



**LA GIOVANE**  
**BILANCIO SOCIALE**  
**2022** *edizione*  
*2023*



# INDICE

03

## PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

04

## INTRODUZIONE

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
- 09 Le nuove politiche adottate

12

## LA RENDICONTAZIONE SOCIALE

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

16

## LA RELAZIONE SOCIALE

- 16 I Portatori di interesse interni
- 16 Il Capitale umano
- 16 L'Organico
- 17 Le categorie di lavoro
- 18 Le tipologie di contratto
- 19 La provenienza geografica: una base sociale diversificata e multi-etnica
- 20 Dinamica di genere: una base sociale mista
- 21 Le fasce di età
- 22 Le politiche di formazione
- 22 Le politiche di sicurezza
- 23 La base sociale
- 23 Il Capitale sociale
- 23 Le politiche di mutualità interna
- 24 La voce della base sociale
- 24 Interviste
- 25 Focus Group
- 28 Gli Stakeholders esterni
- 28 I clienti
- 30 I fornitori
- 30 Il Riesame di Qualità
- 31 Rapporti con la Comunità locale

32

## OBBIETTIVI SOCIALI

- 32 Conclusione

# PRESENTAZIONE DEL ***PRESIDENTE***



*Gli auspici che il 2022 potesse essere un anno di ripresa, dopo un biennio di pandemia mondiale, si sono avverati nonostante il mondo sia di nuovo entrato in un pericoloso vortice di venti di guerra.*

*L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, gli incrementi dei costi energetici, la situazione di siccità e dei problemi ambientali legati ai cambiamenti climatici, non hanno frenato lo sviluppo del sistema industriale mondiale e soprattutto del nostro paese.*

*Di certo le politiche del governo Draghi hanno funzionato, contribuendo a rendere il nostro paese più competitivo ma soprattutto dando più credibilità ad un sistema Italia ormai al collasso sotto tutti i punti di vista.*

*In questo contesto, la nostra Cooperativa ha saputo rimanere al passo dei clienti, nonostante la gestione logistica sia drasticamente peggiorata in conseguenza della mutata mobilità delle merci negli interscambi mondiali.*

*Il 2022 ha visto, pertanto, un incremento del fatturato del 2,5%, ma con difficoltà aumentate rispetto al reperimento del personale. Questo è e sarà "il problema" del prossimo futuro sul quale ritengo che chi ci governa debba intervenire per invertire la tendenza e cambiare l'atteggiamento dei nostri giovani. Sono sempre più convinto che il modello Cooperativo, quello "vero", soprattutto in questi momenti, debba essere l'elemento trainante, grazie al quale le nuove generazioni possano essere spronate dai cosiddetti "vecchi", coloro che hanno ben saldi i principi fondanti del lavoro, per trasmettere i valori di attaccamento, collaborazione e dedizione necessari a sopperire le mancanze che questa situazione sta producendo da diversi anni.*

*E proprio perché sono consapevole e realista rispetto alle qualità dei nostri soci, non ho timori per il nostro prossimo futuro.*

*A tutto questo aggiungo che nel 2023 compiremo 50 anni. Sarà il momento per ribadire con determinazione i valori che la nostra Cooperativa ha espresso in mezzo secolo di vita e dai quali ripartire con rinvigorito spirito per traguardare le sfide sempre più difficili che ci attendono negli anni a venire.*

**Auguri a tutti noi e  
Forza La Giovane**

# INTRODUZIONE



PVS  
EUROPE





Il Bilancio Sociale è stato da noi considerato non solo uno strumento di riflessione e valutazione ma anche di comunicazione. Raccoglie numeri e relazioni, compresa la voce della base sociale. Tutti questi livelli di valutazione si incontrano nel testo restituendoci un'immagine di una Cooperativa che ha raggiunto 50 anni di storia. Questo traguardo costituisce la base della programmazione: un punto di arrivo e di partenza per gli anni a venire. Il percorso fatto fino ad oggi e gli eventi degli ultimi anni ci hanno reso tutti maggiormente consapevoli che quanto accade in un paese lontano può avere ripercussioni significative anche a casa nostra. Importante quindi interrogarsi su quanto è stato fatto nel passato per programmare il nostro futuro. Il sintetizzare in queste pagine tante informazioni relative alla identità de **La Giovane** diventa momento di condivisione e riflessione su obiettivi, rischi, successi e insuccessi di un interno anno. Ci auguriamo, pur nella complessità, di essere riusciti a rendere una rappresentazione fedele della nostra vita cooperativa a tutti i portatori di interesse.

*Il Redattore*



# PROFILO AZIENDALE

## L'IDENTITÀ

**La Giovane**, Società Cooperativa di lavoro, nata a Parma nel 1973 dalla unione di 23 soci, dalle origini ad oggi, è cresciuta in personale e professionalità. 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 outsourcing*.

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
- E-commerce

Le principali specializzazioni riguardano la

- logistica settore abbigliamento e accessori
- logistica settore e-commerce
- confezionamento ed etichettatura di prodotti in vetro

**LA GIOVANE**

ASSEMBLEA  
DEI SOCI

CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE  
RESPONSABILE  
COMMERCIALE  
**Ginetto Donati**

