

il Punto



**INSIEME PER
CRESCERE**

HOUSE ORGAN di ispirazione
non banale a base di vitamina C



SEDE LEGALE

Via Braie 189,
18033, **Camporosso** (IM)
0184 255032
www.coseva.coop

SIAMO ANCHE A...

Cairo Montenotte (SV)
Via Stalingrado, 50

Cuneo (CN)
Via Matteo Campia, 42

Missaglia (LC)
Via papa Giovanni XXIII, 8

Roma (RM)
Via Fondi di Monastero, 262

Vado Ligure (SV)
Via Sardegna, 2

In questo numero parliamo di

INSIEME PER CRESCERE

In questo titolo sono racchiuse due sotto-tematiche che condividono lo stesso spirito:

da una parte l'iniziativa "**Insieme. Per crescere**", che Coseva svolge dal 2004 [come ci racconta Mattia Maccario a pag. 6], e dall'altra anche l'imminente "Unione" con Nip [vedi aggiornamenti a pag. 9] che avverrà entro la fine dell'anno. Questo titolo non identifica, forse, alla perfezione tutti gli aspetti citati (forse nessun titolo lo fa davvero), ma ne rimanda sicuramente l'essenza.

L'essenza che vede delle perplessità sul lavoro e sul futuro, ma anche un luogo dove esporle e confrontarsi con le esperienze degli altri.

L'essenza di condividere il proprio sapere con gli altri, per dare un'eredità alle future generazioni.

L'essenza di collaborare, sia nel lavoro che nel gioco, per ottenere un risultato maggiore di quanto le singole parti avrebbero potuto raggiungere.

Tutto questo, perché sappiamo di essere in movimento, sia sul mercato del lavoro che nella società, ma bisogna muoversi nella direzione giusta: quella del continuo miglioramento.

Insieme per Crescere

Rubriche

4 TU LO SAI PER CHI LAVORI?

6 INSIEME. PER CRESCERE

8 LO SCAMBIO CHE FA CRESCERE

10 SINERGIE TRA SETTORI
MULTISERVIZI E LOGISTICA

13 UNIONE

14 IL GIOCO COOPERATIVO

16 CRESCERE INSIEME

18 ...DELL'IGIENE

20 ...DELLA LOGISTICA

22 IL NOSTRO DIRITTO

24 VENTI O FORSE PIÙ

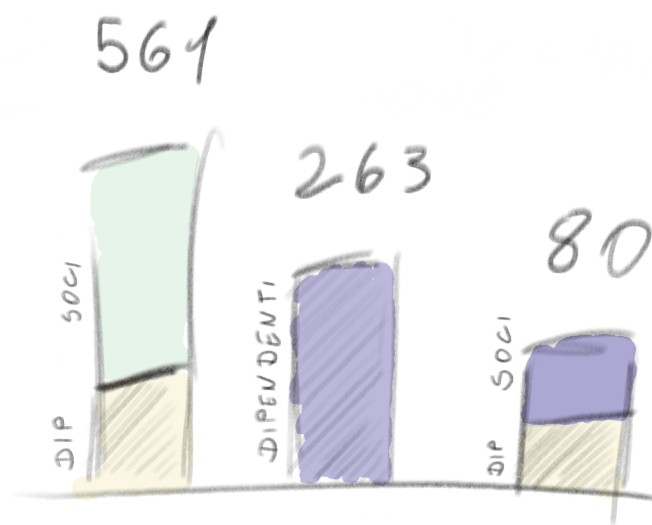
26 L'OTTAVA NOTA

30 NOTIZIE VARIE

il Punto

Direttore Responsabile PAOLO ISAIA Autorizzazione del
Tribunale di Sanremo del 21 dicembre 2001 - n°7

www.coseva.coop



OCCUPATI



TU lo SAI per CHI LAVORI?

GIOVANNI NOVELLO

*Presidente di Coseva Società Cooperativa
(guzzista)*



Il Presidente Giovanni ci propone una riflessione sulla coscienza di quello che siamo e sul coinvolgimento in una società a proprietà diffusa qual è una cooperativa come Coseva, anche attraverso il racconto dell'esperienza di un'iniziativa di successo: "Insieme. Per Crescere".

Lavorare è importante, ma è ancora più importante sapere per chi si lavora e con quali obiettivi.

L'operaio "Cipputi" del vignettista Altan non esiste più. Tutti aspirano a guadagnare di più e a frequentare un ambiente di lavoro dalla socialità positiva, eppure **quanta gente incontro che non sa per chi lavora e quando questo aspetto è noto ignorano se l'azienda va bene, se le regole del lavoro sono rispettate e quali rischi non evidenti si nascondono nel perdurare del rapporto lavorativo.** La solidità dell'azienda e la sua capacità di far fronte ai rischi del mercato è sovente sconosciuta ai lavoratori. Mi capita non di rado incontrare operai che non sanno quale contratto collettivo di lavoro gli venga applicato per produrre il proprio cedolino paga.

In un mondo del lavoro sempre più complesso dove la fiducia fra datori di lavoro e lavoratori è sempre più sottile, succede sovente che chi parla bene governa aziende o settori aziendali, esprimendo positività propedeutica al buon clima interno, ma non corrispondente alla reale necessità di informazione e coinvolgimento soprattutto se ci sono difficoltà nella gestione.

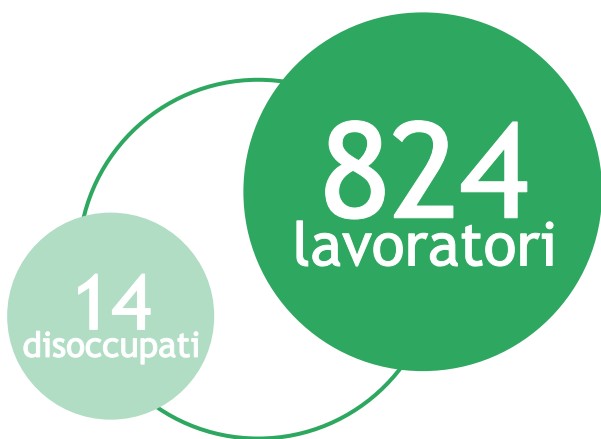
Coseva da moltissimi anni organizza più di venti incontri all'anno con gruppi di lavoratori, composti da circa 15 operai cadauno. Nell'ultimo decennio questa



Incontro di "Insieme. Per crescere" a Dego

iniziativa ha preso il nome di "**Insieme. Per crescere**" e di anno in anno aggiorniamo gli argomenti trattati. Sono incontri che vedono delle parti fisse di istruzione e informazione sulla sicurezza sul lavoro (statistiche sugli infortuni e analisi critica su quelli accaduti), sul bilancio civile (spiegazione semplice e rappresentazione di voci specifiche del bilancio), macro elementi sui risultati aggiornati della cooperativa e convenzioni a vantaggio dei soci.

Gli incontri vedono la metà del tempo dedicato alla socializzazione attraverso un gioco di squadra, ogni anno diverso, elaborato al nostro interno e caratterizzato per lo sviluppo di spirito di gruppo, collaborazione fra colleghi e raggiungimento di obiettivi



comuni. Finale in pizzeria, fianco a fianco, dirigenti, operai e impiegati.

Tutto questo nacque molti anni fa dalla considerazione che in una società a proprietà diffusa qual è una cooperativa di lavoro non è sufficiente fare una sola Assemblea dei Soci all'anno quale minimo previsto dalla legge, ma anche dalla volontà del gruppo dirigente di essere presente e "metterci la faccia" negli svariati territori in cui opera la cooperativa e presentarsi anche agli ultimi assunti, fare formazione continua su sicurezza sul lavoro e sulle nozioni di base dei bilanci, il tutto in un contesto di incentivazione dello spirito di gruppo. Sempre pronti a tacere ed ascoltare l'ultimo arrivato. Sempre pronti a fermare tutto per parlare di un problema segnalato sul momento. Sempre pronti a cogliere un'idea, anche abbozzata, di cambiamento.

La complessità della nostra società e del contesto fanno sì che nessun presunto grande manager possa pensare di governare da solo. Ogni dirigente ha bisogno di conoscere il clima, ma soprattutto ha bisogno del contributo di idee più ampio possibile per governare in una condizione di mutamento continuo economico e sociale.

Ogni persona deve saper dove lavora, ma soprattutto per chi lavora e con quali obiettivi. La partecipazione al lavoro passiva e disinteressata fa male all'impresa che non riceve l'apporto giusto di idee per il suo sviluppo e non fa bene ai lavoratori che finiscono per essere dei soggetti scontenti e alienati.

Un proverbio giapponese recita: "se lui lavora per te, tu lavori per lui".

Lo spirito del popolo giapponese è sicuramente cooperativo. Noi oltre allo spirito ci mettiamo la concretezza dell'essere Cooperativa.





