
- Rispettando le retribuzioni secondo stipendi conformi agli standard minimi e settoriali

La Cooperativa inoltre si impegna a garantire il continuo miglioramento della propria produzione in termini di salute e sicurezza sul lavoro, qualità e prestazioni ambientali, stabilendo obiettivi e connessi traguardi di miglioramento, in appositi piani di azione che indichino tempi, modi, responsabilità e stanziamenti finanziari necessari.

LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE



SERVIZI AMBIENTALI

L'ampia gamma dei servizi ambientali comprende lo smaltimento dei rifiuti, la pulizia delle strade, dei cortili, dei parchi, dei prati della città, delle aree parcheggio, lo sgombero della neve, la movimentazione dei contenitori dei rifiuti, la raccolta differenziata.

fatturato 2019	euro 925.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	19
numero lavoratori ordinari 2019	56

GIARDINAGGIO

Il giardinaggio è il settore più vecchio della cooperativa, infatti è stato avviato nel lontano 1991. Ci occupiamo della realizzazione e manutenzione di parchi pubblici e privati, di giardini condominiali, fornitura e messa a dimora di alberi, siepi e arbusti, potatura e abbattimento di piante ad alto fusto e realizzazione e manutenzione di impianti di irrigazione.

fatturato 2019	euro 650.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	17
numero lavoratori ordinari 2019	29

ALLESTIMENTI- MONTAGGI

I nostri collaboratori sono dei professionisti nell'allestire ed eseguire montaggi e smontaggi di strutture per lo spettacolo, per le fiere, i mercatini e altri eventi, garantendo massima sicurezza, velocità e cura.

fatturato 2019	euro 303.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	5
numero lavoratori ordinari 2019	20

GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI

Ci occupiamo della gestione e della manutenzione del ghiaccio presso l'impianto sportivo Sill, del noleggio e dell'affilatura pattini, del servizio cassa, informazioni corsi, gare e manifestazioni

fatturato 2019	euro 155.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	2
numero lavoratori ordinari 2019	4

GESTIONE BAGNI PUBBLICI

Curiamo la custodia e la pulizia delle toelette all'interno di un parcheggio pubblico.

fatturato 2019	euro 55.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	3
numero lavoratori ordinari 2019	1

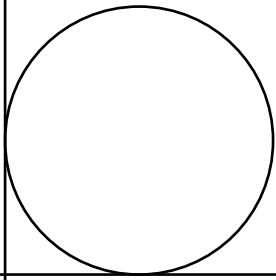
GESTIONE BAR

I nostri bar sono situati all'interno delle scuole, delle case di riposo e negli impianti sportivi.

fatturato 2019	euro 272.000,00
numero di inserimenti lavorativi 2019	12
numero lavoratori ordinari 2019	3

I principali clienti della Oasis sono: Consorzio Joti, Seab spa, Comune di Bolzano, Comune di Laives, Comune di Merano, Provincia Autonoma di Bolzano, IPES, Greenpower, Alperia, Edyna, Condomini privati, Azienda di Soggiorno Bolzano, Associazioni culturali, sportive e ricreative, Case di Riposo, Scuole





PERSONE



Nella tabella sottostante viene indicato il numero complessivo di persone che nel corso dell'anno 2019 hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato o con tirocinio formativo.

PERSONALE ANNO 2019

REPARTO	totale dipendenti	ordinari	L.381/91	stage 381/91
amministrazione	8	6	1	1
bar	15	3	10	2
giardinaggio	46	29	15	2
montaggi	25	20	5	0
movimentazioni	11	7	4	0
servizi ambientali	64	49	11	4
palaghiaccio	6	4	2	0
wc	4	1	3	0
Totale	179	119	51	9

Tipologia di contratti di lavoro utilizzati nel corso del 2019

- 5% tirocinio/stages
- 6% lavoro interinale
- 41% contratto a tempo indeterminato
- 48% contratto a tempo determinato/stagionale

Al 31/12/2019 il personale con contratto di lavoro o in tirocinio formativo era così costituito

REPARTO	totale dipendenti	ordinari	L.381/91	stage 381/91
amministrazione	8	1	6	1
bar	11	8	3	0
wc	3	3	0	0
giardinaggio	20	7	13	0
montaggi	9	4	5	0
movimentazioni	9	4	5	0
servizi ambientali	29	10	17	2
palaghiaccio	5	2	3	0
Totale	94	39	52	3

AL 31/12/2019 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTI IN CORSO ERA LA SEGUENTE:

nr. contratti a tempo indeterminato	61	di cui	23	legge 381/91
contratti a tempo determinato	30	di cui	16	legge 381/91
Totale	91		39	
contratti di lavoro dipendente a full time	58			
contratti di lavoro dipendente a part time	33	di cui	24	legge 381/91
Totale	91			

ORE LAVORATE NEL CORSO DEL 2019

ORE LAVORO PERSONALE ORDINARIO

ore ordinarie	ore straordinarie	ore malattia
77000	6500	2600

ORE LAVORO PERSONALE LEGGE 381/91

ore ordinarie	ore straordinarie	ore malattia
43000	1800	8800

GENERE	Numero persone
Donne	17
Uomini	162



INSERIMENTI LAVORATIVI REALIZZATI NEL CORSO DEL 2019

Nel corso dell'anno hanno avuto luogo **60 progetti di inserimento lavorativo**, di cui 51 con uomini e 9 con donne.

