

# **BILANCIO SOCIALE**

## **Consorzio Eriches 29**

Iscrizione Albo Comunale Cooperative Sociali: A115983

Iscrizione Albo Regionale Cooperative Sociali: 47/1190

### **ANNO 2015**

**Via Pomona, 63**  
**00158 Roma - Italia**

## INDICE

INTRODUZIONE.....	3
METODOLOGIA .....	3
DESCRIZIONE DELLA COOPERATIVA.....	4
1.1 Storia della Cooperativa.....	4
1.2 Oggetto sociale.....	4
1.3 Scopo mutualistico.....	4
1.4 Valori di riferimento .....	5
1.5 Progetto di inserimento	5
1.6 Principali Stakeholders	5
2. Attività sociale tipica.....	5
3. Composizione della base sociale	6
4. Lavoro	8
4.1 Lavoro come strumento di recupero sociale	8
5. Salute e sicurezza	9
6. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione collettiva	9
7. Discriminazione	9
7.1 Pratiche disciplinari	9
7.2 Orario di lavoro	9
7.3 Retribuzione	10
8. Territorio di riferimento	10
9. Reti	11
9.1 Società controllate e collegate	11
9.2 Fornitori e sub-fornitori	11
9.3 Clienti	11
9.4 Istituzioni & Comunità	11
9.5 Associazioni e ONG	13
9.6 Enti di certificazione	14
10. Produzione e distribuzione della ricchezza economica	12
11. Politica della Responsabilità Sociale	14
12. Strategie di breve e medio termine	14

## INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

Il 2 dicembre 2014, a seguito di richiesta formulata dalla Procura della Repubblica di Roma, il Tribunale di Roma – Sezione per l'applicazione delle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza, ha disposto, ai sensi degli artt. 4,16, 18 e 20 del D.Lgs. 6.9.2011, n. 159, il sequestro anticipato dei beni riconducibili al presidente del consorzio Eriches 29 nominando giudice delegato il presidente della sezione, dott. Guglielmo Muntoni ed amministratori giudiziari, ai sensi dell'art. 35 del citato decreto legislativo, la dott.ssa Claudia Capuano, il dott. Davide Franco e il dott. Paolo Lupi.

In questo contesto la Consorzio Eriches 29 ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso la redazione del Bilancio Sociale con lo scopo di:

- informare e coinvolgere i propri stakeholders
- misurare, anche sotto l'aspetto sociale, le prestazioni della Cooperativa
- rendere disponibili informazioni circa il proprio operato al territorio di riferimento (provincia di Roma)
- incrementare la comunicazioni interna
- rispondere agli adempimenti richiesti da Roma Capitale e dalla Regione Lazio.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dal Consorzio per comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

## METODOLOGIA

Il presente Bilancio Sociale è stato prodotto con riferimento al 2015. Per la sua predisposizione è stato costituito un apposito Gruppo di Lavoro, sotto il coordinamento diretto del Presidente, composto da tutte le strutture di Direzione e coadiuvato dai Consulenti operanti a supporto della cooperativa nei campi di pertinenza (Legale, Personale, Amministrazione, Mutualità e Cooperativismo). Il Bilancio è stato rivisto ed approvato dagli Amministratori Giudiziari incaricati (Dott. Davide Franco, Dott.ssa Claudia Capuano, Dott. Paolo Lupi) e trasmesso al Giudice delle Misure Cautelari di Roma (Dott. Guglielmo Muntoni).

Il Bilancio è stato redatto in conformità, per quanto possibile nell'attuale situazione gestoria del Consorzio, al Decreto Ministero solidarietà sociale del 24/01/2008.

## **1. Descrizione del Consorzio**

### **1.1 Storia**

Erices 29 viene costituito il 29/10/2003 è un Consorzio di Cooperative Sociali che opera per promuovere lo sviluppo delle cooperative sociali ad esso aderenti mediante attività volte a favorire l'integrazione sociale dei cittadini appartenenti alle fasce deboli della società e promuovere l'inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle categorie svantaggiate di cui alla Legge 381/91.