INSIEME. Per CRESCERE

MATTIA MACCARIO

Uff. Tecnico Progettazione e Gare
(musicante)



Dopo 18 anni d'incontri con sui cantieri, Mattia ci racconta la storia dell'iniziativa "Insieme. Per crescere". Un'iniziativa che dal 2004 è cresciuta e migliorata, raggiungendo la maggiore età non solo metaforicamente, con lo scopo d'incontrare i lavoratori di Coseva e discutere delle problematiche.

Coseva ha iniziato ad organizzare incontri fra la Direzione della Cooperativa ed i Soci nel 2004, inizialmente chiamati «Valore d'Insieme». L'obiettivo è sempre stato quello di discutere insieme, sui cantieri di lavoro, dei problemi quotidiani, esprimere difficoltà, idee e cambiamenti, oppure chiedere chiarimenti ed informazioni.

Si tratta di vere e proprie "piccole Assemblee" dove il numero ridotto di persone che vi prendono parte (di solito una decina ad incontro) predispone al dialogo e fa sì che i Soci possano porre le loro domande alla Direzione Aziendale. Nel corso degli anni, il miglioramento continuo degli incontri ha portato ad aumentare l'interattività dei partecipanti, facendoli competere in veri e propri "giochi formativi" di ruolo, dai quali si potevano trarre spunti interessanti di discussione.

Oggi questi incontri si chiamano "Insieme. Per crescere" ed al termine di ogni riunione c'è sempre un aperitivo, una pizza o comunque un momento di convivialità. Nel corso del ciclo attuale di incontri, a cavallo tra ottobre 2022 ed aprile 2023, è previsto lo svolgimento di 25 incontri sui diversi cantieri di lavoro Coseva, oltre ad alcune edizioni speciali per presentare la nostra cooperativa ai lavoratori di Nip Srl.

Nel 2004 gli incontri complessivi in tutta Coseva sono



stati 7 e da allora, anno dopo anno, non abbiamo perso occasione per incontrare i Soci e discutere assieme, ascoltare idee e problemi e presentare un piccolo ma intenso programma formativo. Anche nel periodo del Covid non abbiamo perso questo contatto, importante e sentito, che seppur non in presenza si è svolto attraverso dei questionari interattivi.

Il nuovo titolo di "Insieme. Per Crescere" viene dato a questi incontri nel 2008. C'è volutamente un punto, per sottolineare lo scopo fondamentale degli incontri: ci si ritrova insieme, con l'obiettivo comune di migliorarsi. Anche il format degli incontri si rinnova, inserendo elementi di interazione e spunti di riflessione con l'ausilio di supporti video e/o immagini.

Nel 2011 il tema portato in discussione sono “le cooperative spurie”. Abbiamo realizzato per l’occasione alcune video interviste a Soci di Coseva che, nelle loro esperienze di lavoro precedenti, hanno avuto a che fare con cooperative finte, che non applicavano correttamente i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Per la prima volta si superano i 200 partecipanti nel complessivo di tutti gli incontri programmati, che nell’anno sono stati 13.

Nel ciclo di incontri del 2012/2013 si introducono per la prima volta i giochi nel corso di questo tipo di incontri.

253 persone partecipano e si ritrovano tutte “in barca a vela”. Infatti, grazie al gioco/test interattivo “COOPERGAME – gioco/test sui valori della cooperazione”, ogni gruppo doveva affrontare virtualmente un viaggio in barca alla ricerca dei valori cooperativi, condividendo le scelte sulla tipologia di imbarcazione, della rotta da seguire, dei compiti da affidare ai membri dell’equipaggio. Il gioco continuava con il “carico” dell’imbarcazione rappresentato dai valori tipici di una cooperativa, e proseguiva nella fase di viaggio, con scelte da compiere in base agli imprevisti che potevano capitare. Ad onor di cronaca il primo posto in classifica, fra tutte le squadre partecipanti, è andato al gruppo del Ricondizionamento Imballi di Dego (SV), con l’imbarcazione soprannominata “Freccia”, che è stato premiato in Assemblea Soci.

Negli anni successivi, inventandoci nuove sfide e giochi collaborativi che potessero sfruttare il coinvolgimento per fissare nella mente gli insegnamenti che volevamo condividere, abbiamo portato i soci in viaggio nello spazio, fra campi coltivati, nelle sale del Parlamento per gestire una Nazione oppure in Ufficio Tecnico per redigere una offerta competitiva sul mercato dei servizi.

La media di presenze agli incontri è stabilmente sopra le 250 unità arrivando a superare i 20 incontri in giro per l’Italia, sui cantieri di lavoro.

Ad ogni edizione non manca mai un accenno alla qualità ed alla sicurezza sul lavoro, alle Certificazioni in possesso di Coseva ed un breve focus sulla lettura del Bilancio, per dare ad ogni Socio che sarà chiamato a votare in Assemblea la giusta consapevolezza sull’andamento della cooperativa.





Lo SCAMBIO che fa CRESCERE

MATTIA PALEARI

Ufficio Acquisti N.I.P. srl
(sciatore)



Mattia ci racconta il suo punto di vista rispetto all'imminente fusione e al cambiamento che l'azienda ha già iniziato a vivere. Un punto di vista che non nasconde preoccupazioni per il futuro, anche in veste di padre, ma che ritrova conforto nel "Insieme. Per crescere".

I cambiamento è qualcosa che spaventa tutti, figuriamoci quando questo riguarda un'azienda di 40 anni che è sempre stata abituata a lavorare in territori ben delimitati, con il vecchio e buon metodo lombardo, giù la testa e pedalare. **Ma ora è giunto il momento, l'azienda è cambiata, la crescita spontanea e autonoma che ha sempre avuto prende un percorso diverso, trova un supporto che l'aiuta a crescere a stabilizzarsi, in un mondo incerto ma che richiede necessariamente di crescere.**

Ecco, quindi, che a distanza di più di un anno da quando Coseva ha acquisito la proprietà di NIP, finalmente muoviamo i primi passi insieme. Il giorno 14 ottobre è stata ufficializzata la fusione e cominciano quindi i primi lavori insieme.

Il primo passo è iniziare a conoscersi, quale modo migliore se non presentando la propria realtà?! La scorsa settimana sono così cominciati i primi incontri "Insieme. Per crescere" in cui la direzione Coseva ha incontrato noi lavoratori lombardi, o per lo meno una parte, per raccontarsi.

Essere un'azienda che lavora oggi è già una bella fortuna e un bel traguardo, spesso frutto di tanti, tantissimi sacrifici da parte chi muove l'azienda. Quando poi arriva il momento di cambiare ci si aspetta che i sacrifici dovranno ancora essere molti, ma nel

nostro caso il fatto vuole che ci siano anche dei vantaggi.

La forma di cooperativa che ci è stata presentata punta principalmente al benessere e alla tutela del lavoratore. Credo che la parte che mi è rimasta più impressa durante questi incontri sia il fatto che, come socio, si ha la possibilità di partecipare attivamente alle "faccende" dell'azienda e al tempo stesso si è tutelati più di chi non lo è: **raccontava Mattia Maccario (Consigliere di Amministrazione di Coseva) come in caso di perdita d'appalto, ad esempio, i soci sono i primi ad essere ricollocati,** impensabile per noi che vediamo la parola socio come un mero impegno verso l'azienda. Da poco sono diventato padre per la seconda volta e chi, come me, ha gustato questa grande gioia conosce bene la responsabilità che ne segue: **con l'incertezza di oggi è sufficiente questo aspetto a farmi capire come lo scambio in questo caso sia positivo. Divento parte di un'azienda che si è messa come obiettivo tutelare il mio lavoro e mi chiede di partecipare ogni giorno per poterlo fare.** Poi certo ci sono tutti gli aspetti altrettanto vantaggiosi di ristorno, benefit etc che già conosciamo e ci sono stati spiegati; ma questo punto a me è rimasto particolarmente impresso, perché **la parte più importante di un cambiamento oggi per me è che tuteli il gruppo per cui lavoro e di conseguenza me e la mia famiglia.**

Aggiornamento Fusione



Ecco i momenti importanti per quanto riguarda la fusione tra Coseva e Nip che sono già avvenute:

- 26 maggio 2021 - acquisto del 100% delle quote di Nip da parte di Coseva
- 30 giugno 2022 - viene depositato il progetto di fusione per incorporamento di Nip in Coseva
- 14 agosto 2022 - si svolgono davanti al Notaio il C.d.A. di Coseva e l'Assemblea Soci di Nip per la fusione

Di seguito, invece, sono riportate le prossime tappe per il completamento della fusione:

- 23 dicembre 2022 - Atto di fusione (dopo i 60 gg dal primo atto notarile)
- 31 dicembre 2022 - Iscrizione in CCIAA con effetto giuridico

Il 2022 vedrà un unico Bilancio Coseva nel quale saranno presenti le quote di Nip



SINERGIE tra SETTORI MULTISERVIZI e LOGISTICA

LEANDRO MASSANTINI

*Assistente Direzione Lavori - Lazio e Toscana
(esperto di fotografia e sommelier)*



*Sulle basi della sua esperienza maturata nel Facility Management e ispirato dal recente incontro del Forum Issa Pulire, Leandro si immagina un futuro **Insieme: Insieme** per quanto riguarda la sinergia tra i due settori principali di Coseva, ma soprattutto una sinergia che va fatta **Insieme** ai propri Clienti.*

A proposito di sinergia tra i settori multiservizi e logistica, vorrei prendere spunto dal recente Forum Issa Pulire, congresso internazionale nato nel 2012 come contenitore interattivo nel quale il mondo della produzione e dei servizi si incontra ogni due anni per condividere un progetto di miglioramento che conduca verso la costruzione di una società caratterizzata da progresso e sviluppo. Lo slogan che ha orientato i temi e le attività di questi anni è “Pulizia come Valore Assoluto”. Una rilettura in chiave filosofica ma anche storica e antropologica che si insinua nelle trame di un tessuto sociale per scoprire le debolezze e le lacune della nostra condizione. Un esercizio collettivo che ci richiami ad una difesa dei nostri valori fondamentali e che ci accompagni verso una ricerca delle qualità.

