

# copma

S E R V I C E T E A M

## notizie

# 5

ANNO IV NUMERO 1 MARZO 1999

Notiziario della Copma scrl  
v.le Veneziani 32 Ferrara tel. 0532/970611  
stampato su carta ecologica  
dalla litografia Artèstampa Crevalcore (Bo)

### EDITORIALE

## Nel 1999 sono in scadenza contratti per circa un terzo del nostro fatturato

**S**appiamo bene che l'attività economica ed imprenditoriale di Copma si basa principalmente sulla gestione dei servizi di pulizia acquisiti sulla base di contratti d'appalto ed il mercato di riferimento è quasi esclusivamente pubblico. I grandi clienti pubblici di Copma sono le ASL, le Aziende ospedaliere, i Comuni, le Provincie e tutti gli Enti che necessitano di servizi di pulizie da effettuarsi presso gli stabili entro cui svolgono la loro attività. Nel corso del 1998 Copma ha sviluppato un fatturato per servizi di pulizie pari a L. 33.000.000 con un'occupazione che in termine di addetti è giunta ormai a n. 1.013. Le dimensioni della nostra cooperativa sono da



considerarsi di tutto rispetto, tenuto conto che ben poche aziende del settore operanti a livello nazionale, superano i 10 miliardi annui di fatturato.

La dimensione da noi raggiunta va mantenuta e sviluppata ulteriormente non solo per consolidare la nostra realtà imprenditoriale, ma per garantire un equilibrio economico che ci consenta di competere sul mercato di riferimento rappresentato dalle commesse di più elevata entità. Negli ultimi anni non abbiamo fatto grossi balzi in avanti ma pur crescendo abbiamo consolidato la nostra azienda in aree territoriali che vanno oltre l'ambito regionale.

La nostra politica non è mai stata orientata al mero incremento del fatturato, ma abbiamo cercato costantemente di accompagnare la crescita delle nostre attività con una sempre più qualificata capacità tecnico - organizzativa. Queste condizioni ci hanno consentito di

consolidare il rapporto con il mercato acquisito e di conseguenza la crescita registrata è sempre stata solida e costante. Le scadenze dei più importanti contratti non sono mai state traumatiche ed il loro rinnovo è sempre stato possibile, anche se con qualche sacrificio che ha rappresentato per noi un ulteriore momento di stimolo e di miglioramento tecnico.

Nei prossimi mesi dovremo affrontare alcune importanti scadenze come l'USL di Ferrara, l'ASL di Rovigo e la Società Aeroportuale di Verona. Si tratta di contratti in scadenza per un valore annuo complessivo di L.11.800.000.000 che rappresentano pur sempre un terzo del fatturato complessivo. Naturalmente il rischio di una gara d'appalto è sempre molto elevato ma sappiamo che potremmo mettere in campo capacità che sono migliorate costantemente negli anni. Queste capacità sono il frutto di un grande lavoro e di uno stimolo costante che siamo riusciti a trasferire a tutti i vari livelli di responsabilità. Affronteremo queste scadenze con molta serenità, sapendo che tutto ciò che ci è stato possibile fare lo abbiamo fatto con la speranza che il nostro impegno possa essere premiato così come in genere lo è stato per il passato.

Alberto Rodolfi

## FOCUS

Abbiamo chiesto ad alcune socie le loro impressioni sul rinnovo degli appalti, ecco le loro opinioni:

**Cesarina Cassani** (Argenta):

"Il problema principale che abbiamo di fronte è quello di vincere questa competizione, aggiudicandoci di nuovo l'appalto. Tuttavia dobbiamo convincerci che il futuro non sarà molto diverso dalla situazione che abbiamo vissuto in questi anni. Intendo dire che sarà necessario abituarci ad avere una maggiore disponibilità e flessibilità per poterci mantenere il nostro posto di lavoro. Mi permetto di ricordare inoltre a tutti i soci che, per quanto ci riserverà il futuro, dobbiamo augurarci innanzitutto di essere in Copma, poichè in altro caso non saprei fare previsioni".