N.	Tipologia di svantaggio	Ente inviante	Obiettivo generale del progetto
1	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
2	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
3	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
4	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
5	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
6	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
7	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
8	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
9	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
10	misura alternativa al carcere	ufficio esecuzione penale esterna	inserimento lavorativo temporaneo
11	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
12	misura alternativa al carcere	ufficio esecuzione penale esterna	inserimento lavorativo temporaneo
13	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
14	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
15	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo temporaneo
16	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo
17	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
18	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
19	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
20	disabilità cognitiva/fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo

INSERIMENTI LAVORATIVI REALIZZATI NEL CORSO DEL 2019

21	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
22	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
23	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
24	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
25	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
26	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
27	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo temporaneo
28	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
29	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
30	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
31	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
32	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
33	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
34	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
35	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo temporaneo
36	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo
37	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo temporaneo
38	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo
39	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
40	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
41	disagio psichico	centro salute mentale	inserimento lavorativo temporaneo
42	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo temporaneo
43	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo

INSERIMENTI LAVORATIVI REALIZZATI NEL CORSO DEL 2019

44	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
45	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo temporaneo
46	dipendenza	servizio per le dipendenze	inserimento lavorativo temporaneo
47	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo
48	dipendenza	associazione (Hands, Caritas)	inserimento lavorativo temporaneo
49	disabilità fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo definitivo in cooperativa
50	disabilità cognitiva/fisica	ufficio lavoro	inserimento lavorativo temporaneo
51	misura alternativa al carcere	ufficio esecuzione penale esterna	Tirocinio per osservazione/orientamento
52	disabilità cognitiva	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento
53	disagio psichico	centro salute mentale	Tirocinio per osservazione/orientamento
54	disabilità fisica	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento
55	disabilità cognitiva	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento
56	disagio psichico	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento
57	disabilità cognitiva	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento
58	misura alternativa al carcere	ufficio esecuzione penale esterna	Tirocinio per osservazione/orientamento
59	altro	distretto sociale	Tirocinio per osservazione/orientamento
60	disabilità cognitiva	ufficio lavoro	Tirocinio per osservazione/orientamento

PERSONE SVANTAGGIATE NON PIÙ IN SERVIZIO CON RELATIVA MOTIVAZIONE

N.	Inizio contratto	Fine contratto	Motivazione fine progetto
1	2019	2019	fine appalto
2	2019	2019	abbandono dell'utente
3	2019	2019	chiusura progetto per peggioramento salute psichica
4	2019	2019	fine contratto a termine/fine progetto con esito positivo
5	2019	2019	abbandono dell'utente
6	2018	2019	fine contratto a termine e mancato rinnovo per lunga malattia
7	2018	2019	abbandono dell'utente
8	2018	2019	contratto stagionale, si riassume a marzo 2020
9	2017	2019	fine contratto a termine/fine progetto con esito positivo
10	2017	2019	fine contratto a termine/fine progetto con esito positivo
11	2019	2019	fine contratto a termine e mancato rinnovo per comportamento dell'utente
12	2018	2019	dimissioni e trovato lavoro sul libero mercato
13	2019	2019	mancato superamento periodo di prova
14	2019	2019	ricovero in comunità per ricaduta
15	2019	2019	fine contratto a termine
16	2017	2019	fine progetto e trovato lavoro sul libero mercato
17	2016	2019	fine stage/tirocinio
18	2009	2019	fine progetto e accesso a pensione invalidità per aggravamento situazione di salute
19	2018	2019	fine contratto a termine e mancato rinnovo per scelta dell'utente
20	2018	2019	fine contratto a termine e mancato rinnovo per comportamento dell'utente
21	2017	2019	dimissioni e trasferimento in altra città con assunzione sul libero mercato

FORMAZIONE REALIZZATA NEL CORSO DEL 2019

Titolo corso	data inizio corso	N. ore corso	N. persone coinvolte	Totale ore di formazione
Sicurezza sul lavoro: formazione generale	aprile/ottobre	4	14	56
Sicurezza sul lavoro: formazione specifica rischio basso	aprile/ottobre	4	17	68
Sicurezza sul lavoro: formazione specifica rischio basso	aprile/ottobre	6	7	42
Formazione HACCP - addetto semplice	aprile/ottobre	2	4	8
Conducenti carrelli elevatori semoventi	maggio	4	1	4
Addetto ai sistemi di accesso e posizionamento funi	giugno	8	1	8
Preposti ai sistemi di accesso e posizionamento funi	luglio	8	1	8
Formazione ASPP-RSPP modulo A	marzo-maggio	28	1	28
Formazione ASPP-RSPP modulo B comune	marzo-maggio	48	1	48
Corso sulla giustizia riparativa	2019	16	1	16
Differenze di genere nella valutazione dei rischi	ottobre	4	1	4
Totale		132	49	290

SITUAZIONE
ECONOMICA E
FINANZIARIA:
DISTRIBUZIONE
DEL VALORE
AGGIUNTO
PRODOTTO



Il valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio 2019, con riferimento agli interlocutori (stakeholder) che partecipano alla sua distribuzione.