Infatti, l'edizione organizzata quest'anno presso la fiera di Milano-Rho, alla quale Coseva ha partecipato, ha visto trattare tra gli altri, anche il seguente tema: La Gestione integrata dei Servizi nella nuova normalità.

“La gestione integrata dei servizi determina il livello di modernità di un sistema produttivo in un paese e in una comunità. Si tratta di una modalità esecutiva programmata e progettata nella quale vengono presi in considerazione più aspetti, in questo caso più servizi,

contemporaneamente. Il Facility Management ne è certamente una rappresentazione esemplare e completa. Quella dell'erogazione coordinata di più servizi che, all'interno dello stesso luogo, concorrono al raggiungimento di un obiettivo comune. L'esperienza della pandemia ha evidenziato in maniera evidente quanto i servizi di pulizia e di sanificazione erogati sia in ambito pubblico che privato abbiano contribuito al contenimento del contagio e al raggiungimento di condizioni di salubrità diffuse, rappresentando inequivocabilmente il bisogno di una profonda e diffusa analisi dei valori riferita a quelle che possiamo chiamare nuove priorità. Nel lavoro di oggi, le tecnologie e il digitale stanno aumentando l'autonomia organizzativa dei singoli lavoratori, ispirando aspettative di sempre maggiori gradi di autonomia. Inoltre, in tutti i luoghi di lavoro, si stanno riducendo le professioni generaliste. La “nuova normalità”, quella che considera l'esperienza della pandemia con il punto di ripartenza di un nuovo corso sociale, impone a tutti noi di intervenire in modo consapevole ed efficace nei luoghi della quotidianità per conservare e se possibile estendere i livelli di sicurezza conquistati. Un'analisi sistemica puntuale del nuovo scenario, condivisa tra tutti gli operatori della filiera produttiva nel mondo dei servizi, consentirà di ridisegnare i confini delle nostre

attività, di riorganizzare i processi operativi in relazione ai nuovi bisogni e di riposizionare ruoli, competenze e responsabilità in una condizione nuova, ancora sconosciuta a tutti noi, quella dell'incertezza." **TRATTO**

DAL SITO: <https://forum.issapulire.com/it/home-it/temi.html>

Da questo articolo si capisce in modo inequivocabile e certo che la strada da intraprendere sempre più nella "nuova normalità" è la gestione integrata dei servizi che offriamo e proponiamo ai nostri Clienti, per quanto riguarda i servizi no-core dell'organizzazione per cui andiamo ad operare. Infatti i nostri Clienti sempre di più, avranno bisogno di un'unica azienda che possa operare in diversi ambiti, come ad esempio le pulizie civili, le pulizie industriali, la movimentazione merce, la gestione del magazzino, il supporto per attività complesse, ecc.. Infatti abbiamo visto in questi due anni, come il settore del facility management ha rivestito un ruolo fondamentale, con i professionisti del cleaning e della logistica di magazzino che hanno giocato un ruolo decisivo nei mesi dell'emergenza, garantendo continuità, certezza e speranza che improvvisamente erano diventate non scontate. Se a questo aggiungiamo l'affidabilità, la competenza e l'esperienza di Coseva, direi che siamo la realtà giusta per rispondere a queste caratteristiche e poterci porre sul mercato come partner a 360 gradi per tanti nostri attuali Clienti e per poterne trovare di nuovi. Infatti, una volta "sdoganata" l'importanza dei nostri servizi, avremo, in futuro, sempre più un ruolo strategico per l'andamento delle aziende. Esternalizzare i servizi di facility management comporta numerosi vantaggi per un'azienda. Primo tra tutti, una riduzione dei costi e la possibilità di avvalersi di contratti flessibili. Inoltre, si potrà contare sull'aiuto e sull'esperienza di personale altamente qualificato, che attraverso criteri oggettivi di misurazione e valutazione, potrà proporre le strategie e le soluzioni adatte a semplificare le attività. Al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali, molte aziende nel corso degli anni si sono affidate a servizi di outsourcing, ottenendo dei risultati notevoli e migliorando costantemente le proprie performance. Per questo esiste COSEVA.

Guardando nel dettaglio le attività che attualmente svolgiamo in Toscana e Lazio, possiamo vedere come le sinergie tra i settori multiservizi e logistica siano già abbondantemente presenti nei nostri cantieri:





6° edizione del FORUM ISSA PULIRE - La Gestione Integrata dei Servizi nella Nuova Normalità

SAINT GOBAIN GLASS – PISA: svolgiamo attività di pulizie civili, pulizie industriali, movimentazione e consegna merce, rimozione e gestione dei rifiuti, assistenza attività al forno, rifornimento e gestione materie prime per la composizione, gestione e rifornimento distributori DPI (in partenza a breve), facchinaggio, montaggio e smontaggio mobili.

FRUTTITAL ROMA: svolgiamo attività di gestione e logistica di magazzino, scarico e carico bilici, supporto ad attività di maturazione della merce, data entry, lavorazioni in sala, vassoioamento prodotti, picking, ripasso prodotti per qualità, pulizie civili, pulizie del magazzino, utilizzo della macchina retinatrice, gestione celle frigo.

CENTRALE DEL LATTE ROMA: svolgiamo attività di gestione e logistica di magazzino, scarico e carico bilici, data entry, gestione ordini, carico dei furgoni per le consegne notturne, picking, pulizie del magazzino, gestione bolle, controllo e spunta dei carichi, ritiro e immagazzinamento della produzione, pulizie civili.

In conclusione mi sento di poter affermare che siamo sulla strada giusta per stare sul mercato della “nuova normalità” ricordandosi sempre però che i nostri concorrenti ed il mercato in generale corre veloce e cambia velocemente e non ci dobbiamo far trovare impreparati da un punto di vista tecnologico e di

innovazione sia dei processi che dei macchinari e attrezzature che utilizziamo. Per quanto riguarda invece l'affidabilità, la professionalità, la competenza e la trasparenza non ho alcun dubbio che siamo e saremo in futuro un partner ed un punto di riferimento costante per i nostri Clienti e per tutto coloro che vorranno avere un'azienda seria con cui stabilire un rapporto di partnership. Dico questo avendo già esperienze pregresse in altre aziende cooperative del settore e lavorando da circa vent'anni nel mondo del facility management, e anche se sono in Coseva da circa un anno, posso affermare che come Coseva al momento ce ne sono davvero poche in Italia. Avanti così.

Pluriservizi VS Servizi Integrati

Una delle voci del Bilancio di Sostenibilità di Coseva suddivide il fatturato dell'anno in **Pluriservizi** e **Servizi Integrati**. Con il termine Pluriservizi si intendono più servizi per lo stesso Cliente, ma inseriti in un unico contratto. Invece, con Servizi Integrati si intende la stessa formula, ovvero più servizi per un unico Cliente, ma in contratti separati.



UNIONE

ANNA BONADONNA

Impiegata Uff. Paghe
(affamata sempre a dieta)



Partendo dal senso culturale che diamo alla parola “Unione”, Anna riflette sulle paure associate ai grandi cambiamenti, come per l’unione tra Nip e Coseva, cercando di dare una risposta concreta che possa guardare lontano.

Se parliamo di “unione” nella nostra mente vengono evocate diverse immagini: dall’unione degli insiemi, che la maestra ci spiegava disegnando cerchi sulla lavagna, ai telegiornali che ogni giorno ci informano sulle decisioni dell’Unione Europea.