**Katia Breveglieri** (Bondeno):

"Ci auguriamo che l'appalto relativo ai servizi di pulizia dell'Azienda USL di Ferrara, oltrechè alle problematiche di carattere economico e di servizio da erogare, tenga conto anche delle esigenze di noi lavoratori, che da anni siamo impegnati in questa attività. Va detto inoltre che questa scadenza è vissuta tra i lavoratori con forte tensione ed incertezza, che ci auguriamo quanto prima di superare".

**Monia Taribello** (Rovigo):

"Il rapporto di lavoro con Copma è iniziato sei anni fa. Il gruppo di soci di Rovigo proveniva da una realtà cooperativa con regole e statuti diversi, per meglio dire peggiorativi rispetto alla realtà di Copma. L'inizio è stato ampiamente positivo, anche se in questi anni sono sorte diverse problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro e di carattere contrattuale. La cosa rilevante è però che alcune problematiche sono state affrontate e risolte, altre invece, per vari motivi sono ancora sospese. E' importante precisare però che per ogni problema Copma si distingue da altre imprese perchè sa confrontarsi, sa dialogare, sa mantenere rapporti con i propri soci dipendenti. Se il rapporto di lavoro continuerà anche per il futuro, ci vedrà quindi protagonisti di vecchi e nuovi problemi, ma che a mio avviso, con il metodo sempre adottato in questa cooperativa, ci darà modo di fare la stessa strada".

**Luciana Licata** (Verona):

"A fronte della scadenza d'appalto relativa all'Aeroporto di Verona, ci troviamo di fronte ad una opportunità che consente a tutti i lavoratori di poter svolgere la propria attività nel cantiere di Montichiari. Il nostro impegno quindi deve essere, in questa circostanza, ancor più forte e visibile in quanto esso costituirà un elemento decisivo per rendere possibile e concreto il nostro lavoro a Verona. Copma fin qui ci ha offerto ogni opportunità di lavoro, garantendo la massima tutela per i soci e dipendenti. La mia speranza è che questa esperienza cooperativa si consolidi anche per il futuro in questa realtà".

### CONDIZIONI APPLICATE ALLA RACCOLTA DI RISPARMIO PRESSO I SOCI

In vigore dal 1° Marzo 1999

Ammontare massimo del deposito per Socio: **L. 101.669.567**

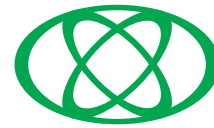
Interessi (Art.12 del Regolamento per il Prestito Sociale)

- Sui depositi liberi da L. 0 a L. 101.669.567 viene applicato l'interesse lordo del **3,00%** che, al netto delle ritenute vigenti, ammonta al **2,625%**
- Sui depositi vincolati da L. 10.000.000 a L. 20.000.000 viene applicato l'interesse lordo del **4,50%** che al netto delle ritenute vigenti ammonta al **3,937%**
- Sui depositi vincolati da L. 20.000.001 a L. 101.669.567 viene applicato l'interesse lordo del **5,50%** che, al netto delle ritenute vigenti, ammonta al **4,812%**

Per ogni ulteriore informazione, contattare l'Ufficio Amministrazione.

