

BILANCIO SOCIALE 2009



L'identità di Cooperativa Archeologia

Lavoro, ricerca e solidarietà

I risultati

Come tutte le imprese di medio-grandi dimensioni, Cooperativa Archeologia ha affrontato gli effetti della crisi economica in primo luogo attraverso una riorganizzazione interna che, nella salvaguardia dei posti di lavoro e dei volumi di produzione, ha teso a migliorare l'efficienza dei processi interni al fine di incrementare il margine lordo (che registra un leggero miglioramento del livello di redditività rispetto all'anno precedente +0,41% passando dal 16,83% del 2008 al 17,24% del 2009).

Il processo di miglioramento della performance dell'azienda ha consentito ottimi risultati di alcuni cantieri e la riduzione dei cantieri in perdita, grazie a una più attenta programmazione e controllo già a partire dalle fasi propedeutiche all'avvio dei cantieri con lo scopo di individuare eventuali elementi di criticità e di predisporre gli adeguati correttivi.

Inoltre, Cooperativa Archeologia si è dotata (anche grazie a un finanziamento della Regione Toscana sul bando per le PMI per l'acquisizione di servizi qualificati) di una consulenza della società Theorema di Roma per progettare, e attuare, un nuovo modello organizzativo interno.

La ricerca

La cooperativa anche nel 2009 ha realizzato attività di ricerca complessa, svolta dal ramo ricerche sperimentali della società.

La ricerca è stata rivolta all'analisi e all'applicazione, nel campo del restauro di strutture edili storiche, all'utilizzo di materiali e prodotti con un basso impatto ambientale, nel rispetto dell'orientamento di Cooperativa Archeologia nel campo del patrimonio da tutelare, che condivide l'approccio, sempre più diffuso, dell'intervento in termini di conservazione, piuttosto che di restauro, che si traduce nel rispetto della storicità della materia su cui si interviene, a prescindere dal periodo storico che l'ha generata.

La necessità, sempre più stringente, di non inquinare e utilizzare materiali facilmente smaltibili e/o riciclabili sta conducendo Cooperativa Archeologia a scelte sperimentali oculate, che hanno contribuito all'ottenimento di una ottima valutazione ambientale, che suggella l'attività svolta e fornisce protocolli operativi in grado di migliorare il rispetto dell'ambiente.

La solidarietà

Cooperativa Archeologia ha attivato una iniziativa di solidarietà in collaborazione con Legacoop Nazionale per la realizzazione di un progetto sui beni culturali nell'Abruzzo, colpito dal sisma del 6 aprile 2009, fornendo la progettazione e il coordinamento dell'intervento.

Sebbene l'intervento sul patrimonio culturale segua per urgenza le emergenze della messa in sicurezza e del ripristino di condizioni di vita accettabili per i cittadini, esso costituisce un tema cruciale per la ricostruzione dell'area, per la ripresa dell'economia, per il salvataggio di un patrimonio tramandato dalle passate generazioni che possa sopravvivere ad altri gravi eventi sismici.

Degli oltre due milioni e mezzo di euro raccolti da Legacoop tra le cooperative associate, 216.000 euro sono stati finalizzati per il progetto, che si compone di due elementi:

- la realizzazione di un laboratorio di restauro nell'area dell'Accademia di Belle Arti dell'Aquila, che sarà inaugurato alla fine di giugno 2010
- un progetto formativo rivolto a operatori qualificati, in primo luogo abruzzesi, per il recupero, il restauro e la valorizzazione del patrimonio artistico, storico e archeologico del territorio colpito dal sisma.

In occasione di questo intervento e coerentemente con il principio di collaborazione tra cooperative è anche maturata la decisione di partecipare, in qualità di socio finanziatore, alla costituzione della Cooperativa Aquires, formata da restauratori professionisti e studenti dell'Accademia di Belle Arti dell'Aquila, che si propone di assumere lavori di restauro su beni mobili nonché su monumenti e edifici storici: Cooperativa Archeologia potrà svolgere funzioni di tutoraggio e supporto aziendale per facilitare lo sviluppo della nuova realtà cooperativa.

L'assetto istituzionale

Cooperativa Archeologia nasce a Firenze nel 1981 per operare nella ricerca, nella conservazione e nella valorizzazione dei beni culturali.

Nel 1990 inizia un percorso di sviluppo che la porta a rappresentare oggi una delle principali realtà imprenditoriali nel settore dei beni culturali.

Cooperativa Archeologia è una cooperativa a mutualità prevalente. Questo significa svolgere la sua attività prevalentemente in favore dei soci e avvalersi prevalentemente, nello svolgimento delle sue attività, delle prestazioni lavorative dei soci e degli apporti di beni o servizi da parte dei soci.

Pertanto la cooperativa si propone, in particolare, di dare occupazione qualificata nelle attività relative alla tutela, alla ricerca e alla valorizzazione dei beni culturali e contribuire a promuovere il sistema cooperativo in tutte le sue forme e a rafforzarne i valori portanti, quali la mutualità, la partecipazione dei soci alla gestione dell'impresa e la democrazia economica.

La cooperativa osserva, inderogabilmente, il divieto di:

- distribuire dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato
- remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci lavoratori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi
- distribuire le riserve tra i soci lavoratori
- devolvere, in caso di scioglimento della cooperativa, l'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione

Gli organi sociali

L'Assemblea dei soci rappresenta il massimo organismo di indirizzo della cooperativa, all'interno della quale si forma e si manifesta la volontà dei soci. Ha una funzione fondamentale: approvare il bilancio di esercizio ed eleggere il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, l'organismo di gestione della cooperativa, è composto dal presidente, dal vicepresidente e da nove consiglieri. È nominato dall'Assemblea dei Soci e ha durata triennale. Nomina il presidente e il vicepresidente in base agli indirizzi delineati dall'Assemblea dei soci, provvede alla struttura strategica della cooperativa e controlla l'operato della Direzione Operativa in merito alla gestione sociale, assumendo i provvedimenti in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente: Susanna Bianchi

Vice Presidente: Stefano Coccia

Consiglieri: Renzo Bozzi, Samantha Castelli, Nicola Cinelli, Maria Laura Franci, Alessia Lorenzi, Antonella Marsico, Valeria Montanarini, Carmela Pinto, Roberta Pinzuti