Si riclassificano i dati del conto economico (desumibili dal bilancio civilistico depositato e integrati da analisi e rilevazioni extra-contabili) in modo da evidenziare:

- la produzione di valore aggiunto
- la distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO A VALORE AGGIUNTO 2019


	PARZIALI	%	TOTALI
VALORE DELLA PRODUZIONE			2.853.673
Ricavi della produzione tipica	2.371.022		
Contributi in conto gestione	459.412		
Contributi in conto investimenti	23.239		
COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE			714.418
Consumi di materie prime, sussidiarie e di consumo	227.338		
Costi per servizi	382.532		
Costi per godimento di beni di terzi	63.392		
Accantonamenti per rischi	3.097		
Oneri diversi di gestione	38.059		
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO			2.139.255
COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI			56.213
<i>Saldo gestione accessoria</i>			
Ricavi accessori (altri ricavi e proventi)	53.464		
Gestione finanziaria:	2.749		
Proventi per eccedenze di liquidità a BT	2.749		
- da istituti di credito			
- da Consorzi cooperativi			
- da titoli	2.544		
- diversi	205		
Saldo componenti straordinari			0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO		100%	2.195.468
REMUNERAZIONE DELLE RISORSE UMANE		96,23%	2.112.617
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE:			
PERSONALE DIPENDENTE	2.112.617		
Remunerazioni dirette:	1.837.010		
- retribuzioni	1.711.148		
- TFR	125.862		
Remunerazioni indirette:	275.607		
- contributi previdenziali	275.607		
Quote di riparto del reddito			

REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			0
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO		0,27%	6.032
ONERI PER FINANZIAMENTI A BREVE TERMINE:	6.032		
Soci			
Istituti di credito	6.032		
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO	0		0
Dividendi distribuiti			
Remunerazione			
Rivalutazione			
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	67.628	3,08%	67.628
Ammortamenti	59.062		
Accantonamento a riserva legale	2.649		
Accantonamento ad altre riserve indivisibili	5.917		
LIBERALITÀ ESTERNE	0		
Sponsorizzazioni			
Contributi			
CONTRIBUZIONE AL SISTEMA COOPERATIVISTICO	9.191	0,42%	9.191
Fondo mutualistico (3%)	265		
Contributi associativi	8.926		
Contributo di revisione			
(Saldo)		100%	0




ALTRE INFORMAZIONI


Si riportano in questo capitolo altre informazioni che si ritengono utili per meglio comprendere l'approccio imprenditoriale e sociale della cooperativa sociale Oasis.




Oasis ha adottato il modello di organizzazione di gestione e controllo previsto dall'ex decreto lgs. 8 giugno 2001 n. 231, con l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere, nei processi a rischio.



La commissione di qualsivoglia tipo di illecito (penale, amministrativo e civile) è contraria alla volontà della Cooperativa Oasis, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la stessa, anche se apparentemente ed erroneamente potrebbe essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.




Il Modello predispose gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole interne e per l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.



La Cooperativa Oasis ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei propri processi decisionali ed applicativi interni, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale essa ha da sempre orientato la propria attività.

A tutt'oggi Oasis non ha contenziosi di nessuna natura in corso.



Come più volte affermato Oasis mette al centro le persone e tiene monitorato il loro benessere, anche somministrando periodicamente al proprio personale che presenta maggiori fragilità dei questionari anonimi.

Da diversi anni Oasis è certificata ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 e si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento della **salute e sicurezza dei lavoratori**, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda, oltre a garantire nel tempo la sempre maggiore **soddisfazione del cliente** quale presupposto per sviluppare e garantire il successo dell'azienda, non disgiunto dal **rispetto dell'ambiente** e dell'impiego razionale delle risorse naturali.

A tale scopo si impegna affinché:

- Fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della salute e sicurezza, ambiente e qualità siano considerati contenuti essenziali
- Sia considerata una priorità il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che la Cooperativa sottoscrive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, aspetti ambientali e qualità
- Tutti i lavoratori siano formati, informati, addestrati e sensibilizzati per svolgere i compiti loro assegnati in materia di sicurezza e sia garantita la consultazione dei lavoratori in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul lavoro; inoltre che l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori
- La progettazione delle macchine, gli impianti e le attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera
- Si faccia fronte con rapidità ed efficacia a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative
- Siano promosse la cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con gli enti esterni preposti
- Siano privilegiate le azioni preventive e le indagini interne a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, in modo da ridurre significativamente le probabilità di accadimento di incidenti, infortuni, malattie professionali o altre non conformità
- Siano riesaminati periodicamente la politica, gli obiettivi e l'attuazione del sistema di qualità e ambiente, allo scopo di ottenere un miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul lavoro in azienda.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE
DA TUTTO IL TEAM
DELLA COOPERATIVA SOCIALE