Il consorzio opera prevalentemente per conto di committenti pubblici e la maggior parte delle proprie attività sono in convenzione con il Comune di Roma in particolare Dipartimenti Promozione dei Diritti Sociali e della Salute (ex V) e Patrimonio e Casa e con la Prefettura di Roma. Fondato nel 2003 su solide basi imprenditoriali e con l'intento di affermarsi sul mercato dei servizi alla persona, con la finalità di fornire percorsi di risocializzazione e inserimento lavorativo degli svantaggiati in generale e dei detenuti in particolare. Oggi in Italia ci sono circa 6.000 cooperative sociali, di queste 1.200 sono cooperative di inserimento sociale, occupano circa 10.000 persone di cui il 20 % sono svantaggiati (problemi di giustizia e tossicodipendenze).

Per il consolidamento della presenza nell'ambito delle reti cooperative il consorzio fra cooperative sociali Erices 29 è stato destinato a sviluppare le sinergie fra cooperative insistenti sui medesimi settori di attività al fine di elevare la quantità dei relativi fatturati e la qualità delle modalità di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il sequestro giudiziario del dicembre del 2 dicembre 2014 ha interrotto anche la normale attività di reinserimento che nel corso dell'anno si sta riavviando tramite una intensa opera di valorizzazione delle risorse interne, l'inserimento di collaboratori esterni ed una sistematica opera di presenza sui mercati di riferimento al fine di garantire la sostenibilità delle attività aziendali e, quindi, dell'occupazione.

In questo senso il rapporto con le istituzioni e con gli stakeholder è stato alimentato da un nuovo management della cooperativa che ha mirato le sue attività a porre in essere nuove modalità di gestione aziendale, valorizzando lo spirito cooperativo, introducendo nuove metodologie di project management in grado di rendere protagonisti i singoli soci-lavoratori del rapporto col territorio e rendendo possibili rapporti differenti e sani con le istituzioni locali e con i nuovi partner con i quali si stanno avviando nuove relazioni e strategie di presenza sul mercato.

### **1.2 Oggetto Sociale**

Art. 5 dello Statuto – Oggetto sociale: Il Consorzio, senza finalità lucrative ed ispirato ai principi della solidarietà e della mutualità. Di cui all'art.26 D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947 N. 1577 e successive modificazioni. Prevenzione, cura, riabilitazione e risocializzazione di persone e nuclei familiari svantaggiati ... servizi socio-assistenziali, di integrazione a favore di immigrati e richiedenti asilo ... gestione attività di ristorazione ... attività di pulizia .. manutenzione di edifici, infrastrutture , aree verdi ... organizzazione di ricerca e di eventi formativi ...organizzare e gestire progetti formativi, di inserimento e di progettazione, anche finanziati dall'Unione Europea.

### 1.3 Scopo mutualistico

Art. 4 dello Statuto – Scopo: i soci cooperatori intendono perseguire lo scopo di ottenere tramite la gestione in forma associata dell'azienda nella quale prestano la propria attività lavorativa, attraverso le attività indicate nell'Art. 11 comma 1 della Legge 391/91, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche sociali e professionali ... OMISSIS

### 1.4 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento della Consorzio Eriches 29 giugno sono:  
perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia

- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani,
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

### 1.5 Progetto di inserimento di tipo lavorativo/formativo per l'inserimento di soggetti svantaggiati in particolar modo detenuti.

1) Attività: progetto di formazione e reinserimento al lavoro degli svantaggiati (singoli e nuclei);

2) Finalità: Integrazione del detenuto all'interno del corpo sociale; progetti di reinserimento;

3) Obiettivi: Inserimento del detenuto in situazioni di lavoro reale;

4) Metodologia: Consulenza orientativa, Servizi formativi e di sviluppo delle competenze trasversali; tutoraggio ed accompagnamento; fronteggiamento del percorso lavorativo;

5) Figure di sostegno: Psicologo, Assistente Sociale, Educatore.

