



LA GIOVANE
BILANCIO SOCIALE
2023 *edizione*
2024

INDICE

03

PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

12

LA RENDICONTAZIONE SOCIALE

- 12 Il Conto Economico
- 13 Il Valore Aggiunto
- 14 Il Riparto del Valore Aggiunto

04

INTRODUZIONE

16

LA RELAZIONE SOCIALE

- 16 I Portatori di interesse interni
- 24 La voce della base sociale
- 26 Reporting sul Focus Group
- 28 Gli Stakeholders esterni
- 28 I clienti
- 30 I fornitori
- 30 Il Riesame di Qualità
- 31 Rapporti con la Comunità locale

06

PROFILO AZIENDALE

- 06 L'identità
- 07 La Missione aziendale
- 07 La permanenza dei valori nell'evoluzione dell'impresa
- 07 Il Modello Organizzativo
- 07 L'Organigramma aziendale
- 08 Il Sistema di Governance
- 11 Impatto ambientale

32

OBBIETTIVI SOCIALI

- 32 Conclusione

PRESENTAZIONE DEL ***PRESIDENTE***



Il 2023 è stato e rimarrà per sempre l'anno più importante per la nostra Cooperativa: abbiamo raggiunto il traguardo dei 50 anni di attività.

Un traguardo che, per il nostro settore, poche società Cooperative riescono a raggiungere e che quindi rappresenta un momento più unico che raro.

Il merito è di tutti coloro che hanno operato nella Cooperativa fin dai primi giorni: dai 23 soci fondatori, all'ultimo socio assunto.

Una meta realizzata anche grazie all'impegno ed alle decisioni assunte dai vari consiglieri di amministrazione, succeduti in questi 50 anni, che si sono trovati a deliberare scelte a volte difficili ma sempre improntate al consolidamento della Cooperativa, alla tutela dei redditi dei soci, al servizio da offrire ai clienti. In tutti questi anni abbiamo sempre cercato di capire ed affrontare il mercato di riferimento, per poter proporre ai nostri clienti servizi più competitivi e all'avanguardia, investendo in tecnologia ma anche in formazione professionale e condivisione dei valori intrinseci alla Cooperativa ed al nostro modo di essere. Oggi, dopo 50 anni, siamo ancora determinati e forti nella consapevolezza che occorre affrontare altre sfide: il mondo evolve molto più velocemente di quanto non accadesse alcuni anni fa.

Per questo motivo, ci stiamo preparando ad investire nuovamente nella costruzione di altri magazzini per 15.000 mq e per l'automazione di alcune attività. Queste decisioni serviranno a migliorare alcuni processi operativi e ci consentiranno di avere un numero maggiore di risorse, con esperienza, disponibili per essere reimpiegate in altri processi e per rendere ancora più efficiente il nostro servizio.

Grazie a queste dinamiche e con lo spirito di voler sempre essere preparati e presenti al fianco dei clienti, ci accingiamo ad affrontare i prossimi 50 anni, sicuri che i nostri valori continueranno ad essere trasmessi con la stessa passione, dedizione e professionalità con cui i soci fondatori hanno proiettato la Cooperativa La Giovane verso il futuro.

INTRODUZIONE





Con la presente edizione del Bilancio Sociale siamo giunti al diciassettesimo anno di rendicontazione che coincide con i 50 anni della Cooperativa. Cinque decenni che consentono di guardare al futuro con una consapevolezza costruita sulla base dell'esperienza del passato.

Questo documento si propone di riassumere e divulgare numeri, obiettivi e relazioni con i portatori di interesse, compresa la voce della base sociale. Il sintetizzare in queste pagine tanti dati ed informazioni relativi all'identità de **La Giovane** diventa un momento di riflessione sui risultati di un anno intero oltre che di condivisione con tutto il contesto interessato all'attività della Cooperativa.

Abbiamo arricchito la presente edizione con alcuni dati di natura ambientale per dichiarare il nostro impegno nel percorso per una organizzazione sostenibile.

Come sempre, ci auguriamo che in queste pagine possiate trovare una rappresentazione fedele della identità della cooperativa **La Giovane**.

Il Redattore



PROFILO AZIENDALE

L'IDENTITÀ

La Giovane è una Società Cooperativa di lavoro, nata a Parma nel 1973 dalla unione di 23 soci. Dalle origini ai nostri giorni, **La Giovane** è cresciuta in personale e professionalità. Oltre 50 anni di storia e la fidelizzazione dei clienti hanno consentito alla cooperativa di specializzarsi in gestione logistica conto terzi presso magazzini *in house* ed *in out-sourcing*.

Una scelta strategica è stata la diversificazione della committenza, sia dal punto di vista numerico, sia dal punto di vista del settore merceologico:

- Tessile e Pelletteria
- Vetro
- Industria
- Farmaceutico
- E-commerce

LA GIOVANE

ASSEMBLEA
DEI SOCI

CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE
RESPONSABILE
COMMERCIALE
Ginetto Donati

RESP. SISTEMA SICUREZZA
AMBIENTE | SERV. GENERALI
R.S.P.P. | O.D.V. INTERNO
Marco Formaggini

DIRETTORE
DEL PERSONALE
Stefano Setti

VICE PRESIDENTE
DATORE DI LAVORO
Danilo Adorni

RESP. SISTEMA QUALITÀ | PRIVACY AMBIENTE
TEAM SOSTENIBILITÀ | O.D.V. INTERNO
Maria Pellinghelli

ADDETTO QUALITÀ | PRIVACY | AMBIENTE
Monica Pasquali

COORDINATORE CANTIERI
Gianfranco Gobbi

UFFICIO DISTRIBUZIONE
DEL PERSONALE

Valeria Fischetti
Fabio Franzoni
Daniela Tedesco

RESPONSABILE
UFFICIO AMMINISTRATIVO
Danila Sacchi

- Le principali specializzazioni riguardano la
- logistica settore abbigliamento e accessori
 - logistica settore e-commerce
 - confezionamento ed etichettatura di prodotti in vetro

La Giovane ha sempre operato, nei confronti dei clienti, integrandone il business, con l'intento di identificarsi quale partner strutturato e portatore di innovazione attraverso i propri servizi. Questa politica ha contribuito a creare le caratteristiche di moderna impresa operante nel settore della logistica, pur mantenendo la forma di Società Cooperativa di lavoro di primo grado

LA MISSIONE AZIENDALE

La Mission della Cooperativa ha tracciato la strada da seguire, partendo dal presente e progettando il futuro. L'identità de **La Giovane** si può riassumere come segue:

- svolgere attività di gestione logistica integrata, volta a creare sinergia operativa con i Clienti, offrendo servizi personalizzati ed innovativi, con elevati livelli di qualità;
- adottare modalità di lavoro in linea con la tutela dell'ambiente e della salute dei Lavoratori;
- valorizzare il capitale umano e favorire ambienti di lavoro inclusivi;
- operare per il rafforzamento della struttura patrimoniale, realizzando concretamente lo spirito di mutualità della cooperazione.

LA PERMANENZA DEI VALORI NELL'EVOLUZIONE DELL'IMPRESA

La Giovane, nonostante il percorso di tipo imprenditoriale, non ha abbandonato né l'ispirazione dei soci fondatori, né la sua natura di Società Cooperativa, riconoscendo al lavoro dei Soci il valore portante e primario della propria attività. Alla voce dei soci viene dedicato spazio nella parte finale della presente pubblicazione, attraverso la raccolta di testimonianze dirette.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello organizzativo e l'assetto della Cooperativa **La Giovane** si presentano come il prodotto dell'evoluzione di oltre cinque decenni di storia. L'Organigramma seguente evidenzia le caratteristiche di Organizzazione strutturata in cui si sviluppano le diverse specializzazioni.