RESPONSABILE  
S.S.A. - R.S.P.P. - O.d.V.  
**Marco Formaggini**



**La Giovane** ha sempre operato nei confronti dei clienti, 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:

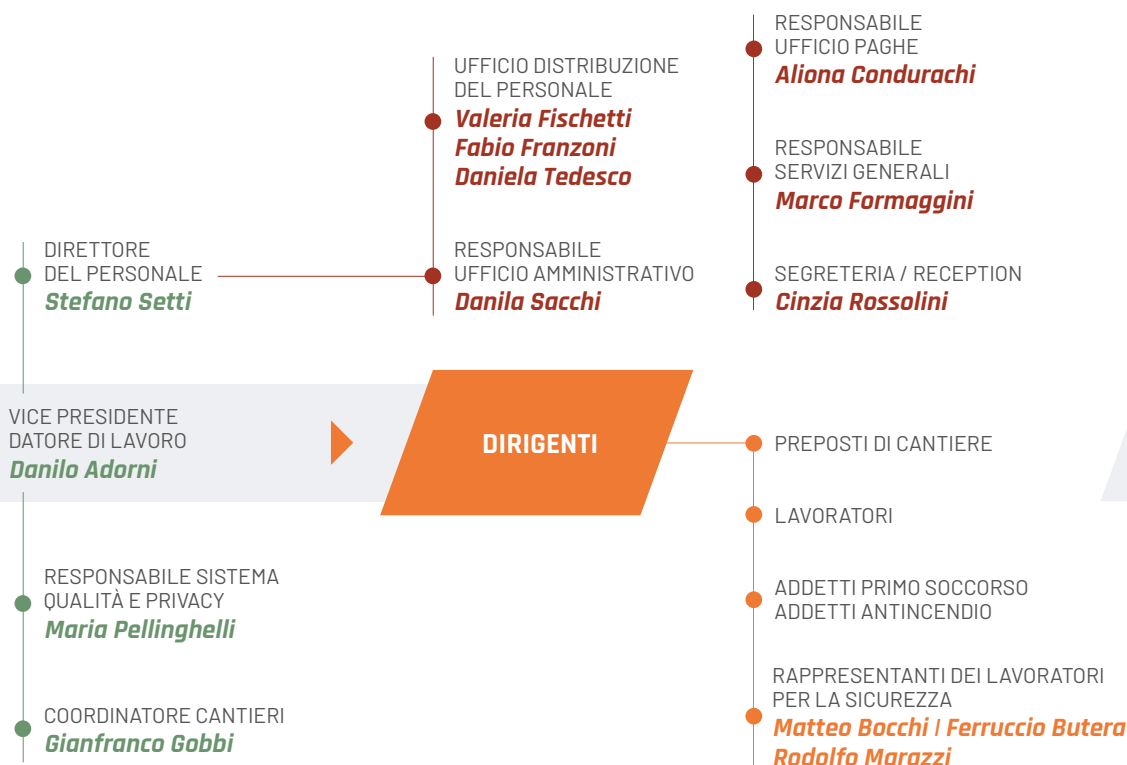
- svolgere attività di gestione logistica integrata, volta a creare sinergia operativa con i Clienti, offrendo servizi personalizzati ed innovativi, con elevati livelli di qualità;
- adottare modalità di lavoro in linea con la tutela dell'ambiente e della salute dei Lavoratori;
- valorizzare il capitale 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 cinque decenni di storia. L'Organigramma seguente evidenzia le caratteristiche di Organizzazione strutturata in cui si sviluppano le diverse specializzazioni.



## IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di *Governance*, 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 nel tempo sviluppando politiche di sicurezza e fissando standard qualitativi e di competitività con attenzione alla salvaguardia del fattore umano.

**La Giovane** ritiene fermamente che non si possa prescindere dalla relazione tra *Sicurezza nel lavoro* e *Qualità del lavoro*. Per questo affida 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 garantisce un "ambiente" di legalità, trasparenza, eticità e correttezza ed è finalizzato a prevenire la commissione di possibili reati da parte di soggetti dell'ente ed a tutelare l'ente stesso e tutti i portatori di interesse.

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

### LA DIREZIONE

- ▶ Presidente | Responsabile Commerciale  
**Ginetto Donati**
- ▶ Vice Presidente | Responsabile Gestione operativa  
**Danilo Adorni**
- ▶ Direttore del Personale  
**Stefano Setti**
- ▶ Servizi Generali  
**Marco Formaggini**
- ▶ Responsabile Ufficio amministrativo  
**Stefania Mariani**
- ▶ Responsabile Ufficio Paghe  
**Cinzia Zambelli**

### IL COLLEGIO SINDACALE

- ▶ Presidente  
**Villiam Bolognesi**
- ▶ Sindaci Effettivi  
**David John Ferrari**  
**Elisa Venturini**

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

## LE NUOVE 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, principalmente, secondo due distinti obiettivi:

- 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.

CONTROLLATE	Euro
PIAZZA S.R.L.	26.000,00
L.G. LOGISTICS	594.000,00
L.G. S.R.L.	10.000,00

COLLEGATE	Euro
LA C.A. SERVIZI	24.400,00
PVS	100.000,00

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
CELERE	75.000,00
CUT NORD SOC. COOP	896,29
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.

## 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 le fasi essenziali per la realizzazione delle attività della Cooperativa.

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 che concorrono alla qualità del servizio erogato.

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 e di soddisfazione di clienti e partner commerciali;
- valorizzare il personale con coinvolgimento, partecipazione e crescita;
- migliorare la reputazione di Cooperativa re-

sponsabile ed efficiente;

- garantire la piena attuazione del Codice Etico;
- mantenere alta l'attenzione agli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

