



Bilancio Sociale 2021



Sommario

Bilancio Sociale 2021.....	2
1.1. Evoluzione storica della Cooperativa.....	4
1.2. La mission.....	6
1.3. Gli Stakeholder.....	14
2. Il conto economico.....	15
2.1. La situazione patrimoniale e reddituale	15
2.2. Il valore della produzione.....	16
2.3. La determinazione e la destinazione del valore aggiunto	17
3. La relazione sociale 2021	18
3.1 Attività Caratteristiche della gestione operativa	18
3.2 Politiche di gestione del personale;.....	21
3.3 Alcuni obiettivi raggiunti in termini di finalità mutualistiche e coinvolgimento dei lavoratori.....	25
3.4 Politiche di crescita e gratificazione in favore dei lavoratori e dei Soci della Cooperativa	25

Bilancio Sociale 2021

Il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento fondamentale per descrivere, rispetto al bilancio derivante dalla contabilità tradizionale, le azioni messe in atto dalla Cooperativa TForma per raggiungere i propri obiettivi sociali e mutualistici. Questo documento rende conto delle attività svolte nell'anno 2021, un periodo ancora profondamente segnato dagli effetti della pandemia da Covid-19, che ha continuato a influenzare il contesto globale, sociale ed economico.

Il 2021 costituisce, in tale percorso, uno spartiacque imprescindibile: è l'anno nel quale il Consiglio di Amministrazione ha definito con fermezza una visione di crescita non limitata all'ampliamento delle attività, ma orientata a trasformare lo sviluppo economico in occupazione, qualificazione professionale, partecipazione dei soci e inclusione delle persone svantaggiate. Da questo esercizio prende forma la direttrice che guiderà gli anni successivi: **la crescita come strumento della mutualità e non come fine autonomo.**

L'operosità della nostra Cooperativa Sociale è stata messa a dura prova, ma ha anche offerto l'opportunità di dimostrare resilienza, capacità di adattamento e visione strategica.

Grazie all'impegno e alla dedizione di tutti i soggetti coinvolti, la Cooperativa ha saputo affrontare le difficoltà, innovare e rilanciare le proprie attività, puntando con maggiore convinzione di prima, sulla cultura del lavoro, della salute e della sostenibilità, per permettere a tutto il network della Cooperativa di affacciarsi con serenità e rinnovata fiducia al prossimo domani, pieno di nuove sfide, ma anche di grandissime nuove occasioni che la ripresa sociale ed economica ci sta offrendo. TForma continua a essere un punto di riferimento per lo sviluppo di capitale umano, promuovendo una società più equa e sostenibile, con particolare attenzione all'inclusione dei lavoratori svantaggiati, al rispetto dei diritti umani e alla sostenibilità ambientale. La Cooperativa guarda al domani con rinnovato entusiasmo, pronta a cogliere le nuove opportunità offerte dalla ripresa economica e sociale.

Un sentito ringraziamento va a tutti i nostri stakeholder per il continuo supporto, la fiducia e la condivisione dei nostri valori. Insieme, possiamo costruire un futuro migliore per le persone, le comunità e le imprese che ci circondano.

Elisa Cosentino

Il Presidente

TFORMA SOC. COOP.
Via S. ... 5
Elisa Cosentino
2020859

Nota metodologica

Il Bilancio Sociale TForma, rappresenta uno strumento per potenziare e migliorare il dialogo con gli stakeholder, affiancando alla rendicontazione patrimoniale, finanziaria ed economica, la rendicontazione sociale, volta a comunicare le modalità di assolvimento dell'impegno di attuazione della *mission* sociale.

La metodologia adottata nella formulazione del documento s'ispira sia ai principi di redazione statuiti da Confcommercio-Imprese per l'Italia nel documento "Rendicontazione Sociale - Linee guida per le Organizzazioni nazionali di categoria", sia ai principi di redazione del GBS - Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale per la reportistica di carattere sociale, e specificamente ai seguenti principi e criteri di:

■ Responsabilità

identificazione delle categorie di interlocutori sociali rilevanti di TForma nei cui confronti occorre procedere alla rendicontazione sociale.

■ Trasparenza

rappresentazione di un quadro completo e aperto sulla situazione della Cooperativa, le scelte compiute e le modalità utilizzate per soddisfare i fabbisogni espressi dai diversi gruppi d'interlocutori sociali. Descrizione della conformità delle politiche e delle scelte compiute rispetto ai valori di riferimento della Cooperativa.

■ Neutralità

indipendenza da interessi di parte o particolari delle informazioni fornite.

■ Competenza di periodo e prudenza

rappresentazione degli effetti sociali, sia positivi sia negativi, nel momento in cui si sono manifestati, senza sopravvalutazione della realtà della Cooperativa e della sua rappresentazione.

■ Comprensibilità, chiarezza e completezza

esposizione delle informazioni in modo chiaro e completo, consentendo la piena comprensibilità del profilo etico della Cooperativa.

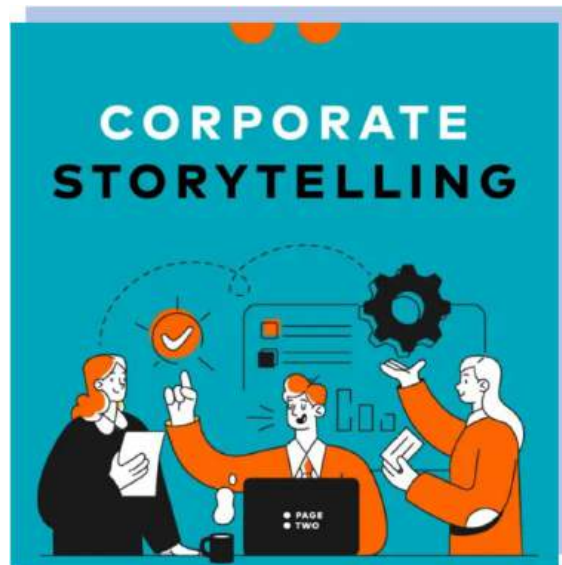
■ Utilità

predisposizione di tutte le informazioni necessarie per soddisfare le attese conoscitive degli stakeholder, evitando accuratamente superflue ridondanze.

1. Identità della Cooperativa

1.1. Evoluzione storica della Cooperativa

La cooperativa nasce dalla volontà portata avanti da tre giovani donne, nel lontano 2018, di unirsi nell'intento comune di creare un soggetto attivo nell'ambito della formazione professionale prevalentemente orientata nell'ambito della Sicurezza e del [D.lgs. 81/08](#), nonché nell'ambito della formazione didattica e in attività scolare e prescolare rivolta agli studenti di ogni ordine e grado comprensivo delle convenzioni con atenei universitari telematici, fra le quali [Unipegaso](#), per lo sviluppo delle nuove conoscenze nei diversi ambiti formativi, compresa l'attività formativa per il dopo scuola, il recupero anni scolastici, l'affiancamento allo studio e l'insegnamento delle lingue in convenzione con il sistema [Pingus English](#) rivolto ai bambini.



In ambito Ricerca e Sviluppo è stata sottoscritta una convenzione attuativa con il consorzio interuniversitario [CISFA](#) stipulata in data 28/02/2019, che ha consentito alla cooperativa di affrontare alcune importanti attività del mondo della ricerca a valere su progetti di sviluppo europeo.