## Il nuovo marchio

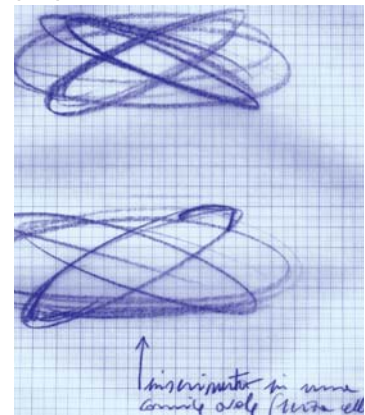
### Copma



Avrete notato che la nostra testata da

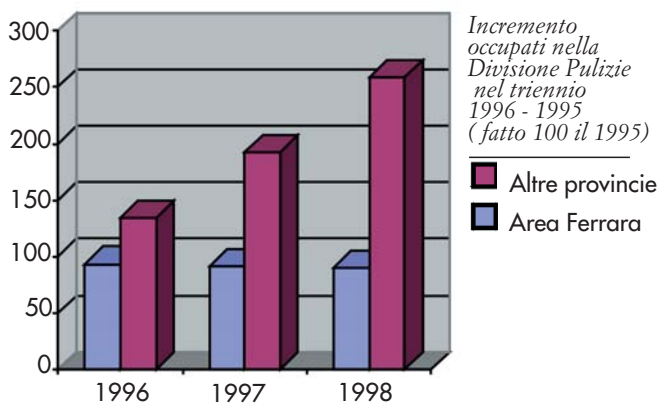
questo numero ha qualcosa di nuovo: si tratta del marchio che da oggi in poi contraddistingerà Copma.

E' un disegno di immediata e semplice lettura, nella sua geometrica (ma non elementare) costruzione. Due ellissi si intersecano e vengono racchiuse da una cornice ovale (anch'essa di forma ellittica), dando vita ad una figura che vuole rappresentare in modo sintetico la dinamicità che è propria della nostra

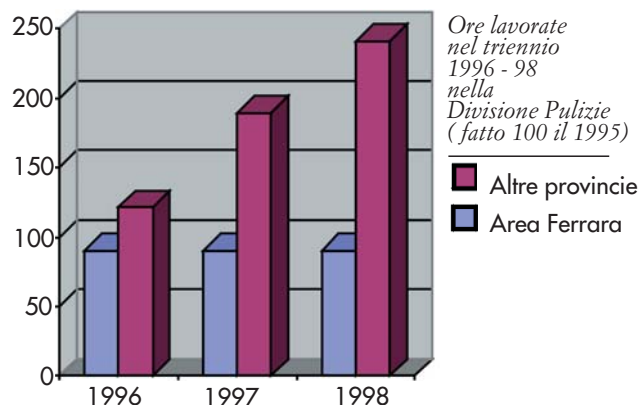


cooperativa. I segni geometrici si fondono tra loro in un tutto armonico ed equilibrato, espressione di solidità e vitalità. Oltre al rosso del nome (una costante nel nostro ultraventennale percorso) gli altri colori denotano l'attenzione che da sempre Copma ha dimostrato nei confronti dell'ambiente e della qualità della vita. Il nome viene completato dalla dicitura "Service Team" con l'intento di qualificare immediatamente l'offerta della Copma. Ci auguriamo che questo nostro marchio (progettato dall'Agenzia CS di Ferrara) possa diffondersi rapidamente ed essere un sicuro segno di riconoscimento di chi offre servizi della massima affidabilità.

## 2. Variazione numero dipendenti 1995



## 3. Variazione ore lavorate rispetto al 1995



# Rovigo: acquisito l'appalto di pulizie presso l'Amministrazione Comunale e Provinciale

**D** all'inizio dell'anno, le nostre attività si sono ampliate nella realtà provinciale di Rovigo a seguito dell'acquisizione dei servizi di pulizia presso i locali del Comune e di parte della Provincia. Gli Enti interessati hanno deciso infatti, alla fine del 1998, di rescindere il contratto in essere con l'impresa che gestiva tale servizio. **Per saperne di più, chiediamo alla sig.ra Maurizia Rizzo, della Fisascat - CISL di Rovigo: quali ragioni hanno indotto le OO.SS. ad intraprendere una forte iniziativa sindacale per tutelare i 31 lavoratori interessati?**

*"Dopo la decisione dell'Amministrazione Comunale e Provinciale di Rovigo di revocare il contratto d'appalto di pulizie con l'impresa precedente, sotto forzatura delle OO.SS. per inadempienza contrattuale, le stesse OO.SS. non potevano che pretendere tutte le garanzie previste dall'ultimo CCNL, rinnovato nell'ottobre 1997, che ha acquisito nuove regole di garanzia in materia di occupazione, in particolare per il cambio di gestione. Inoltre è fondamentale garantire, oltre alla tutela del posto di lavoro, anche la tutela della condizione del rapporto di lavoro, pertanto è stato da noi preteso garanzia sull'applicazione integrale del CCNL, con relativo mantenimento del monte-ore, delle professionalità e dell'organizzazione del lavoro consolidate dai lavoratori da anni. Per questa ragione, gli stessi lavoratori hanno preteso,*