### 1.6 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla Cooperativa che hanno un interesse di qualsiasi natura, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder:

- Base sociale
- Lavoratori non soci
- Fruitori dei servizi offerti (cittadini, assistiti, ospiti, ...)

## 2. Attività sociale tipica: al 31/12/2015

**TABELLA 1 - Aree di intervento e settori di attività delle società appartenenti al Consorzio**

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>SETTORI DI ATTIVITÀ'</b>			
	<b>1.Residenziale</b>	<b>2.Domiciliare</b>	<b>3.Territoriale</b>	<b>4.Diurno</b>
Disabili fisici psichici e sensoriali			☐	☐
Detenuti ed ex detenuti	☐	☐	☐	☐

**TABELLA - Aree di intervento (tipo di lavoratori svantaggiati inseriti) e settori di attività**

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>1 agricolo</b>	<b>5 servizi</b>	<b>6 oggetto plurimo</b>
Invalidi fisici, psichici e sensoriali	☐	☐	
Pazienti psichiatrici ed ex degenti in istituti psichiatrici	☐	☐	
Detenuti	☐	☐	

Ex-detenuti che non  
abbiano trovato ancora  
impiego  
Altro (Extracomunitari)

□

□  
□

□  
□

### 3. Composizione della base sociale al 31/12/2014

Personale

Indicatori sociali	2015
Numero lavoratori	13

(\*) Vi sono compresi gli ex detenuti che hanno ultimato il periodo di reinserimento e sono rimasti in Cooperativa (100 ca.)

(\*\*) quota ex Legge 381/11: 32.11 %

Distribuzione per sesso del personale

	2014		2015	
	%	N.	F	M
Totale occupati	100.00	13	11	2

N° 2 (F) IN CUSTODIA CAUTELARE

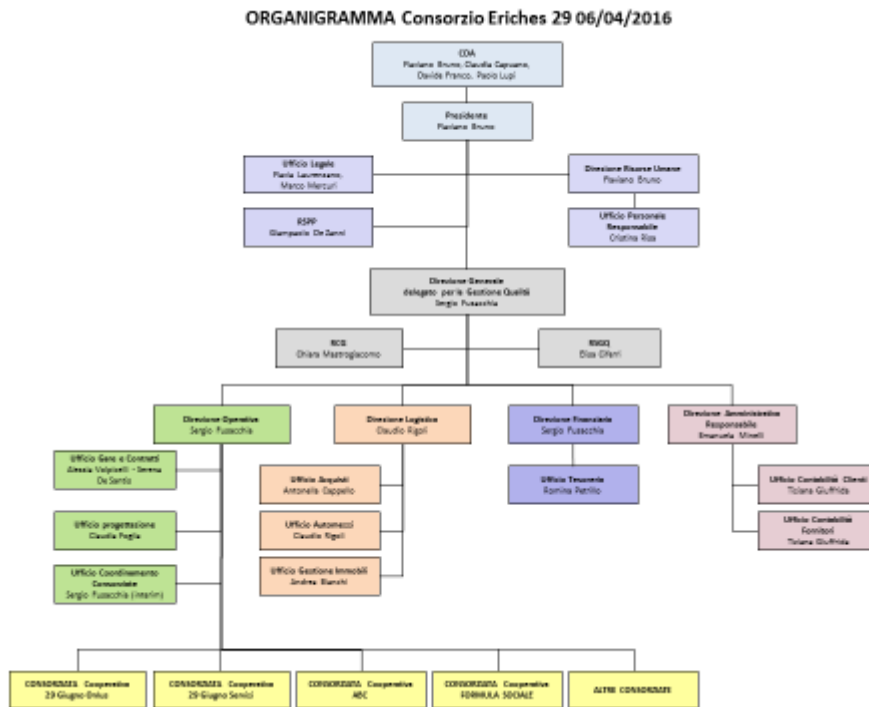
Amministratori: dal 9/12/2014 (\*)