COLLEGIO SINDACALE

Presidente: Felice Codacci

Sindaci Effettivi: Luca Ori, Giorgio Ungar

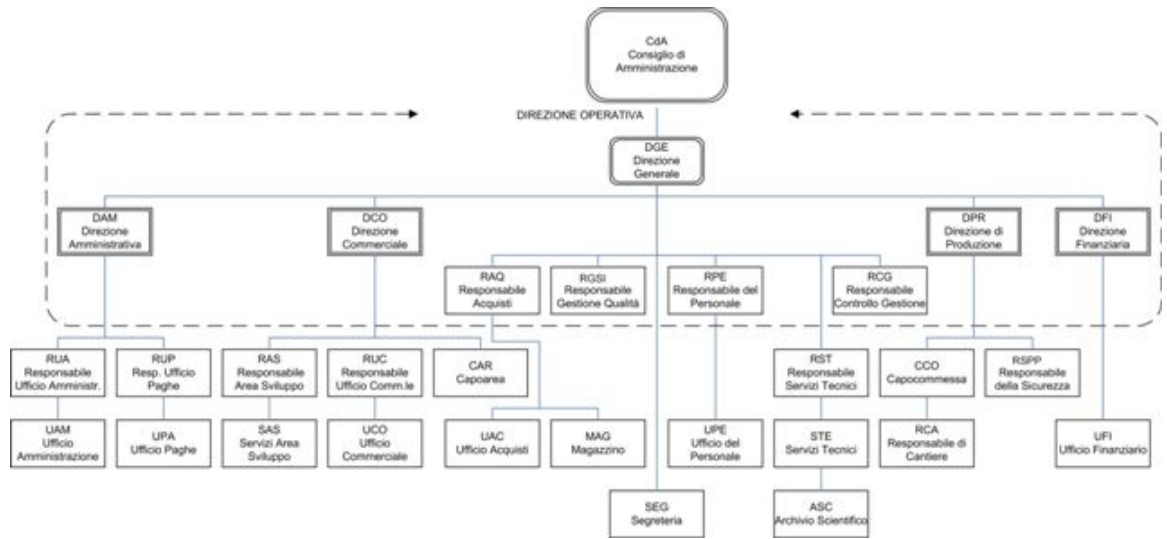
Sindaci Supplenti: Roberto Danielli, Luca Nannini

5

bilancio sociale
2009

l'assetto
istituzionale

Organigramma



Il Valore Aggiunto prodotto e distribuito

Il Valore Aggiunto rappresenta il principale tramite di relazione con il bilancio di esercizio e deriva dalla necessità di valutare il raggiungimento della mission non sulla base dell'utile prodotto, ma sulla ricchezza che la cooperativa è stata capace di distribuire ai portatori di interesse.

La determinazione di tale valore parte quindi dalla determinazione del valore netto della produzione caratteristica, dato dalla differenza tra l'ammontare di tutti i ricavi afferenti la gestione caratteristica e l'insieme di tutti i costi diretti e indiretti di produzione. Il Valore Aggiunto Globale rappresenta, quindi, l'aumento di ricchezza creato dalla cooperativa attraverso la propria attività di produzione di lavori e servizi, destinata a essere distribuita tra tutti gli interlocutori, interni ed esterni, dell'azienda.

La configurazione del Valore Aggiunto prescelta dalla cooperativa, in conformità con gli standard Gbs, è quella del Valore Aggiunto Globale (V.A.G.), considerato al lordo degli ammortamenti.

Il Valore Aggiunto è distribuito ai portatori di interesse di Cooperativa Archeologia secondo il seguente andamento:

- **remunerazione dell'azienda:** nel modello utilizzato l'azienda è considerata come portatore di interesse a sé stante: la sua retribuzione, perciò, coincide con l'ammontare degli accantonamenti destinati a riserva
- **remunerazione della comunità:** uno degli stakeholder privilegiati nella distribuzione di Valore Aggiunto è la Pubblica Amministrazione; la remunerazione di questo portatore di interessi è traducibile come il beneficio economico che la comunità trae dall'operato dell'organizzazione. Le voci che concorrono a quantificare la remunerazione della Pubblica Amministrazione sono le imposte dirette e indirette
- **remunerazione dei soci cooperatori** (capitale di rischio): comprende la quota destinata ai soci in termini di remunerazione e rivalutazione del capitale apportato
- **remunerazione dei soci finanziatori:** comprende la quota destinata alla rivalutazione del capitale apportato
- **remunerazione del lavoro:** comprende tutte le poste (finanziarie o in natura) che misurano il beneficio economico che scaturisce dal rapporto fra lavoratore e azienda. Ricadono in tale voce: le retribuzioni dirette vere e proprie, le quote di trattamento di fine rapporto (TFR), le provvidenze aziendali, i compensi in natura le voci; l'importo si riferisce sia ai soci lavoratori che ai dipendenti non soci
- **remunerazione del mondo cooperativo:** comprende le voci relative di costo di beni e servizi provenienti dal mondo cooperativo, gli interessi versati sui prestiti dal mondo cooperativo e le somme devolute a fondi mutualistici
- **remunerazione del capitale di credito:** questa categoria di portatori di interessi è composta da tutti coloro che hanno immesso capitale (di funzionamento o di finanziamento) all'interno dell'organizzazione: essi sono remunerati tramite gli Oneri Finanziari sul capitale di credito.

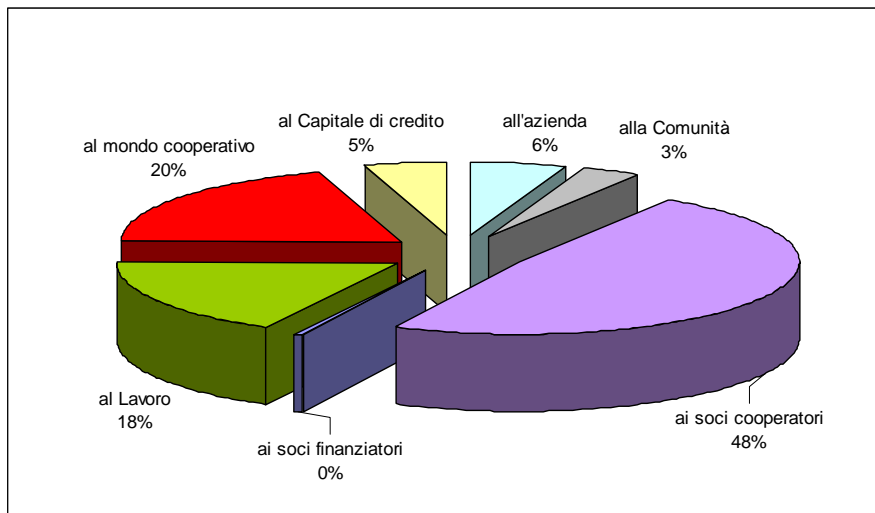
	2009	2008
A VALORE DELLA PRODUZIONE	16.982.138	19.908.178
B COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	-7.203.297	-8.840.776
VALORE AGGIUNTO LORDO	9.778.841	11.067.402
C PROVENTI E ONERI FINANZIARI INTERMEDI	123.350	4.862
D RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	-19.185	-38.085
E PROVENTI E ONERI STRAORDINARI INTERMEDI	-45.711	-17.107
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	9.837.295	11.017.072