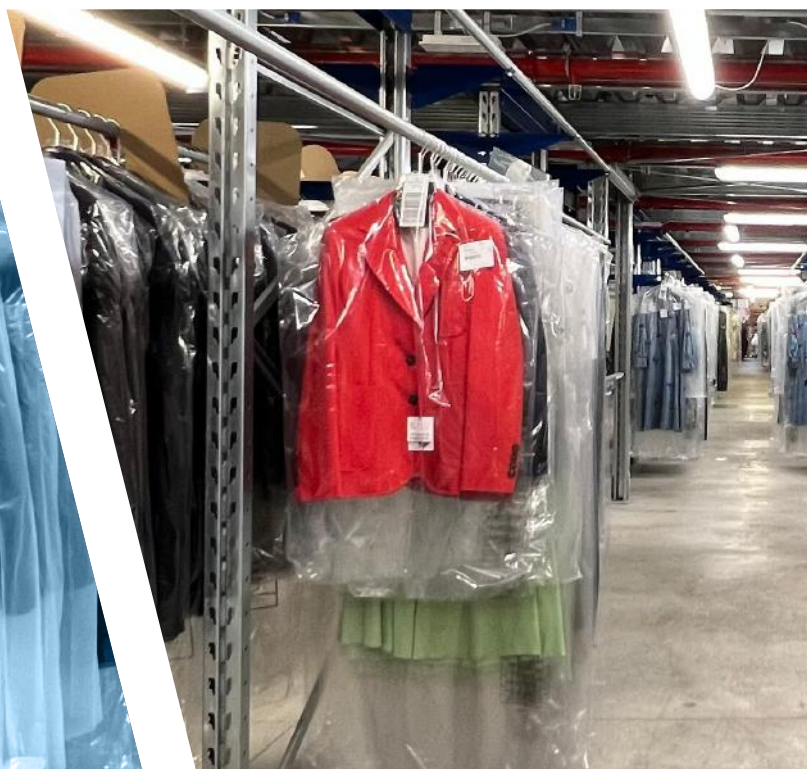
Nel corso del 2022 è stata effettuata l'ispezione per il rinnovo della certificazione da parte di Certiquality, a seguito della quale è emersa la conformità del Sistema Qualità aziendale. **La Giovane** opera costantemente con l'intento di coinvolgere i Responsabili di Cantiere nel miglioramento della gestione periferica del Sistema, 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, per trattamenti gratuiti per i lavoratori, eseguiti in orario di lavoro e finalizzati a migliorare il benessere fisico ed alla prevenzione di patologie del sistema osteoarticolare;
- la Polizza aziendale Infortuni e Malattia che prevede



un indennizzo nel caso di infortuni professionali 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.

## E) L'IMPEGNO PER LA **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**

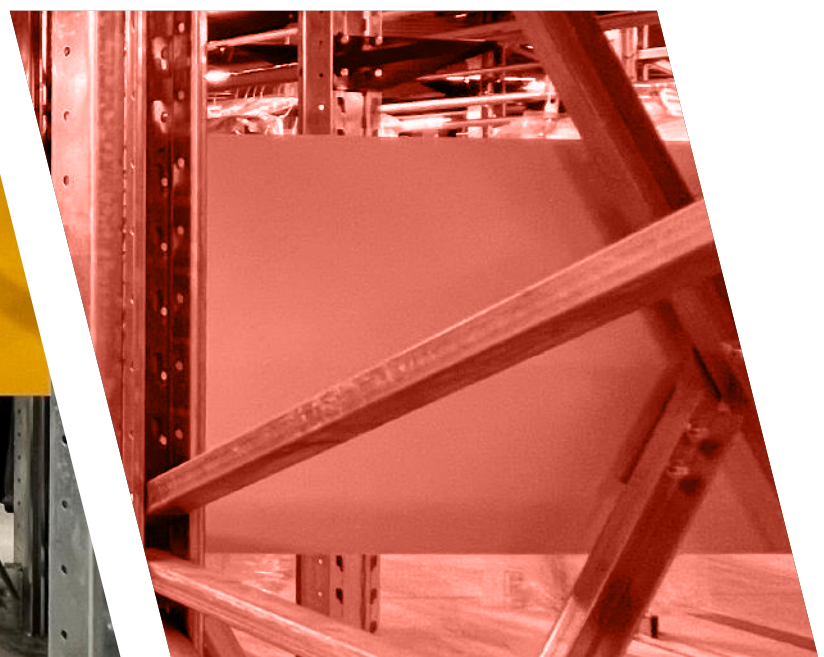
**La Giovane** ha attuato, nel corso degli anni, una serie di accorgimenti per non incidere negativamente sull'eco-sistema. Nelle attività di movimentazione vengono impiegati muletti elettrici che abbinano consumi ridotti ad un basso impatto legato alle emissioni. Si è progressivamente attuata la sostituzione con carrelli a batterie al litio che richiedono minore tempo di ricarica e maggiore durata.

**La Giovane** ha implementato una serie di azioni ulte-

riori 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 del fotovoltaico;
- 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 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.



# 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 2%; b) un aumento dei costi di circa il 2%; c) un risultato di esercizio in positivo.

DESCRIZIONE	2021	2022
Valore della produzione settore tessile	20.075	19.819
Valore della produzione settore agroalimentare	37	16
Valore della produzione settore industriale	12.258	13.426
Valore della produzione settore vetro	9.140	8.980
Valore della produzione settore logistica - trasporti	1.202	205
Valore della produzione settore e-commerce	1.412	2.696
Valore della produzione altri settori	1.242	1.368
Altri ricavi	964	791
<b>Valore della produzione totale</b>	<b>46.330</b>	<b>47.301</b>
<b>Costi della produzione</b>	<b>-45.144</b>	<b>-45.955</b>
Proventi ed oneri finanziari	-701	-842
Proventi ed oneri straordinari		
Imposte	-421	-336
Accantonamenti		
Svalutazioni partecipazioni		
<b>RISULTATO D'ESERCIZIO</b>	<b>64</b>	<b>84</b>