NOME E COGNOME	CARICA	DATA NOMINA	
FLAVIANO BRUNO	PRESIDENTE DEL CDA	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
DAVIDE FRANCO	VICE PRESIDENTE DEL CDA	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
PAOLO LUPI	CONSIGLIERE	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017
CLAUDIA CAPUANO	CONSIGLIERE	09/12/2014	DAL 09/12/2014 AL 31/12/2017

### Organi di Controllo

Revisore Unico  
Dott. Nicola De Benedictis

## Organigramma



Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- o Dipendenti
- o Collaboratori a progetto
- o Collaboratori esterni

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

### 4. Lavoro

Il Consorzio Eriches 29 non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

La Cooperativa si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

#### 4.1 Lavoro come strumento di recupero sociale

La Consorzio Eriches, per il tramite delle proprie consociate utilizza lo strumento del lavoro per recuperare socialmente e reintegrare nella società civile gli ex detenuti. Infatti è stato riscontrato, nel corso degli anni che

- Il lavoro svolto in cooperativa e la volontà di acquisirne altro stimola la richiesta di formazione,
- La soddisfazione per il lavoro, l'essere titolare di un diritto positivo, l'acquisizione dello status di lavoratore, accrescono l'autostima,
- Lo status di lavoratore, il sentire di essere utile stimola il senso di appartenenza alla società civile,
- Anche chi è ancora detenuto viene motivato alla formazione specifica in vista di un possibile inserimento nei percorsi di recupero,
- Il lavoro in cooperativa offre diversi gradi di soddisfazione in relazione al fatto che è frutto anche della personale progettazione,
- Chi lavora in cooperativa lega ad essa i propri progetti di vita futura.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, il Consorzio è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

La Cooperativa offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

## **5. Salute e sicurezza**

La Cooperativa è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso le sedi ed i cantieri nei quali opera la Cooperativa.

I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Numero infortuni sul lavoro

	2012	2013	2014	2015
N° infortuni sul lavoro	0	0	0	0
N° di infortuni in itinere	0	0	0	0

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, la Cooperativa ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Consorzio Eriches 29 giugno e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;

La Cooperativa garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.



## Formazione sulla salute e sicurezza

	2014	2015
N° ore formazione	192	24
N° partecipanti	20	4

### **6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

Erices 29 rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

Si impegna ad informare il lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

Si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

### **7. Discriminazione**

Il Consorzio non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura la cooperativa si avvale del meccanismo anonimo di segnalazione già attivato per le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 231/01, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e alla Cooperativa di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami la Cooperativa, anche per il tramite del proprio OdV, si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

#### **7.1 Pratiche disciplinari**

La Cooperativa non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai diversi CCNL applicati e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la Cooperativa si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

#### **7.2 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il lavoro si svolge 24 ore al giorno per 365 giorni all'anno su turni predeterminati.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali. Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

### 7.3 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale ogni mese, tramite bonifico bancario o assegno, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

La Cooperativa garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

La Cooperativa, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

### CCNL applicato

	2015
Cooperative sociali	2
Commercio e Dirigenti	11
Totale	13

### Organizzazioni sindacali rappresentate

CGIL

## 8. Territorio di riferimento



Il Consorzio nasce con l'obiettivo di supportare la collettività nell'aiuto alle persone svantaggiate (fisicamente, psichicamente, economicamente, rifugiati, richiedenti asilo, ecc) avvalendosi di

cooperative che impieghino a loro volta persone svantaggiate e caratterizzate prevalentemente dalla provenienza carceraria. Il lavoro svolto nel corso della pluriennale vita del Consorzio è stato sempre rivolto da un lato alla creazione di valore economico necessario per rendere possibile l'occupazione ad un numero sempre più elevato di persone svantaggiate e dall'altro alla creazione della rete di alleanze necessarie per far sì che il recupero fosse indirizzato verso una piena e più completa autonomia delle persone.