La cooperativa, retta e disciplinata dai principi della mutualità senza scopo di lucro e svolge la propria attività in funzione del conseguimento dell'oggetto sociale. In attuazione dello scopo mutualistico la società, tenuto conto dei requisiti dei soci e del loro interesse alla partecipazione ai vantaggi mutualistici, interesse che la cooperativa intende perseguire procurando ai soci condizioni più favorevoli di lavoro di quelle offerte dal mercato con l'obiettivo della piena occupazione.

A partire dall'anno 2019 la cooperativa decide di concentrare le proprie attività nell'ambito della formazione sui temi della sicurezza e pertanto decide di accreditarsi presso la [Regione Siciliana](#) come ente di formazione conseguendo l'accREDITAMENTO con DDG nr. 169 del 28/01/2019, con ambito di accREDITAMENTO orientamento e formazione professionale, presso la sede operativa accreditata in via Venezia 313 dove a tutt'oggi risiede.

Fino a tale data la cooperativa persegue essenzialmente gli obiettivi tipici di una categoria di tipo A attiva in ambito di formazione professionale e didattica. A partire dal 2021 la cooperativa matura la convinzione di poter estendere la propria base sociale e il numero dei lavoratori coinvolti introducendo i requisiti tipici delle cooperative di tipo B con funzione sociale e di inclusione dei lavoratori svantaggiati.

[Questa scelta segna il passaggio decisivo nella storia della Cooperativa.](#)

Nel 2021 il CdA individua con precisione la direttrice destinata a orientare gli esercizi successivi: consolidare l'identità formativa della categoria A e, parallelamente, costruire un ramo operativo di categoria B capace di generare lavoro, ampliare progressivamente la base sociale e offrire ai lavoratori, compresi quelli svantaggiati, un concreto percorso di crescita, responsabilizzazione e partecipazione alla vita cooperativa.

A tal fine agisce in modo da estendere il proprio ambito di attività per affiancare nuove attività oltre quelle già presenti in ambito formazione professionale tipiche della Cooperativa di tipo A, già ampiamente sviluppate in termini di requisiti e in termini di competenze e capacità operative.

Pertanto sono stati sviluppate dalla Cooperativa ulteriori competenze, prossime e affini a quelle già maturate, **nell'ambito HSE**, riguardanti la sicurezza nei cantieri e introducendo servizi tecnici specifici e peculiari che consentiranno alla Cooperativa di ampliare la propria base sociale e di includere nuove risorse umane da impegnare nelle nuove attività, che si caratterizzano nel ruolo tipico della cooperativa di tipo B. Con questo importante passo in avanti la Cooperativa sarà presto in grado di coinvolgere risorse umane svantaggiate, integrandole nei nuovi ruoli e nei nuovi lavori utili a portare avanti le nuove attività sociali.

Nel perseguire tali nuovi obiettivi sociali la Cooperativa è stata capace nel corso dell'anno 2021 di maturare una competenza specifica nel mondo dei servizi tecnici HSE e amministrativi legati alla riqualificazione edilizia degli edifici e dall'utilizzo dello strumento dei bonus fiscali, ricavandosi una nicchia di mercato qualificata nella quale operare per offrire servizi ad alta specializzazione e ad alto valore aggiunto, difficilmente reperibili sul territorio, ottenendo risultati notevoli che le hanno consentito l'impiego di risorse umane qualificate. **I dipendenti assunti dalla Cooperativa hanno avuto la possibilità di affrontare un percorso di crescita formativa e di esperienza maturata nell'ambito di competenza specifica.**

Forte di questa capacità attrattiva nell'offerta di servizi tecnici amministrativi la società ha saputo incrementare, già a partire dal 2021, il numero di lavoratori svantaggiati per superare la soglia del **30 %** sul totale dei lavoratori non svantaggiati impiegati per le proprie attività inerenti ai servizi di categoria B.

Per continuare a sostenere e promuovere la propria vocazione la Cooperativa provvede a reinvestire parte significativa dei propri utili verso l'organizzazione, la promozione, lo sviluppo e la realizzazione di eventi di significativo impatto territoriale e di notevole risonanza mediatica. **Gli obiettivi tracciati sono stati raggiunti celermente** e hanno consentito già nel 2021 di coinvolgere un maggior numero di lavoratori, con particolare attenzione all'integrazione in organico di lavoratori nelle fasce svantaggiate che a oggi sono in numero di 5 unità, impiegati esclusivamente nell'ambito dei servizi tecnici HSE e amministrativi peculiari della categoria di tipo B.

La Cooperativa inoltre ha raggiunto importanti traguardi su un tema sociale sostanziale quale la parità di genere con 5 donne su un totale di 12 lavoratori.

1.2. La mission



TForma è una Cooperativa Sociale, senza scopo di lucro, capace di coinvolgere docenti, professionisti, consulenti, che operano nel campo della formazione professionale prevalentemente in ambito HSE e della sicurezza sul lavoro, tipico delle **cooperative di tipo A**. Il secondo scopo fondamentale della cooperativa è quello di includere lavoratori svantaggiati coinvolgendoli in attività di servizi amministrativi ed HSE in ambito sicurezza dei cantieri, tipico delle **cooperative di tipo B**.

La missione unitaria della Cooperativa consiste pertanto nel creare un circuito virtuoso nel quale la formazione genera competenze, le competenze rendono possibile l'erogazione di servizi qualificati e tali servizi producono occasioni di lavoro, inclusione e partecipazione mutualistica.

In questa prospettiva, ogni sviluppo dell'attività deve tradursi, in condizioni di sostenibilità, nel rafforzamento dell'occupazione, nella valorizzazione dei lavoratori e nell'allargamento della base sociale.

Di fatto, come è facile evincere dalle attività peculiari della cooperativa, entrambi gli scopi fondamentali perseguiti come obiettivi sociali ricadono in un medesimo ambito operativo di fondo che ruota attorno alla sicurezza sui luoghi di lavoro. È dunque possibile sviluppare entrambi gli ambiti di attività in modo coerente, omologo e parallelo sulla base delle medesime competenze che la cooperativa ha acquisito e maturato nel corso degli anni.

La Cooperativa è qualificata come soggetto formatore per l'erogazione dei corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, basata su principi solidaristici e di aggregazione sociale, si propone, nell'ambito di una più vasta divulgazione della cultura della formazione e sicurezza sul lavoro, di svolgere una attività di studio, ricerca e realizzazione di progetti e iniziative, al fine di favorire gli scopi sociali mettendole a disposizione dei soci iscritti nonché di enti pubblici e privati che operano nel settore.

La sua mission è focalizzata prevalentemente sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro rivolta sia ai lavoratori presenti in tutti gli ambienti, sia ai formatori, intesi nel loro complesso, tutor e docenti, imprese ed enti pubblici, affinché la loro attività sia sempre più di qualità, capacità e responsabilità.

1.3 Valori etici di riferimento



La Cooperativa, nell'esercizio della sua attività, si ispira a valori etici che indirizzano il suo quotidiano operare, contenuti ed esplicitati all'interno del Regolamento sociale adottato dalla Cooperativa.

Sono stabilite le regole di comportamento che i soci devono seguire nell'esercizio della propria attività.

Tali regole sono ispirate a principi di **correttezza** e **professionalità**, con l'obiettivo di giungere all'instaurazione e allo svolgimento di un corretto rapporto di lavoro nello spirito di una collaborazione attiva.

È compreso fra i nuovi obiettivi di sviluppo della Cooperativa la definizione di una Carta dei Valori che possa riassumere i principi condivisi che rappresentano anche le motivazioni dell'esistenza della Cooperativa, e gli orientamenti concreti che guidano le scelte della Cooperativa e che consentono di gestire e dare continuità all'organizzazione stessa, nell'ottica di sviluppare una "catena del valore sociale".