Tabella 1 – Prospetto di determinazione

	2009
all'azienda	549.618,00
alla Comunità	335.321,00
ai soci cooperatori	4.746.551,00
ai soci finanziatori	42.844,00
al Lavoro	1.737.183,00
al mondo cooperativo	1.967.963,00
al Capitale di credito	457.815,00
Totale Valore aggiunto distribuito	9.837.295,00

Tabella 2 – Prospetto di distribuzione

L'analisi del prospetto di distribuzione del 2009 evidenzia che:



La quota più rilevante (pari quasi al 50%) è distribuita ai *soci lavoratori*, in ogni loro forma di rapporto: dipendenti, a collaborazione e assimilati.

Poco meno del 20% è destinato al *personale*, inteso come personale dipendente e come prestazioni di lavoro autonomo, a progetto, occasionale e assimilati

Per l'*acquisto di beni e/o servizi dal mondo cooperativo* e per le somme devolute a fondi mutualistici la cooperativa distribuisce il 20%, in forte crescita (+9%) rispetto al 2008

Alla *comunità*, sotto forma di tributi indiretti e liberalità, vengono distribuiti 335 mila euro, pari a più del 3%, così distribuiti:

Comunità	2009
tributi locali e regionali	78.505,00
liberalità	1.000,00
Imposte sul reddito dell'esercizio	255.816,00
Valore aggiunto distribuito alla Comunità	335.321,00

Più del 5% è riservato al rafforzamento patrimoniale della cooperativa.

Gli interessi corrisposti agli enti finanziatori sono pari a poco meno di 457 mila euro (4,65%), in calo rispetto al 2008.



Portatori di interesse

I soci

La base sociale

La base sociale di Cooperativa Archeologia è costituita da soci lavoratori che prestano il proprio lavoro all'interno della cooperativa e da un socio sovventore. Da questa base sociale derivano gli scopi e la missione della cooperativa – dare occupazione qualificata nelle attività relative alla tutela, alla ricerca e alla valorizzazione dei beni culturali. La scelta di creare lavoro continuativo per i soci cercando di radicarsi nei territori di maggiore presenza è uno dei suoi obiettivi fondamentali.

Il numero dei soci lavoratori al 31 dicembre 2009 è di 172 unità, con un ulteriore decremento rispetto agli anni precedenti (5% rispetto al 2008 e quasi il 9% rispetto al 2007). Tale dato si spiega con la chiusura di alcuni cantieri e con il conseguente consistente numero di dimissioni.

Nonostante la diminuzione del numero totale dei soci, nel computo medio del personale del 2009 aumenta la percentuale di soci tra i lavoratori con contratto di lavoro dipendente raggiungendo il 79,5% (75% nel 2007, 71% nel 2008), in particolare tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (90,9% contro il 73% del 2008). Le ore di CIGS non rispettano tali percentuali: il monte ore di CIGS dei soci è pari al 71,6% del totale, molto inferiore al rapporto tra soci e non soci con contratto a tempo indeterminato (90,9%). Tali dati confermano la politica di garantire, per quanto possibile anche in periodo di crisi, la stabilità occupazionale per i soci.

Nel 2009 il 90,2% dei soci è impiegato nella produzione, la totalità degli addetti agli uffici è costituita da personale socio.

Le distribuzioni dei soci nei vari settori di lavoro della Cooperativa evidenzia come il 51,8% sia impiegato nel settore Scavo Archeologico (-6,2% rispetto al 2008), tradizionalmente il settore a maggiore intensità di manodopera, il 18,6% (-3,4%) nel settore Restauro Specialistico, il 18,6% (-0,4%) nel settore del Restauro Architettonico e l'1,2% nella valorizzazione. Il calo dei soci occupati nello Scavo Archeologico si spiega con la fine dei grandi cantieri con impiego di operai soci con contratto legato alla durata del cantiere, quello del restauro specialistico con l'impiego di operai non soci a tempo determinato in uno specifico cantiere e in parte con le caratteristiche proprie del mercato del lavoro, che si caratterizza per un'estrema mobilità derivante anche da una certa resistenza dei restauratori a entrare in strutture produttive che garantiscono continuità di lavoro al di fuori delle zone di residenza. Per la prima volta si stabilizza il numero dei soci nel settore del Restauro Architettonico, nonostante la difficoltà di aggregare nella compagine sociale le maestranze locali.

L'incremento in percentuale (+2%) dei soci impiegati presso gli uffici e i ruoli direttivi si spiegano unicamente con la diminuzione dei soci in produzione, essendo il numero (17) rimasto invariato rispetto al 2008.

Riguardo alla qualificazione si evidenzia l'alta percentuale di soci con titolo di studio superiore (64%) tra cui il 41% è laureato ed il 23% diplomato. Tale situazione riflette l'alta percentuale di personale tecnico e impiegatizio sul totale dei soci, che è pari al 60,5%, evidenziando una flessione (-4,3%) rispetto al 2008.