*sulla base di esperienze passate, che fosse innanzitutto interpellata Copma per il subentro. Non per ultimo, è stato costruito un serio sistema di relazioni sindacali, tale da permettere esami congiunti sull'andamento del servizio, del mercato, delle prospettive, delle ristrutturazioni e della formazione e riqualificazione professionale. Se questi istituti e strumenti verranno rispettati, le garanzie saranno assicurate."*

**A suo modo di vedere, quali sono le barriere che possono impedire ulteriori casi di questo genere?**

*"Per quanto riguarda le barriere che possono impedire tutti i casi di inadempienza, non solo contributiva ma anche retributiva, nasce veramente, a mio avviso, una nuova consapevolezza. Anche se sono stati conseguiti risultati di rilievo quali il regolamento attuativo del Registro delle Imprese, la Circolare INPS per la lotta all'evasione contributiva, la Circolare del Ministero del Lavoro sulla piena applicazione della Legge 1369/60, il processo regolatore del settore non si è realizzato pienamente; è pertanto indispensabile attuare un Osservatorio Bilaterale composto dalle parti, in un tavolo pubblico, che acquisisca regole e controllo sul territorio per garantire l'efficacia generale dei contratti con l'applicazione di tutte le regole del rapporto, compreso quello del rispetto della dignità delle persone, che purtroppo, ancora oggi, fa registrare situazioni vergognose di lesione ai dirit-*

*ti civili ed umani delle lavoratrici.*

*Pertanto, uno strumento che deve vedere partecipe non solo le OO.SS., ma anche le Imprese nel loro preciso interesse che non può essere svolto solo con la normale cultura dell'appalto, ma con vera cultura d'impresa."*

**Quali iniziative dovrebbero intraprendere le OO.SS. e datoriali per far recedere gli Enti dall'esperire gare d'appalto al massimo ribasso?**

*"È un problema scottante, è intollerabile continuare con il sistema attuale sulle gare al massimo ribasso e/o comunque con criteri e parametri di massima qualità a minimo o medio prezzo. È evidente che lo scotto finale lo pagano solo i lavoratori. La mancata emanazione del Decreto sull'offerta economicamente più vantaggiosa, rappresenta la parte ancora incompiuta di quel processo di risanamento e di trasformazione del settore che le OO.SS. hanno messo al centro del problema. È necessario proseguire per questa strada, battersi affinché le regole giungano in porto; ma poiché viviamo in Italia, i tempi non saranno brevi, per cui bisogna costruire l'Osservatorio che accennavo prima. È anche opportuno investire la Direzione del Lavoro per la convalida delle regole principali da rispettare. Un altro passaggio è far conoscere a tutti gli Enti appaltanti quali sono le regole, le esigenze, quindi creare un serio equilibrio tra domanda e offerta, in connessione con i sistemi istituzionali."*