RESPONSABILE
UFFICIO PAGHE
Aliona Condurachi

SEGRETERIA / RECEPTION
Cinzia Rossolini

DIRIGENTI

- PREPOSTI DI CANTIERE
- LAVORATORI
- ADDETTI PRIMO SOCCORSO
ADDETTI ANTINCENDIO
- RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA
**Matteo Bocchi | Ferruccio Butera
Giuseppe Monteleone**

TEAM DI SOSTENIBILITÀ



- ADDETTO UFFICIO RISORSE UMANE
- ADDETTO UFFICIO
QUALITÀ-AMBIENTE
- ADDETTO UFFICIO AMMINISTRATIVO
- ADDETTO UFFICIO PAGHE

IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di *Governance* della Cooperativa è costituito da:

- **Consiglio di Amministrazione:** svolge attività di programmazione ed indirizzo. È formato da undici componenti, eletti ogni tre anni dall'Assemblea dei Soci. Al suo interno vengono nominati Presidente e Vice-Presidente.
- **Il Collegio Sindacale:** vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo funzionamento
- **La Direzione** sovrintende alla gestione ed al coordinamento operativi

La Cooperativa è cresciuta negli anni anche con la strutturazione interna. La gestione amministrativa-finanziaria e la gestione degli adempimenti relativi al personale sono affidate agli uffici Amministrazione e Paghe.

L'incremento delle Politiche di sicurezza, degli standard qualitativi e di competitività e dell'attenzione alla salvaguardia del fattore umano hanno portato alla convinzione che non si possa prescindere dalla relazione tra *Sicurezza nel lavoro* e *Qualità del lavoro*. **La Giovane** ha affidato le rispettive aree di intervento a risorse che lavorano in stretta coordinazione tra di loro.

La Giovane si è inoltre dotata di un **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** secondo il D.Lgs 231/01 ed ha nominato un **Organismo di Vigilanza** con autonomi poteri di iniziativa e di controllo per garantire la supervisione sul funzionamento e l'osservanza del Modello. Questo insieme di procedure e strutture organizzative, finalizzato a prevenire la commissione di reati ed a tutelare l'ente e tutti i portatori di interesse, garantisce un "ambiente" di legalità, trasparenza, eticità e correttezza.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- ▶ Presidente
Ginetto Donati
- ▶ Vice Presidente
Daniilo Adorni
- ▶ Consiglieri
Ferruccio Butera
Massimiliano Carboni
Fabio Franzoni
Marco Fornari
Gianfranco Gobbi
Alessandra Malpeli
Angelo Rancati
Gianluca Senati
Mauro Zannoni

LA DIREZIONE

- ▶ Presidente | Responsabile Commerciale
Ginetto Donati
- ▶ Vice Presidente | Responsabile Gestione operativa
Daniilo Adorni
- ▶ Direttore del Personale
Stefano Setti
- ▶ Responsabile Ufficio amministrativo
Danila Sacchi
- ▶ Responsabile Ufficio Paghe
Aliona Condurachi

RESP. SISTEMA QUALITÀ | PRIVACY AMBIENTE
TEAM SOSTENIBILITÀ | O.D.V. INTERNO
Maria Pellinghelli

IL COLLEGIO SINDACALE

- ▶ Presidente
David John Ferrari
- ▶ Sindaci Effettivi
Elisa Venturini
Alessandro Fadda

- ▶ Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) | Servizi Generali
Marco Formaggini
- ▶ Responsabile Sistema di Gestione Qualità e Privacy | Ambiente
Maria Pellinghelli

LE POLITICHE ADOTTATE

Nei paragrafi che seguono si approfondiscono cinque ambiti in cui **La Giovane** ha adottato nel corso degli anni una Politica innovativa: le Partecipazioni, l'Innovazione tecnologica, la Qualità certificata, la Responsabilità Sociale d'Impresa (R.S.I.), l'Impegno per la Sostenibilità Ambientale.

A) LE PARTECIPAZIONI

L'acquisizione di quote di partecipazione in società di scopo rientra tra le scelte adottate per la crescita imprenditoriale.

Le tabelle seguenti mettono in evidenza le partecipazioni acquisite da **La Giovane** che si possono classificare sulla base di due obiettivi principali:

- a) partecipazioni di collaborazione e sostegno del movimento cooperativo
- b) partecipazioni in attività collegate ai settori di intervento

In quest'ultimo campo, rientrano le due partecipazioni di controllo, concernenti Piazza S.r.l., attiva nel settore della vendita, noleggio e manutenzione carrelli elevatori e L.G. Logistics S.r.l.*, per entrambe **La Giovane** detiene il 100% del capitale. (*fusione per incorporazione in **La Giovane** avvenuta nel corso del 2023).

CONTROLLATE	Euro
PIAZZA S.R.L.	26.000,00
L.G. S.R.L.	10.000,00

COLLEGATE	Euro
LA C.A. SERVIZI	17.690,00
PVS	90.000,00

ALTRE IMPRESE	Euro
COOP. DI GARANZIA	103,29
BOREA EMILIA OVEST	58.517,53
C.C.F.S.	91.357,69
CE.P.I.M.	11.698,11
FINANZA COOPERATIVA	100.000,00
BANCA REGGIANA	14.407,56
CONAI	76,16

B) L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Uno dei punti di forza della Cooperativa è costituito dall'innovazione tecnologica.

L'organizzazione degli spazi di magazzino, unita a metodologie operative efficienti, ha condotto all'evoluzione del lavoro nella direzione di una logistica integrata.

Le trasformazioni delle modalità di movimentazione merci hanno comportato anche per **La Giovane** l'esigenza di un adeguamento degli strumenti utilizzati, con l'obiettivo di aumentare la qualità del servizio e migliorare il lavoro dei soci, senza trascurarne la sicurezza.

L'uso di tecnologie di stoccaggio e movimentazione interna ha trasformato il compito degli operatori, qualificando ed esaltando il ruolo di programmazione e controllo rispetto alle pure attività manuali.

A questa trasformazione ha contribuito l'adeguamento di sistemi informatici di gestione delle merci che, oltre a snellire le attività, ha ottimizzato l'andamento, la precisione e la velocità dei flussi operativi.

In termini di strutture, la Cooperativa alla sede principale, attrezzata con radio-frequenze, impianto di filo-guida per carrelli elevatori, scaffalature per il settore abbigliamento, nell'anno 2017, ha aggiunto la sede operativa di Gainago - Torrile con scaffalature fisse per 40.000 posti pallet, un magazzino compattabile da 12.000 posti pallet, una linea di preparazione ordini automatizzata di 30 m. di lunghezza, tavoli per il confezionamento ed un magazzino a piani dedicato all'e-commerce per un totale di mq. 10.500, oltre che un magazzino dedicato alla gestione resi e preparazione ordini sempre per e-commerce per mq. 5.200.

Queste nuove strutture attrezzate, con una estensione coperta di circa 35.000 mq, dedicate allo stoccaggio del settore vetro ed alla gestione logistica e-commerce hanno consentito una forte spinta, non solo per lo sviluppo del nuovo core-business della Cooperativa ma anche per le attività tradizionali.

Sempre per supportare lo sviluppo delle attività dei clienti, è in fase di progettazione nel sito di Gainago un ulteriore magazzino di circa 15.000 mq da dedicare alla gestione logistica dei clienti, che si andrà a realizzare nel 2024.

C) LA POLITICA DELLA QUALITÀ CERTIFICATA

La crescita della Cooperativa, supportata dal Sistema di Gestione Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001, ha avuto come obiettivo primario la soddisfazione dei clienti. Pianificazione, esecuzione, monitoraggio e miglioramento dei processi (P.D.C.A.) costituiscono fasi essenziali per le attività de **La Giovane**.

I **Processi** considerati riguardano:

- l'identificazione delle aspettative dei Clienti e la loro trasformazione in requisiti;
- l'esecuzione del servizio;
- il controllo e monitoraggio delle attività.