## 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	2021	2022
<b>A - VALORE DELLA PRODUZIONE</b>		
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni - rettifiche di ricavo	44.971	46.401
2. Variaz. delle rimanenze di prod. In corso di lavor., semilav e finiti	395	109
3. Variazione dei lavori in corso su ordinazione		
4. Altri ricavi e proventi	964	791
<b>RICAVI DELLA PRODUZIONE TIPICA</b>	<b>46.330</b>	<b>47.301</b>
5. Ricavi per produzioni atipiche		a
<b>B - COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE</b>		a
6. Costi e consumi di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-1.230	-1.497
7. Costi per servizi	-11.342	-12.720
8. Costi per godimento beni di terzi	-3.564	-4.426
9. Accantonamento per rischi	-67	
10. Altri accantonamenti		
11. Oneri diversi di gestione	-1.424	-863
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>28.703</b>	<b>27.795</b>
<b>C - COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>		
12. +/- Saldo gestione accessoria		
13. +/- Saldo componenti straordinari		
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>28.703</b>	<b>27.795</b>
- Ammortamenti nella gestione per gruppi omogenei di beni		
- Immobilizzazioni immateriali	-198	-500
- Immobilizzazioni materiali	-459	-930
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>28.046</b>	<b>26.365</b>

## RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

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

DESCRIZIONE	2021	2022
<b>A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>		
Personale dipendente		
a) remunerazioni dirette	26.595	24.692
b) remunerazioni indirette		5.070
<b>B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMM.</b>		
Imposte dirette		
Imposte indirette	421	336
Sovvenzioni c/esercizio		
<b>C) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO</b>		
Oneri capitali a breve e lungo termine	701	842
Remunerazione del prestito ai soci		
Svalutazioni partecipazioni		
<b>D) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO</b>		
Dividendi (utili distribuiti)		
- aumento gratuito di azioni		
- dividendi		
- emissione gratuita di azioni		
<b>E) REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA</b>		
+/- Variazioni riserve		31.780
Ammortamenti		
<b>F) LIBERALITÀ ESTERNE</b>		
Liberalità esterne	28	20









# 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 sono quelli con la Comunità locale, gli Enti, le Istituzioni, le associazioni, il contesto territoriale: queste relazioni sociali rivestono un'importanza primaria. 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

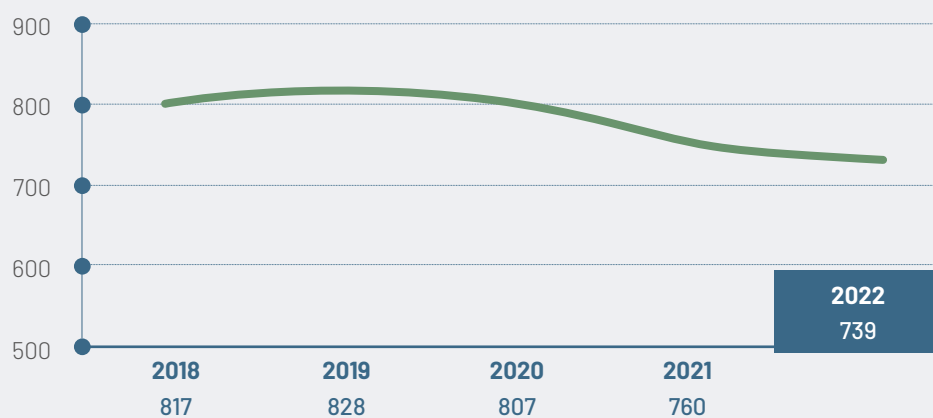
in un momento storico in cui gli addetti alle Cooperative di facchinaggio venivano considerati forza lavoro, indistinta e valutata in termini quantitativi. Pertanto la definizione di Capitale Umano, per l'importanza che l'individuo ha all'interno della Cooperativa, si affianca alla dicitura Capitale 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 direttamente dalla base sociale.

### L'ORGANICO

Nel quinquennio 2018 – 2022, la Cooperativa ha vissuto momenti variabili ma con una sostanziale tenuta dei livelli occupazionali (\*)

La valorizzazione delle risorse umane comporta 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 chiaramente la natura cooperativa de **La Giovane**: netta è la prevalenza degli "operai" sulle altre componenti dell'organico.

ORGANICO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dirigenti	1	1	1	1	1	1	1
Quadro	3	3	3	3	3	3	3
Impiegati	24	23	23	21	21	21	16
Operai	760	711	790	803	782	735	719
<b>TOTALE</b>	<b>788</b>	<b>738</b>	<b>817</b>	<b>828</b>	<b>807</b>	<b>760</b>	<b>739</b>

TIPOLOGIA	2021				2022			
	dirigenti	quadri	impiegati	operai	dirigenti	quadri	impiegati	operai
Uomini	1	3	5	401	1	3	3	377
Donne	0	0	16	334	0	0	13	342
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>735</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>719</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>760</b>				<b>739</b>			

## 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	2021	2022
Tempo indeterminato	755	736
Apprendistato	0	0
Determinato	5	3
Collaborazioni	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>760</b>	<b>739</b>