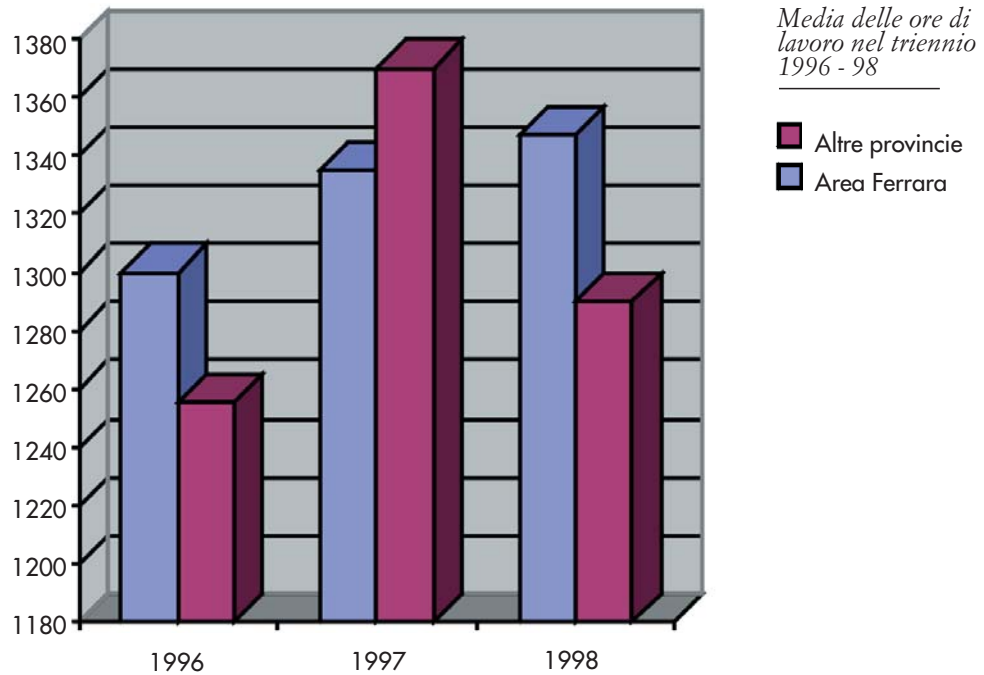
principale per riconoscere lo stato di salute della cooperativa. (tab. n. 4)  
Per quanto attiene alla differenza tra l'area ferrarese (1347) e quella delle restanti province (1290) va segnalato che tale scarto è riconducibile essenzialmente alla presenza di un numero rilevante, in quest'ultima realtà, di contratti part-time. Conseguentemente, il confronto non risulta del tutto corretto.

Tuttavia, tali dati, anche se non omogenei, confermano l'obiettivo principale della nostra cooperativa teso a favorire una occupazione stabile ed a privilegiare un modello organizzativo volto ad offrire ogni opportunità di lavoro ai propri soci e dipendenti. Ulteriore conferma di ciò viene anche dalla media delle ore giornaliere lavorate. (tab. n. 5)

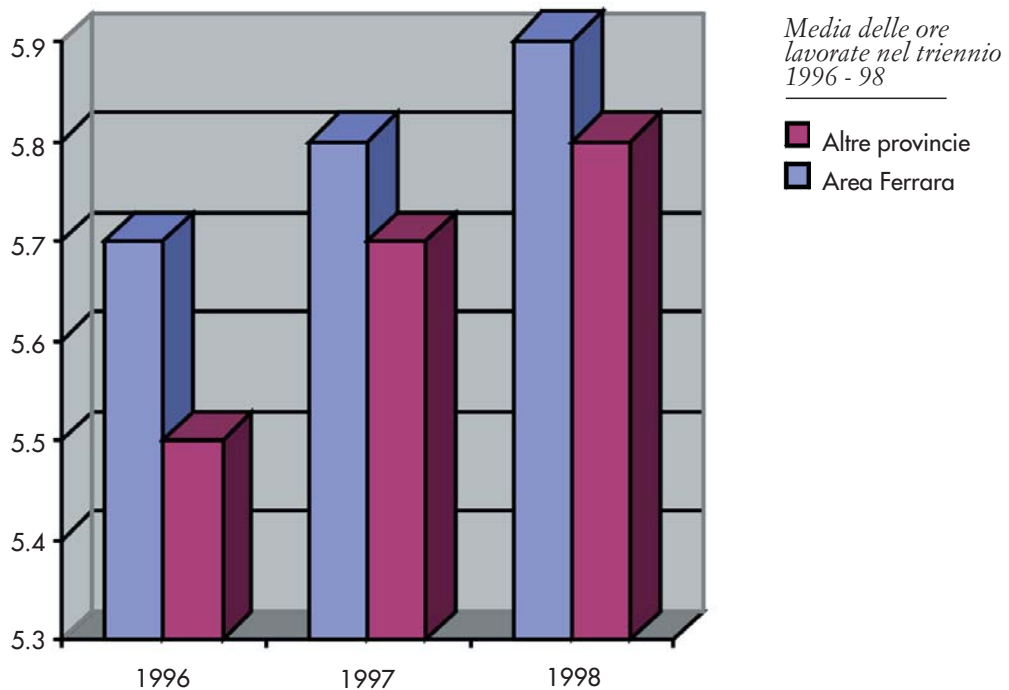
Anche in questo caso, soprattutto per l'area ferrarese è doveroso ricordare che tali dati confermano quanto è ormai consolidato da tempo e cioè che a fronte di riduzioni iniziali del monte ore procapite, nell'arco di un ciclo brevissimo si può non solo raggiungere, ma più frequentemente, superare la condizione considerata ottimale.