Gli **Obiettivi** che la Cooperativa si propone, con l'adozione del proprio Sistema Qualità, sono i seguenti:

- migliorare i servizi offerti con generazione di risultati positivi per i clienti ed i partner commerciali;
- valorizzare il personale con coinvolgimento, partecipazione e crescita;
- migliorare la reputazione di Cooperativa responsabile ed efficiente;
- garantire la piena attuazione del Codice Etico;
- mantenere alta l'attenzione agli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Nel corso del 2023, la Cooperativa ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo la norma 14001:2015 come stimolo per limitare l'impatto delle attività sull'ecosistema e migliorare in modo continuativo la propria prestazione ambientale.

La Giovane opera costantemente con l'intento di coinvolgere i Responsabili dei Cantieri nella gestione periferica del Sistema Qualità-Ambiente, sia dal punto di vista documentale, sia dal punto di vista operativo.

D) L'ADESIONE ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La storia de **La Giovane** e la sua natura Cooperativa evidenziano una particolare sensibilità sugli aspetti della R.S.I.

Si considerino, tra le varie attività messe in campo:

- la Collaborazione con il *Collegio Italiano di Osteopatia di Parma* - Progetto "Osteopatia in Azienda" per trattamenti gratuiti ai lavoratori, in orario di lavoro, finalizzati a migliorare il benessere fisico ed alla prevenzione di patologie del sistema osteoarticolare;
- la Polizza aziendale Infortuni e Malattie che prevede un indennizzo nel caso di infortuni profes-

sionali e malattie gravi;

- il sostegno salariale, di durata superiore al periodo previsto per legge, in costanza di malattia grave;
- la scelta di Vestiario aziendale con marchio Oeko-Tex Standard 100, standard di certificazione e controllo nel settore delle materie tessili, che permette di identificare quei prodotti che non presentano rischi per la salute;
- le verifiche compiute, durante i sopralluoghi periodici, sia di qualità sia di sicurezza, finalizzate a valutare il rispetto, da parte de **La Giovane**, delle condizioni di tutela della salute ed integrità dei lavoratori oltre che il rispetto delle pari opportunità.

E) L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

La Giovane ha attuato, nel corso degli anni, una serie di accorgimenti per non incidere negativamente sull'eco-sistema. Nelle attività di movimentazione vengono impiegati muletti elettrici che abbinano consumi ridotti ad un basso impatto legato alle emissioni. Le batterie al litio presenti in molti carrelli utilizzati nelle attività garantiscono maggiore produttività ed efficienza oltre a risparmio energetico e ridotte emissioni.

La Giovane ha implementato una serie di azioni ulteriori a favore della sostenibilità, di seguito le principali:

- riduzione scarti e riciclo materiali;
- partnership per recupero e ricondizionamento bancali di legno;
- riparazione scaffalature danneggiate con metodo certificato Dekra, con una riduzione del 70% delle emissioni CO2;
- riduzione di utilizzo di carta nell'organizzazione;
- implementazione dell'utilizzo di energie rinnovabili presso la propria sede;
- auto aziendali in car-sharing a disposizione dei soci per recarsi sul posto di lavoro;
- realizzazione di strutture a basso impatto mantenitivo.

La Cooperativa ha inoltre avviato un Progetto a favore della bio-diversità in collaborazione con Oasi dei Ghirardi e WWF Parma. Nella rotatoria in prossimità della sede, da alcuni anni in gestione manutentiva, è stato realizzato un giardino con piante aromatiche e posizionato un Bee-Hotel realizzato con bancali di legno di scarto dall'attività. Questo progetto vuole favorire aree di approvvigionamento e nidificazione per insetti impollinatori che negli ultimi tempi soffrono di notevoli minacce. Vuole essere un primo passo di un percorso che **La Giovane** intende portare avanti anche in altre aree verdi di propria pertinenza.

IMPATTO AMBIENTALE

L'impatto delle attività della Cooperativa sugli aspetti ambientali riguarda principalmente tre ambiti: produzione dei rifiuti generati dall'attività logistica - consumi energetici principalmente energia elettrica e gas - consumi di carburanti per i mezzi aziendali.

Di seguito un riepilogo dei principali indicatori alcuni dei quali risultano in diminuzione nel confronto tra gli anni di riferimento. I valori in aumento sono dovuti ad incrementi che le attività hanno subito nel corso dell'anno.

Tutto quanto sopra evidenziato si andrà a meglio rendicontare ed approfondire con il Bilancio ESG che **La Giovane** andrà a pubblicare sulla base degli indicatori relativi all'anno 2025.

DESCRIZIONE	2022	2023
CER RIFIUTI PRODOTTI avviati al recupero - ton		
CARTA E CARTONE 200101	904	780
IMBALLAGGI IN PLASTICA 150102	109	79
LEGNO 150103	79	54
CARBURANTI - litri		
BENZINA	5.180	3.980
DIESEL	50.389	54.861
GPL	5.105	3.614
METANO	2.509	3.946
ENERGIA ELETTRICA - kwh		
	1.338.588	1.454.231
GAS NATURALE - smc		
	23.008	28.019



RENDICONTAZIONE *SOCIALE*

Il cuore del Bilancio Sociale è rappresentato dalla rendicontazione delle performance annuali (affiancata dalle serie storiche) secondo i criteri orientativi indicati dalla modellistica della R.S.I. **La Giovane** ha adottato i criteri dettati dal GBS (Italia). Di seguito le elaborazioni contabili del Conto Economico, formazione del Valore Aggiunto ed il suo Riparto.

IL CONTO ECONOMICO

Dei risultati dell'esercizio 2022, si osserva: a) un aumento della produzione del 24%; b) un aumento dei costi di circa il 18%; c) un risultato di esercizio in positivo.

DESCRIZIONE	2022	2023
Valore della produzione settore tessile	19.819	22.296
Valore della produzione settore agroalimentare	16	
Valore della produzione settore industriale	13.426	12.140
Valore della produzione settore vetro	8.980	8.842
Valore della produzione settore logistica - trasporti	205	150
Valore della produzione settore e-commerce	2.696	1.788
Valore della produzione settore farmaceutico		503
Valore della produzione altri settori	1.368	1.357
Altri ricavi	791	12.829
Valore della produzione totale	47.301	58.549
Costi della produzione	- 45.955	- 54.452
Proventi ed oneri finanziari	- 842	- 1.453
Imposte	- 336	- 2.939
RISULTATO D'ESERCIZIO	84	689

IL VALORE AGGIUNTO

La determinazione e la distribuzione del valore aggiunto sono sviluppate in base ai **"Principi di redazione del bilancio sociale"**, elaborato dal Gruppo Bilancio Sociale (GBS). Pertanto, il valore aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

1. il prospetto di determinazione del V.A. individua la capacità dell'impresa di generare nuova ricchezza netta;
2. il prospetto di riparto del V.A. determina le modalità attraverso le quali la ricchezza prodotta viene distribuita agli Stakeholders.