La mutualità costituisce il criterio attraverso cui tali valori diventano scelte operative: reinvestire la crescita nella Cooperativa, assicurare condizioni di lavoro più favorevoli, promuovere la formazione continua, favorire l'inclusione e accompagnare i lavoratori verso una partecipazione sempre più consapevole alle responsabilità e ai vantaggi della compagine sociale.

1.4. Linee strategiche e obiettivi

Tenendo come riferimento i principi etici e la mission sociale, col tempo si sono delineate le politiche attuate dalla Cooperativa, anche in relazione agli obiettivi di mandato del CdA.

Nel 2021 il Consiglio di Amministrazione ha trasformato tali principi in un indirizzo strategico definito: **utilizzare la crescita dei servizi HSE e amministrativi come leva per consolidare la Cooperativa, garantire continuità alle posizioni lavorative, creare nuove professionalità e accompagnare i lavoratori meritevoli verso una partecipazione più piena alla vita sociale.**

Il criterio guida è che la crescita economica resti funzionale alla crescita mutualistica, occupazionale e umana della Cooperativa e dei suoi soci.



1.4.1 Linee strategiche



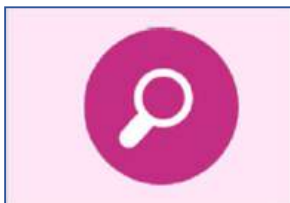
Fornire alla base sociale tutti gli strumenti necessari affinché l'opera di formazione e informazione sia improntata a livelli sempre più elevati di qualità, capacità e responsabilità.

Promozione della qualificazione professionale dei servizi offerti agli **Stakeholder**, per accertare la qualità dei servizi offerti dalla Cooperativa, anche nell'ambito dei servizi amministrativi ed HSE rivolti ai cantieri. Crescita e rinnovo dell'offerta di modelli e strumenti per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con uno sguardo rivolto alle nuove tecnologie e alla formazione esperienziale. Attenzione al contesto socioeconomico di riferimento per intercettarne le necessità e trarre stimoli per orientare l'attività sociale, nonché per ampliare la platea dei soggetti da formare alla sicurezza.



Potenziamento dei **servizi offerti ai Clienti e ai Soci**, grazie anche alla partnership con imprese e stakeholder che condividono lo spirito e le attività sociali.

Valorizzazione del capitale umano, attraverso attività di formazione, team building e promozione della salute e del benessere, mirate alla crescita professionale e personale dei dipendenti e collaboratori. Considerare **sicurezza e sostenibilità come binomio inscindibile**.



Svolgimento di **attività di vigilanza e controllo nei confronti dei lavoratori, dei soci, dei collaboratori, dei consulenti, dei Clienti, delle imprese**, per garantire il rispetto delle regole di legalità e correttezza nell'erogazione delle attività in materia di sicurezza sul lavoro.

Attuazione di politiche di controllo interne e implementazione di strumenti gestionali, al fine di garantire la regolarità e la trasparenza dei processi.

1.4.2 obiettivi e attività

La società cooperativa opera nell'ambito della Formazione professionale e dei servizi amministrativi e di sicurezza, sulla base di una visione unica di sviluppo rivolto ai servizi in ambito sicurezza sullo sfondo del Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro D.lgs. 81/08.

La Cooperativa persegue come **soggetto formatore** l'erogazione dei corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, basata su principi solidaristici e di aggregazione sociale, si propone, nell'ambito di una più vasta divulgazione della cultura della formazione e sicurezza sul lavoro, di svolgere una attività di studio, ricerca e realizzazione di progetti e iniziative, al fine di favorire gli scopi sociali mettendole a disposizione dei soci iscritti nonché di enti pubblici e privati che operano nel settore.

Elenchiamo di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune delle attività peculiari che hanno caratterizzato l'operatività della cooperativa durante questo anno.

CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE



La Cooperativa fornisce supporto ai lavoratori, ai professionisti e alle imprese per la predisposizione del progetto formativo commisurato alle specifiche esigenze peculiari dell'attività svolta, prevalentemente in ambito sicurezza e D.Lgs 81/08;

DOPOSCUOLA e CORSI DI LINGUA INGLESE



I nostri corsi di doposcuola e di lingua inglese per bambini intercettano le esigenze di quei genitori con figli tra i 0 e 13 che intendano far apprendere la lingua fin dalla più tenera età.

Per raggiungere questo risultato abbiamo messo al centro il bambino, attraverso un approccio ludico. Gli studenti possono godere di una vasta gamma di materiali multimediali e interattivi tra cui immagini, storie, canzoni, giochi e lavori creativi. Ogni bambino riceverà il proprio **Student Pack English** in cui sono contenuti numerosi materiali, da utilizzare a casa e a scuola. I materiali sono sviluppati da specialisti dell'insegnamento della lingua inglese ai più piccoli e progettati considerando le abilità dei

bambini in base alla loro età. Nell'area di riferimento non ci sono corsi studiati in modo specifico per i bambini.

CORSI DI LAUREA/MASTER/ALTA SPECIALIZZAZIONE;



Questa tipologia di servizi è rivolta a chi ha l'obiettivo è quello di conseguire un titolo accademico, un master o un corso di alta specializzazione gestendo al meglio il tempo tra studio e lavoro.

La nostra offerta grazie alla convenzione stipulata con il **Consorzio Universitario Internazionale**, che utilizza la piattaforma **E-Campus**, permette di offrire una quantità di corsi universitari più ampia ad un prezzo decisamente più conveniente.

SERVIZI TECNICI HSE ED IN AMBITO SICUREZZA DI CANTIERE

La cooperativa è stata capace di sviluppare profili professionali utili ai servizi tecnici di cantieri in ambito sicurezza con particolare riferimento ai ruoli di elevata specializzazione quali responsabile dei lavori, coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione e responsabile unico del procedimento (RL, CSP, CSE, RUP).



La cooperativa dapprima si è avvalsa di figure specialistiche esterne già disponibili per fornire un servizio caratterizzato da elevati standard qualitativi, d'altra parte gradualmente in una fase immediatamente successiva è stata in grado di formare i propri lavoratori e inserirli in organico per potere sviluppare tali servizi internamente e offrirli a una più vasta platea di clienti interessati con il proposito di ampliare la base sociale e di includere i lavoratori svantaggiati nel quadro della propria mission caratteristica della cooperativa di tipo B. **A oggi le competenze maturate internamente in seno alla cooperativa le consentono di affiancare e indirizzare verso tali servizi specialistici nuovi lavoratori pure appartenenti a categorie svantaggiate.**

1.5 Struttura, Governo E Amministrazione

La cooperativa ha al suo interno dei soci, i quali si occupano di dare il loro contributo nell'indicare l'indirizzo di gestione della stessa; tra i soci vengono nominati, a maggioranza assoluta dei presenti, tre amministratori di cui un presidente, un vicepresidente e un consigliere. Inoltre, la cooperativa per l'espletamento funzionale delle strutture operative si avvale di lavoratori dipendenti, professionisti nello specifico ambito di lavoro, oltre che della consulenza di esperti.

Per previsione statutaria la cooperativa si avvale prevalentemente e maggioritariamente nello svolgimento della propria attività dei conferimenti dei soci.

Gli amministratori documentano tali condizioni di prevalenza in nota integrativa al bilancio, evidenziando contabilmente che **il valore dei conferimenti dei soci lavoratori è pari a circa**

il 60 % del totale del valore dei conferimenti di cui all'articolo 2425 c.c., 1° comma punto B7 e B9.

