

2021

BILANCIO SOCIALE



*Handicap Educazione Lavoro Partecipazione
Società Cooperativa Sociale - ONLUS*

Largo Giuseppe Veratti 15/16

00146 ROMA

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
METODOLOGIA.....	4
CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI E ORGANIZZATIVE	5
PROFILO DELLA COOPERATIVA.....	5
BREVE STORIA DELLA COOPERATIVA	5
AREA GEOGRAFICA D’AZIONE.....	6
MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO.....	6
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	7
ASSEMBLEA DEI SOCI	8
STAKEHOLDER.....	9
RISORSE UMANE.....	10
RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO.....	11
SETTORI DI ATTIVITA’	13
OBIETTIVI E STRATEGIE DI MEDIO E LUNGO TERMINE	13

INTRODUZIONE

Il Bilancio Sociale è uno strumento che permette alle organizzazioni di rendicontare, oltre all'aspetto economico della propria attività (ruolo svolto dal Bilancio Economico d'Esercizio), anche l'aspetto di relazione con i propri stakeholder esterni ed interni, ovvero i soggetti "portatori di interessi" nei confronti di una organizzazione: i clienti, i fornitori, i finanziatori, i collaboratori; ma anche gruppi di interesse esterni, come i residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse locali.

In capo al Bilancio Sociale vi è l'osservazione che ogni organizzazione, in diverso modo e misura, possiede e manifesta un determinato indirizzo etico, che indirizza le sue scelte strategiche e le sue azioni quotidiane. Il Bilancio Sociale, perciò, si configura come un vero e proprio processo di analisi dei rapporti che l'organizzazione intrattiene con tutti coloro che hanno un interesse nei confronti della struttura.

La finalità generale della redazione del Bilancio Sociale è quella di avviare un percorso di rendicontazione sociale, che di anno in anno si sviluppi (replicabilità del modello) e si caratterizzi ulteriormente, partendo dalle fonti informative esistenti presso l'organizzazione e che consenta di:

- raccogliere e organizzare i risultati rilevanti relativi all'impatto della struttura sul territorio;
- evidenziare il grado di coerenza tra mission, strategie, attività e risultati conseguiti;
- comunicare efficacemente i dati rilevanti e la coerenza funzionale dell'intera organizzazione rispetto agli stakeholder interni ed esterni.

Nello specifico, la redazione del bilancio sociale serve a:

- dotare l'organizzazione di un ulteriore ed efficace strumento di governance;
- migliorare l'efficacia comunicativa;
- organizzare in modo coerente le diverse fonti informative che descrivono le attività, evidenziando eventuali ulteriori esigenze informative;
- rilevare la produzione di valore aggiunto e la sua distribuzione in base agli stakeholder e alle strategie;
- implementare un sistema di gestione delle attività secondo un modello di rendicontazione sociale.

Attraverso il Bilancio Sociale La Cooperativa si propone di:

- confrontare quanto realizzato con le esigenze sociali preesistenti, fornire informazioni sul raggiungimento degli obiettivi sociali prefissati;
- comprendere il ruolo svolto dalle nostre attività nella società civile;

- estrinsecare il valore aggiunto prodotto e distribuito nei confronti degli stakeholder di riferimento e della collettività nel suo complesso
- coinvolgere gli interlocutori privilegiati e in questo senso favorisce la trasparenza delle attività ed iniziative poste in essere.
- rappresentare un momento di riflessione e di autovalutazione, a vari livelli, per i soggetti che agiscono all'interno dell'azienda, al fine di migliorare la qualità di prodotto e servizio, il rapporto con gli utenti, la sicurezza sul posto di lavoro.

METODOLOGIA

Il presente bilancio sociale, predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017, è la rendicontazione dell'esercizio dell'anno 2021.

La metodologia utilizzata per la redazione si attiene alle linee guida per la realizzazione del bilancio sociale delle organizzazioni no profit.

I principi di redazione a cui ci siamo ispirati nella stesura del nostro bilancio sociale sono i seguenti:

- Neutralità: l'informazione non deve essere subordinata a specifici interessi;
- Prudenza: gli eventi devono essere descritti senza sopravvalutare le caratteristiche proprie della Cooperativa;
- Comparabilità: i dati devono essere misurabili per poter verificare l'andamento della gestione rispetto agli anni precedenti;
- Chiarezza espositiva: al fine di rendere il più possibile comprensibili le informazioni contenute;
- Attendibilità e veridicità: la rappresentazione della gestione aziendale deve essere corrispondente alle realtà.

CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI E ORGANIZZATIVE

PROFILO DELLA COOPERATIVA

Denominazione: H.E.L.P. HANDICAP EDUCAZIONE LAVORO PARTECIPAZIONE SOCIETA'
COOPERATIVA SOCIALE IN SIGLA "H.E.L.P."

Forma giuridica: Società cooperativa a responsabilità limitata

Tipologia: B

Data costituzione: 01/07/1997

Data iscrizione: 18/09/1997

Durata della cooperativa prevista da statuto: 31/12/2050

Iscrizione R.E.A (registro economico amministrativo della Camera di Commercio di Roma):
RM - 878810

Attività prevalente esercitata: Assistenza sociale non residenziale

Codice ATECORI (attività prevalente): 88.99

n. iscrizione Albo Nazionale Cooperative: A105113

n. iscrizione Albo regionale delle Cooperative sociali: 113/256

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro cooperative sociali

Capitale sociale al 31/12/2021: € 4.368,00

Sede legale e amministrativa: Largo Giuseppe Veratti, 15/16
00146 Roma tel.+390645504111

E-mail: coophelp@coophelp.org:

PEC: coophelp@legalmail.it

BREVE STORIA DELLA COOPERATIVA

La H.E.L.P. (acronimo di Handicap Educazione Lavoro Partecipazione), è una Cooperativa Sociale Integrata (ONLUS), di tipo B ai sensi della L.381/91, costituita il 1 luglio 1997 attraverso un Progetto Europeo (HORIZON) realizzato dal Consorzio Fatebenefratelli di Roma con la finalità di creare, attraverso la formazione professionale di soggetti disabili, concrete opportunità di lavoro.

La Cooperativa H.E.L.P. ha attualmente una compagine sociale costituita per l'80% da persone con disabilità, è apartitica e laica.

E' iscritta nella Prima Sezione del Registro delle Associazioni e degli Enti che operano a favore degli immigrati ed all'Elenco delle Associazioni e degli Enti che possono operare in nome, per conto o a sostegno delle persone vittime di discriminazioni razziali e nell'Elenco Speciale delle Cooperative Sociali di Tipo B del Comune di Roma di cui alla L.381/1991.

L'impegno morale ed operativo, nel corso degli anni, si è esteso includendo nella mission persone immigrate, attraverso la realizzazione di progetti specifici e provvedendo alla opportuna formazione. La Cooperativa si prefigge l'obiettivo di inserire nel mondo del lavoro persone con svantaggio sociale attraverso la realizzazione e la gestione di servizi rivolti a strutture pubbliche e private.

La competitività qualitativa dei servizi è assicurata da professionisti, soci lavoratori e collaboratori, con esperienze e competenze maturate in diversi ambiti, quali: formazione, psicologia, cooperazione, mediazione culturale, assistenza sociale, informatica, marketing d'impresa, consulenza tecnica e finanziaria; ai quali si aggiunge una costante attenzione alle esigenze del mercato per abbattere possibili barriere pregiudizievoli e favorire le politiche di pari opportunità.

AREA GEOGRAFICA D'AZIONE

La Cooperativa H.E.L.P ha una esperienza ultraventennale di radicamento sul territorio di Roma Capitale, della Regione Lazio e di inserimento lavorativo/creazione di posti di lavoro per persone con disabilità/svantaggio, con una diversificazione di interventi e di soggetti beneficiari delle attività della H.E.L.P stessa, attraverso la realizzazione di progetti finanziati e commesse in diversi ambiti di intervento quali:

- Servizi di Riabilitazione per persone con disabilità
- Inclusione lavorativa di persone con disabilità
- Inclusione sociale di persone con disabilità
- Inclusione sociale di immigrati
- Servizi di Call Center Back Office alle imprese
- Prevenzione, Sensibilizzazione, Formazione e Divulgazione della cultura dell'inclusione sociale
- Inclusione sociale della terza età
- Inclusione sociale e lavorativa di detenuti in fase di ri-socializzazione

MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO

La Mission principale che la Cooperativa H.E.L.P persegue è l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa H.E.L.P. persegue l'obiettivo di favorire la coesione sociale, la partecipazione attiva e l'intercultura, attraverso azioni di promozione e rafforzamento dell'inclusione sociale, realizzando attività rivolte a persone con disabilità, anziane, con svantaggio ed immigrati, perseguendo i principi etici di democraticità e la solidarietà.