FORMAZIONE E COMPOSIZIONE

DESCRIZIONE	2022	2023
A - VALORE DELLA PRODUZIONE		
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni - rettifiche di ricavo	46.401	45.720
2. Variaz. delle rimanenze di prod. In corso di lavor., semilav e finiti	109	120
3. Variazione dei lavori in corso su ordinazione		
4. Altri ricavi e proventi	791	1.880
RICAVI DELLA PRODUZIONE TIPICA	47.301	47.720
5. Ricavi per produzioni atipiche		10.949
B - COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE		
6. Costi e consumi di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-1.497	-1.119
7. Costi per servizi	-12.720	-13.636
8. Costi per godimento beni di terzi	-4.426	-5.352
9. Accantonamento per rischi		-2.014
10. Altri accantonamenti		-4.724
11. Oneri diversi di gestione	-863	-1.594
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	27.795	30.230
C - COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI		
12. +/- Saldo gestione accessoria		
13. +/- Saldo componenti straordinari		10.949
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	27.795	30.230
- Ammortamenti nella gestione per gruppi omogenei di beni		
- Immobilizzazioni immateriali	-1.150	-804
- Immobilizzazioni materiali	-15.116	-15.509
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	11.529*	13.917

*valore corretto per errore di trascrizione nell'edizione precedente

RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

La tabella seguente illustra la sua distribuzione (calcolata in deduzione dal V.A. netto):

DESCRIZIONE	2022	2023
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE		
Personale dipendente		
a) remunerazioni dirette	17.585	18.958
b) remunerazioni indirette	7.107	7.868
B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMM.		
Imposte dirette		
Imposte indirette	336	2.939
Sovvenzioni c/esercizio		
C) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO		
Oneri capitali a breve e lungo termine	842	1.453
Remunerazione del prestito ai soci		
Svalutazioni partecipazioni		
D) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO		
Dividendi (utili distribuiti)		
- aumento gratuito di azioni		
- dividendi		
- emissione gratuita di azioni		
E) REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA		
+/- Variazioni riserve	32	87
Ammortamenti		
F) LIBERALITÀ ESTERNE		
Liberalità esterne	20	74







LA RELAZIONE *SOCIALE*

I principali interlocutori de **La Giovane** operano all'interno (Soci e Dipendenti) ed all'esterno (Clienti e Fornitori) della Cooperativa. Altri rapporti rilevanti sono quelli con la Comunità locale, le Istituzioni, gli Enti, le associazioni, il contesto territoriale di riferimento. Tutti questi soggetti, con diverse modalità, detengono una forma di interesse rispetto alle attività dell'impresa e per questo vengono denominati "Stakeholders" (portatori di interesse).

I PORTATORI DI INTERESSE INTERNI

IL CAPITALE UMANO

Le Risorse Umane rappresentano il fattore di successo per **La Giovane** in quanto portatrici di competenze, conoscenze e abilità su cui si fonda il vantaggio competitivo della Cooperativa.

La Giovane ha saputo distinguersi per la valorizzazione delle peculiarità del suo personale, anche in un momento storico in cui gli addetti alle Coepe-

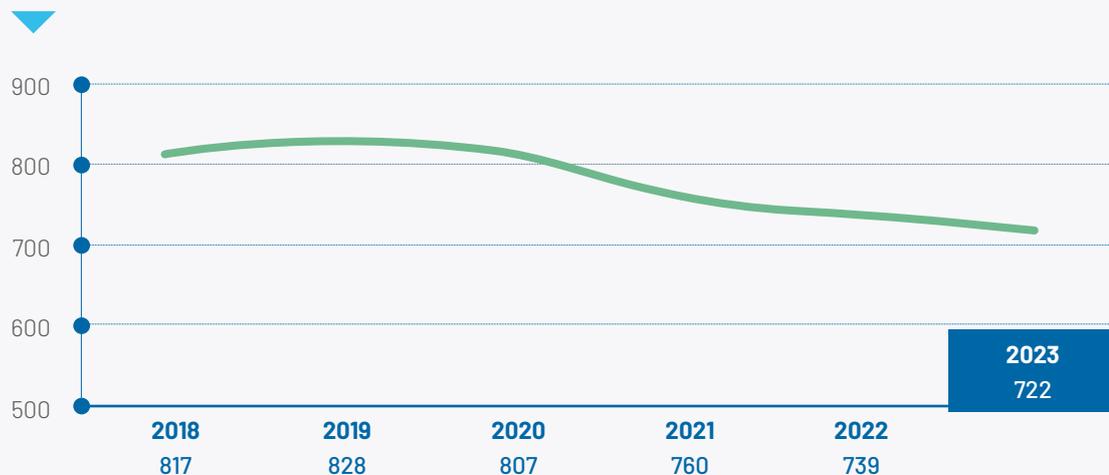
native di facchinaggio venivano considerati forza lavoro, indistinta e valutata principalmente in termini quantitativi. Pertanto la definizione di Capitale Umano, per l'importanza che l'individuo ha all'interno della Cooperativa, si affianca alla dicitura Capitale Sociale (risorse finanziarie). Questa promozione del Capitale Umano ha consentito alla Cooperativa di emergere in credibilità nei rapporti con i Clienti, consolidando le collaborazioni storiche e favorendo la fidelizzazione di collaborazioni nuove.

A ciò si aggiunga che la Cooperativa, nel corso degli anni, ha dedicato grande attenzione al processo di selezione e formazione della Dirigenza che, in gran parte, è stata scelta, negli anni, direttamente tra la base sociale.

L'ORGANICO

Nel quinquennio 2019 - 2023, la Cooperativa ha vissuto momenti diversi ma con una sostanziale tenuta dei livelli occupazionali (*)

La valorizzazione delle risorse umane comporta da parte delle stesse una maggiore partecipazione, coinvolgimento ed identificazione con la propria Cooperativa.

L'ORGANICO (*)


(*) L'indagine non comprende il personale fornito da agenzie di lavoro interinale.

LE CATEGORIE DI LAVORO

La distribuzione delle categorie di lavoro esprime in modo molto evidente la natura cooperativa de **La Giovane**: prevalente il numero degli "operai" sulle altre componenti dell'organico.

ORGANICO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigenti	1	1	1	1	1	1	1
Quadro	3	3	3	3	3	3	3
Impiegati	23	23	21	21	21	16	15
Operai	711	790	803	782	735	719	703
TOTALE	738	817	828	807	760	739	722

TIPOLOGIA	2022				2023			
	dirigenti	quadri	impiegati	operai	dirigenti	quadri	impiegati	operai
Uomini	1	3	3	377	1	3	2	365
Donne	0	0	13	342	0	0	13	338
Totale	1	3	16	719	1	3	15	703
TOTALE GENERALE	739				722			

LE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Dal punto di vista contrattuale, il ricorso al contratto a tempo determinato trova applicazione solo in situazioni eccezionali e rappresenta tendenzialmente la porta d'accesso alla permanenza in Cooperativa.

TIPI DI CONTRATTO	2022	2023
Tempo indeterminato	736	718
Apprendistato	0	0
Determinato	3	4
Collaborazioni	0	0
TOTALE	739	722

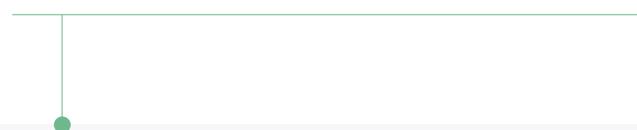
Nella tabella seguente, viene illustrata la dinamica delle assunzioni aziendali.

ANALISI ASSUNZIONI

M	2019	2020	2021	2022	2023	Permanenti % 2019	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022	Permanenti % 2023
Assunti soci	54	4	30	45	31					
di cui ancora in forza	49	4	28	41	31	91%	100%	93%	91%	100%
F	2019	2020	2021	2022	2023	Permanenti % 2019	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022	Permanenti % 2023
Assunti socie	46	6	24	58	30					
di cui ancora in forza	42	6	23	56	30	91%	100%	96%	97%	100%