Milvia Migliari

#### 4. Media ore lavorate procapite



#### 5. Media ore giornaliere procapite



# Il Bilancio Sociale 1998

*Una verifica sul passato per pianificare meglio il futuro*

**L**o sguardo rivolto ai primi dati utilizzati per elaborare il Bilancio Sociale 1998 della Cooperativa ci consente di richiamare l'attenzione di tutti i soci e dipendenti su alcune novità e conferme che hanno caratterizzato il passato esercizio.

La lettura di alcuni dati, ed in particolare la osservazione della loro evoluzione nell'arco del triennio 96-98, infatti, permette a chiunque di percepire con sufficiente chiarezza sia gli elementi di continuità che i mutamenti di tipo sociale ed economico che attraversano il complesso sistema aziendale a cui apparteniamo.

Innanzitutto, è utile ricordare a tutti coloro che operano in questa cooperativa che dal gennaio di quest'anno abbiamo superato le 1.000 unità occupate.

Questo risultato, a nostro modo di vedere, non appartiene semplicemente al "mondo dei numeri", ma viceversa rappresenta un ulteriore stimolo per accrescere l'impegno della cooperativa, del suo gruppo dirigente, dei soci e dei dipendenti per unificare attraverso uno sforzo collettivo le diverse aspirazioni, culture, esperienze che sono approdate in Copma indirizzandole nella direzione di un rafforzamento dei legami di appartenenza oltrechè ad accrescere il livello di professionalità e di competitività della cooperativa. E' evidente però che tali obiettivi possono essere raggiunti solo se profondamente condivisi da tutti coloro che lavorano in questa azienda sia che operino in qualità di lavoratore associato che di dipendente.

In questo caso non esistono certamente diversità che possono condizionare o limitare l'impegno di ciascuno.

Anzi a questo proposito è opportuno

ricordare che la composizione delle unità operative che prestano la loro attività nella cooperativa si è in questi ultimi anni profondamente modificata sia nelle dimensioni quantitative che sotto il profilo della natura contrattuale (soci e dipendenti). (tab. n. 1)

Il 90% dei soci opera nelle realtà territoriali di Ferrara e Rovigo. Il risultato di questa evoluzione, verificatasi nel triennio 96-98, è strettamente connessa al consolidamento delle nostre attività nell'area ferrarese unitamente al consistente sviluppo registrato dalla cooperativa nelle aree esterne ed in particolare in quella veneta. (tab. n. 2)

Insieme all'incremento occupazionale, ovviamente è ulteriormente

accresciuto il numero delle ore lavorate nelle aree esterne all'area ferrarese.

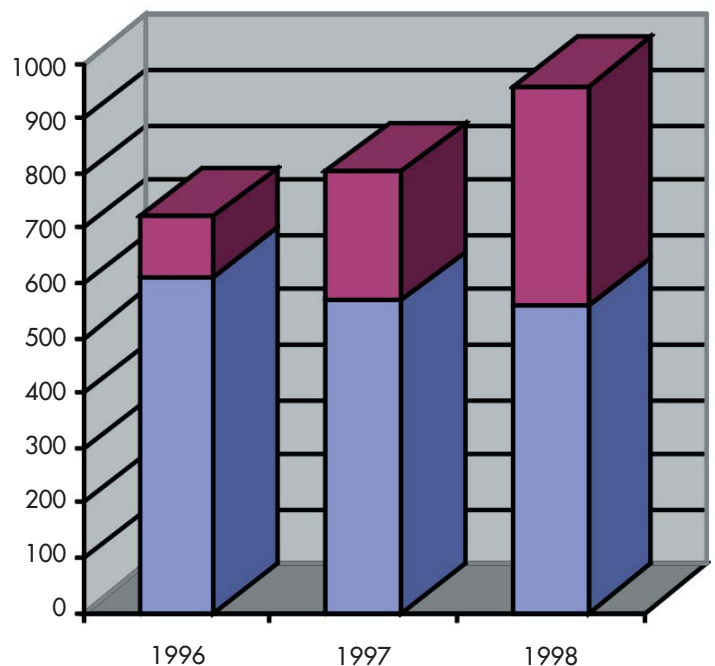
Nel triennio 96-98 infatti lo sviluppo dei due ambiti territoriali si è modificato in modo significativo. (tab. n. 3)