Con il buon proposito di poter estendere in futuro la base sociale e coerentemente al migliore spirito mutualistico della cooperativa, il consiglio di amministrazione si pone l'obiettivo di ridurre sensibilmente la quota del capitale sociale da sottoscrivere per l'ammissione di ciascun nuovo socio, portando la quota del capitale sociale da euro 5.000,00 a euro 25,00.

CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

All'interno della compagine sociale, alla conclusione dell'esercizio 2021, erano presenti:

N. 3 Soci, di cui 2 lavoratori (1 con contratto di lavoro subordinato e 1 con contratto di CO.CO.CO).

SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO, ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente, dal Vicepresidente e da un Consigliere, tutti eletti dall'Assemblea dei Soci aventi diritto di voto:

Dati amministratori - CDA al 31/12/2021:

Cosentino Elisa, nata il 24/10/1986 a Caltagirone,	ruolo: Presidente
Piva Rosalba, nata il 23/04/1960 a Gela,	ruolo: Vicepresidente
Maiorca Noemi, nata il 06/04/1985 a Gela,	ruolo Consigliere



L'assemblea dei soci nomina ogni tre anni il presidente, il vice presidente e la totalità dei membri del CdA. Annualmente approva il rendiconto economico e finanziario a consuntivo.

In data 31/12/2021 si è riunita l'assemblea per eleggere il CdA, come sopra individuato.

Nel corso di detta assemblea è stato positivamente valutato il precedente operato del CDA che pertanto è stato integralmente riconfermato per nomi nei ruoli e posizioni all'unanimità dell'assemblea dei soci.



Il Presidente è il legale rappresentante della cooperativa, ha poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e la rappresentanza di fronte ai terzi ed in giudizio. Il suo operato è sottoposto al controllo dell'Assemblea dei Soci.



Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'assemblea dei soci, che definisce anche i singoli incarichi conferiti ai consiglieri, compreso l'incarico di Presidente e di Vicepresidente. Fra i poteri decisionali del CdA rientrano gli affari generali, la gestione dei soci, la gestione di clienti e fornitori, la gestione della contabilità, la gestione del personale e la definizione del bilancio di cooperativa. Sono pure di competenza del CDA la definizione delle procedure organizzative e i modelli per il sistema di gestione e il mantenimento del sistema di gestione qualificato certificato ISO 9001.

La volontà espressa dal CdA nel 2021 assume pertanto valore programmatico: non una crescita occasionale legata alla congiuntura, ma la costruzione consapevole di un modello cooperativo durevole, nel quale risultati economici, reinvestimento, ampliamento delle competenze, ingresso di nuovi lavoratori e progressivo rafforzamento della compagine sociale costituiscano parti di un'unica strategia mutualistica.

Al CDA pure sono demandati gli audit sulla congruità e il rispetto dei principi funzionali generali della cooperativa e la vigilanza sull'operato dei soci e dei lavoratori tutti, oltre che la vigilanza sul rispetto del Regolamento dei Soci Lavoratori da parte di tutti i soci lavoratori.

STRUTTURE DELLA COOPERATIVA

Le strutture a disposizione della Cooperativa si trovano a Gela (CL) in Via Venezia 313 in una zona centrale e commerciale della stessa Città.

Sono gli spazi in cui si costruisce e prende vita l'attività di TForma, si incontrano i soci e si svolgono i corsi di formazione e le attività sociali.



SALE RIUNIONI

Oltre alle aule e agli ambienti specificamente realizzati è presente una sala tradizionale appositamente dedicate allo svolgimento di riunioni di staff.



AULA DI FORMAZIONE

Nel complesso della struttura all'interno della quale opera TForma, **è stata realizzata un'apposita aula sperimentale per la formazione, oltre a una seconda aula formazione.** La strumentazione predisposta, oltre a un impianto di videoproiezione, pc, multimedialità, ecc., è funzionale alla particolare tipologia didattica, tramite la collocazione di tavoli la cui disposizione consente di organizzare differenti postazioni per gruppi di lavoro, nonché favorire momenti di partecipazione, discussione, esercitazioni tra i partecipanti.



LABORATORIO DELLA SICUREZZA

In piena disponibilità di TForma, nei pressi della struttura centrale, all'interno di un capannone industriale moderno e tecnologicamente all'avanguardia, **è stato realizzato un laboratorio tipo per le esercitazioni pratiche.** È presente, tra i pochi in Italia, uno spazio confinato, tubazioni modulari, particolarmente adattabili per simulare situazioni di emergenza.



APPROFONDIMENTI SUGLI ASPETTI DI DEMOCRATICITÀ INTERNA

Nell'ottica di coinvolgere sempre di più i soci nella vita e contestuale gestione operativa della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione ha redatto un organigramma con suddivisione dei ruoli che coinvolge tutti i Soci nei diversi aspetti della gestione e organizzazione, tenendo conto ovviamente anche delle competenze professionali di ciascuno.

1.3. Gli Stakeholder

Gli Stakeholder (portatori di interessi) sono tutti quei soggetti intesi come individui, gruppi, enti o società che hanno con la Cooperativa relazioni significative e, a vario titolo, sono coinvolti nelle attività della Cooperativa per le relazioni di scambio che intrattengono. Essi possono essere Interni o Esterni, nello specifico così suddivisi:

STAKEHOLDER INTERNI

I Soci Lavoratori coinvolti direttamente nella gestione operativa dell'ente;

I membri del Consiglio di Amministrazione; Soci non lavoratori, Soci volontari.

STAKEHOLDER ESTERNI

I Comuni e gli Enti Pubblici con i quali sono state stipulate convenzioni per alcuni appalti di servizio, nello specifico il Comune di Gela e l'ASP di Caltanissetta, i discenti, le imprese con fabbisogni formativi, Docenti, Formatori esterni, società civile, media, Università, Istituti Scolastici, Regione Sicilia.

ATTIVITÀ OPERATIVE E INTERLOCUTORI SOCIALI

In linea con il suo ruolo la Cooperativa, rivolge le proprie iniziative a diversi gruppi di interlocutori sociali, interni ed esterni. L'associazione promuove, realizza e gestisce attività a

favore dei propri soci, del mondo economico, culturale e sociale, stringe accordi di collaborazione con altri soggetti per il conseguimento di obiettivi di sviluppo comuni e si rapporta con diverse istituzioni.

“I nostri soci lavoratori sono la nostra forza e la nostra linfa vitale. Grazie a loro e con il supporto di uno staff preparato, si sviluppano e si attuano le azioni sociali destinate all’arricchimento e alla specializzazione dei nuovi soci e dei nuovi lavoratori attivi negli scopi sociali della Cooperativa”

La nostra Cooperativa prova a raccontare l'esito di un percorso di profondo rinnovamento e innovazione volto a creare le condizioni perché la nostra vocazione originaria, finalizzata a perseguire l'interesse generale e il benessere della comunità, possa essere perseguita con ancora più decisione e incisività. È stata e continua a essere una storia sociale emozionante, piena di sfide e nuovi obiettivi, in cui la Cooperativa sta provando ad affrontare i cambiamenti, crescendo, osando, innovando, con la convinzione di poter contribuire allo sviluppo sostenibile e inclusivo dei territori di riferimento.

2. Il conto economico

Produzione e valore aggiunto

2.1. La situazione patrimoniale e reddituale

TFORMA adotta, al fine di rilevare tutte le sue movimentazioni patrimoniali, economiche e finanziarie, il sistema contabile della partita doppia.