Il territorio di riferimento delle attività della cooperativa è principalmente quello del Comune di Roma e di alcuni Comuni vicini con i quali si è instaurato un rapporto di collaborazione a seguito dall'assegnazione di gare per la raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Esistono anche due realtà ben radicate di accoglienza giovani e minori in Provincia di Latina (Borgo Sabotino) ed in provincia di Siracusa (Melilli). I rapporti quindi col territorio di riferimento sono stati alimentati nel corso del tempo attraverso una intensa opera di raccordo con le istituzioni che hanno generato un notevole sostegno alle attività del Consorzio e una visibilità che ha raggiunto un certo primato nell'ambito del mondo della cooperazione sociale a Roma.

## **9. Reti**

### **9.1 Società appartenenti al Consorzio**

Attualmente il Consorzio è composto da 9 soggetti:

Tipo Soggetto	
Cooperativa Sociale	8
Cooperativa di Produzione e Lavoro	1
Totale	9

### **9.2 Fornitori e sub-fornitori**

I fornitori attivi del Consorzio sono circa un centinaio ed appartengono principalmente al settore dei Servizi.

Alcuni dei fornitori abituali sono esteri.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni indicati nel proprio Codice Etico

### **9.3 Clienti**

Il Consorzio considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti di riferimento sono: Aziende Municipalizzate di Roma, società di servizio, cooperative, privati.

I contratti in essere nell'anno 2016 con P.A riguardano i servizi di manutenzione aree a verde, pulizie, assistenza, accoglienza, ausiliari:

### **9.4 Istituzioni & Comunità**

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune e Municipi di Roma,

- Prefetture,
- Comuni della Provincia di Roma,
- ASL, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco.

#### 9.5 Associazioni e ONG:

L'Azienda è impegnata a comunicare e collaborare con Associazioni di Volontariato ed ONG di zona (Caritas Diocesana, Comunità di S.Egidio, Associazione Libera).

#### 9.6 Enti di certificazione

La Cooperativa è certificata ISO 9001

### 10. Produzione e distribuzione della ricchezza economica (dati bilancio 2014)

<b>RICCHEZZA PRODOTTA PER SETTORE:</b>	<b>13.680.871</b>
- Servizi per raccolta la differenza rifiuti	-
- Servizi di portineria/ausiliari	-
- Servizi manutenzione aree verdi	-
- Servizi assistenziali	13.498.718
- Servizi di pulizie	180.425
- Altri Servizi	1.728
<b>ALTRI RICAVI E PROVENTI</b>	<b>84.953</b>
<b>CONTRIBUTI PUBBLICI</b>	<b>-</b>
<b>RIMANENZA FINALI</b>	<b>-</b>
<b>PROVENTI FINANZIARI</b>	<b>758</b>
<b>PROVENTI STRAORDINARI</b>	<b>173.307</b>
<b><u>TOTALE RICCHEZZA ECONOMICA</u></b>	<b><u>13.939.889</u></b>
<b><u>PRODOTTA</u></b>	<b><u>13.939.889</u></b>
<b>COSTI DA ECONOMIE ESTERNE:</b>	<b>4.673.896</b>
- Fornitori di beni	58.373
- Fornitori di servizi	