La "sprovvincializzazione" della Copma ha quindi fatto registrare nell'ultimo triennio una evoluzione che non lascia dubbi sulle tendenze in atto.

Accanto ai dati precedentemente riportati, tuttavia, coesistono fattori di notevole stabilità e di conferma della politica aziendale che, in particolare per i soci, rappresentano obiettivi e valori di primaria importanza.

Ci riferiamo, in particolare, alla media delle ore/anno lavorate ed alle ore medie giornaliere che, da sempre, rappresentano per i soci l'indicatore

**1. Numero soci e dipendenti**



*Soci e dipendenti  
in forza nel  
triennio 96-98  
(Media annuale)*

■ Dipendenti  
■ Soci

## Ospedale Cà Foncello di Treviso: una nuova opportunità per Copma

Dal mese di ottobre scorso Copma, d'intesa con la nuova Proprietà della ditta Bergamaschi (la CoopService di Reggio Emilia), ha assunto la piena e totale gestione dell'Ospedale Regionale di Treviso; sono modificate quindi le condizioni per le quali era stata costituita l'Associazione Temporanea d'Impresa

Attraverso il confronto con i Sindacati e con le RSU è stato possibile definire, nell'ottobre scorso, le modalità ed i tempi attraverso cui procedere nella riorganizzazione dei servizi, previo verifica sia dei carichi di lavoro che della produttività; nel

contempo il raccordo, costante e costruttivo, con la Direzione Sanitaria ha consentito e consente di mantenere un monitoraggio continuo sulle problematiche e di adottare le misure necessarie. **Questa nuova realtà rappresenta**

**quindi per Copma una opportunità,**

**una occasione non solo per ampliare la propria attività, ma per riaffermare e consolidare un modo di essere e di operare della Cooperativa: ricercare nel paziente, ma costante e determinato lavoro quotidiano la soluzione ai problemi, facendo crescere contestualmente il senso di responsabilità di ogni operatore.**

Il "Cliente" non rappresenta solo un'occasione di "lavoro" e di "ricavi", ma il primario interlocutore per la gestioni di servizi che hanno una diretta e rilevante ricaduta sugli utenti.

Questo è il presupposto di base a cui ricondurre ogni nostra azione e programmazione.

L'Ospedale di Cà Foncello è quindi la nostra nuova opportunità; un'opportunità che cogliamo con la consapevolezza delle difficoltà da superare ma con la convinzione di avere le condizione per conseguire risultati positivi e di caratterizzare anche in questa occasione la presenza e l'attività di Copma.



"Copma - Bergamaschi" che si era aggiudicata nel 1997 l'appalto delle pulizie dell'Azienda ULSS n. 9 di Treviso; Copma, capogruppo dell'A.T.I., è passata dal 60,2% al 98% dei lavori e la Bergamaschi di Bolzano, a cui era stata affidata la gestione di Cà Foncello, dal 39,8% al 2%.

Tale decisione si è resa necessaria per far fronte alla delicata situazione che si era determinata all'Ospedale Cà Foncello e per la quale la Direzione dell'ULSS aveva aperto un contenzioso dai contenuti seri e dall'evoluzione incerta e preoccupante; la qualità del servizio era scaduta e giunta al livello di guardia. Copma, in qualità di capogruppo dell'A.T.I., ha predisposto un piano d'intervento, illustrato sia alla Direzione dell'ULSS che alle Organizzazioni Sindacali, per riportare la situazione a livelli normali.