Ne risulta un rendiconto annuale sotto forma di “bilancio d’esercizio” che può essere analizzato sia nelle forme classiche del “bilancio a sezioni contrapposte”, sia sotto la forma riclassificata del “bilancio europeo”.

In entrambi i tipi di rappresentazione grafica si evidenziano e contrappongono lo Stato Patrimoniale, con le sue poste attive e passive, e il Conto Economico, con costi e ricavi del periodo.



Per l’esercizio 2021 si rilevano i seguenti dati,

2021

Patrimonio	Aumento delle entrate e consolidamento del PATRIMONIO, dovute all'utile generato e destinato alle riserve (euro 42.633,00 di riserve statutarie ed euro 84.880,00 di altre riserve), importante aumento della liquidità immediata (euro 292.614,00 nel 2021 contro euro 19.044,00 del 2020).
Conto Economico	Rispetto al bilancio 2020 vi è un aumento della voce “ricavi” del CONTO ECONOMICO e una considerevole crescita dell’utile finale di bilancio.
Attività istituzionale	Per l’anno 2021, TForma ha operato prevalentemente nell’ambito della Formazione professionale, ha sviluppato programmi educativi e di formazione

per bambini, adolescenti e adulti, inclusi corsi di alfabetizzazione, attività di doposcuola, servizi di sicurezza nei cantieri, attività di Responsabile dei lavori e RUP, oltre che servizi amministrativi e tecnici.

Costi

Il valore dei conferimenti dei soci lavoratori nel 2021 è pari a euro 133.866,07, notevolmente aumentato rispetto all'anno precedente, ciò è da valutare positivamente in quanto la crescita dei costi del personale equivale a una crescita della ricchezza generale a cui la Cooperativa Sociale ha contribuito, in linea con il proprio mandato statutario.

Va comunque precisato che il proposito dello scopo mutualistico nel coinvolgimento dei soci lavoratori ha mantenuto un trend positivo. L'incidenza percentuale dei conferimenti dei soci lavoratori sul totale del valore dei conferimenti di cui all'articolo 2425 c.c., 1° comma punto B7 e B9 **nel 2021 è pari al 66% circa.**

2.2. Il valore della produzione

Per il 2021, il valore della produzione è composto dai proventi derivanti dall'attività istituzionale, in particolare dalle attività di formazione professionale e dei servizi di sicurezza e amministrativi rivolte alle imprese, ai professionisti, ai bambini e ad altri stakeholder.

Il totale del valore della produzione è pertanto di:

- **€ 1.170.088,00 per l'esercizio 2021;**

ESERCIZIO 2021	
Prospetto di produzione del valore aggiunto	
Valore globale della produzione	
Ricavi vendite e prestazioni	1.170.088
Altri ricavi e proventi	12.631
Totale	1.182.719
Costi strutturali	-196.881
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	985.838
Saldo gestione straordinaria	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	985.838

Dall'analisi della tabella si evince, come sopra spiegato in modo più descrittivo, la formazione del Valore Aggiunto Globale Lordo, cioè l'insieme delle risorse che la Cooperativa, una volta coperti i propri costi di struttura, è stata in grado di destinare ai vari interlocutori, sia privati, sia pubblici, istituzionali o meno.

La lettura del valore aggiunto assume, per la Cooperativa, un significato mutualistico: la solidità economica costituisce la condizione per tutelare l'occupazione, investire nelle

competenze, sostenere l'inclusione e ampliare nel tempo le opportunità di partecipazione dei lavoratori alla base sociale.

2.3. La determinazione e la destinazione del valore aggiunto

L'insieme del "valore della produzione", al netto di costi di struttura (per € 196.881,00 nel 2021) è quindi impiegato nelle aree produttive in cui risulta strutturata la Cooperativa: Governance, Amministrazione, Servizio Relazioni Esterne, Servizio Soci, Affari generali e Qualità, Servizio Formazione.

Le aree Governance e Amministrazione hanno una struttura interna definita, le altre aree operative, oltre al personale assunto, vedono coinvolti soci, collaboratori e consulenti esterni dai quali la Cooperativa approvvigiona servizi di natura altamente specialistica.

ESERCIZIO 2021		
Prospetto di riparto del valore aggiunto		
A. Remunerazione del personale		
Collaboratori e docenti		
Personale dipendente:		
a) remunerazioni dirette	155.402	
b) remunerazioni indirette		
c) oneri e contributi	30.684	
d) somministrati		186.086
B. Altri destinatari		
a) Associati per servizi e progetti		
b) Fiere, convegni e pubblicità	7.228	7.228
C. Remunerazione della P.A.		
a) Imposte dirette	32.713	
b) Imposte indirette		
c) - sovvenzioni in c/esercizio		32.713
D. Remunerazione Associazione		
a) Avanzo di gestione	741.920	
b) Ammortamenti e accantonamenti	11.891	753.811
E. Liberalità e Donazioni	6.000	6.000
TOTALE		985.838

3. La relazione sociale 2021

3.1 Attività Caratteristiche della gestione operativa



La Cooperativa conferma negli anni la propria vocazione a sostenere e accrescere le proprie iniziative dei due ambiti di competenza peculiari incentrati sulle proprie missioni distinte in categoria A - Formazione – e Categoria B – inclusività sociale.

L'esercizio 2021 segna l'avvio concreto di questa traiettoria: il rafforzamento dei servizi specialistici non viene considerato separatamente dalla missione sociale, ma come la condizione organizzativa ed economica necessaria per offrire ai lavoratori percorsi reali di apprendimento, stabilizzazione e crescita, nonché per creare le condizioni affinché un numero più ampio di essi possa, nel tempo, entrare nella base sociale e partecipare direttamente ai vantaggi e alle responsabilità mutualistiche.

In entrambi i casi la valorizzazione del capitale umano e lo sviluppo di competenze coerenti con le evoluzioni in atto nella società e nel mondo del lavoro sul proprio territorio rappresentano una delle condizioni primarie per sostenere la competitività del nostro sistema economico, promuovere la cultura del lavoro e l'approccio resiliente che caratterizza il nostro modus operandi, per favorire l'inclusione sociale e l'accrescimento delle competenze nei diversi ambiti produttivi.

L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Le attività di Formazione sono legate alle radici e alle vocazioni produttive del territorio, ed all'accompagnamento delle esigenze formative nelle fasi di sviluppo e metamorfosi auspicate un'area che necessita di sostenere un processo di reindustrializzazione profonda e nuova crescita nel mondo dei servizi specialistici.

LA MISSION

La nostra mission si concretizza nell'erogazione di servizi caratterizzati da un elevato livello di qualità ed attenzione all'innovazione e finalizzati a dare risposte concrete ai bisogni di professionalizzazione e occupazione di persone e imprese in rapida evoluzione.

ACCREDITAMENTI

La Cooperativa mantiene l'accreditamento regionale per la formazione, e la certificazione del sistema qualità in base alla Norma ISO 9001.

L'Accreditamento, a differenza della Certificazione del Sistema Qualità, è obbligatorio per tutti i soggetti che intendono erogare corsi di formazione e rappresenta un'ulteriore garanzia per i corsisti e per gli utenti.

QUALITÀ DELLA DIDATTICA E STRUTTURE FORMATIVE

La Cooperativa svolge annualmente specifiche azioni finalizzate a garantire le condizioni tecnico-organizzative, la qualità della didattica, l'idoneità dei materiali e dei supporti formativi, la qualità delle aule e dei supporti didattici, l'aggiornamento, specie sul campo, dei formatori a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti.