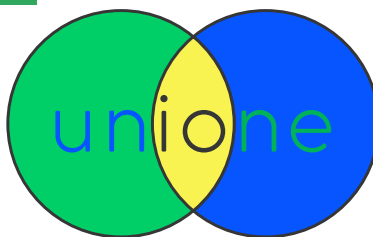
Se pensiamo all’ unione di due aziende sono molteplici gli aspetti vantaggiosi che ne deriverebbero.

Tutte le situazioni nuove, purtroppo, generano timori e incertezze. La paura del cambiamento è normale e fa parte della vita di ogni giorno, non solo in ambito lavorativo, però quando a incontrarsi sono due realtà importanti come la Coseva e la Nip la paura si trasforma in fermento, voglia di capire e di scoprire. Lontane geograficamente ma con tanti aspetti in comune, tante prestazioni lavorative simili che forse sono affrontate in maniera diversa, simile o uguale. C’è curiosità nel provare non a cambiare, ma ad unire le forze per aggiungere valore all’impresa. Un’azienda solida abbastanza da riuscire ad affrontare meglio i cambiamenti imprevisti del mercato, perché accostare due ditte come Coseva e Nip vuol dire, anche, unire le risorse economiche e tecnologiche, avere a

disposizione idee, menti e stimoli per puntare a grandi e duraturi obiettivi. L’esperienza della pandemia vissuta negli ultimi due anni ci ha dimostrato che la condivisione è conoscenza e innovazione.

Quando per tanto tempo si svolge lo stesso lavoro si tende a standardizzarlo, con procedure stringenti, perché quella mansione è svolta così da sempre quindi: è il modo giusto per farla. La routine genera poca attitudine al cambiamento. L’incontro di due realtà che devono lavorare **insieme** e riuscire ad amalgamare metodi e procedure favorisce un’apertura mentale. Vedere il proprio lavoro svolto da altri e gestito meglio o peggio, avendo però la possibilità di rivalutarlo insieme scoprendo metodi più rapidi, efficienti, all’avanguardia o ecosostenibili per affrontarlo. La possibilità di confrontarsi ottenendo, così, un orizzonte di conoscenza più ampio, perché non esiste un sistema giusto o sbagliato, il mondo del lavoro è in continua evoluzione.

L’intero è molto più della somma delle singole parti: quando due solide imprese decidono di diventare un’unica unità quest’unione conduce al successo.





IL GIOCO COOPERATIVO

AURELIO LECCA

Impiegato Uff. Marketing
(appassionato di giochi)



Aurelio, riprendendo le teorie dei Game Studies che si interrogano sulle relazioni tra gioco, società e lavoro, prova a contestualizzare e a spiegare il gioco cooperativo all'interno degli incontri di "Insieme. Per Crescere".

Partiamo dal presupposto, direi assodato, che abbiamo superato lo stigma del gioco, cioè: **giocare non è una cosa solo da bambini.**

Lo dico perché effettivamente questo **pregiudizio nei confronti del gioco e del giocare era presente da diverso tempo, dovuto al fatto che l'atto del giocare veniva associato al giocattolo e quindi alla sfera dell'infanzia, per cui era una cosa esclusiva dei bambini** - o dei malati del gioco (ludopatici) -, gli adulti dovevano abbandonare il gioco per occuparsi di cose più serie.

[Per non confondere il lettore, ci tengo a precisare che col termine giocare intendo gli atti ludici non sportivi, visto che per gli sport vale un discorso diverso data la loro origine religiosa in molte culture, come le olimpiadi greche o il gioco del pallone azteco].

Eppure, il gioco è sempre stato uno strumento della società per auto-rappresentarsi e comprendere i propri equilibri di potere: per esempio gli scacchi rappresentano la società militare, i tarocchi la società medievale e il monopolio la società capitalistica.

Ma fino a non molti anni fa non esistevano fiere per i giochi, premiazioni per il miglior game designer, tornei nazionali di giochi da tavolo e tanto meno una materia di studio, come gli attuali Game Studies, su quest'argomento.

Questa spinta, che alcuni studiosi chiamano gamification o ludicizzazione della cultura, avviene da parecchio tempo in realtà, ma ha raggiunto l'apice sicuramente durante il lockdown, dove molte famiglie per passare il tempo hanno tirato fuori e comprato giochi da tavolo e, giocando con i propri figli, molti genitori si sono riscoperti degli appassionati, anche se non erano più bambini.

Questa spinta non è solo promotrice del gioco come oggetto che entra nelle case di grandi e piccini, ma è **una spinta che porta l'atteggiamento ludico in molti settori che non sono avvezzi al gioco: come nell'ambito lavorativo,** usandolo come strumento formativo e per far emergere le abilità parallele dei lavoratori.

Coseva, rispetto alla media delle aziende italiane, ha iniziato con un leggero anticipo questa tendenza di portare il "giocare" all'interno dei luoghi di lavoro e servendosene in maniera precisa durante gli incontri di "Insieme. Per crescere".

Per capire che il gioco è uno strumento anche molto delicato da usare, bisogna sfatare la falsa convinzione che qualsiasi gioco crea un clima sereno e divertente tra i giocatori: per esperienza personale ho vissuto parecchie litigate (e roscate) giocando a giochi competitivi come Risiko e Munchkin, ma basta anche solo pensare alle litigate che si fanno a briscola alcuni

pensionati. È vero che un po' di sana competizione fa bene, ma se l'obiettivo è creare un clima sereno per far uscire le problematiche del proprio lavoro, forse scaldare gli animi con un gioco in cui bisogna "schiacciare" l'avversario potrebbe non essere utile.

Infatti, questo non è il tipo di gioco che propone Coseva durante gli incontri di "Insieme. Per crescere", che utilizza lo strumento del Gioco Cooperativo: ovvero, una tipologia di gioco in cui i giocatori non competono tra di loro (né a squadre né singolarmente) ma uniscono le forze per battere "il gioco" stesso (come un solitario in cui tutti partecipano). Questa tipologia è molto utile per almeno 3 aspetti:

1. Discussione - nel gioco cooperativo le decisioni si prendono in comune, questo obbliga i giocatori a discutere sulle scelte da prendere, facendo emergere dinamiche di potere, creazione di ruoli sociali e di un metodo decisionale. Tutti elementi che possono essere ripresi per far emergere problematiche di squadra.

2. Valore assoluto - i valori che si ottengono non vengono confrontati (durante la partita) con nessuna squadra concorrente, quello che si vuole ottenere non è "fare meglio dell'altro" ma raggiungere il "migliore possibile" in termini idealistici (che attraverso la discussione si scopre un valore soggettivo al contrario di quanto uno possa credere) permettendo così di giocare in maniera più serena e produttiva..

3. Coinvolgimento - a differenza del gioco di squadra competitivo, nei cooperativi tutti devono partecipare altrimenti la squadra rischia di perdere, riequilibrando anche gli animi dei giocatori. Per esempio i giocatori più timidi, che spesso nei giochi di squadra stanno in disparte, sono obbligati a ritagliarsi il loro momento di attività, e i giocatori più eccentrici devono lasciare spazio anche agli altri per poter vincere, permettendo di far emergere idee e persone che nel quotidiano rimangono in disparte a causa del carattere.

Tutto questo all'interno del "cerchio magico" ovvero una sorta di protezione che il gioco crea, tra il mondo reale e la situazione del gioco, che permette ai partecipanti di poter sbagliare senza problemi.

Ultima riflessione che vorrei portare al lettore, uscendo fuori dal tema dell'"Insieme. Per crescere", è il fatto che questa tipologia di giochi cooperativi non è solo una



tendenza di Coseva, ma è un genere che sta prendendo sempre più piede all'interno del mercato dei giochi da tavolo: molti compagni di amici e famiglie preferiscono giocare ad un gioco cooperativo piuttosto che ad un gioco competitivo, forse la società in cui viviamo sta cambiando e per cui anche la sua rappresentazioni nei giochi?



CRESCERE INSIEME

ALFIO PIRRA

*Assistente alla Direzione Commerciale di Cuneo
(grande degustatore di vini)*



Alfio racconta la sua esperienza personale: dall'avvicinamento al mondo cooperativo fino al passaggio dalla Monviso alla Coseva, in particolare soffermandosi sui momenti più difficili che sono stati superati grazie al contributo di tutti.

Dopo oltre 34 anni passati nel mondo della cooperazione e a credere fortemente in questo modo di lavorare, posso dire che il tema **"Insieme. Per crescere"** è la base di chi lavora in Cooperativa, di chi si sente imprenditore di se stesso.

Dopo anni di lavoro, prima come dipendente in fabbrica e successivamente come commerciante con partita IVA, guardavo con interesse al mondo cooperativo sul quale avevo alcuni punti in comune e appena mi si è presentata l'opportunità di lavorare in questo campo, ho fatto questa scelta senza dubbi e con tanto entusiasmo. A distanza di tanto tempo, devo dire che se tornassi indietro lo rifarei; è stata un'esperienza bellissima, che ancora continua, che mi ha fatto crescere moltissimo sotto tutti i punti di vista ma soprattutto sotto il punto di vista umano, il rispetto della persona ed il valore del lavoro in cooperativa.