La presenza femminile sulla totalità dei soci passa dal 41% del 2008 al 34,3% del 2009, proseguendo un trend in atto dal 1999 cioè da quando il personale operaio è entrato nella compagine sociale. Come negli anni passati si rileva la più alta presenza di donne tra i ruoli tecnici e impiegatizi (60,6%) seppur con una leggera flessione (0,4%) rispetto all'anno precedente. Tra gli addetti agli uffici si assiste a un incremento

della percentuale di presenza femminile (dal 73% al 78,5%); percentuale che trova riscontro anche analizzando la presenza femminile tra i responsabili di ufficio (66,6%). Si conferma l'alta percentuale femminile tra le cariche dirigenziali della Cooperativa (25%) e tra i membri della Direzione Operativa (43%). Il rinnovo delle cariche sociali a giugno 2009 ha confermato l'alta presenza di donne nel CDA, dove rappresentano il 72,7% dei membri a fronte del 64% del 2008. Un dato ancora rilevante è la percentuale della popolazione femminile tra i soci impiegati laureati che ricopre il 72% della totalità in crescita rispetto al 2008 (+2%).

La partecipazione

La partecipazione dei soci al governo della cooperativa si esprime per prima cosa nelle assemblee, dove si manifesta il principio di democrazia secondo i principi cooperativistici.

Nel corso del 2009 si sono svolte quattro assemblee ordinarie dei soci e quattro assemblee informative organizzate presso le sezioni soci (Toscana e Lazio) e nei territori a maggiore presenza di soci (Campania, Liguria, Sicilia, Sardegna). Gli argomenti trattati hanno riguardato vari aspetti della gestione della Cooperativa in particolare l'analisi degli andamenti economici, le misure atte a fronteggiare la crisi, la discussione sul nuovo regolamento aziendale e sul Bilancio sociale 2008. Nella prima metà dell'anno si è inoltre svolta un'assemblea ordinaria per definire i criteri per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, modificare il regolamento elettorale ed eleggere la commissione elettorale che ha gestito il rinnovo delle cariche sociali a giugno 2009, in concomitanza con l'approvazione del Bilancio e del conto Economico chiusi al 31/12/2008.

Tra le norme contenute nelle misure atte a fronteggiare lo stato di crisi aziendale è stata introdotta la proposta di svolgere le assemblee ordinarie e straordinarie in giornate non lavorative.

La difficoltà di poter partecipare alle occasioni assembleari per una parte del corpo sociale, dovuta essenzialmente alla dispersione territoriale, è stata in parte superata con le assemblee informative territoriali che hanno visto un'altissima partecipazione, garantendo così un corretto e regolare flusso delle informazioni anche ai soci impegnati nei territori più distanti dalla sede sociale.

L'analisi del rapporto tra i costi sostenuti per il personale socio e l'intero costo del personale evidenzia, ai sensi dell'art. 2513 del Codice Civile, come la nostra Cooperativa rientri a pieno titolo tra le cooperative a mutualità prevalente, in quanto l'attività svolta con i soci rappresenta il 69,71% dell'attività complessiva.

Il capitale sociale

Il capitale sociale sottoscritto dai soci nel 2009 è di 2,535 ml di euro, per un numero totale di 101.840 azioni ordinarie.

È presente anche un socio sovventore, entrato nel 2006 e che, al 31/12/2008, detiene un importo totale di capitale sociale ordinario pari a 363.000 euro.

Le Sezioni Soci

Cooperativa Archeologia fin dal 2005 ha elaborato una strategia di presenza sul territorio nazionale non esclusivamente in relazione alle commesse, nella convinzione che nel settore dei Beni Culturali siano fondamentali il radicamento e l'esperienza maturata sul territorio, i rapporti con le Soprintendenze e con gli enti locali.

In questo contesto di aspirazione a diventare una realtà nazionale e non solo toscana, è nato il progetto di fusione con Cooperativa Archeologia di Roma e la nascita delle sezioni Soci di Firenze e Roma. L'obiettivo è oggi realizzare le sezioni soci di Genova – dove la presenza stabile di un gruppo di soci risale agli anni '90 - e

Palermo, nella prospettiva di una maggiore strutturazione delle sezioni soci e anche allo scopo di favorire la partecipazione della base sociale.

L'esperienza della Sezione Soci di Roma è decisamente positiva: la realtà sociale è oggi cresciuta parallelamente ai lavori, traendo vantaggio dal radicamento territoriale e dalla strutturazione e dimensione aziendale.

Le risorse umane

L'organico di Cooperativa Archeologia, al 31 dicembre 2009, è composto da 205 unità, in netta diminuzione rispetto al 2008 (- 42 unità) con un calo percentuale del 17%, superiore alla contrazione dei ricavi (- 13,18%).

I dipendenti assunti a tempo indeterminato rappresentano il 85,8% del totale degli occupati, in aumento di quasi il 4% rispetto all'anno precedente. Tale risultato è frutto anche di una politica aziendale volta alla caratterizzazione territoriale, che ha privilegiato i contratti a tempo indeterminato, nel caso di commesse di lunga durata, comunque legati alla durata del cantiere e alla contrazione dei contratti a tempo determinato in particolare nel settore dello scavo Archeologico.

L'organico è suddiviso equamente tra personale a inquadramento operaio e tecnico, con un incremento (+3%) del personale operaio sul totale degli occupati. Si registra nel 2009 un leggero aumento (0,3%) nella percentuale di incidenza del personale tecnico e impiegatizio sul totale del personale dipendente (47,3%). Il dato evidenzia l'alta percentuale di personale qualificato che caratterizza la cooperativa, anche con le variazioni annuali dipendenti dalla tipologia delle commesse in atto. La qualificazione del personale è registrata anche dall'elevata percentuale di laureati (26% nel 2008) e di diplomati (28%).

Nel corso del 2009 la presenza femminile ha registrato, in controtendenza rispetto ai dati degli anni 2005-2008, una sostanziale tenuta; nel 2009, infatti, si rileva, sul totale degli occupati con contratto di lavoro dipendente, la stessa percentuale del 2008 (29%).

Il personale dipendente risulta essere stato impiegato per il 24% (-3% rispetto al 2008) nel settore del restauro architettonico, per il 23% (+ 6%) nel restauro specialistico, per il 42,4% (-4,6%) nello scavo archeologico, per l'1,8% nell'area valorizzazione e Biblioteca delle Oblate e per il restante 8,8% negli uffici.

I clienti

Per la natura dei lavori che esegue, tanto nel core business quanto nei nuovi settori di sviluppo, il numero e la tipologia dei clienti sono assai ampi.

L'analisi sulla distribuzione dei lavori attesta la presenza della Cooperativa sull'intero territorio nazionale confermando inoltre il concreto avvio della presenza dell'azienda in campo internazionale sia in ambito UE che, in minor misura, extra-UE.