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

## ANALISI ASSUNZIONI

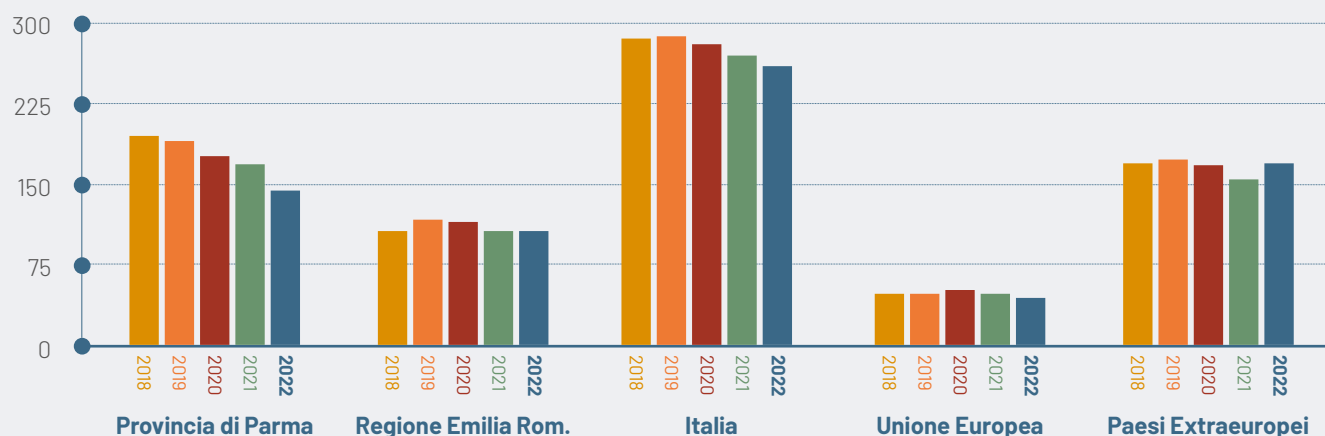
M	2018	2019	2020	2021	2022	Permanenti % 2018	Permanenti % 2019	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022
Assunti soci	99	54	4	30	45					
di cui ancora in forza	85	49	4	28	41	86%	91%	100%	93%	91%
F	2018	2019	2020	2021	2022	Permanenti % 2018	Permanenti % 2019	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022
Assunti socie	71	46	6	24	58					
di cui ancora in forza	67	42	6	23	56	94%	91%	100%	96%	93%

## 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 ed è cresciuta nel settore di attività; dall'altro lato, lo sviluppo di un processo di internazionalizzazione particolarmente evidente, con una quota di personale proveniente da Paesi Esteri, in particolare Extraeuropei. (\*)

PROVENIENZA GEOGRAFICA	2018	2019	2020	2021	2022
Provincia Parma	198	192	180	170	148
Regione Emilia Rom.	108	118	117	108	108
Italia	290	293	286	275	266
Unione Europea	51	49	54	50	46
Paesi Extraeuropei	170	176	170	157	171
<b>TOTALE</b>	<b>817</b>	<b>828</b>	<b>807</b>	<b>760</b>	<b>739</b>

(\*) 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 2022, a rappresentare il 48% 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:

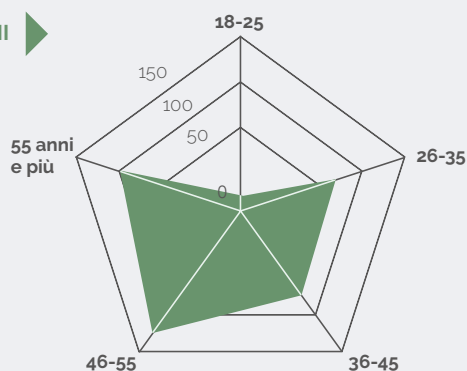


## LE FASCE DI ETÀ

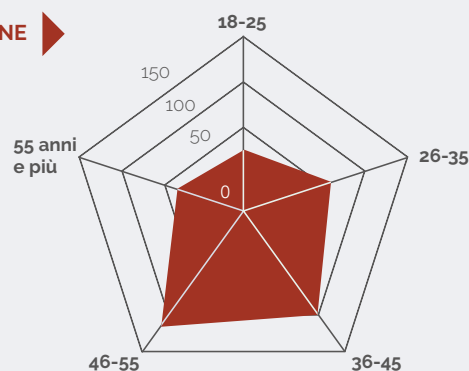
Il personale impiegato appartiene prevalentemente a fasce di età dai 36 ai 55 anni.

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	2022		
	M	F	Totale
18-25	13	34	47
26-35	67	65	132
36-45	78	98	176
46-55	127	119	246
55 anni e più	99	39	138
<b>TOTALE</b>	<b>384</b>	<b>355</b>	<b>739</b>

CATEGORIE DI LAVORO	2022				
	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	3	3	5	5	16
Operai soci/dipendenti	287	191	144	97	719
<b>TOTALE</b>	<b>290</b>	<b>194</b>	<b>150</b>	<b>105</b>	<b>739</b>

## LE POLITICHE DI FORMAZIONE

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

Nel corso del 2022 si sono svolte attività formative che hanno riguardato Soci e Dipendenti prevalentemente, sulle tematiche dei corsi obbligatori di sicurezza, secondo le prescrizioni del D.Lgs 81/08 e s.m.i., senza escludere dalla programmazione materie per sviluppare o rafforzare altre competenze individuali dei lavoratori, sia per il personale impiegatizio, sia per gli operai.

Si sono realizzate circa 2.326 ore di formazione obbligatoria per un totale di n. 393 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, scelta dettata dall'obiettivo prioritario di garantire la salvaguardia delle persone.

**La Giovane** ritiene, inoltre, che la formazione pe-

riodica e costante rappresenti un fattore fondamentale per la prevenzione degli infortuni, assieme ad un'attenta analisi dei livelli di rischio, 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 2022 il maggior picco di inabilità temporanee riguardi incidenti alla guida (in itinere), piede in fallo e colpi. I punti critici della parte del corpo interessata riguardano gli arti impegnati direttamente nelle attività lavorative (mano, ginocchio, gamba e piede). Rispetto al 2021, si è avuto un aumento degli indici di incidenza e frequenza ed una diminuzione dell'indice di gravità.