Ho capito quanto è importante non essere considerato un numero, ma essere considerato una persona che, nel limite delle proprie possibilità, può dare un contributo importante per la crescita della cooperativa.

Negli anni passati nella Cooperativa Monviso che alla fine degli anni '80 era una piccolissima azienda, ci siamo un po' inventati imprenditori, e con impegno e tanta dedizione siamo cresciuti diventando nel

Cuneese un'eccellenza nel settore delle pulizie e dei servizi all'industria.

Con molti Clienti il rapporto di lavoro, che continua oggi con Coseva, è consolidato e con qualcuno supera i 20 anni.

Ricordo anche momenti molto difficili, nei primi anni in cui si lavorava molto con gli Enti Pubblici, la difficoltà a farsi pagare le fatture e di conseguenza la difficoltà a garantire la retribuzione ai nostri Soci Lavoratori. Tutto ciò portò alla scelta di lasciare il pubblico per il privato.

Momenti bui che sono stati superati grazie al contributo di tutti i Soci a partire dagli amministratori fino ai Lavoratori perché **Insieme si può Crescere.**

Il passaggio in Coseva ha ulteriormente ampliato questo principio e questo modo di lavorare. Il coinvolgimento ed il contributo di tutti è molto vivo; ogni Socio nel ruolo che ricopre può essere una parte importante di un progetto di crescita e di sviluppo, che è molto diverso per chi lavora in un'azienda padronale e in una multinazionale in cui i rapporti di lavoro non sempre tengono conto dei rapporti umani.

Sappiamo tutti che non sempre il mondo cooperativo si comporta in questo modo; purtroppo in molteplici casi la cooperativa viene fatta e sfruttata solo ed esclusivamente per fini di profitto di qualcuno a scapito di chi lavora.

La crisi di manodopera che nella Provincia di Cuneo è molto alta, crea molte difficoltà alle false cooperative che con un continuo e rimarcato turn over offrono servizi di qualità scadente ma apre spazi importanti per chi come Coseva lavora in modo onesto, nel rispetto delle regole con l'obiettivo di **Crescere Insieme** alla propria gente per rendere il lavoro dignitoso in quanto parte importante della vita.





...dell' IGIENE

“IL RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE”

MARIA TERESA RONCONE

Direzione Lavori sett. Multiservizi
(amante dei cani)

In questo numero voglio mettere in evidenza **una storia tratta da un libro di uno scrittore israeliano, Abraham B. Yehoshua, dal titolo “Il Responsabile delle Risorse Umane”.**

È una storia che ci riporta alla riconquista dell'umanità perduta attraverso una figura semi-sconosciuta di un'addetto alle pulizie.

LA STORIA

In una piazza di Gerusalemme, dopo l'ennesimo attentato terroristico rimane vittima, insieme ad una dozzina di altre persone, una donna che risulta essere senza documenti e di cui nessuno reclama il corpo.

Era una donna straniera, emigrata che aveva raggiunto quella che per lei, essendo ebrea, era la terra promessa. Ma le promesse ipotizzate si erano infrante a contatto con la realtà.

Viveva da sola e nonostante una laurea in ingegneria, aveva trovato lavoro come addetta alle pulizie in un grande panificio.

Nessuno in azienda si accorge della sua sparizione. La vicenda viene a galla quando un giornalista senza scrupoli, avendo trovato tra gli effetti personali un cedolino che identificava la vittima come una dipendente del panificio, cerca di sfruttare il caso facendo nascere uno scandalo e accusando l'azienda di “mancanza di umanità”.

Il proprietario del panificio, venuto a conoscenza del possibile danneggiamento d'immagine, investe il responsabile delle risorse umane di rimediare al possibile danno.

Il dirigente d'azienda inizialmente crede di poter riparare con una lettera di spiegazioni, e magari di

scuse: e invece il proprietario aveva preteso un vero e proprio atto di contrizione.

In fondo, il responsabile delle risorse umane non trovava troppo disdicevole il fatto che la donna avesse lottato due giorni tra la vita e la morte senza che nessuno chiedesse sue notizie. Anche dopo la morte era rimasta senza nome e abbandonata nell'obitorio dell'ospedale, mentre la direzione dell'azienda continuava ad ignorare il suo destino e nessuno si preoccupava di darle una degna sepoltura.

Investito dal proprietario della responsabilità di appurare i fatti e rimediare all'errore, il dirigente avverte anche un po' di rancore verso quella sconosciuta che per andare al mercato senza documenti fa ricadere proprio su di lui il compito di scoprire l'identità, tanto più che ad una rapida verifica risulta essere impiegata in “una delle squadre di pulizia che girano tra i reparti e gli uffici”, per cui “non sorprende che anche la sua morte sia passata inosservata”.

CHI ERA L'ADDETTA ALLE PULIZIE?

La donna si chiamava Julia Regajev ed era assegnata al turno di notte ed era tra quelli che sollevavano secchi, trascinavano scope e raschiavano teglie con rimasugli di pasta bruciata, lanciando ogni tanto un'occhiata all'orologio sulla parete per controllare che il tempo sia ancora vivo e non li abbandoni alla lunga notte.

Invece per Julia, il tempo si è definitivamente fermato e l'ha consegnata nella lunga notte eterna. Eppure dal buio perenne la donna, ignorata in vita, emerge dalla condizione di non-persona e assume un ruolo purificatorio che si impone con la sua assenza/presenza costringendo ad occuparsi di lei.

L'iniziale costrizione, a cui il responsabile delle risorse umane soggiace per timore di perdere il posto, si trasforma un po' alla volta e contro la sua volontà, in desiderio di capire come si possa arrivare a tanta indifferenza e comincia a fare i conti con se stesso, con il fatto incontestabile che ha relegato nell'anonimato dei vivi una dipendente di cui non ricorda il nome e le fattezze, pur avendola a suo tempo assunta dopo un colloquio ad personam. E allora comincia a lavorare dentro di lui il tarlo del dubbio, che lo porta a provare emozioni sconosciute o fatte tacere. E più il tarlo scava dentro di lui e più lui scava nella vita di Julia fino a fugare le ombre che avevano oscurato i suoi sogni, così accetta l'incarico dell'azienda di accompagnare nella patria di origine la salma della donna e riconsegnarla ai suoi famigliari, fugando definitivamente il dubbio che l'azienda fosse priva di umanità.

Il viaggio si rivela molto lungo e difficile perché il paese della donna è in una regione lontana, percorribile solo per strade difficili. All'arrivo la madre della donna si rifiuta di far seppellire la figlia e prega di riportarla a Gerusalemme "città dove aveva scelto di vivere e che appartiene a lei come a chiunque altro". In questo modo anche lei avrà diritto di andarci a vivere.

Le rimostranze della vecchia tormentano il responsabile delle risorse umane. Se dapprima non aveva voluto vedere in faccia la salma, ora porta la donna nel cuore. Capisce che il suo desiderio di terra promessa va rispettato anche se non ha saputo darle conforto in vita, ora potrà darle pietosa accoglienza.

E di questo impegno il responsabile delle risorse umane sente di doversi far carico, sia come rappresentante dell'azienda che ha ignorato in vita Julia per chiederle di testimoniare a suo favore da morta, sia come uomo che ha finalmente riconosciuto il cuore del suo simile.

E per affrontare questa sua consapevolezza non esita ad opporsi alla resistenza del suo datore di lavoro che considera ormai pagato il suo debito umanitario e che non vede il senso di una simile iniziativa.

"Un senso, Signori, lo troveremo insieme" replica il responsabile delle risorse umane.

Un senso che per lo scrittore Yehoshua è la speranza di veder dissolvere il gelo che sembra sceso sul mondo, di vedere finalmente ripulita l'umanità dall'egoismo e dall'aridità che paiono incrostarla.

Una pulizia morale che Julia ci addita.





...della LOGISTICA

CATENA D'APPROVVIGIONAMENTO PARTE 2

MASSIMO BOLLA

Vice Presidente e Direzione Lavori sett. Logistica (subacqueo)

... (Trovate la prima parte sul il Punto n. 60 - giugno 2022).

3. Collaborare

La carenza di materiali e manodopera, la congestione portuale e i ritardi continuano a mettere a repentaglio le prestazioni delle catene di approvvigionamento.

Uno dei principi cardine della logistica è: **la nostra forza è pari solo a quella del nostro anello più debole.** In funzione di questo è fondamentale adottare un approccio integrato all'ottimizzazione della filiera che parta dalla collaborazione.

La collaborazione deve, quindi, essere in cima alle priorità e richiede investimenti tecnologici, cambiamenti di mentalità e una rivalutazione delle che sposti l'attenzione dai *costi* puri al *valore*.