	% GENERALE	% OG 2	% OS 2	% OS25 e assistenza archeologica	% Servizi
Toscana	24,3	42,6	12,2	10,7	6,2
Lazio	21,1	19,2	1,9	40,6	0,6
Sicilia	14,3	40,6	0,0	1,6	0,0
Puglia	11,3	5,4	0,0	0,0	0,0
Sardegna	8,7	25,7	0,0	2,6	0,0
Liguria	7,0	15,8	1,2	3,3	0,2
Emilia Romagna	4,2	0,0	0,0	3,1	0,3
Campania	3,0	1,8	3,8	2,8	0,4
Piemonte	2,1	6,2	0,0	0,0	0,0
Lombardia	2,1	1,7	0,0	4,4	0,0
Valle d'Aosta	0,8	2,1	0,0	0,3	0,0
Umbria	0,3	0,0	0,0	0,8	0,0
Veneto	0,2	0,0	0,7	0,0	0,0
Abruzzo	0,2	0,0	0,0	0,5	0,0
Marche	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Eestero	0,3	1,0	0,0	0,0	0,0

Sistema di gestione integrato qualità, salute e sicurezza, ambiente

Cooperativa Archeologia ha introdotto un sistema di gestione aziendale integrato qualità, salute e sicurezza e ambiente, certificato nel novembre 2009 da Det Norske Veritas, basato sulle norme ISO 9001/2008, ISO 14001/2004 (sistema di gestione ambientale) e BS OHSAS 18001 (sistema di gestione della salute sicurezza sul lavoro), estendendo la certificazione anche alle attività di erogazione di servizi per la valorizzazione di beni culturali.

Sicurezza

Attività per la sicurezza

Il Servizio di Prevenzione e Protezione della cooperativa ha impostato un lavoro pluriennale di implementazione costante del Sistema di Sicurezza, con l'obiettivo di proseguire e migliorare le tendenze in atto in un settore, quello dell'edilizia, in cui l'incidenza degli infortuni è, come noto, estremamente elevata. Con l'introduzione del T.U. sulla Sicurezza (D. Leg. 81/2008) sono state avviate una serie di attività che hanno previsto l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e, di conseguenza, la redazione di una procedura interna sulla gestione dei cantieri.

Nel corso del 2009 si sono completate le procedure per la definizione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 luglio 2009, cui è seguita la costituzione dell'Organismo di Vigilanza, e la definizione di un piano di implementazione delle misure di miglioramento.

L'attività di sorveglianza sanitaria ha interessato l'85% dei lavoratori che richiedono la visita annuale, il restante con cadenza biennale.

Nel corso del 2009 Cooperativa Archeologia ha aderito al progetto "Airbag", una ricerca/intervento promossa dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, finalizzata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sotto il profilo dello stress lavoro correlato, condotta dalla Cooperativa Ambiente.

La formazione

Cooperativa Archeologia crede che l'estensione della conoscenza delle problematiche e delle necessità della prevenzione a un numero crescente di soggetti aziendali possa essere uno degli strumenti per rafforzare il radicamento di una cultura della sicurezza.

Nel 2009 si è dato l'avvio e in gran parte realizzato, in collaborazione con l'agenzia Formativa CESVIP Toscana/Lazio, e finanziato dalla Regione Toscana, un ampio programma di formazione per la sicurezza che ha coinvolto circa 90 lavoratori, tra operai e tecnici, diversificato in base a mansioni e responsabilità, comprensivo di una formazione sui sistemi di gestione integrati qualità, salute e sicurezza e ambiente.

Si è organizzato anche un incontro di aggiornamento per i RCA per la gestione dei rifiuti in cantiere.

L'andamento infortunistico

A conferma del lavoro di prevenzione e di formazione, gli indici infortunistici confermano la tendenza positiva della cooperativa; nel corso del 2009 si sono verificati 15 infortuni, contro i 22 del 2008 e i 24 del 2007, che hanno coinvolto i lavoratori durante l'attività di cantiere. Anche i giorni di assenza confermano questo dato (279 per il 2009, contro i 388 per il 2008 e i 445 del 2007).

Gli infortuni per il 2009 non sono stati particolarmente gravi (cadute dovute a inciampo, urti, contusioni ecc.), con una durata media di 18,60, in linea con l'anno precedente.

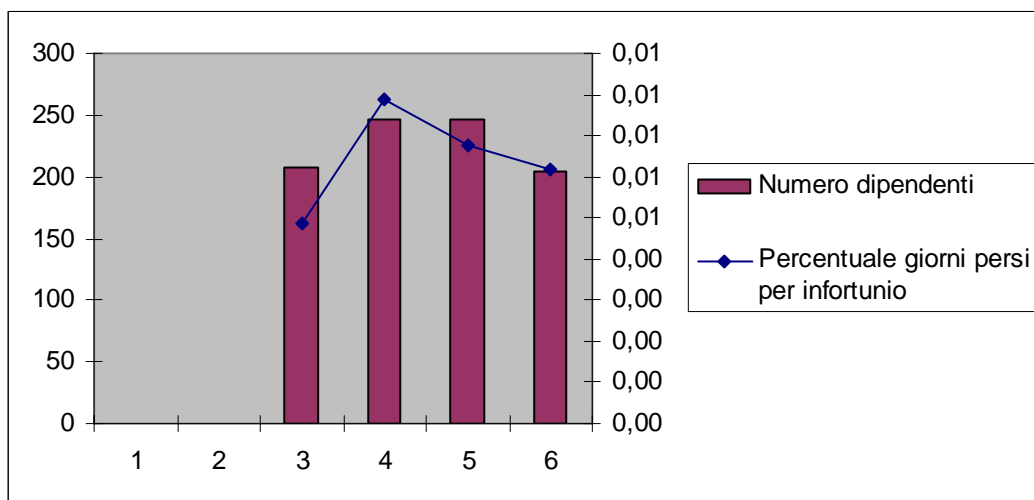


Tabella 3 – Indici di frequenza

Origine dei dati e metodi di calcolo degli indici

I dati derivano dalle denunce di infortunio presentate all'INAIL, che si incrociano con quelli forniti dall'Ufficio del Personale di Cooperativa Archeologia.

Il calcolo per la definizione degli indici infortunistici è derivato dalla norma UNI 7249 "Statistiche degli infortuni sul lavoro", secondo le formule di seguito riportate.