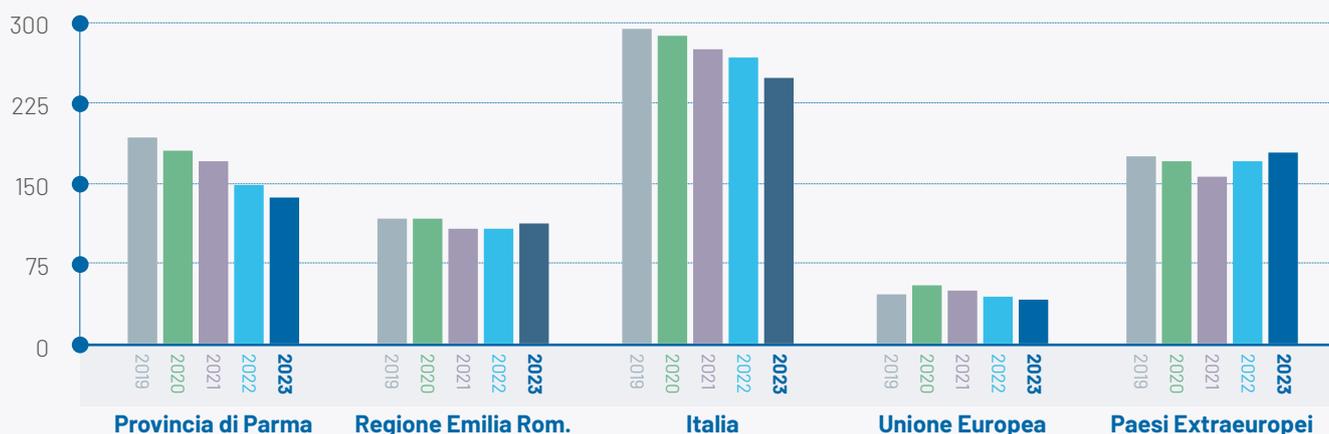
LA PROVENIENZA GEOGRAFICA: UNA BASE SOCIALE DIVERSIFICATA E MULTIETNICA

La provenienza geografica del personale manifesta due aspetti significativi: da un lato, lo stretto legame con il territorio emiliano, parmense in particolare, in cui la Cooperativa è nata, è cresciuta e tuttora opera; dall'altro lato, lo sviluppo di un processo di internazionalizzazione particolarmente marcato, con una quota di personale proveniente da Paesi Esteri, in particolare Extraeuropei. (*)



PROVENIENZA GEOGRAFICA	2019	2020	2021	2022	2023
Provincia Parma	192	180	170	148	137
Regione Emilia Rom.	118	117	108	108	114
Italia	293	286	275	266	248
Unione Europea	49	54	50	46	44
Paesi Extraeuropei	176	170	157	171	179
TOTALE	828	807	760	739	722

(*) I dati sulla provenienza geografica sono stati ricavati considerando il luogo di nascita del personale



DINAMICA DI GENERE: UNA BASE SOCIALE MISTA

L'organico della Cooperativa oggi è caratterizzato da una base sociale con un'equa distribuzione tra i generi. Alle origini, la tipologia del lavoro giustificava una netta predominanza di personale maschile ma con l'evoluzione delle modalità e l'introduzione di sistemi di movimentazione innovativi, la componente femminile è cresciuta fino ad ar-

rivare, nel 2023, a rappresentare circa il 49% del totale del personale.

Una componente di tal genere costituisce il risultato di una valorizzazione del personale femminile e delle pari opportunità nel lavoro, nel rispetto delle caratteristiche dei sessi.

Le differenti componenti risultano così ripartite:

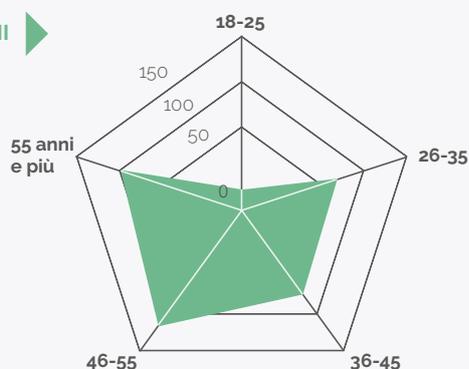


LE FASCE DI ETÀ

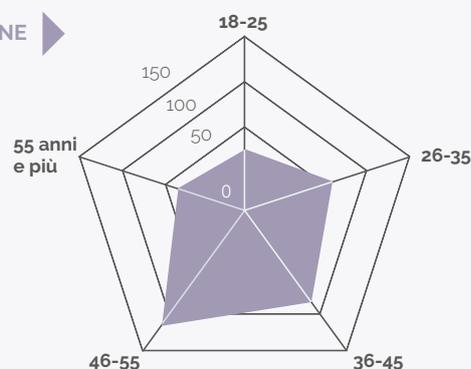
Il personale impiegato appartiene prevalentemente a fasce di età dai 36 ai 55 anni.

La stabilità dei rapporti di lavoro ed il senso di appartenenza alla Cooperativa sono attestati dai dati relativi all'anzianità aziendale.

MASCHI



FEMMINE



ANZIANITÀ ANAGRAFICA

2023

	M	F	Totale
18-25	18	30	48
26-35	62	72	134
36-45	70	87	157
46-55	119	120	239
55 anni e più	102	42	144
TOTALE	371	351	722

CATEGORIE DI LAVORO

2023

ANNI	da 0 a 4	da 5 a 10	da 11 a 20	oltre 20	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	1
Quadri	0	0	1	2	3
Impiegati	4	2	5	4	15
Operai soci/dipendenti	244	221	142	96	703
TOTALE	248	223	148	103	722

LE POLITICHE DI FORMAZIONE

La Formazione dei lavoratori è considerata da **La Giovane** uno strumento di qualificazione strettamente connesso alla valorizzazione del Capitale Umano.

Nel corso del 2023 si sono svolte attività formative che hanno riguardato Soci e Dipendenti sulle tematiche di sicurezza, secondo le prescrizioni del D.Lgs 81/08 e s.m.i., senza escludere dalla programmazione materie per lo sviluppo o rafforzamento di altre competenze individuali, sia per il personale impiegatizio, sia per gli operai.

Si sono realizzate più di 3.000 ore di formazione obbligatoria per un totale di n. 481 persone formate (compreso parte del personale in somministrazione). Dall'analisi del dato infortunistico e dalle risultanze dei sopralluoghi presso i cantieri è emerso che gli interventi formativi in materia di sicurezza hanno contribuito ad accrescere la consapevolezza sui rischi delle lavorazioni ed al miglioramento dei comportamenti degli operatori.

LE POLITICHE DI SICUREZZA

La Giovane ha adottato un Sistema di gestione della salute e sicurezza che integra obiettivi e politiche nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro, con l'obiettivo di ridurre i rischi e conseguentemente i costi derivanti da infortuni.

Tra le politiche di sicurezza, poste in essere, da evidenziare la scelta di collocare, all'interno delle sedi di Parma e Gainago, n. 4 defibrillatori, con l'obiettivo prioritario di garantire la salvaguardia delle persone.

La Giovane ritiene, inoltre, che la formazione periodica e costante rappresenti un fattore fondamentale di consapevolezza per la prevenzione degli infortuni, assieme ad un'attenta analisi dei livelli di rischiosità, a strumenti di lavoro e D.P.I. adeguati ed a Manuali/Istruzioni certi e comprensibili da tutti.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione svolge analisi tecniche e statistiche sulle tipologie di infortunio accadute e sulla loro frequenza, per disporre di dati adeguati a migliorare costantemente i livelli di sicurezza, obiettivo primario a cui si dedica, nel Sistema Qualità, la redazione di "Dossier" annuale. Le buone prassi adottate hanno consentito di conseguire risultati dal punto di vista prevenzionistico. Le cause analizzate mostrano come nel 2023 il maggior picco di inabilità temporanee riguardi incidenti alla guida (in itinere), sollevamenti/spostamenti, schiacciamenti. I punti critici della parte del corpo interessata riguardano gli arti impegnati direttamente nelle attività lavorative (mano e spalla).

Di seguito il raffronto del quadriennio 2020-2023 dal punto di vista dei costi sostenuti per la gestione della sicurezza:

VOCI DI COSTO	2020	2021	2022	2023
Vestiario	73.599	100.731	74.000	98.482
Consulenze	141.577	121.845	189.462	583.008
Medico del lavoro	42.699	55.696	52.000	55.870
Formazione	26.076	38.490	37.500	59.277
Visite Specialistiche	6.118	5.991	5.165	3.306



LA BASE SOCIALE

La Cooperativa, nel rispetto delle previsioni dello statuto e dei principi mutualistici, colloca il lavoro dei Soci al centro delle politiche aziendali. Per questo motivo i Soci stessi costituiscono il principale elemento di ricchezza dell'impresa Cooperativa.