La riduzione dei rischi nella supply chain mediante la collaborazione migliora la gestione della capacità, l'efficacia delle previsioni, la pianificazione e la visibilità, riducendo al contempo sprechi, errori e ritardi.

4. Garantire la Tranquillità e l'interazione con i consumatori

Sono sempre più richieste da parte dei consumatori prove della provenienza, dell'autenticità e della conformità dei prodotti e delle materie.

La tracciabilità (che si può definire come la visibilità a monte e a valle, dall'origine fino all'utente finale) si ottiene con la digitalizzazione e l'armonizzazione dei dati.

Sebbene la tracciabilità sia essenziale in settori quali tabacco, alimenti e bevande, sono in realtà tutte le parti della filiera a beneficiarne, compresi i produttori sotto i punti di vista del controllo della qualità (inclusa l'anticontraffazione), della riduzione dei costi, dell'interazione con i consumatori e della produzione "Just In Time".

Secondo la Harvard Business Review i consumatori potrebbero essere disposti a pagare dal 2% al 10% in più per i prodotti se l'azienda offre una maggiore trasparenza lungo la supply chain.

Investire in tecnologie di acquisizione delle informazioni quali sensori, scanner e fotocamere IoT è fondamentale per una tracciabilità ottimale

5. Automazione e analisi avanzate

Se da un lato l'automazione renderà le supply chain resilienti e flessibili, per un equilibrio ottimale nel magazzino è necessaria l'interazione umana.

Aumentare le capacità umane, anziché sostituire le persone, sarà una tendenza chiave di questi anni.

L'automazione collaborativa di prossima generazione (quale la robotica in combinazione con la tecnologia di selezione vocale) consente agli operatori di concentrarsi sulle attività a valore aggiunto.

Inoltre, gli alti volumi di dati generati dall'automazione dei processi della supply chain faciliteranno la creazione di una rete unificata, con visibilità dall'inizio alla fine, collaborazione con i vettori e tracciabilità,

ovvero gli ingredienti per una catena di approvvigionamento di successo.

L'implementazione dell'Intelligenza Artificiale con funzionalità di analisi predittiva e apprendimento automatizzato fornirà rapidamente le informazioni necessarie ai processi decisionali, che, a sua volta, promuoveranno resilienza, flessibilità e innovazione, garantendo il miglioramento continuo.

Il 2022 e gli anni successivi saranno caratterizzati da una supply chain connessa e resiliente. Il cuore resterà fortunatamente umano e sarà supportato da dati armonizzati, prodotti e raccolti mediante la digitalizzazione e arricchiti con l'intelligenza artificiale.





IL NOSTRO DIRITTO

CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA

AVV. ANDREA POLICARI

*Organo di controllo per la 231 di Coseva
(appassionato di auto sportive)*

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 26 ottobre 2020, n. 147, contenente disposizioni integrative e correttive al D. Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, riguardante il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (c.d. "Decreto correttivo del Codice della crisi e dell'insolvenza") è stato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un ulteriore sistema di monitoraggio e controllo, rispondente a determinati parametri che possono riassumersi quali indicatori di "crisi" dell'impresa (anche cooperativa), definita quale "lo stato di squilibrio economico-finanziario che rende probabile l'insolvenza del debitore, e che per le imprese si manifesta come inadeguatezza dei flussi di cassa prospettici a far fronte regolarmente alle obbligazioni pianificate".

Il Decreto correttivo, nell'eliminare il riferimento alla "difficoltà economico finanziaria", attribuisce rilievo allo "squilibrio economico finanziario" idoneo a rendere probabile l'insolvenza del debitore. L'intento è quello di evitare il rischio di segnalazioni eccessivamente anticipate, considerando che la nuova definizione si rivela maggiormente descrittiva di una situazione di effettiva insolvenza.

Al fine di descrivere meglio la situazione d'insolvenza, è stato sostituito anche l'art. 13, comma 1, del Codice della Crisi di Impresa, rubricato "Indicatori della crisi d'impresa", che oggi recita: "Costituiscono indicatori di crisi gli squilibri di carattere reddituale, patrimoniale o finanziario, rapportati alle specifiche caratteristiche dell'impresa e dell'attività imprenditoriale svolta dal debitore, tenuto conto della data di costituzione e di inizio dell'attività, rilevabili attraverso appositi indici che diano evidenza della non sostenibilità dei debiti per

almeno i sei mesi successivi e dell'assenza di prospettive di continuità aziendale per l'esercizio in corso o, quando la durata residua dell'esercizio al momento della valutazione è inferiore a sei mesi, nei sei mesi successivi. A questi fini, sono indici significativi quelli che misurano la non sostenibilità degli oneri dell'indebitamento con i flussi di cassa che l'impresa è in grado di generare e l'inadeguatezza dei mezzi propri rispetto a quelli di terzi. Costituiscono altresì indicatori di crisi ritardi nei pagamenti reiterati e significativi, anche sulla base di quanto previsto nell'articolo 24".

Al contempo, viene riscritto il comma 3 dell'art. 13 come di seguito specificato: "L'impresa che non ritenga adeguati, in considerazione delle proprie caratteristiche, gli indici elaborati a norma del comma 2 ne specifica le ragioni nella nota integrativa al bilancio di esercizio e indica, nella medesima nota, gli indici idonei a far ragionevolmente presumere la sussistenza del suo stato di crisi. Un professionista indipendente attesta l'adeguatezza di tali indici in rapporto alla specificità dell'impresa. L'attestazione è allegata alla nota integrativa al bilancio di esercizio e ne costituisce parte integrante. La dichiarazione, attestata in conformità al secondo periodo, produce effetti a decorrere dall'esercizio successivo".

Merita una menzione anche l'aggiunta, all'art. 14, comma 2, del Codice della Crisi di Impresa del seguente periodo "Gli organi di controllo societari, quando effettuano la segnalazione, ne informano senza indugio anche il revisore contabile o la società di revisione; allo stesso modo, il revisore contabile o la società di revisione informano l'organo di controllo della segnalazione effettuata".

Tra la disciplina del Codice della crisi e le previsioni del D.lgs. 231/01 ci sono evidenti similitudini. Entrambe chiedono all'imprenditore di valutare e gestire il rischio, al fine di prevenire la commissione di un reato o la crisi d'impresa.

Le procedure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, offrono un supporto valido per la costruzione di adeguati assetti organizzativi previsti dalla novella del co. 2 dell'art. 2086 c.c., così come la compliance ex D.lgs. 231/2001 può essere uno strumento utile ai fini della tempestiva rilevazione della crisi d'impresa; la sinergia tra la compliance 231 e le procedure di allerta del Codice può giovare sia all'esimente dalla responsabilità dell'ente sia alle procedure di allerta.





VENTI O FORSE PIÙ

INTERVISTA A MASSIMILIANO CATALANO

ANNA BONADONNA
Impiegata Uff. Paghe
(affamata sempre a dieta)



Massimiliano Catalano
2 gennaio 2008

Com'è iniziata la tua storia in Coseva?

La mia storia in Coseva è iniziata il 02/08/1999, mi ricordo il colloquio fatto con Novello, non sapevo chi fosse. Siccome ero palestrato mi ha guardato e mi ha detto "tu salumi e latticini Conad". La squadra che precedentemente lavorava con la Coseva che aveva preso l'appalto nel 1998 delle defezioni importanti. Io arrivavo da un'esperienza diversa, ero stato su un peschereccio e poi avevo lavorato come panettiere, non sapevo niente di logistica. C'era da fare movimentazione pesante e così, a seguito di una formazione iniziale, fui assunto subito iniziando nel '99 con non poche difficoltà legate al Cliente. Ho iniziato da operaio e dopo un paio di mesi Bolla mi ha passato a caposquadra.

Proprio in quegli anni è iniziata l'avventura di Coseva nel mondo della logistica in outsourcing, giusto?

Si nel 1998 e io sono entrato nel 1999. Nel 2001 il magazzino è stato trasferito ad Albenga e io sono stato trasferito lì sempre come responsabile "salumi e latticini". Poi nel 2003 è arrivato Lanza (che proprio all'epoca era il responsabile del deposito), mi vide lavorare e mi disse che andavo bene ma dovevo andare ad aiutare Trucco Mauro (team leader) diventando caposquadra di un magazzino "salumi latticini e generi vari" che era più ampio, sempre ad Albenga.

Nel 2011 si trasferì tutta la piattaforma logistica di Conad a Quiliano, io ero responsabile generi vari ma

seguivo anche l'interporto di Vado Ligure e le consegne degli elettrodomestici. Mi assegnarono anche l'Agnesi di Imperia nel 2013, cantiere macchinoso e difficile, e per un periodo andai anche a Dego con Carlos Suarez (Responsabile Area Val Bormida), dal quale ho imparato molto. In quell'anno abbiamo perso l'appalto della Conad e in seguito l'Agnesi chiuse (sto quasi pensando di essere io la causa - dice sorridendo). Alla fine mi misero alla Carli dal 2016 facendo anche l'operativo.