Indice di frequenza (numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate)

$$F = n^{\circ} \text{ infortuni} \div n^{\circ} \text{ ore lavorate} \times 1.000.000$$

Indice di gravità (giorni di infortunio ogni mille ore lavorate)

$$G = n^{\circ} \text{ giorni infortuni} \div n^{\circ} \text{ ore lavorate} \times 1.000$$

Ambiente

Per l'anno 2009 la cooperativa si era posta l'obiettivo, rispetto al parco mezzi, dell'eventuale ricorso graduale a mezzi alimentati con carburanti a maggiore rendimento ed ecologici (sostituzione mezzi a benzina, con mezzi a gasolio e/o a gpl o metano). Dall'esame dell'indicatore i consumi di carburante risultano fortemente ridotti rispetto all'anno precedente (78 mila euro per il 2009, di contro ai 114.500 del 2008), in parte in relazione al minore volume di produzione dell'anno 2009, ma anche grazie agli effetti della

sostituzione di tre auto a benzina con auto diesel, la razionalizzazione territoriale della distribuzione del personale e il ricorso minore a noli per i mezzi movimento terra di cantiere.

Per i consumi di carta gli stessi si sono mantenuti al livello dell'anno precedente (4 mila KG): potranno essere contenuti incoraggiando la comunicazione interna a livello informatico, ad esempio valutando la realizzazione di un'area intranet aziendale; così come per la gestione dei documenti e delle registrazioni del sistema di gestione integrato. Si è inoltre iniziato a ricorrere a forniture di carta proveniente da produttore certificato ISO 14001, e² (relazione tra il valore prodotto e le corrispondenti risorse ambientali impiegate), ottenuta da alberi di coltivazioni controllate.

Gli indicatori di consumi considerati sono stati:

- energia elettrica sede centrale e magazzino (KWH) e costo
- energia elettrica cantieri (KWH) e costo
- acqua sede centrale e magazzino (MC) e costo;
- acqua magazzino (MC) e costo;
- acqua cantieri (MC) e costo;
- carburanti (LT e costo)
- carta
- rifiuti

L'adozione del sistema qualità ambientale ha comportato anche l'aggiornamento dell'Albo Fornitori Qualificati, introducendo la valutazione degli aspetti ambientali e di sicurezza.

È stata comunicata a tutti i fornitori l'adozione del sistema di gestione integrato.

Sono inoltre state definite le modalità per la gestione delle autorizzazioni dei fornitori per la gestione del trasporto e dello smaltimento dei rifiuti.

Il Consiglio di Amministrazione di Cooperativa Archeologia ha deliberato nel mese di Luglio 2009 l'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione rispondente a quanto previsto da D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Questa scelta si inserisce nella più ampia politica di Cooperativa Archeologia di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Per il futuro

“Molte grandi imprese ormai affermano che non sono sul mercato solo per i profitti, ma anche per motivi sociali. In realtà è un’illusione. Buona parte della società parla molto di responsabilità sociale, ma non fa nulla di concreto. Anzi, nella maggior parte dei casi fa solo greenwashing”

Wall Street Journal. The Case Against Corporate Social Responsibility [La causa contro la responsabilità sociale dell’impresa]

Secondo il Wall Street Journal, Verbo del capitalismo globale, se si agisce in modo responsabile senza avere dei ritorni economici si danneggiano gli azionisti, che sono i primi e più importanti portatori di interesse.

Forse questo articolo, nonostante sbagli mira, e poi spiegheremo come con l’aiuto del dossier *Responsabilità. Nel cuore dell’impresa* della rivista *Valori*, ha il pregio di indicare che la Responsabilità Sociale di Impresa non è più di moda e, quindi, finalmente, potrà essere affrontata seriamente e tolta dai dipartimenti di marketing e comunicazione delle aziende.

La RSI ha senso solo se un’impresa integra i criteri sociali e ambientali in modo sostanziale, dice il dossier: “nelle catene di approvvigionamento, nel controllo di gestione, nella contabilità interna, ecc.: poche imprese lo stanno facendo. La maggior parte delle società ha preferito investire di più su aspetti superficiali, scambiando la RSI per una nuova strategia di marketing, che aiuta a posizionare meglio il marchio”.

Eppure nel 2009, stando a un’indagine di Swg per l’osservatorio Socialis di Errepi Comunicazione – www.osservatoriosocialis.it/studi-e-scenari-htm, 7 aziende su 10 con oltre 100 dipendenti (su 800 intervistate) hanno investito in RSI e pensano di continuare a investirci, nonostante la crisi. In generale, il principale freno all’implementazione di azioni RSI è la mancanza di ritorni immediati (43,2%), seguita dalla cultura manageriale ostica (31,1%); inoltre, pur essendo ben il 72% a riconoscere che “reputazione e qualificazione dell’immagine di marca” sia il principale fattore che porta l’azienda a occuparsi di sostenibilità, il 44% lo affronta per la riduzione dei costi.

Torniamo ad analizzare quanto afferma il Wall Street Journal, che pure si limita a considerare le imprese quotate in Borsa e i loro azionisti, mentre la maggior parte delle società, soprattutto in Italia, sono piccole o medie e non quotate e quindi meno soggette alla “tirannia” degli azionisti. Inoltre, l’articolo sbaglia mira perché: “considera l’ambiente e i diritti dei lavoratori come variabili indipendenti, che possono essere consumati a piacimento, senza dovere contabilizzare alcun tipo di costo. Una antica credenza, impressa nelle menti dei pensatori economici” (Dossier Valori 2010).

Perché parlare di RSI

Cooperativa Archeologia non la attua, ancora. Tuttavia ha un Bilancio Sociale, ha una certificazione integrata qualità, ambiente e sicurezza: da lì alla RSI il passo è breve.

“La certificazione non è mai superflua” – afferma Marisa Parmigiani, segretario generale di Impronta Etica – “ma non è di per sé una garanzia di una buona RSI. D’altra parte se una impresa non è certificata, non significa che non attui una gestione responsabile. È un ottimo strumento se utilizzato bene. Serve soprattutto all’impresa come controllo di gestione. Se fatto seriamente, innesca buone pratiche”.

In effetti, se si analizza, per esempio, il rapporto di UGF (Unipol Gruppo Finanziario), almeno 30 pagine all’inizio del documento sono dedicate al piano di sostenibilità, dando l’idea che bilancio sociale e piano economico vadano a braccetto e che l’uno senza l’altro non avrebbero molto significato.