I Soci lavoratori costituiscono circa il 90% delle risorse umane impiegate. Anche per la Base Sociale, l'andamento della dinamica di genere rispetta quanto già sopra esposto per il "Capitale Umano".

SOCI PER GENERE	2020	2021	2022	2023
Uomini	430	400	366	341
Donne	352	335	304	309
TOTALE	782	735	670	650

** dal dato è stato escluso il personale inquadrato come Personale addetto uffici amministrativi.*

IL CAPITALE SOCIALE

Per la natura dell'assetto societario cooperativo, soprattutto nelle cooperative di lavoro, la formazione di questa voce dello Stato Patrimoniale è particolarmente graduale e la dimensione è modesta.

CATEGORIA (€ X 1.000)	2020	2021	2022	2023
Capitale sottoscritto dai soci ordinari	4.517	5.049	5.030	4.712
Capitale versato dai soci ordinari	3.164	3.889	3.665	3.344

LE POLITICHE DI MUTUALITÀ INTERNA

Il perseguimento della "funzione sociale" e dello "scopo mutualistico" sono realizzati tramite una serie di iniziative, tra cui anche la disponibilità di una Flotta Auto, con l'intento di agevolare gli spostamenti dei soci, dalla Sede della Cooperativa al luogo di lavoro. I contratti di noleggio a lungo termine e la dotazione di alcuni mezzi in proprietà, hanno consentito di razionalizzare l'utilizzo dei veicoli e dei relativi costi, eliminando al contempo, in alcune circostanze, l'esigenza di fare ricorso ai mezzi privati.

La flotta complessiva, nel 2023, risultava composta da:

- 4 auto per la dirigenza aziendale
- 12 auto per il trasporto di persone
- 7 pulmini per il trasporto di persone
- 10 furgoni per il trasporto merci



LA VOCE DELLA BASE SOCIALE

L'ultima parte del capitolo riservato ai Portatori di interessi interni è dedicato al *Dialogo sociale*. Vengono effettuate **interviste** sia a Soci che ricoprono il ruolo di Responsabili di Cantiere, chiedendo

loro di raccontare la loro esperienza in Cooperativa, sia a singoli soci, su specifici temi, mediante la tecnica del 'Focus Group'.

INTERVISTE



EDUARD CIORNII

Posizione organizzativa:

Responsabile c/o Magazzino Smeg
GUASTALLA (RE)

Anzianità aziendale:

11 anni

La mia esperienza lavorativa è iniziata con **La Giovane** nel 2012 per il tramite di una agenzia di lavoro. L'anno successivo sono entrato a far parte della cooperativa come socio. Ero giovane, alla mia prima esperienza di lavoro ed avevo tanta voglia di lavorare e crescere. Sul cantiere ho iniziato come operaio generico per poi svolgere altri tipi di mansioni, ottenendo, a mio parere, buoni risultati. Passati alcuni anni in cui ho acquisito esperienza, sono stato nominato Responsabile del magazzino. È stato ed è ancora un percorso importante sia per me sia per i ragazzi del cantiere. La mia priorità è stata da sempre quella di creare un gruppo di lavoro "sano", una famiglia, capace di affrontare le problematiche quotidiane. Penso che il vero spirito di una Cooperativa sia questo: lavorare in un cantiere organizzato, riuscire a collaborare ed aiutarci per arrivare a buoni risultati insieme. Tutti abbiamo lo scopo di crescere e migliorare.

Al mio fianco ci sono operatori che hanno grandi capacità e valore perché non lavorano solamente con le "braccia" ma anche con la "testa". Sanno programmare e anticipare il lavoro, ad esempio, nel carico di un camion, visivamente, sanno già a metà carico quanti pezzi possono starci e come combinarli al meglio per ottimizzare il viaggio.

Senza di loro il lavoro sarebbe molto rallentato o addirittura bloccato. Stimolo sempre tutti gli operatori che lavorano nel mio gruppo ad arrivare ad acquisire queste abilità e dimostrare di essere indispensabili.

Nel gruppo di lavoro, il mio obiettivo principale è stato quello di instaurare un rapporto duraturo sia con i ragazzi sia con il cliente, basato su correttezza, trasparenza e fiducia. Fino a questo momento sono soddisfatto dell'ambiente che si è creato: ricco di stimoli positivi e pronto a sopportare sacrifici nei momenti duri.

Considero che il Bilancio Sociale sia uno strumento fondamentale per comunicare la correttezza dell'approccio lavorativo per tutti i potenziali interessati all'attività della Cooperativa. È molto importante porsi in modo responsabile e attento nei confronti dei soci e dei clienti.

In futuro sono convinto che la Giovane si farà conoscere in tutti i settori e la sua affidabilità crescerà di anno in anno sempre di più.

Dall'inizio della mia esperienza, **La Giovane** ha sempre mantenuto serietà, impegno ed affidabilità. Per questi aspetti non ci sono stati cambiamenti dal momento in cui sono entrato e questo per me è positivo. È anche innegabile che a livello

di fatturato e numeri ci siano stati notevoli sviluppi. Ho notato che negli ultimi anni, rispetto al passato, vengono organizzati un numero maggiore di corsi per lo sviluppo di abilità personali.

La Giovane mi ha fatto crescere sia dal punto di vi-

sta professionale, sia dal punto di vista personale. Il messaggio che voglio trasmettere alle nuove generazioni è che spirito di collaborazione e obiettivi ambiziosi non devono mai mancare. Con tanto impegno e costanza, i risultati si ottengono.

FOCUS GROUP

Lo svolgimento delle singole interviste del Focus Group è avvenuto in una forma svincolata da condizionamenti gerarchico-funzionali. Si sono privilegiati dei temi ritenuti maggiormente significativi, ormai consolidati.

Dal Report risalta l'importanza del valore della cooperazione ed il forte legame agli obiettivi.

In questa edizione hanno accettato di far parte del Focus Group i seguenti Soci:

A. CARMELA NASTI

Addetta magazzino abbigliamento

Diffusione Tessile 2 | Anzianità aziendale: **18 mesi**

B. ZINAIDA DODON

Referente magazzino confezionamento

Gainago | Anzianità aziendale: **14 anni**

C. ADRIANO SCAGLIONI

Addetto magazzino spedizioni – carico/scarico

Magazzino Coccinelle | Anzianità aziendale: **14 anni**



C



A



B

REPORTING SUL FOCUS GROUP

1. COOPERARE SIGNIFICA SOLO LAVORARE?

NASTI: “Pur essendo giovane ho sperimentato il lavoro in imprese non cooperative. È diverso lavorare in cooperativa perché ti senti maggiormente motivato. Lavorare in una cooperativa significa creare un gruppo, una specie di famiglia in cui ci si sostiene a vicenda nelle difficoltà e ci si aiuta a superarle. Ho avuto modo di lavorare in diversi cantieri e queste esperienze sono state positive perché mi hanno consentito una crescita personale”.

DODON: “Sono entrata a **La Giovane**, dopo qualche anno dal mio ingresso in Italia. Non ho avuto precedenti esperienze di lavoro in una cooperativa e non posso fare confronti. Ho iniziato a lavorare nel cantiere di Bormioli Rocco Fidenza e con gli anni mi sono adattata al lavoro cercando di fare sempre del mio meglio e di avere buoni rapporti con tutti i colleghi”.

SCAGLIONI: “Ho avuto solo una precedente esperienza di lavoro di circa 21 anni in una azienda non cooperativa. Mi sono trovato a dover cercare un altro lavoro perché l'attività dell'azienda è stata cessata. Per me lavorare in una Cooperativa è come essere in una famiglia. Quando hai bisogno trovi dall'altra parte chi ti porge una mano”

2. BILANCIO SOCIALE: PERCHÉ / A COSA SERVE / È CONOSCIUTO?

NASTI: “Penso che sia realizzato per presentare la Cooperativa. Aiuta anche i clienti ad approfondire alcuni aspetti. A mio parere è conosciuto soprattutto per la parte finanziaria. Se le persone avessero opportunità di sfogliarlo maggiormente, potrebbe essere interessante anche per approfondire aspetti non finanziari. Collocare alcune copia cartacee del Bilancio Sociale nelle salette ristoro dei cantieri ne agevolerebbe la lettura. Conoscere quello che **La Giovane** fa per i temi di sostenibilità ci fa capire la differenza rispetto alle altre realtà”.