Di seguito il raffronto del quadriennio 2019 -2022, dal punto di vista dei costi sostenuti per la gestione della sicurezza:

VOCI DI COSTO	2019	2020	2021	2022
Vestiario	137.115	73.599	100.731	74.000
Consulenze	141.962	141.577	121.845	189.462
Medico del lavoro	56.135	42.699	55.696	52.000
Formazione	60.231	26.076	38.490	37.500
Visite Specialistiche	9.041	6.118	5.991	5.165





## 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 91% 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	2019	2020	2021	2022
Uomini	435	430	400	366
Donne	368	352	335	304
<b>TOTALE</b>	<b>803</b>	<b>782</b>	<b>735</b>	<b>670</b>

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

## IL CAPITALE SOCIALE

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

CATEGORIA (€ X 1.000)	2019	2020	2021	2022
Capitale sottoscritto dai soci ordinari	4.737	4.517	5.049	5.030
Capitale versato dai soci ordinari	2.863	3.164	3.889	3.665

## LE POLITICHE DI MUTUALITÀ INTERNA

Il perseguimento della "funzione sociale" e dello "scopo mutualistico" sono realizzati tramite una serie di iniziative, tra cui la disponibilità di una Flotta Auto, con l'intento di agevolare gli spostamenti dalla Sede della Cooperativa al luogo di lavoro dei soci. 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 2022, 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 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 gruppi di soci, su specifici temi, mediante la tecnica del 'Focus Group'.

### INTERVISTE



## ALESSANDRO ZIZZO

Posizione organizzativa:

**Responsabile c/o Magazzino**  
DIFFUSIONE TESSILE 2  
CAVRIAGO (RE)

Anzianità aziendale:

**7 anni**

“Quando **La Giovane** è entrata a Diffusione Tessile nel 2016, io lavoravo già lì con la precedente Cooperativa. Ero Responsabile del Sorter. Nel passaggio di consegne, c'è stato un periodo di riorganizzazione interna e dopo avere acquisito ulteriore esperienza sono stato nominato Responsabile di magazzino. A parte un piccolo periodo di lavoro precedente, l'esperienza principale e più importante è stata proprio in Diffusione Tessile.

Inizialmente l'ambiente era un pò “chiuso”, con difficoltà a creare integrazione tra noi. Oggi, invece, si è creato un gruppo molto bello ed affiatato, soprattutto per quanto riguarda il personale maschile. Un gruppo “sano” porta una maggiore voglia di affrontare le incombenze quotidiane e di conseguenza a lavorare meglio. Per il personale femminile, invece, riscontro maggiori difficoltà a creare un grande gruppo perché ci sono più attriti e tendenze a creare piccoli gruppi.

Con il Cliente abbiamo instaurato un buon rapporto di collaborazione, i momenti di maggiore tensione, che si riscontrano durante i periodi di picco, sono sempre gestibili.

In generale, sono molto felice dell'ambiente che si è creato; il nostro intento è quello di mantenere un clima aziendale positivo ed aperto al dialogo

costruttivo, in cui ognuno possa esprimersi senza timori: ove possibile, cerchiamo di accogliere in modo propositivo le varie richieste.

Anche i rapporti con la Direzione e gli uffici centrali della Cooperativa sono positivi. Mi sento supportato, da tutti i settori, tra cui in particolare dal settore risorse umane. Tutti gli uffici comunque rispondono alle mie domande in modo che io possa essere preparato sulle materie che un Responsabile deve conoscere. Mi impongo di comunicare costantemente con i referenti affinché siano aggiornati sull'andamento del cantiere.

Dovendo interfacciarmi con tante persone, mi piacerebbe che la Cooperativa organizzasse corsi interni per acquisire maggiori competenze nella gestione del personale e dei conflitti e per incentivare la motivazione dei lavoratori.

Per **La Giovane** vedo progetti ambiziosi e volontà di consolidarsi sul mercato per acquisire nuove commesse. Stante la problematica di fondo relativa al reperimento di personale, una strategia che la Cooperativa può mettere in campo è accrescere le specializzazioni e rendersi maggiormente appetibile a risorse di qualità ed essere costantemente riconosciuta come leader nella logistica di magazzino”.

**FOCUS GROUP**

Lo svolgimento delle interviste del Focus Group è avvenuto in una forma svincolata da condizionamenti gerarchico-funzionali. Si sono privilegiati temi consolidati, ritenuti maggiormente significativi. 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. FRANCESCO ROMANAZZI** | Addetto Reparto Box  
c/o Marella | Anzianità aziendale: **20 anni**
- B. MARIA CALENDÀ** | Addetta Resi e Lettori  
c/o Magazzino Coccinelle | Anzianità aziendale: **25 anni**
- C. SIMONA FERRARI** | Addetta imballo e picking c/o  
Magazzino PVS | Anzianità aziendale: **6 anni**



## REPORTING SUL FOCUS GROUP

### 1. COOPERARE SIGNIFICA SOLO LAVORARE?

**ROMANAZZI:** “Significa aiutarsi nel lavorare insieme. Questo valore aggiunto è insito nella Cooperativa. Per la mia esperienza, tra i reparti ci diamo una mano reciprocamente: se manca una persona o c'è incremento di lavoro, interveniamo a supporto degli altri. Grazie alla Cooperativa sono cresciuto, sia come persona, sia dal punto di vista professionale”.

**CALENDA:** “Vuol dire collaborare tutti insieme ed aiutarsi l'uno con l'altro, senza invidie reciproche. Per me significa anche insegnare ai nuovi soci il lavoro da fare e così trasmettere alle nuove generazioni quanto abbiamo appreso negli anni, compreso lo spirito di collaborazione. Il lavoro nella cooperativa mi piace molto perché sono portata a fare le cose insieme agli altri”.

**FERRARI:** “Cooperare per quanto mi riguarda significa raggiungere gli obiettivi con la collaborazione dei colleghi e così “portare a casa” i risultati. La cooperazione comporta il reciproco aiuto e la creazione di un gruppo di lavoro affiatato”.

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

**ROMANAZZI:** “La pubblicazione, a mio parere, è poco conosciuta e letta tra i Soci. Per agevolarne la diffusione, potrebbe essere utile distribuire una copia cartacea nei locali della pausa pranzo/caffè. Il Bilancio viene redatto e distribuito per creare trasparenza, nei confronti dei soci e nei confronti dei clienti”.