Oppure la Sabaf, quotata a Piazza Affari e leader mondiale nella produzione di componenti per apparecchiature a gas, già a pagina 8 del suo rapporto spiega che responsabilità sociale significa ripartire il valore economico prodotto dall'impresa fra i vari portatori di interesse.

Infatti, è anche l'ottica verso il portatore di interesse (lo stakeholder), che deve essere improntata nel senso di coinvolgimento, ma non, superficialmente, per informare o comunicare, al più consultare. Piuttosto, si dovrebbe parlare di "partecipazione e richiede un ruolo attivo del portatore di interesse nella definizione delle priorità, nella loro implementazione, nella valutazione di impatto delle politiche. La leadership di questo percorso, almeno in fase di avvio, deve essere nei vertici della catena decisionale aziendale. Perché se il percorso è finto, si rischia di fare arrabbiare il portatore di interesse e innescare un effetto boomerang" – Antonio Gaudio, vice-segretario nazionale di Cittadinanzattiva.

Perché fare la RSI

Dunque, è scoperto il trucco: l'RSI, quando degenera in una operazione di maquillage, oltre ad essere inutile (giacché non modifica i processi interni di produzione), rischia di essere dannosa, perché trasmette ai portatori di interesse – interni ed esterni all'azienda – una immagine distorta di quella che è la realtà dell'azienda, producendo sfiducia e delusione.

Il Bilancio Sociale, che dovrebbe essere la rappresentazione di un processo più complesso di riorganizzazione e monitoraggio dei processi di produzione e di organizzazione interna dell'azienda, rischia in questa prospettiva di essere uno strumento rituale e mistificatorio. Non può essere dunque un adempimento formale, bensì da un lato il terminale di un percorso fatto di concrete azioni di cambiamento, dall'altro l'indicazione cogente di un processo ulteriore.

Appare necessario, dunque, che il Bilancio Sociale rappresenti un lavoro partecipato dall'insieme dell'azienda e non delegato a un ufficio comunicazione, giacché tutto il management deve condividere un progetto, monitorarlo nelle sue diverse fasi, aggiornarlo periodicamente, condividerlo e verificarlo con i soci e i lavoratori, infine – ma solo alla fine – comunicarlo all'esterno.

In questo processo devono essere fortemente condivisi gli asset strategici e gli obiettivi dell'azienda.

La Responsabilità Sociale di Impresa è anche parte di una risposta alla crisi, giacché serve a riposizionare l'azienda sul mercato e a rimotivare i portatori di interesse interni; dunque non è un lusso poco acconcio in fase di recessione.

L'essere una società impegnata nella responsabilità sociale, ambientale e di sicurezza può essere, e sempre più sarà, un fattore positivo di competitività sul mercato; tanto più per una cooperativa.

Così un buon modo di iniziare questo percorso potrebbe essere...ripartire da capo con una sana e approfondita discussione nel management sul significato, sulle opportunità e sugli obiettivi della RSI, per verificare se, a queste condizioni, davvero interessi un processo come questo e lo si ritenga parte della strategia aziendale. Solo a seguito di una eventuale positiva verifica, sarà possibile intraprendere un serio lavoro, che porti nel 2011 a un Bilancio Sociale vero.

FOCUS

La valutazione della presenza di gruppi di lavoratori esposti a stress lavoro-correlato: la ricerca-intervento AIRBAG - dalla valutazione dei rischi psicosociali alla promozione del benessere organizzativo

D.Lgs. 81/08 Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, art. 28 Valutazione dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Cooperativa Archeologia ha partecipato al progetto **AIRBAG** finanziato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale finalizzato alla tutela e della salute e sicurezza dei lavoratori.

In progetto ha coinvolto numerosi e autorevoli partner toscani: **ambiente sc**, soggetto capofila, **Fondazione Andrea Devoto**, **IRES Toscana**, **Consorzio Pegaso-Network** della Cooperazione sociale in Toscana. È stato sostenuto da **Legacoop Toscana**, dall'**Assessorato al Diritto alla Salute della Regione Toscana** e dalla **CGIL Toscana**. Sul territorio nazionale altri soggetti sostenitori sono stati **Legacoop Campania** e **Legacoop Sicilia**.

Gli obiettivi del progetto erano i seguenti:

- rilevare la percezione del clima organizzativo e dei rischi psicosociali in azienda;
- favorire un processo di acquisizione di consapevolezza;
- favorire l'attivazione di risorse individuali e di gruppo atte non soltanto ad affrontare i fattori di rischio, ma a promuovere lo sviluppo di contesti lavorativi capaci di produrre benessere e salute.

Fasi della ricerca

1. Questionario per rilevare attraverso uno strumento standardizzato indicatori quantitativi relativi alla percezione del benessere organizzativo,
2. Focus-group per rilevare attraverso gruppi di discussione indicatori qualitativi relativi alla percezione del benessere organizzativo
3. T-group per acquisire l'eventuale presenza di rischi psicosociali e promuovere strategie di prevenzione condivise attraverso gruppi di "cambiamento"
4. Empowerment per attivare percorsi di empowerment individuali e di gruppo finalizzati al benessere organizzativo

Il questionario è stato compilato da 90 lavoratori/trici, i risultati sono riportati di seguito rispettando i titoli delle aree indagate.

Caratteristiche del lavoro

Il 76,7% degli intervistati individua nei *contatti frequenti con le persone* una delle principali caratteristiche del lavoro svolto, e il 73,3% afferma che fra gli elementi che caratterizzano il proprio lavoro c'è la *responsabilità diretta*. Infine il 48,9% lo definisce un lavoro abbastanza/molto *creativo*, il 65,6% poco/per niente *monotono* e il 77,8% dichiara poco/per niente *isolamento*.

Gli intervistati dichiarano però che il lavoro che svolgono è caratterizzato da una notevole *fatica mentale*: l'82,3% risponde infatti molto/abbastanza. Anche la *fatica fisica* comunque non è da sottovalutare, lo rileva il 56,1% dei rispondenti. Anche il *sovraccarico* di lavoro è evidenziato tra le principali caratteristiche dal 66,7% degli intervistati, e il 55,6% sostiene che si fa poco/per niente ricorso al *lavoro straordinario*.