DODON: “Conosco il Bilancio economico-finanziario ma meno gli aspetti non economici. A Parma il nome de **La Giovane** è abbastanza conosciuto. È una cooperativa che ha una buona reputazione diffusa nella comunità. Il Bilancio Sociale con dati anche non economici è una occasione per approfondire la sua conoscenza sotto molti punti di vista”.

SCAGLIONI: “Penso che **La Giovane** pubblichi questo Bilancio per diffondere la conoscenza sull'attività della Cooperativa e dei vari cantieri durante l'anno. È utile sia per i clienti sia per i soci. Il documento non contiene solo il Bilancio dal punto di vista economico ma anche i progetti. Sarebbe bene invogliare tutti i soci a leggerlo maggiormente perché spesso le persone non sono informate e fondano i loro giudizi su una scarsa conoscenza”.

3. DIALOGO SOCIALE: COS'È? UTILE, DISCREZIONALE O NECESSARIO?

NASTI: “Sul cantiere siamo tanti operatori, divisi in reparti con diversi orari di pausa. Dialogare tutti insieme sarebbe molto difficile. Però all'interno del nostro gruppo riusciamo ad esporre le nostre opinioni. Se ci sono problemi, li esponiamo direttamente al Responsabile che è molto disponibile ad ascoltarci. Per questo motivo ci sentiamo liberi di esprimere le problematiche e quasi sempre riusciamo, attraverso il dialogo, ad appianare tutte le difficoltà”.

DODON: “Abbiamo possibilità ed occasioni di parlare tra di noi soprattutto prima e dopo le assemblee della cooperativa. Per il resto, durante la giornata, dialoghiamo ma principalmente sulle questioni operative”.

SCAGLIONI: “Durante le assemblee abbiamo la possibilità di scambiare tra di noi qualche opinione sull'andamento della Cooperativa. Quotidianamente, sul cantiere e durante l'orario di lavoro abbiamo poco tempo per praticare il dialogo tra noi soci”.

4. LEGAME AGLI OBIETTIVI D'IMPRESA

NASTI: “A seconda del reparto di lavoro, il Responsabile ci comunica gli obiettivi giornalieri o stagionali. Ultimamente, con il ricambio di personale e di gestione del cantiere, vedo molta partecipazione alla realizzazione degli obiettivi. Siamo tanti giovani e tutti molto volenterosi e coinvolti nel lavoro che facciamo. Tutti abbiamo gran voglia di esprimerci e di fare. In aggiunta, riceviamo anche molto sostegno anche da parte dei soci più anziani”.

DODON: “Gli obiettivi ci vengono comunicati dal Responsabile e dal supervisore. Il nostro obiettivo settimanale è una media di lavoro. Quando ci



sono comunicati gli obiettivi vedo che siamo tutti impegnati a realizzarli. Ogni lunedì facciamo una riunione per valutare l'andamento della settimana e per risolvere eventuali problemi”.

SCAGLIONI: “Negli anni di lavoro in Cooperativa, ho potuto appurare una buona partecipazione ed impegno alla realizzazione degli obiettivi del cantiere; questo è fondamentale per una buona riuscita. Personalmente, oltre che tramite la Responsabile, trovo elencati tutti i miei compiti giornalieri al pc al momento di arrivo degli ordini da evadere”.

5. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

NASTI: “Mi piacerebbe che **La Giovane** continuasse a crescere e che venissero inseriti corsi di formazione per migliorare varie competenze (ad esempio corsi di informatica per specializzarci maggiormente): le persone più sono formate meglio è. Tutte le competenze che acquisiamo si rivelano importanti per il nostro lavoro. Per quanto mi riguarda sono veramente soddisfatta di lavorare in un ambiente come questo”.

DODON: “Non ho particolari proposte da fare. Spero che l'attività della cooperativa possa continuare così come oggi. Sarebbe molto importante inserire nuovo personale, soprattutto di giovane età che abbia voglia di lavorare e di mettersi in gioco. Vedo nei colleghi più giovani tanta volontà e impegno. Per il resto potrebbe essere interessante inserire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori”.

SCAGLIONI: “Dal mio ingresso in cooperativa, **La Giovane** nel complesso si è evoluta. Sul cantiere in cui lavoro ad oggi non ho notato grandi cambiamenti dal punto di vista del personale e dell'organizzazione del lavoro. Per il futuro prevedo uno slancio notevole verso l'automazione: l'evoluzione tecnologica ormai ce lo impone e se vogliamo rimanere al passo con i tempi dobbiamo adattarci. Mi piacerebbe che venissero stipulate più convenzioni per usufruire di sconti, anche di autoveicoli oltre che corsi di lingua straniera per migliorare la conoscenza”.

GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

I CLIENTI

Per una Cooperativa come **La Giovane** è fondamentale il rapporto con i Clienti, parti attive e non semplici acquirenti di un servizio.

Motivata dall'obiettivo di instaurare rapporti duraturi, basati su trasparenza e fiducia, **La Giovane** ha da sempre operato per proporsi come partner commerciale. Dall'analisi dei dati è evidente il radicamento territoriale con una clientela nell'ambi-

to di Parma-Reggio Emilia e relative province. L'attenzione rivolta al Cliente si traduce in una indagine annuale della sua soddisfazione (*Customer satisfaction*) affiancata dagli approfondimenti necessari a seguito delle valutazioni espresse.

Vengono di seguito riportati i Quesiti annualmente sottoposti ai Clienti:

ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE: "Quanto siete soddisfatti per"

1. Flessibilità e disponibilità dei nostri soci a cambiamenti di orario e modalità di lavoro
2. Aderenza del profilo da Voi richiesto a quello da noi fornito
3. Facilità di comunicazione con gli addetti alla distribuzione del personale
4. Il turnover del nostro personale
5. Atteggiamento propositivo dei nostri responsabili in merito a nuove soluzioni operative e azioni di miglioramento

I NOSTRI SOCI: "Quanto siete soddisfatti per"

6. Competenza e professionalità dei nostri soci
7. Comportamento dei nostri soci sul posto di lavoro (serietà ed impegno nello svolgimento dei compiti)
8. Puntualità dei nostri soci sul posto di lavoro
9. Nel caso vengano utilizzati mezzi e attrezzature della Cooperativa, adeguatezza dei predetti mezzi e attrezzature utilizzate nell'esecuzione delle attività

LA NOSTRA AZIENDA: "Quanto siete soddisfatti per"

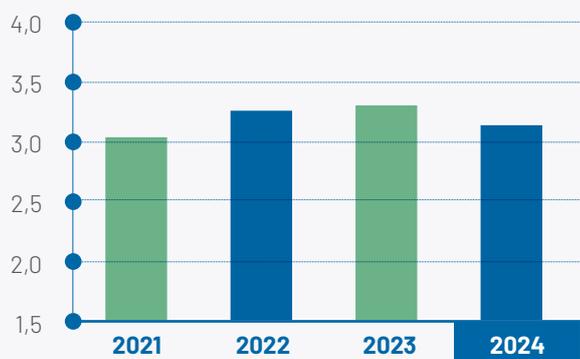
10. Adeguatezza e tempestività delle nostre risposte
11. Comunicazione con i nostri uffici (il personale con cui desidera parlare è facilmente rintracciabile?)
12. Capacità a rispondere efficacemente ai cambiamenti o imprevisti

Una delle caratteristiche oggetto di analisi riguarda la tipologia contrattuale, suddivisa in Appalto (per i quali il servizio viene interamente organizzato e gestito dalla Cooperativa) ed in Economia (la Cooperativa ricopre il ruolo di mero esecutore): il grafico seguente ne illustra le prestazioni del 2023 in riferimento ai punti del Questionario sopra riportato (*).