Come da Statuto “... La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata... Lo scopo principale che la Cooperativa intende perseguire è quello dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini... La Cooperativa ha, inoltre, lo scopo procurare ai soci continuità d'occupazione lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa. Per il raggiungimento di tale scopo mutualistico, i soci instaurano con la Cooperativa, oltre al rapporto associativo, un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro...”

La Cooperativa H.E.L.P, al fine di perseguire la propria mission ha risposto nel 2021 alla chiamata del bando di LazioCrea e attraverso il Progetto finanziato “HELP a 360° - Servizi alla persona” intende contribuire concretamente all’inserimento lavorativo di persone con disabilità e/o svantaggio, previa specifica formazione, sviluppando e testando un innovativo modello organizzativo che coniuga i tradizionali servizi alla persona con l’utilizzo di tecnologie digitali e caratterizzato da un approccio di “centralità della persona”.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Cooperativa H.E.L.P è retta da un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre Consiglieri eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci.

La carica degli amministratori dura per tre esercizi ed essi possono essere rieleggibili. Il Consiglio elegge il Presidente ed il Vice Presidente. L’Organo amministrativo è convocato dal Presidente tutte le volte nelle quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno un terzo degli Amministratori. Le adunanze dell’Organo amministrativo sono valide quando vi intervenga la maggioranza degli Amministratori in carica.

Le deliberazioni sono adottate con il voto favorevole della maggioranza degli amministratori in carica.

Il CDA della Cooperativa H.E.L.P, in carica dal 2019 al 2021, è così composto:

- Romano Mazzone - Presidente
- Elisabetta Selvazzo - Vice Presidente
- Michele Silvestri - Consigliere

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci è l'organo sovrano della Cooperativa, si riunisce in maniera ordinaria almeno una volta all'anno, la convocazione avviene con otto giorni di preavviso e con allegato l'ordine del giorno.

Le competenze dell'assemblea sono le seguenti:

- Approvazione del Bilancio e destinazione dell'utile d'esercizio
- Elezione degli Amministratori
- Elezione, dove necessario, del collegio sindacale

Deliberazione su ogni altra questione venga proposta dal Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ed in sua assenza dal Vice Presidente, ed in assenza anche di questi, dalla persona designata dall'Assemblea stessa, col voto della maggioranza dei presenti.

L'assemblea di approvazione del bilancio 2021 si è tenuta il 29/09/2022, hanno partecipato 6 soci lavoratori con il seguente ordine del giorno:

- Approvazione del Bilancio e destinazione dell'utile d'esercizio
- Varie de eventuali
- Elezione Consiglio di Amministrazione

Per l'assemblea di approvazione del bilancio 2020 hanno partecipato 5 soci lavoratori.

Per l'assemblea di approvazione del bilancio 2019 hanno partecipato 4 soci lavoratori.

STAKEHOLDER

STAKEHOLDERS

Gli Stakeholders sono tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti nella cooperativa. Possono essere definiti interni ed esterni.

Quando determinano direttamente le scelte della cooperativa, sono in grado di influenzarle, collaborano o interagiscono in modo continuativo sono detti stakeholders forti, o direttamente coinvolti.

Quando orientano le scelte e ne sono influenzati, interagiscono episodicamente o sono potenzialmente in grado di interagire (intenzionalmente o no), sono invece stakeholders deboli, o indirettamente coinvolti.

Possiamo suddividere gli Stakeholders nel seguente modo:

	STAKEHOLDERS INTERNI	STAKEHOLDERS ESTERNI
DIRETTAMENTE COINVOLTI - forti	Soci lavoratori Dipendenti non soci	Associazioni di cooperazione (Fon.Coop Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative) Consorzi socio-assistenziali (HOSPITALITAS Consorzio Cooperative Sociali) Roma Capitale Regione Lazio
INDIRETTAMENTE COINVOLTI - deboli		Associazioni del territorio Altre Cooperative del territorio

RISORSE UMANE

I lavoratori, soci e dipendenti, sono il principale stakeholder interno della cooperativa.

Il numero dei soci è illimitato e non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge.

Possono assumere la qualifica di soci le persone fisiche, aventi capacità di contrarre il vincolo societario, che, per professione, capacità effettiva di lavoro, attitudine o specializzazione professionale possano partecipare direttamente ai lavori dell'impresa sociale ed attivamente cooperare al suo esercizio ed al suo sviluppo e concorrere al conseguimento dello scopo mutualistico come in precedenza definito, per mezzo dei quali la cooperativa realizza il proprio fine di mutualità esterna.