Rispetto alla provenienza di questa fatica e di questo sovraccarico, può forse essere significativo considerare che la *pressione rispetto ai risultati* e la *rigidità di norme e procedure* riscuotono entrambe una percentuale di 53,3% di molto/abbastanza.

Il 64,4% sostiene che c'è molto/abbastanza *confronto con i superiori* rispetto al lavoro svolto.

La sensazione che si ha dalla lettura di questi dati è quella di un lavoro molto coinvolgente, appassionante, dove però si evidenziano alcune criticità non meglio specificate.

Caratteristiche del lavoro

Viene espressa molta/abbastanza soddisfazione dal 70% degli intervistati per il fatto che si lavora in una impresa *cooperativa* e si attribuisce molto/abbastanza valore sociale al lavoro svolto (64,4%). Se ne condividono i valori e si percepisce che l'impresa rispetta e tutela i diritti dei lavoratori.

Gli intervistati valutano positivamente la *sicurezza* del e sul lavoro (86,7% abbastanza/molto soddisfatto), la sua *organizzazione* complessivamente intesa (63,4% abbastanza/molto soddisfatto) e, anche se in misura inferiore, la distribuzione dei *carichi di lavoro* (55,5% abbastanza/molto soddisfatti).

La *condivisione degli obiettivi* è abbastanza diffusa, infatti il 65,5% si esprime positivamente.

Per quanto riguarda le risposte agli items riguardanti gli aspetti relazionali, esse sono sostanzialmente positive. Buona è la *relazione tra i colleghi*, che vede un 86,7% di molto/abbastanza soddisfatti; lo stesso

vale per la *comunicazione tra i colleghi* e la *collaborazione* (80% e 82,2% molto/abbastanza soddisfatti rispettivamente).

Lo stesso può dirsi del *rapporto con i superiori* sia in termini di relazioni che di comunicazione (64,5% e 64,4% molto/abbastanza soddisfatti) e la stessa osservazione dei colleghi porta a pensare che vi sia poca disponibilità ad attivare strategie di *cambiamento lavorativo* (58,9% poco/per niente), poca *insofferenza* nei confronti del lavoro svolto (66,6% poco/per niente), scarsa percezione di *lavorare senza coinvolgimento* (65,60% poco/per niente) e pochissima *insofferenza nei confronti dei colleghi* (81,1% poco/per niente). Nei colleghi si osserva inoltre una buona *motivazione al lavoro* (56,6% abbastanza/molto).

Nell'insieme questi dati articolano quanto si poteva evincere da quelli su enunciati relativi alle caratteristiche del lavoro (soggettivamente positiva e coinvolgente nei confronti dell'impegno lavorativo), in più indicandoci che questo atteggiamento positivo investe anche le relazioni con i propri colleghi e superiori. Il lavoro è percepito come *opportunità di crescita personale e professionale* con percentuali positive (60% e 58,9% di molto/abbastanza soddisfatti relativamente a questi due item). Si individua nell'azienda anche il luogo di acquisizione di *competenze* (52,2% degli intervistati molto/abbastanza soddisfatti), anche se non sufficientemente valorizzate (il 41,1% degli intervistati si ritiene poco/per niente soddisfatto per quanto riguarda la valorizzazione delle competenze, il 38,5% a questa domanda non risponde nemmeno).

Il dato relativo alla valorizzazione delle competenze va probabilmente affiancato a quelli relativi alla formazione, alla retribuzione e alla possibilità di carriera: si rivendica il bisogno di una *maggiore formazione* da parte del 51,1% (poco/per niente soddisfatti), il 66,6% degli intervistati si ritiene poco/per niente soddisfatto per la *retribuzione*, ed il 62,2% si ritiene poco/per niente soddisfatto per la *possibilità di carriera*.

Altri aspetti dividono abbastanza equamente la totalità degli intervistati quando esprimono la loro soddisfazione, e sono: la *limitata autonomia* in relazione alla *gestione dei carichi di lavoro* (55,6% molto/abbastanza soddisfatti), la *gestione delle ferie* (56,7% poco/per niente soddisfatti) e la *gestione dell'orario di lavoro* (48,9% abbastanza/molto soddisfatti). C'è da dire comunque che il 64,5% si ritiene molto/abbastanza soddisfatto per l'orario di lavoro praticato sebbene non abbia l'autonomia di deciderlo.

Una divisione fra gli intervistati si osserva anche relativamente alla *conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari* (50% poco/per niente soddisfatti, 45,5% molto/abbastanza soddisfatti).

Anche *condivisione delle strategie e partecipazione ai processi decisionali* fanno registrare giudizi divisi quasi a metà tra chi è abbastanza/molto soddisfatto (45,6% e 46,7% rispettivamente) e chi invece lo segnala come un problema da migliorare (48,9% e 47,8% rispettivamente).

Infine, per quanto riguarda gli *aspetti ergonomici*, si registra il 61,1% di risposte abbastanza/molto, lo stesso vale per la *dotazione strumentale* che riceve il 52,2% di abbastanza/molto, mentre le *infrastrutture* fanno registrare il 73,4% di poco per niente.

Le posizioni che emergono dalla lettura dei questionari si polarizzano dunque tra giudizi lusinghieri in merito ai contenuti del lavoro, le attitudini personali e dei colleghi, una loro sostanziale fidelizzazione all'organizzazione e una inadeguata risposta alle esigenze personali e individuali complessivamente intese (autonomia, rapporto lavoro/esigenze private, riconoscimento delle competenze, carriera, remunerazione).

Contatti

Cooperativa Archeologia
Via Luigi La Vista 5 - 50133 Firenze
Tel +39 055 576944
Sito web www.archeologia.it

Il Bilancio Sociale 2009 è disponibile sul sito www.archeologia.it

Informazioni e approfondimenti:

Servizio Comunicazione

Via Luigi La Vista 5 – 50133 Firenze
e-mail barbara.setti@archeologia.it

Ringraziamenti

A tutti i soci di Cooperativa Archeologia per i dati, le informazioni, le notizie fornite e per la loro disponibilità; in particolare Alessandra Baroncelli, Stefano Coccia, Simona Coli, Roberta Pinzuti, Stefano Pucci e Simone Siliani.

Il Bilancio Sociale 2009 è stato realizzato dal Servizio Comunicazione, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, le Direzioni e le divisioni operative di Cooperativa Archeologia.