	2.204.417
- Godimento di beni di terzi	2.160.986
- Rimanenze iniziali	-
- Ammortamenti e accantonamenti	43.214
- Oneri diversi di gestione	67.201
- Oneri straordinari	139.705
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AL SISTEMA COOPERATIVO</b>	<b>7.972.302</b>
- Contributi Associativi LegaCoop	26.759
- Servizi svolti da Cooperative e Consorzi	7.945.543
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AI FINANZIATORI</b>	<b>73.327</b>
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AI LAVORATORI:</b>	<b>548.531</b>
- Verso Soci	-
- Verso Dipendenti	385.659
- Ristorno ai soci	-
- Collaboratori	100.735
- Collaborazioni occasionali	487
- Lavoro interinale	-
- Amministratori e Sindaci	61.650
- Altri costi per il personale	-
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA AGLI ENTI PUBBLICI</b>	<b>56.007</b>
<b><u>TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA</u></b>	<b><u>13.324.063</u></b>
<b>UTILE D'ESERCIZIO (RICCHEZZA INVESTITA)</b>	<b>615.826</b>

### **11. Politica della Responsabilità Sociale**

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale del Consorzio:

*Il CdA del Consorzio dichiara che la sua ferma volontà di rendere operante il percorso etico intrapreso, a seguito dei noti fatti, dal 2 dicembre 2014. Il Consorzio comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, degli accordi sottoscritti con le rappresentanze sindacali.*

*In particolare il Consorzio intende conformarsi ai seguenti requisiti:*

- *Lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;*
- *Lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;*
- *Salute e Sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;*
- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;*
- *Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;*
- *Procedure disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;*
- *Orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;*
- *Retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;*
- *Sistema di gestione della qualità: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della qualità su norme ISO 9000.*

*Dai principi e i valori su si fonda l'impegno del Consorzio deriva l'obiettivo di creare valore per tutte le parti interessate:*

- ***benessere del personale**, attraverso il rispetto delle persone, la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro, e rapporti interpersonali basati sulla reciproca fiducia;*
- ***correttezza dei rapporti** con i **fornitori/sub-fornitori e subappaltatori** e con tutte le **parti interessate**, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;*
- ***soddisfazione dei clienti**, attraverso servizi di qualità;*
- ***rispetto e tutela dei diritti umani;***
- ***trasparenza e dialogo** con le **istituzioni**.*

*La Direzione del Consorzio è impegnata affinché la Politica di Legalità e Trasparenza sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.*

## **12. Strategie di breve e medio termine**

Il Consorzio ha continuato ad investire nei settori tradizionali di attività e ha inteso mantenere la caratterizzazione societaria mirata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. L'aumento di fatturato registrato nel corso degli anni ha permesso di aumentare l'occupazione di persone svantaggiate ormai riferibili in prevalenza a detenuti e a ex detenuti.

Gli obiettivi per l'esercizio 2016 sono riassumibili in un sostanziale mantenimento delle quote di mercato registrate negli anni precedenti.

A dicembre del 2014 il Tribunale Civile e Penale di Roma ha disposto, ai sensi del codice delle leggi antimafia, il sequestro delle quote sociali, del capitale sociale e dell'intero patrimonio aziendale della Cooperativa, la sostituzione degli organi amministrativi, autorizzandone la continuità aziendale.

I nuovi organi collegiali e il nuovo management sono stati quindi impegnati in una intensa opera di verifica e di ristrutturazione aziendale che ha portato nel corso dei primi mesi del 2016 a mantenere i livelli di fatturato necessari a garantire l'occupazione dei lavoratori e dei soci della cooperativa.

Aattualmente è in fase di definizione un dettagliato budget commerciale in grado di consolidare la presenza sui mercati di riferimento, in particolare quello della raccolta dei rifiuti sul quale il nuovo management ha concentrato l'attenzione della cooperativa anche depurandola da attività connesse che sono state distribuite in altre aziende del gruppo. E' inoltre in corso un confronto interno – sia a livello di management che di base sociale – sulle prospettive di medio termine che sfocierà in un

Piano di sviluppo in ottemperanza al mandato dell'autorità giudiziaria che ha inteso garantire la continuità aziendale della cooperativa.

Il Presidente

Flaviano Bruno