PARI OPPORTUNITÀ E FORMAZIONE INCLUSIVA

Il diritto alle pari opportunità e alla formazione si pongono in stretta relazione con le componenti costitutive e strategiche della mission della Cooperativa. Particolare importanza rivestono, in questo senso, le appartenenze di genere, le iniziative rivolte alle persone con disabilità, perseguendo i seguenti scopi:

- Contribuire all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione professionale da parte dei minori e degli adulti in età lavorativa, prevenire e fronteggiare la dispersione scolastica e favorire il successo formativo;
- Promuovere il diritto alla formazione continua e permanente;
- Promuovere il diritto effettivo a un'occupazione, mediante la costruzione di competenze, specie in favore delle fasce deboli del mercato del lavoro;
- Contrastare la segregazione in base al genere all'interno del mercato del lavoro e nella formazione.

SVILUPPO DEL SISTEMA SOCIOECONOMICO TERRITORIALE

L'offerta formativa persegue lo scopo generale di promuovere lo sviluppo del sistema socioeconomico territoriale in termini di competitività e inclusione, mediante la creazione di competenze, l'incremento del potenziale di occupabilità e il supporto all'inserimento lavorativo in alcuni degli ambiti produttivi di maggior richiamo sul territorio.

La qualità del servizio offerto e il livello di gradimento degli utenti (discenti, famiglie, imprese, Enti Governativi) rappresentano elementi di primaria importanza ai fini della competitività e dello sviluppo della Cooperativa, fattori distintivi di eccellenza per ampliare l'incisività all'interno di un mercato sempre più attento e selettivo, fortemente monitorato dagli organi di controllo istituzionali.

L'attività della Cooperativa è stata caratterizzata da un consolidamento e da un incremento delle attività sociali nel settore dei Servizi amministrativi e servizi in ambito HSE, già caratteristici dell'esercizio precedente, ambiti nel quale la cooperativa intende mantenere ancorato il proprio core business. Alla base di tale crescita va considerato il contributo basilare dato dalle attività sociali caratteristiche delle attività di cooperativa che hanno trovato un nuovo slancio in numerose iniziative ed eventi, indirizzati e caratterizzati dai peculiari risvolti sociali.

Nel corso del 2021 la Cooperativa ha dato prova di poter beneficiare di modelli di gestione efficaci che hanno dimostrato di saper contribuire vigorosamente allo slancio e al supporto delle attività in fase espansiva.

Le linee guida di gestione restano focalizzate sulle attività e iniziative di sfondo sociale che continuano a rappresentare il focus della cooperativa e sono sostenute dalle strategie di sviluppo dei ricavi sempre incentrate sulle attività nella quali la cooperativa ha sviluppato un importante know-how.

Le azioni dell'organo di amministrazione sono state incentrate su alcune attività individuate come dirimenti e di particolare rilievo:

- **lo Sviluppo di attività di rilievo sociale** che hanno consentito l'assunzione di dipendenti con riconosciute disabilità che sono stati impiegati proficuamente nella conduzione e nello sviluppo delle attività di cooperativa, a supporto dei servizi amministrativi ed HSE, nell'ambito operativo peculiare della categoria B;
- **Il perfezionamento dei servizi amministrativi** erogati in favore di primari clienti locali che riconoscono le competenze maturate dalla cooperativa;
- **Lo sviluppo dei servizi tecnici HSE** rivolto ai cantieri che hanno sostenuto i ricavi della cooperativa, dimostrando la crescita della capacità di erogazione di tali servizi e il riscontro di rinnovata fiducia da parte dei clienti storici e dei nuovi clienti (Condomini);

La nostra Cooperativa sociale soddisfa i requisiti previsti nell'art. 1 della legge n. 381/1991 con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

A tal fine va riconosciuto che **la Cooperativa ha saputo sviluppare un vero e proprio know-how proprietario, dedicato allo specifico ambito di applicazione, costituito da un modello di processamento ad hoc di tutte le attività coinvolte nella gestione dei servizi tecnici ed amministrativi erogati.**

Queste specifiche competenze sono state gradualmente accresciute per consolidare ed estendere le capacità operative di offrire servizi qualificati verso l'esterno con il proposito di estendere la base sociale della cooperativa ed il numero di lavoratori coinvolti nell'ambito di ciascuna delle due categorie entro le quali è incentrata la mission sociale:

- **la Categoria A** - quale cooperativa sociale che eroga servizi di formazione professionale e di inserimento lavorativo, con particolare riguardo al D.Lgs 81/08, distinguendo i lavoratori addetti per il tramite di un idoneo CCNL – formazione professionale;
- **la Categoria B** - quale cooperativa sociale vocata all'inclusione di lavoratori svantaggiati: distinguendo i lavoratori addetti per il tramite di un idoneo CCNL – Commercio e Servizi.

A partire da quest'anno, la Cooperativa ha rafforzato il proprio impegno nel rispetto dei requisiti oggettivi per il mantenimento dell'appartenenza alle categorie A e B, in qualità di cooperativa sociale, procedendo all'assunzione di persone svantaggiate. Queste risorse, individuate ai sensi della normativa vigente, sono state impiegate con profitto nelle attività di supporto ai servizi di sicurezza e amministrativi, che continuano a rappresentare il core business della Cooperativa.

3.2 Politiche di gestione del personale;

IL CAPITALE UMANO COME RISORSA INTANGIBILE

Al fine di erogare un servizio ottimale, **il capitale umano costituisce una risorsa intangibile cruciale per la Cooperativa.** Un'efficace gestione del personale conduce a incrementi delle loro conoscenze, del loro benessere e di conseguenza dell'output prodotto durante lo svolgimento delle loro funzioni.

PARITÀ DI TRATTAMENTO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La Cooperativa da sempre garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o

a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli e incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro. La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili, e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con la persona valutata.

COERENZA CON LA MISSION E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Le iniziative e le azioni perpetrate dall'organo amministrativo si sono rivelate sempre coerenti ed efficaci con la mission della cooperativa, che è orientata da chiari obiettivi strategici fondati sui temi della mutualità prevalente, dei risvolti e delle ricadute sociali delle proprie attività. In definitiva la cooperativa rinnova e promuove il proprio radicato intento ben motivato di coinvolgere una base di lavoratori e soci sempre più ampia ai quali offrire opportunità di lavoro qualificato e retribuito nel pieno rispetto dei contratti collettivi nazionali.

INCLUSIONE E MUTUALITÀ: L'INGRESSO DI NUOVI SOCI

La cooperativa si pone l'obiettivo di accogliere nuovi soci mettendo in atto politiche al fine di inserire all'interno della propria compagine, a stretto giro, i proprio lavoratori, potendone apprezzare il contributo di lavoro che è stato portato avanti dagli stessi dipendenti nel corso dell'anno, coerentemente con lo spirito di mutualità che da sempre anima la cooperativa.

L'ingresso dei lavoratori nella compagine sociale non è inteso come automatismo, ma come esito di un percorso trasparente fondato sulla continuità del rapporto, sulla condivisione dei valori, sul contributo effettivamente prestato e sulla volontà di assumere le responsabilità proprie del socio.

Tale percorso costituisce uno degli strumenti principali attraverso cui la Cooperativa intende rendere concreta la mutualità e distribuire nel tempo i benefici della crescita tra coloro che contribuiscono stabilmente al suo sviluppo.

GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Le politiche di gestione delle risorse umane attuate dall'organo amministrativo si sono dimostrate utili ed efficaci per migliorare il governo del personale, per rinforzare la cultura identitaria di cooperativa e aumentare la produttività complessiva necessaria al raggiungimento degli scopi sociali.

In particolare le risorse umane in organico sono state distribuite sui due rami operativi della cooperativa; quello della categoria A in ambito formazione e quello della categoria B, quale cooperativa sociale per il coinvolgimento di risorse svantaggiate in attività specialistiche di tipo amministrativo.

3.2.1 Richiamo allo scenario riguardante i criteri di mutualità prevalente e di inclusione sociale dei lavoratori svantaggiati esercizio 2021

ALLA DATA DI CHIUSURA ESERCIZIO AL 31/12/2021

POSSIAMO RAPPRESENTARE IL SEGUENTE SCENARIO RIGUARDANTE I CRITERI DI MUTUALITA' PREVALENTE E DI INCLUSIONE SOCIALE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI

La cooperativa annovera in organico un totale di 12 lavoratori, soci e non, coinvolti in parte per la categoria A e in parte per la categoria B, di cui 4 regolarmente assunti nel rispetto dei contratti collettivi nazionali (CCNL Formazione Professionale, CCNL Commercio e Servizi) e ulteriori 8 lavoratori mediante contratti di CO.CO.CO.

I lavoratori prevalentemente coinvolti nelle attività riconducibili alla Categoria A sono in numero di 5.

I lavoratori prevalentemente coinvolti nelle attività riconducibili alla Categoria B sono in numero di 7.

Il numero complessivo dei soci lavoratori della cooperativa è pari a 2 unità, con un incremento di 1 unità rispetto al 2020, assunti 1 in organico mediante contratto subordinato e 1 con contratto di CO.CO.CO.

ANNO DI ADESIONE SOCIO	PERSONALE	TIPOLOGIA DEL CONTRATTO	CATEGORIA	SOCIO
	TUMMINELLI	CO.CO.CO	A	
	ROMANO	CO.CO.CO	A	
2018	MAIORCA	CO.CO.CO	A	SOCIO
2018	COSENTINO	CCNL FORMAZIONE	A-B	SOCIO
	CASCINO	CCNL FORMAZIONE	A	
	PRUNAS	CCNL SERVIZI	B	
	ENARDU	CCNL SERVIZI	B	
	TERRANA	CO.CO.CO	B	
	EMMANUELLO	CO.CO.CO	B	
	IUDICE	CO.CO.CO	B	
	SCHEMBRI	CO.CO.CO	B	
	INCORVAIA	CO.CO.CO	B	

TABELLA RIEPILOGATIVA LAVORATORI SOCI E NON

Nella tabella di seguito riportiamo il calcolo contabile del valore dei conferimenti dei soci lavoratori sul totale del valore dei conferimenti di cui all'articolo 2425 c.c., 1° comma punto B7 e B9.

La percentuale di incidenza dei conferimenti dei soci lavoratori nel 2021 sul totale dei conferimenti è pari a circa il 66%. La Cooperativa ha messo in atto nel 2021 tutte le azioni necessarie per migliorare negli esercizi futuri tutti gli aspetti pertinenti della mutualità prevalente e dell'inclusione sociale dei lavoratori svantaggiati, in merito a quest'ultimo aspetto il CDA ha veramente ottenuto un risultato rilevante raggiungendo una percentuale di incidenza di lavoratori svantaggiati pari al 167%.

Nello specifico il valore dei conferimenti dei soci lavoratori nel 2021 è pari a euro 133.866,07.

CALCOLO DELLA MUTUALITA' PREVALENTE - Il valore dei conferimenti dei soci lavoratori è superiore al 50% del totale del valore dei conferimenti di cui all'articolo 2425 c.c., 1° comma punto B7 e B9		
	2021	
	CONFERIMENTI	% D'INCIDENZA
SOCIO LAVORATORE- CONTR. SUBORDINATO	133.866,07 €	
SOCI LAVORATORI- ALTRE FORME CONTRATTUALI	- €	
TOT COSTO SOCI LAVORATORI CAT. A+B	133.866,07 €	
TOTALE LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI (CTR SUBORDINATO)	69.804,02 €	
TOTALE COSTO DEL LAVORO B9	203.670,09 €	66%

TABELLA DI CALCOLO DELLA PERCENTUALE DI INCIDENZA DEI SOCI LAVORATORI - MUTUALITA' PREVALENTE

Ai fini del calcolo dei lavoratori svantaggiati, si fa riferimento alle specifiche normative vigenti, Interpelli, Circolari e Pareri esplicativi pubblicati negli anni precedenti, utili a determinare le corrette percentuali che potranno soddisfare il rispetto del requisito in appartenenza alla Categoria B.

(Art. 4, c. 2 L. 8.11.1991, n. 381 - Circ. Inps 29.12.1992, n. 296 - Circ. Inps 11.05.1993, n. 109 Circ. Inps 17.06.1994, n. 188 - C.M. Lav. 8.11.1996, n. 153 - Circ. Inps 15.04.1999, n. 89 Interpello Min. Lavoro 3.03.2008, n. 4 - Nota Inps 24.04.2008, n. 967 Interpello Min. Lavoro 15.05.2009, n. 42 - Interpello Min. Lavoro 20.07.2015, n. 17 Parere Min. Sv. Econ. Comm. Centrale per le Cooperative 13.01.2017)

CATEGORIA B - CALCOLO DELLA PERCENTUALE DI INCIDENZA DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI			
LAVORATORI SOCI E NON SOCI	LAVORATORI NON SVANTAGGIATI	LAVORATORI SVANTAGGIATI	INCIDENZA > 30%
8	3	5	167%

TABELLA DI CALCOLO LAVORATORI SVANTAGGIATI

Il numero complessivo dei lavoratori svantaggiati è pari a 5 unità, il calcolo della percentuale di incidenza dei lavoratori svantaggiati, in riferimento ai conferimenti relativi ai servizi espletati nella categoria B è pari al 167%.

3.3 Alcuni obiettivi raggiunti in termini di finalità mutualistiche e coinvolgimento dei lavoratori

INTEGRAZIONE E COINVOLGIMENTO DI LAVORATRICI E LAVORATORI SVANTAGGIATI

Ai fini del perseguimento del regime mutualistico e in piena coerenza con i requisiti previsti per le cooperative sociali di tipo B, si evidenzia che, su un totale di 8 unità lavorative, ben 5 risultano essere lavoratori svantaggiati.

La Cooperativa ha quindi conseguito un risultato rilevante, raggiungendo un'incidenza di lavoratori svantaggiati pari al 62,5% del totale del personale in organico, superando ampiamente la soglia minima del 30% prevista dalla normativa vigente.

Tale dato testimonia l'impegno concreto e costante della Cooperativa nell'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, confermando la piena adesione ai principi ispiratori delle cooperative sociali di tipo B.

Il valore di tale risultato non si esaurisce nel superamento del requisito percentuale: esso dimostra che l'inclusione è stata tradotta in lavoro effettivo, mansioni utili, affiancamento e progressiva valorizzazione delle capacità individuali, secondo una concezione della mutualità fondata sulla dignità della persona e sulla qualità dell'inserimento.

3.4 Politiche di crescita e gratificazione in favore dei lavoratori e dei Soci della Cooperativa

FORMAZIONE E CRESCITA CONTINUA

La cooperativa, con particolare riferimento alle attività caratteristiche della cooperativa sociale di tipo di tipo B, ha posto le basi per garantire un miglioramento delle competenze e favorire fin da subito l'inclusione sociale e lavorativa dei propri lavoratori.