(*) il grafico rappresenta la valutazione espressa dai clienti interpellati e che hanno restituito il questionario di rilevazione "Client satisfaction" compilato. Le valutazioni pari a 3 equivalgono al giudizio "Soddisfatto". Punteggio massimo è 4, equivalente a "molto soddisfatto".

INDICE DI SODDISFAZIONE DEL CLIENTE



I Questionari pervenuti compilati corrispondono al 62% dei contattati ed al 54% del fatturato 2023, valore ritenuto soddisfacente per la significatività dell'indagine.

Dall'analisi condotta è emerso che il giudizio medio della clientela, in linea con le precedenti indagini, si attesta intorno al livello 3,25 pari al valore "Buono".

L'intero sistema di monitoraggio sulla soddisfazione dei Clienti costituisce parte integrante del Sistema Gestione Qualità.

I FORNITORI

I Fornitori costituiscono altro importante "portatore di interesse" oltre che partner fondamentale per il servizio e per la soddisfazione delle esigenze dei Committenti.

Nei loro confronti la Cooperativa sviluppa politiche di selezione e modalità di qualifica definite dal Sistema Qualità aziendale: la crescita della complessità di processi-informazioni da gestire ha comportato l'esigenza di monitorare e misurare ogni fase del ciclo di acquisto.

Le strategie di approvvigionamento diventano, pertanto, un elemento chiave di competitività e prevedono periodiche ricerche e valutazioni di diversi aspetti quali il rapporto fra prezzo, qualità e vicinanza territoriale.

Per le forniture di maggiore importanza strategica, la Cooperativa si avvale di rapporti consoli-

dati. Anche nel 2023, **La Giovane** ha riservato una significativa quota della propria catena di fornitura a soggetti locali, contribuendo ad apportare un contributo all'economia del territorio: il 46% degli approvvigionamenti complessivi è stato commissionato a fornitori della Provincia di Parma.

IL RIESAME DI QUALITÀ

In conformità alle Norme UNI EN ISO 9001 e 14001, **La Giovane**, annualmente, effettua il Riesame della Direzione per la qualità e l'ambiente. In tale sede, viene effettuata la verifica degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente, la definizione di quelli nuovi, l'individuazione di rischi e criticità e la programmazione per il miglioramento.

Il Riesame presenta una struttura standard, articolata come di seguito.

PROVENIENZA GEOGRAFICA	2019	2020	2021	2022	2023
Provincia di Parma	143	124	139	147	153
Emilia Romagna	92	86	88	77	74
Italia	122	117	112	119	109
Estero	5	4	3	4	0
TOTALE	362	331	342	347	336

TIPOLOGIA (NUMERO)	2019	2020	2021	2022	2023
Fornitori privati	348	319	324	327	319
Cooperative e consorzi	14	12	18	20	17
TOTALE	362	331	342	347	336

TIPOLOGIA (VALORE € X 1.000)	2019	2020	2021	2022	2023
Fornitori privati	11.709	12.869	9.732	10.244	10.510
Cooperative e consorzi	575	451	660	776	1.448
TOTALE	12.284	13.320	10.392	11.524	11.958

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ LOCALE

La Cooperativa ha da sempre coltivato, mantenendole e sviluppandole negli anni, una molteplicità di relazioni con la comunità locale.

Il valore riconosciuto all'attività sportiva come momento di aggregazione e formazione ha portato a sostenere, da diversi decenni, la realtà dell'Oltretorrente Baseball, associazione sportiva dilettantistica per la pratica del baseball e la crescita delle giovani leve. A questa sponsorizzazione se ne sono aggiunte altre, per piccole e grandi realtà sportive, tra cui il Parma Calcio.

Inoltre, **La Giovane** ha dimostrato attenzione ai bisogni del territorio, contribuendo negli anni al sostegno di Progetti di ricostruzione a seguito di calamità naturali e di trasporto a favore di persone fragili oltre che al sostegno di iniziative per il Centro Oncologico dell'Ospedale di Parma. Non sono mancati fondi a favore di eventi culturali quali la Stagione lirica del Teatro Regio, il programma musicale della Fondazione Toscanini e pubblicazioni legate alla promozione del patrimonio artistico del parmense.

PRIMA PARTE - Valutazione 2023

1. Riesame del verbale del Riesame Direzione anno precedente

2. Analisi del Contesto e delle Parti interessate

- 2.1 Riesame dei fattori del contesto
- 2.2 Riesame delle Parti interessate, dei bisogni e aspettative con individuazione di quelle rilevanti
- 2.3 Il Cambiamento nell'organizzazione

3. Valutazione generale andamento dell'organizzazione

- 3.1 Considerazioni generali sullo stato ed andamento del Sistema Gestione Qualità (SGQA)
- 3.2 Analisi andamento fatturato e commerciale 2023
- 3.3 Analisi raggiungimento obiettivi 2023
- 3.4 Monitoraggio Processi e Indicatori
- 3.5 Andamento NC-AC
- 3.6 Valutazione del rischio (9001)
- 3.7 Analisi della soddisfazione del Cliente
- 3.8 Analisi andamento Fornitori
- 3.9 Analisi Risorse Umane
- 3.10 Analisi andamento Formazione 2023
- 3.11 Analisi Audit interni 2023
- 3.12 Fattori che hanno influenzato il S.G.Q.A.
- 3.13 Analisi salute e sicurezza del personale
- 3.14 Definizione obiettivi di miglioramento

SECONDA PARTE - Programmazione 2023

4. Riesame della Politica Qualità Sicurezza Ambiente

5. Definizione del Piano di Miglioramento e degli obiettivi

6. Formazione e Addestramento 2024

7. Programmazione Audit interni 2024

8. Definizione data successiva riunione riesame





OBBIETTIVI *SOCIALI*

Rispetto agli impegni che si sono dichiarati nella precedente edizione del Bilancio Sociale, la Cooperativa conferma il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **implementazione dei sistemi di gestione** con il conseguimento della certificazione 14001 per il proprio sistema di gestione ambientale;
- mantenimento di un Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo il D.Lgs 231/01;
- **sostenibilità ambientale** con la programmazione dell'inserimento progressivo di auto elettriche nella flotta mezzi;

Inoltre, per il miglioramento continuo, la Cooperativa, agli intenti già propri e ne indica di nuovi quali:

- **implementare gli obiettivi di sostenibilità** (ambientale, sociale ed economica) arrivando a redigere il primo Bilancio ESG;
- **favorire** azioni positive di pari opportunità ed inclusione per i Soci e Dipendenti, salvaguardando la salute e sicurezza;
- **garantire** la continuità operativa, nelle situazioni emergenziali, implementando l'innovazione con la trasformazione digitale e la meccanizzazione.

CONCLUSIONE

Gli eventi mondiali degli ultimi anni hanno diffuso una crescente consapevolezza sulle improvvise trasformazioni del contesto e l'importanza della capacità di tutte le Organizzazioni a gestire situazioni spesso difficilmente prevedibili.

In aggiunta a questi avvenimenti, gli scenari normativi impongono alle aziende di strutturarsi e agire tenendo in considerazione gli obiettivi di sostenibilità comuni e di dichiarare queste iniziative in una specifica rendicontazione. Nessuna realtà aziendale deve ritenersi esclusa in quanto coinvolta, anche indirettamente, nella catena del valore, a monte e a valle.

La Giovane, varcata la soglia dei primi 50 anni di attività, si propone di interpretare questi obblighi e trasformarli in opportunità di consolidamento del proprio ruolo di partner dei clienti, per una costante e solida crescita e per rimanere un punto di riferimento per i soci.



LA GIOVANE

Via Dell'Artigianato, 2/A - Quartiere SPIP, Parma
Tel. 0521 211701 - Fax 0521 211753
info@lagiovane.it