E' cambiato tanto il mondo della logistica da quando hai iniziato ad oggi? (a parte la tecnologia ovviamente)

Sì, si è concentrata molto più sulla prestazione delle singole persone. È diventata un po' più difficile perché il Cliente pretende sempre di più con tempi più stretti. Le persone si sentono più usate, bisogna quindi fare in modo di creare un ambiente più rilassato, non per intensità di lavoro ma rilassato per poter risolvere le problematiche come una squadra, e non è facile.

Fortunatamente il mio carattere mi aiuta in questo.

Qual è il tuo ricordo più divertente e quello invece più prezioso in Coseva?

Il più divertente il colloquio con Novello. È stata una particolarità, causata dall'esigenza.

Non si è sbagliato mi sembra?

Sono stato contento, nonostante fossi arrivato con una maglietta attillata per far vedere i miei muscoli, con non so quanti orecchini e i capelli sparati coi colpi di sole.

Il più prezioso secondo me quando è entrato Lanza e ha visto qualcosa che magari neanche io riuscivo a vedere. Io sono una persona tendenzialmente abbastanza umile, quando per esempio c'è qualcosa da fare preferisco sia qualcun altro a fare e io mi metto sempre in coda e se c'è bisogno comunque non mi tiro indietro.

Cosa ti aspetti dalla Coseva per il futuro?

Mi aspetto che la Coseva continui a crescere non solo per assunzioni di lavoro o cantieri ma anche che riesca a fare la differenza per quanto riguarda il mondo del lavoro in generale, anche alla competenza che abbiamo acquisito negli anni sudando. Sotto sotto chi ha voluto è cresciuto e ha potuto migliorarsi a ogni livello. I limiti non devono essere un ostacolo. Quindi mi aspetto che sia sempre più solida e possa dare lavoro a sempre nuovi giovani e valutare i neo-inserimenti dandogli sicurezza, ci sono persone che sono qui da 20 o 30 anni ma continuano a lavorare, quindi ci credono.





L'OTTAVA NOTA

CESARE CREMONINI E I LÙNAPOP

PASQUALE LANZA
Responsabile del Personale
(esperto di calcio)



Vespa 50 Special della Piaggio

Ci sono delle canzoni che riportano indietro nel tempo, ti fanno venire subito in mente immagini nitide e precise, dove l'unica cosa che ti chiedi è: ma che anno era?

Ancora cerchi punti di riferimento, ti metti a contare con le dita, resti un po' dubbioso e poi, sicuro, ma sì, era l'estate 2010.

Ero in montagna, con Michela, Luigi, Elena, Kaio, Samuele, Greta, Federico e Serena, ragazzi di 12 anni che ti sembrano sul punto di addormentarsi, stanchi alle 9 di sera, dopo cena, ma poi parte una canzone e allora tutti in "pista" a ballare, scatenati.

[50 special](#), lùnapop, Cesare Cremonini.

La canzone in effetti è di 10 anni prima, ma anche riascoltarla adesso mi dà la stessa sensazione di spensieratezza (tipicamente estiva), di angurie e soprattutto di libertà. L'immagine derivante dalla mitologia greca delle ali sotto i piedi, una 50 special che ti toglie i problemi, la rotondità ed ampiezza dei colli bolognesi, ma che cosa vogliamo di più?!

Questo ritmo scanzonato di un gruppo, i Lùnapop, che era composto da ventenni con la vita davanti.

Sono le prime 4 parole, "Vespe truccate anni 60" così secche e chiare che proiettano in un'epoca diversa, con nostalgia.

Ma poi rivedo i ragazzi ballare, e allora penso che ogni tanto dovremmo ballare anche tutti noi.

Buon ascolto

Cesare Cremonini con i Lùnapop



Ascolta anche...



La Nuova Stella Di Broadway
Cesare Cremonini
La teoria dei colori

*Quest'anno,
non fare il solito regalo...*



**FAI UN REGALO
FORTE**

COSEVA PER I SOCI

GUIDA COSEVA



Giriamo l'Italia per lavoro e quindi vi segnaliamo osterie e ristoranti caratteristici che incontriamo. Vi chiediamo di inviarci le segnalazioni del caso tenendo conto di: tipicità del locale - tipicità della cucina - buon rapporto qualità/prezzo - ambientazioni particolari - folklore - paesaggi meritevoli.

Sono esclusi: ristoranti con posate d'argento - locali troppo cari - staff eccessivi di camerieri in livrea - ambienti sofisticati con la puzza al naso. **Sono preferite le osterie.**



Rabbit Hole

Via Alessandro Volta, 32
Sanremo (IM)
0184 610719

Pub sanremese, con ricca scelta di birre (che cambia ogni mese) e cucina anglosassone sostanziosa (hamburger enormi). Particolarità: la possibilità di giocare con i giochi da tavolo del locale.



Trafila

Giardini V. Veneto, 52
Sanremo (IM)
0184 845012

Laboratorio di pasta artigianale di tutti i tipi e con abbinazione di sughi. Fa solo servizio d'asporto, ottimo per chi vuole viaggiare o mangiare a casa propria.

CONVENZIONI

L'elenco di tutte le convenzioni in vigore è pubblicato sul sito internet di Coseva (www.coseva.coop), nella sezione "Documenti" ed è sempre mantenuto aggiornato.

Ricordatevi di presentarvi come soci Coseva.

Se avete idee o conoscete i titolari di attività, non esitate a comunicarcelo, così da poter aumentare il numero dei convenzionamenti in essere, in ogni Provincia

SPORTELLO SOCI

dal lunedì al venerdì, dalle 9:00 alle 12:00
0184 255032 - sportello@coseva.coop
Whatsapp 3428008863



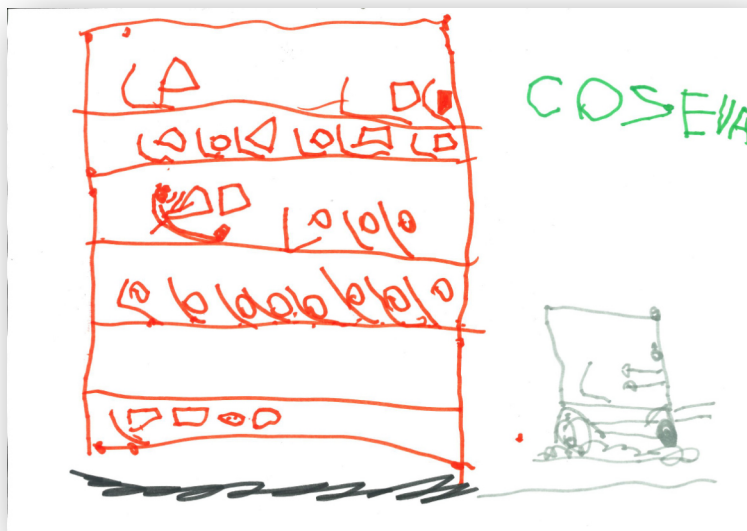
DANTE PER I BAMBINI



DISEGNA COSEVA



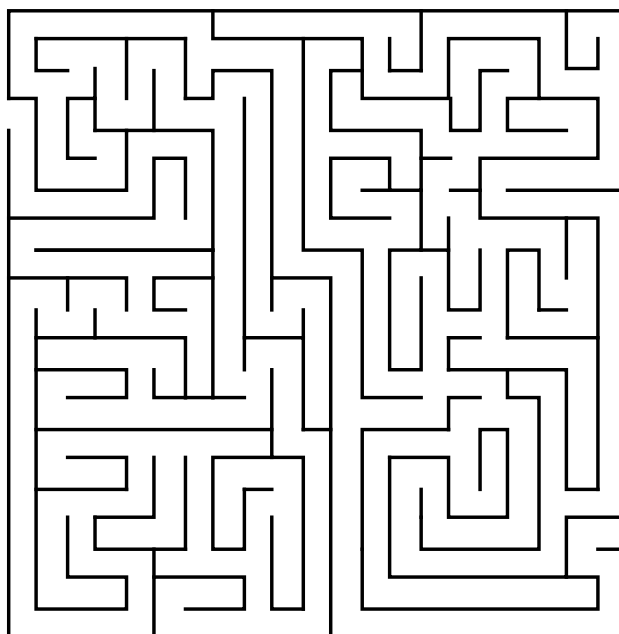
Ringraziamo **MATTIA** che ci regala quest'opera che rappresenta la nostra Nuova Sede vista dall'alto. L'artista di 6 anni ci mostra una sezione dell'edificio, dov'è possibile riconoscere le scrivanie coi computer al suo interno, e l'esterno decorato dall'installazione del muletto del cancello d'ingresso. Complimenti!