In questa fase iniziale, l'organo amministrativo ha saputo individuare alcune aree di mercato potenzialmente interessate a servizi specialistici Hse ed amministrativi, in particolare legati alla crescente domanda nel settore della riqualificazione energetica e sismica degli immobili. La cooperativa ha quindi intravisto l'opportunità di creare spazi di inserimento lavorativo anche per persone con livelli di formazione scolastica diversi (bassa, media o medio-alta).

Pur trattandosi di un anno di avvio, i risultati iniziali hanno evidenziato buone prospettive, in particolare nella gestione amministrativa contrattuale e nella compilazione dei dati di base

necessari alla predisposizione degli accordi commerciali, che hanno rappresentato un importante terreno di apprendimento e di sperimentazione.

La politica di crescita delineata nel 2021 mira pertanto a costruire un percorso progressivo: ingresso nel lavoro, acquisizione di competenze, maggiore autonomia operativa, stabilizzazione e, per i lavoratori che ne condividano valori e responsabilità, possibile accesso alla compagine sociale. È in questa continuità tra lavoro e partecipazione che la Cooperativa individua la propria più autentica prospettiva mutualistica.

SICUREZZA E BENESSERE

La Cooperativa si impegna a offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere e salvaguardare la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi.

Fin dall'avvio delle proprie attività, tutte le persone coinvolte nella Cooperativa sono state chiamate a rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, segnalando tempestivamente eventuali carenze o inosservanze. Ogni collaboratore è stato sensibilizzato a non esporre altri, interni o esterni, a rischi inutili che possano compromettere la salute o l'incolumità fisica.

La Cooperativa ha posto grande attenzione all'adozione delle misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute del personale. Ciò ha incluso attività iniziali di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e di formazione, oltre all'organizzazione dei mezzi e delle strutture indispensabili a garantire ambienti di lavoro sicuri.

Particolare rilievo è stato dato sin da subito alla diffusione di una cultura della sicurezza, affinché ogni dipendente fosse informato delle politiche aziendali in materia e adeguatamente formato. In questa fase di avvio, la Cooperativa ha avviato percorsi di formazione specifici per le risorse interne in ambito HSE, con l'obiettivo di promuovere comportamenti corretti e buone prassi da diffondere nei diversi contesti operativi. Un'attenzione speciale è stata rivolta ai luoghi di lavoro a maggior rischio, come i cantieri edili e impiantistici legati alla riqualificazione energetica e sismica degli edifici, settore in cui la Cooperativa ha iniziato a sviluppare la propria presenza sul territorio. In tale contesto, il riconoscimento quale soggetto accreditato dalla Regione come cooperativa di categoria A in ambito formazione ha rappresentato un primo passo significativo per garantire competenze qualificate e standard di sicurezza elevati.

RISULTATI DI GESTIONE

Nel corso del 2021 la cooperativa ha saputo concretizzare importanti ricavi imputabili all'attività di servizi tecnici HSE ed amministrativi per circa il 90% del volume d'affari, erogando con affidabilità riconosciuta e comprovata competenza i servizi richiesti dalle Committenze, costituite prevalentemente da condomìni, complessi residenziali e proprietari di villette, nell'ambito dei cantieri interessati dagli interventi del Superbonus 110%.

In tale contesto, gli incarichi di Responsabile dei Lavori (RL), Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione (CSP) e Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) venivano conferiti direttamente dalle singole Committenze, e quindi dai condomìni, che individuavano TForma quale soggetto professionale di fiducia per il presidio della sicurezza, il coordinamento delle attività e la gestione dei relativi adempimenti tecnico-documentali.

A tali incarichi si affiancavano, ove previste, le attività di supporto al RUP, nonché la verifica della congruità dei SAL e di tutti gli atti preliminari necessari alla fase di avvio dei lavori delle medesime Committenze.

CAEC, che nel corso del 2021 risultava essere il maggiore cliente della Cooperativa, insieme ad Albert Engineering rappresentava uno dei principali interlocutori imprenditoriali nell'ambito dei cantieri del Superbonus 110%.

Nei rapporti con tali imprese affidatarie, la concreta assegnazione operativa dei servizi a TForma avveniva in attuazione della volontà già espressa dalle singole Committenze e nel rispetto delle condizioni economiche, professionali e operative preventivamente pattuite direttamente tra TForma e i condomìni mediante mandato senza rappresentanza.

Le imprese affidatarie, pertanto, non si sostituivano alle Committenze nel conferimento degli incarichi di RL, CSP e CSE, ma recepivano e rendevano operativo l'assetto professionale e contrattuale già definito tra TForma e i condomìni committenti. Tale modello ha consentito di preservare la centralità decisionale delle Committenze, garantendo al tempo stesso un coordinamento efficace con CAEC, Albert Engineering e con le altre imprese coinvolte nell'esecuzione dei lavori.

A ulteriore conferma della qualità della gestione delle attività in ambito HSE e della competenza specialistica di alto livello raggiunta in breve tempo dalla Cooperativa, si evidenzia che, in occasione dei numerosi controlli effettuati dall'ASP presso i cantieri gestiti, è stato riscontrato il corretto svolgimento delle attività affidate.

In nessun caso sono emerse carenze significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, risultato che costituisce un riscontro concreto dell'efficacia dei presidi adottati da TForma, della qualità della documentazione predisposta e della capacità di coordinamento assicurata nei diversi cantieri.

IL RUOLO STRATEGICO NELLA FORMAZIONE E IL CONTRATTO CON L'ASP

Parallelamente allo sviluppo dei servizi tecnici HSE e amministrativi, TForma ha continuato a operare nel proprio ambito originario e qualificante della formazione professionale, confermando la capacità di progettare, organizzare ed erogare percorsi formativi complessi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Assume, in tale prospettiva, particolare rilievo strategico l'aggiudicazione a TForma del contratto con l'ASP per l'organizzazione e l'erogazione delle attività formative. L'affidamento ha rappresentato un importante riconoscimento contrattuale della solidità organizzativa, della competenza didattica e della capacità gestionale della Cooperativa, chiamata a operare a favore di una struttura articolata che conta oltre 7.000 dipendenti.

TForma ha quindi dimostrato di poter svolgere non soltanto il ruolo di ente erogatore delle singole docenze, ma quello più ampio e qualificato di soggetto capace di pianificare i fabbisogni formativi, coordinare docenti e partecipanti, organizzare calendari e aule, gestire gli adempimenti amministrativi e assicurare il monitoraggio dell'intero processo formativo. L'esperienza maturata nell'ambito del contratto con l'ASP ha rafforzato il posizionamento della Cooperativa quale interlocutore affidabile per enti e organizzazioni complesse, confermando la stretta integrazione tra la sua originaria vocazione formativa e le competenze successivamente sviluppate nei servizi HSE e nella gestione della sicurezza.

In conclusione, il 2021 non rappresenta soltanto un esercizio caratterizzato da risultati economici e occupazionali rilevanti, ma l'anno nel quale TForma definisce la propria direzione futura.

La volontà ferma del Consiglio di Amministrazione è quella di consolidare una Cooperativa capace di crescere insieme ai propri lavoratori e soci, reinvestendo competenze e risorse nella stabilità del lavoro, nell'inclusione sociale, nell'ampliamento della base mutualistica e nella creazione di valore condiviso per il territorio.