**CALENDA:** “È importante che si rendiconti quanto accade nella nostra cooperativa. Serve a noi soci per migliorarci e renderci conto di quello che abbiamo fatto. Serve anche per tutti i soggetti esterni per farli avvicinare al nostro mondo e per mostrare quanto siamo solidi ed organizzati”.

**FERRARI:** “Ritengo che il Bilancio sociale sia predisposto anche per confrontare gli anni, per valutare i cambiamenti, sia in meglio, sia in peggio. Da questo confronto possiamo avere degli spunti per migliorarci. Con la partecipazione alle assemblee della cooperativa, noi soci possiamo conoscere meglio gli aspetti numerici dei risultati ottenuti e così agire di conseguenza”.

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

**ROMANAZZI:** “Tra soci, nel reparto e fra reparti, abbiamo sempre momenti di confronto e dialogo. Anche se non sono un Responsabile, vengo spesso interpellato per suggerimenti di miglioramento dell'organizzazione del lavoro. I soci “giovani” hanno un atteggiamento diverso rispetto ai soci “anziani” nell'approccio al lavoro, pur essendo volenterosi e propositivi: in passato si entrava per restare e creare un rapporto di lavoro duraturo, oggi invece, forse perché il mondo del lavoro è cambiato, c'è maggiore predisposizione alla rotazione”.

**CALENDA:** “Per la mia esperienza, il dialogo sociale è praticato e ci confrontiamo sull'andamento dell'attività. Nel nostro cantiere siamo molto collaborative e chiediamo aiuto per svolgere il lavoro nel modo migliore”.

**FERRARI:** “Tra di noi dialoghiamo e ci ascoltiamo, anche questo vuol dire aiutarsi. Quando arriva merce di nuovi clienti e la lavorazione inizialmente può essere più lenta per la necessaria organizzazione del lavoro, ci aiutiamo e chiediamo anche al nostro Responsabile i consigli per gestire al meglio la nuova attività”.

### 4. LEGAME AGLI OBIETTIVI D'IMPRESA

**ROMANAZZI:** “Gli obiettivi del cantiere ci vengono comunicati dal nostro Responsabile ad ogni stagione. Nel cantiere vedo un buon attaccamento alla realizzazione degli obiettivi e non potrebbe essere diversamente, considerato anche la qualità operativa del nostro cliente”.

**CALENDA:** “Ognuno di noi, al mattino, riceve la programmazione dalla Responsabile, a seconda del ruolo. Ci impegniamo nel completare i compiti assegnati con le tempistiche indicate. Siamo tutte molto coese nella realizzazione del nostro obiettivo quotidiano”.

**FERRARI:** “Per quanto posso vedere quotidianamente, tutti noi partecipiamo a realizzare gli obiettivi della cooperativa che ci vengono trasmessi dal nostro responsabile di magazzino in base agli ordini e-commerce ed alla merce in arrivo. Sulla base dei compiti e delle priorità asse-



gnate, procediamo a svolgere le attività mirando a rispettare le tempistiche richieste”.

## 5. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

**ROMANAZZI:** “Quando sono arrivato in Cooperativa, venti anni fa, eravamo circa 300 soci, oggi siamo più del doppio. In futuro, vedo **La Giovane** sempre più strutturata e presente in molti settori, anche nonostante la difficoltà a reperire il personale. Mi piacerebbe che venisse maggiormente implementato il welfare all’interno della cooperativa, per supportare le famiglie nelle spese”

**CALENDA:** “Mi piacerebbe che si stipulasse un’assicurazione sanitaria per rimborso spese mediche specialistiche, questo sarebbe un obiettivo importante per il futuro. Tante persone hanno necessità di usufruire di questo tipo di prestazioni. Nel corso degli anni abbiamo superato crisi importanti e mi auguro che **La Giovane** vada sempre meglio. Spero che per le future generazioni ci sia la forza e capacità di una dirigenza con lo stesso amore per la cooperativa”.

**FERRARI:** “Al momento non mi vengono in mente delle proposte ma mi piacerebbe, nei limiti delle possibilità della cooperativa, che venissero distribuiti ai soci dei buoni spesa. Dal mio ingresso a **La Giovane** ho assistito a molte trasformazioni e ripensando al passato mi sono accorta di essere cresciuta insieme alla cooperativa. Mi auguro che **La Giovane** possa crescere ancora tanto negli anni a venire”.

## GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

### I CLIENTI

Per una Cooperativa di servizi è fondamentale il rapporto con i Clienti che hanno il ruolo di parti attive e non di semplici acquirenti di beni.

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

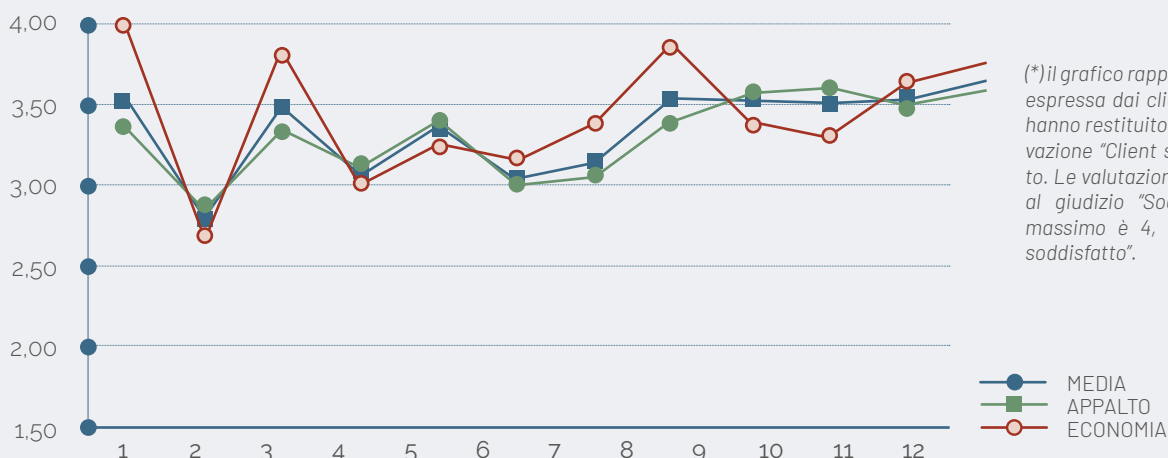
### I NOSTRI SOCI: "Quanto siete soddisfatti per"