Al 31/12/2021 sono presenti nove risorse umane, delle quali, sei donne e tre uomini, con una percentuale femminile del 67%, dei quali:

- 6 soci ordinari
- 2 dipendenti
- 1 tirocinante

Cinque risorse umane sono persone svantaggiate di cui alla legge 381/91, con una percentuale di persone svantaggiate pari al 55.5%

Delle nove risorse umane, sei hanno un contratto a tempo indeterminato. Tre contratti sono full time e sei contatti sono part time.

La maggior parte dei soci lavoratori, vantano alta professionalità, spirito cooperativistico ed esperienza ventennale nel settore del sociale.

Due terzi del CDA è costituito da persone con disabilità.

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO

A) VALORE DELLA PRODUZIONE

A.1 Ricavi delle vendite e delle prestazioni 225.321

B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE

B.6 Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci 1.171
B.7 Costi per servizi 15.608
B.8 Costi per godimento di beni di terzi 3.796
B.14 Oneri diversi di gestione 1.756

$A - B = \text{VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO} = 202.990$

C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI

12) Saldo gestione accessoria:

Ricavi accessori (A.5 + C.15 + C.16) – C.17 -C.17 bis)

C.16.d.5 Interessi diversi dai precedenti da altre imprese 69
C.17.e Interessi diversi dai precedenti verso altri (6)
C.17-bis Utile e perdite su cambi (8)

$A - B -/+ C = \text{VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO} = 202.990 + 55 = 203.045$

B.10) Ammortamenti

$A - B -/+ C - 14) = \text{VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO} = 203.045 + 58 = 203.103$

13) Saldo componenti straordinari:

Erogazioni liberali 6.202

$\text{VALORE AGGIUNTO GLOBALE} = 203.103 + 6.202 = 209.305$

PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO

A) Remunerazione del personale euro 152.911
B) Remunerazione della Pubblica Amministrazione euro 1.597
C) Remunerazione del capitale di credito euro 55
D) Remunerazione del capitale proprio euro 48.540
F) Liberalità esterne euro 6.202

INDICI DI BILANCIO

Indice di Liquidità:	$\frac{\text{C.II (Crediti entro es. succ.) + C.IV (Disponibilità liquide)}}{\text{D (Debiti entro es. succ.) + E (Ratei e risc. Passivi)}}$	= 2,05
Rapporto di indebitamento:	$\frac{\text{Capitale investito}}{\text{Patrimonio netto}}$	= 2,70
Rotazione dei crediti in giorni:	$\frac{\text{Media C.II (Crediti Attivo Circolante)}}{\text{Ricavi delle Vendite e delle prestazioni}} \times 360$	= 255
Incidenza del costo del personale sul valore della produzione:	$\frac{\text{B.9 (Costo del personale)}}{\text{Valore della produzione (A - B)}}$	= 2,71
Valore della produzione per addetto:	$\frac{\text{Valore della produzione (A - B)}}{\text{Numero tot. addetti medio esercizio}}$	= 9.399

SETTORI DI ATTIVITA'

Nell'anno 2021 la Cooperativa ha operato nei seguenti settori:

- Inclusione lavorativa di persone con disabilità e servizi alla persona, grazie all'attivazione del Progetto "HELP a 360° - Servizi alla persona" finanziato da LazioCrea.
- Servizio Back Office a favore di una Struttura ospedaliera di prestigio a livello nazionale e internazionale.
- Attività di progettazione, al fine di consolidare ed ampliare i servizi già in essere e creare nuove opportunità lavorative.

OBIETTIVI E STRATEGIE DI MEDIO E LUNGO TERMINE

Gli obiettivi e le strategie di medio e lungo termine elaborate sono le seguenti:

- Incrementare la compagine lavorativa creando nuove opportunità lavorative.
- mantenere i contatti e sostenere la rete con gli altri soggetti del privato sociale e del settore pubblico;
- ricercare appalti e a bandi specifici a cui partecipare;
- Partecipare a progetti/bandi coerenti con la mission della Cooperativa.
- Migliorare il Marketing Aziendale
- Sviluppare l'attività di fundraising e crowdfunding.



*Handicap Educazione Lavoro Partecipazione
Società Cooperativa Sociale - ONLUS*

H.E.L.P. Società Cooperativa Sociale
Largo Giuseppe Veratti, 15/16 - 00146 Roma
+39 06 45504111
coophelp@coophelp.org
coophelp.org
CF - P.IVA 05345511009