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"

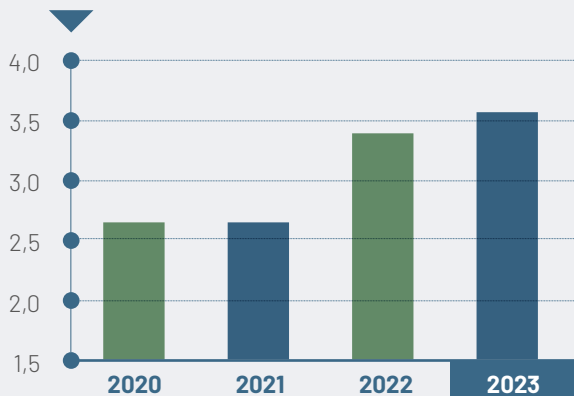
10. Adeguatezza e tempestività delle nostre risposte
11. Comunicazione con i nostri uffici (il personale con cui desidera parlare è facilmente rintracciabile?)
12. Capacità a rispondere efficacemente ai cambiamenti o imprevisti

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 2022 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 47% dei contattati ed al 56% del fatturato 2022, 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 3,34% 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 di-

versi aspetti quali il rapporto fra prezzo, qualità e vicinanza territoriale.

Per le forniture di maggiore importanza strategica, la Cooperativa si avvale di rapporti consolidati. Anche nel 2022, **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 42% degli approvvigionamenti complessivi è stato commissionato a fornitori della Provincia di Parma.

## IL RIESAME DI QUALITÀ

In conformità alla Norma UNI EN ISO 9001, **La Giovane**, annualmente effettua il Riesame della Dire-

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

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

TIPOLOGIA (VALORE € X 1.000)	2019	2020	2021	2022
Fornitori privati	11.709	12.869	9.732	10.244
Cooperative e consorzi	575	451	660	776
TOTALE	12.284	13.320	13.392	11.524



zione per la qualità. 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:

## RAPPORTI CON LA COMUNITÀ LOCALE

La Cooperativa ha coltivato, mantenendole e sviluppandole nel tempo, una molteplicità di relazioni con la comunità locale.

La valorizzazione dell'attività sportiva ha portato a sostenere, da diversi decenni, la realtà dell'Oltre-

torrente Baseball, gruppo sportivo per la diffusione del baseball e la crescita delle giovani leve. A questa sponsorizzazione, nel corso degli anni, se ne sono aggiunte altre, per piccole e grandi realtà sportive, tra cui il Parma Calcio.

Inoltre, **La Giovane** ha dimostrato attenzione alle necessità 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 e pubblicazioni legate alla promozione del patrimonio artistico del parmense.

## PRIMA PARTE - Valutazione 2022

### 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 (SGQ)
- 3.2 Analisi andamento fatturato e commerciale 2022
- 3.3 Analisi raggiungimento obiettivi 2022
- 3.4 Monitoraggio Processi e Indicatori
- 3.5 Andamento NC, AC
- 3.6 Analisi della soddisfazione del Cliente
- 3.7 Analisi andamento Fornitori
- 3.8 Analisi Risorse Umane
- 3.9 Analisi andamento Formazione 2022
- 3.10 Analisi Audit interni 2022
- 3.11 Fattori che hanno influenzato il Sistema Gestione Qualità
- 3.12 Analisi salute e sicurezza del personale
- 3.13 Definizione obiettivi di miglioramento

## SECONDA PARTE - Programmazione 2023

### 4. Riesame della Politica Qualità

### 5. Definizione del Piano di Miglioramento e degli obiettivi

### 6. Formazione e Addestramento 2023

### 7. Programmazione Audit interni 2023

### 8. Definizione data successiva riunione riesame



# OBBIETTIVI *SOCIALI*

Rispetto agli impegni dichiarati nella precedente edizione, la Cooperativa conferma il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- mantenimento di un Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo il D.lgs 231/01;
- la validità del Bilancio Sociale quale mezzo di diffusione di consapevolezza, a tutti i livelli.

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

- **implementare costantemente** l'organizzazione, anche grazie ai sistemi di gestione;
- **operare** per la realizzazione di obiettivi di sostenibilità (ambientale, sociale ed economica) con cui si intende integrare il presente Bilancio;
- **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 trasformazione digitale ed innovazione.

## **CONCLUSIONE**

Gli ultimi anni ci hanno coinvolto in trasformazioni improvvise che hanno messo a dura prova la preparazione delle diverse organizzazioni a gestire situazioni difficilmente prevedibili.

Gli eventi mondiali (in particolare pandemia e guerra), hanno diffuso una maggiore consapevolezza circa la rapida mutevolezza del contesto e l'importanza della capacità di tutte le organizzazioni a fronteggiare le emergenze.

**La Giovane** si appresta a varcare la soglia dei 50 anni con lo spirito che ha sempre caratterizzato il proprio operato e con la voglia di proporsi costantemente come solido riferimento per tutte le generazioni dei soci.



Diciassettesima Edizione a cura:

**Redazione - Fotografie**  
Maria Pellinghelli

**Con la collaborazione**  
R.S.P.P.

Ufficio Amministrazione – Ufficio Paghe

**Finito di stampare nel mese di giugno 2023**  
dalla Tipografia Tipogrom – Parma



# LA GIOVANE

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