AIUTA DANTE



Aiutateci! Il povero Dante è in difficoltà e non riesce più a trovare la strada per raggiungere il magazzino. Ma siamo sicuri che tu possa aiutarlo: traccia il percorso giusto per raggiungere la fine



INIZIO



Salon du Business 2022

Quest'anno Coseva è stata invitata, insieme ad un gruppo d'imprenditori italiani, a partecipare al Salon du Business 2022 del Principato di Monaco.

Siamo molto orgogliosi di aver partecipato a questo evento che ci ha permesso di raccontare la nostra cooperativa a Stephan Bruno, direttore dell'expansion economique del principato di Monaco.

L'invito al Salone è per noi un segnale più che positivo, soprattutto per l'immagine che Coseva si sta costruendo al di fuori dei confini nazionali.

*Coseva presente al Salon du Business 2022
rappresentati da Valerio Elafro e Massimo Bolla*



*Massimo Bolla e Gloria Beglia all'Assemblea Soci
di Delta Mizar del 2019*

Nuovo Presidente Delta Mizar

Siamo lieti di comunicarvi che dal 1 novembre 2022 è stata scelta come nuova Presidente della Delta Mizar la Sig.ra Gloria Beglia.

Ringraziamo Massimo Bolla, ex Presidente della Delta Mizar, per tutto quello che ha fatto per la nostra cooperativa e i suoi soci!



Rating di Legalità

Con piacere comunichiamo che Coseva mantiene le tre stelle (punteggio massimo) nel rinnovo del Rating di Legalità. Un risultato importante per la nostra cooperativa, che viene riconfermato invariato fin dal 2016. Il punteggio massimo di tre stelle, secondo dati aggiornati dell'Autorità, è posseduto da 825 imprese sul totale di 9971 che possiedono il rating.

In provincia di **Imperia** e **Savona** siamo gli **unici** a possedere il rating con le tre stelle.

In provincia di **Cuneo** ci sono solo altre **4 imprese** oltre a noi.

In provincia di **Pisa** ci sono solo altre **5 imprese** oltre a noi.

In provincia di **Milano** ci sono solo altre **83 imprese** oltre a noi.

In provincia di **Roma** ci sono solo altre **110 imprese** oltre a noi.



Punto e a Capo

Il libro dei 70 di mafia in Liguria

Punto e a capo è un libro che è sforzo corale di magistrati, carabinieri, ricercatori, giornalisti e attivisti. Il punto, su 70 anni di presenza mafiosa in Liguria. A capo, perché c'è bisogno di costruire una nuova opposizione dal basso. Un volume presentato all'università di Genova edito da Genova University Press, in collaborazione con l'Università e Libera Liguria. Nel voler raccontare la nostra regione inevitabile raccontare anche le organizzazioni criminali e il loro radicamento, tra tutte quello della 'Ndranghete a Ponente. Per anni ignorata, dal 2000 in poi sono arrivate le indagini e le sentenze di condanna, che hanno squarciato il velo dell'indifferenza. Ora però l'attenzione rischia di calare nuovamente

[\[Articolo TGR Liguria\]](#)

Copertina del libro "Punto e a Capo. Storia ed evoluzione di mafia e antimafia in Liguria"



Premiazione CRIBIS

Coseva è stata premiata col massimo delle prestazioni con il premio **CRIBIS Prime Company**, ovvero il riconoscimento di massima affidabilità commerciale. Il CRIBIS Prime Company è un riconoscimento di grande valore dato che ogni anno viene assegnato solo al 7% degli oltre 6 milioni di imprese italiane. CRIBIS D&B attribuisce questo riconoscimento utilizzando il CRIBIS D&B Rating, un indicatore sintetico che, sulla base di un algoritmo statistico, misura la probabilità che un'azienda generi gravi insoluti commerciali. Per il calcolo vengono utilizzate numerose variabili, tra cui informazioni anagrafiche, indici e dati di bilancio, anzianità aziendale, esperienze di pagamento, presenza di informazioni negative

Un riconoscimento per tutti i lavoratori di Coseva. Motivo di vanto e di orgoglio: siamo di fatto un'azienda stabile e sicura con cui lavorare.

CRIBIS
Prime Company



Volantino pubblicitario di Ecomondo

Ecomondo - Situazione Servizi

Durante l'esposizione Ecomondo tenutasi a Rimini, la Scuola Nazionale dei Servizi (SNS) ha mostrato il suo report triennale intitolato la "Galassia dei Servizi" dove vengono analizzati 9 settori di servizi.

In particolare sono stati visualizzati i numeri di personale, fatturato e patrimonio prima, durante e post emergenza covid (triennio 2019-2020-2021) nell'ambito dei servizi.

Per quanto riguarda il settore Multiservizi c'è un aumento sostanziale di tutti questi tre indicatori.

Per Coseva ad Ecomondo c'erano: Leandro Massantini e Aurelio Lecca.

Il libro “La forza dell’elefante – Coseva, 40 anni di storia di una cooperativa” al centro di una tavola rotonda promossa da AMES per capire, attraverso questo racconto, come è ancora possibile non disperdere il patrimonio intergenerazionale di tante cooperative.

“40 anni di vita, per un uomo, sono il momento in cui si schiudono le porte della maturità – ha ricordato Giovanni Novello, presidente di Coseva -. Per un’azienda, una cooperativa, segnano l’ingresso definitivo nella stabilità, ma anche l’avvio di nuove prospettive e la ricerca di altri e più impegnativi traguardi. Oggi abbiamo una sede moderna, dove le mamme possono vedere giocare i propri figli, con palestra per i dipendenti, cucina, sale riposo. Coseva è anche la voglia di coinvolgere e spiegare ai soci e dipendenti bilanci sociali, inventare concorsi e eventi per le famiglie. E ancora: rispetto dell’ambiente, aiuti al territorio, difesa dei più deboli e bisognosi”.

“In questa storia troviamo tutti i punti di forza del mondo cooperativo – ha sottolineato Mattia Rossi, presidente di Legacoop Liguria -. Lo scambio mutualistico è l’elemento centrale dove il mondo della cooperazione, mettendo al centro lavoro, persone e intergenerazionalità, risulta ancora oggi vincente. Manca in tanti settori una strategia di programmazione per dare solidità al lavoro. La storia di Coseva e di tante altre coop, penso ad esempio a quelle impegnate nel settore del turismo, dimostra invece che siamo capaci di dare soluzioni diverse rispetto ad un sistema economico che privilegia la precarietà”.

Nel libro le testimonianze e racconti dei soci della cooperativa si legano in un racconto “in prima persona” nel quale la cooperativa stessa racconta i suoi 40 anni di vita. Un prodotto editoriale di successo a tal punto che, nel corso della tavola rotonda, Mattia Rossi ha lanciato l’idea di raccogliere altre storie anche di cooperative più piccole per creare una raccolta di racconti da pubblicare in collaborazione con AMES.

“Un’idea che raccolgo con entusiasmo – ha concordato Maurizio Fasce, presidente di AMES – che si inserisce nella progettualità che insieme a Legacoop Liguria stiamo sviluppando per valorizzare e far conoscere il mondo della cooperazione ligure nonché le opportunità di accesso a questo mondo per i giovani. Una realtà che ha una lunga storia ma che, come dimostra questo libro che non invecchia mai con i filmati sempre aggiornati, evidenzia ancora una volta la grande capacità di innovazione delle cooperative”.

Appendice molto particolare all’interno del volume, illustrata da Alessio Baroni, è quella della storia a fumetti “I Supereroi COSEVA” che racconta anche per il pubblico più giovane la storia della cooperativa, dalle sue origini fino ai grandi progetti attuali e futuri. Cosimo, Serena e Valerio sono i tre supereroi che fanno del lavoro di ogni giorno una crescita personale e collettiva, perché è

proprio nel lavoro di ogni giorno che si nascondono i veri eroi.

“ Storie di questo tipo sono l’esempio di quanto la cooperazione sia capace di coinvolgere le persone dando loro un ruolo di protagoniste in progetti a medio e lungo termine, garantendo così la durata delle cooperative – ha concluso Stefania Mazzucchelli, vice presidente di AMES -. La storia di Coseva, lunga 40 anni, che abbiamo voluto raccontare con questo evento, è lì a dimostrare che tutto questo si può fare anche oggi”.

[Tratto dalla sezione notizie di www.legacoopliguria.coop]



Coseva presenta il suo libro “La Forza dell’Elefante” ad AMES rappresentati da Mattia Maccario e Giovanni Novello

Risultati Action Standard

Vi riportiamo il risultato dell'action standard per misurare l'evolversi del "clima aziendale", dopo due anni in cui non siamo riusciti a recuperare i dati a causa delle restrizioni dovute alla pandemia del Covid.

I questionari compilati quest'anno sono stati **78** su **158 soci** presenti all'assemblea, il **49,36%** (-3 punti percentuale rispetto al 2019).

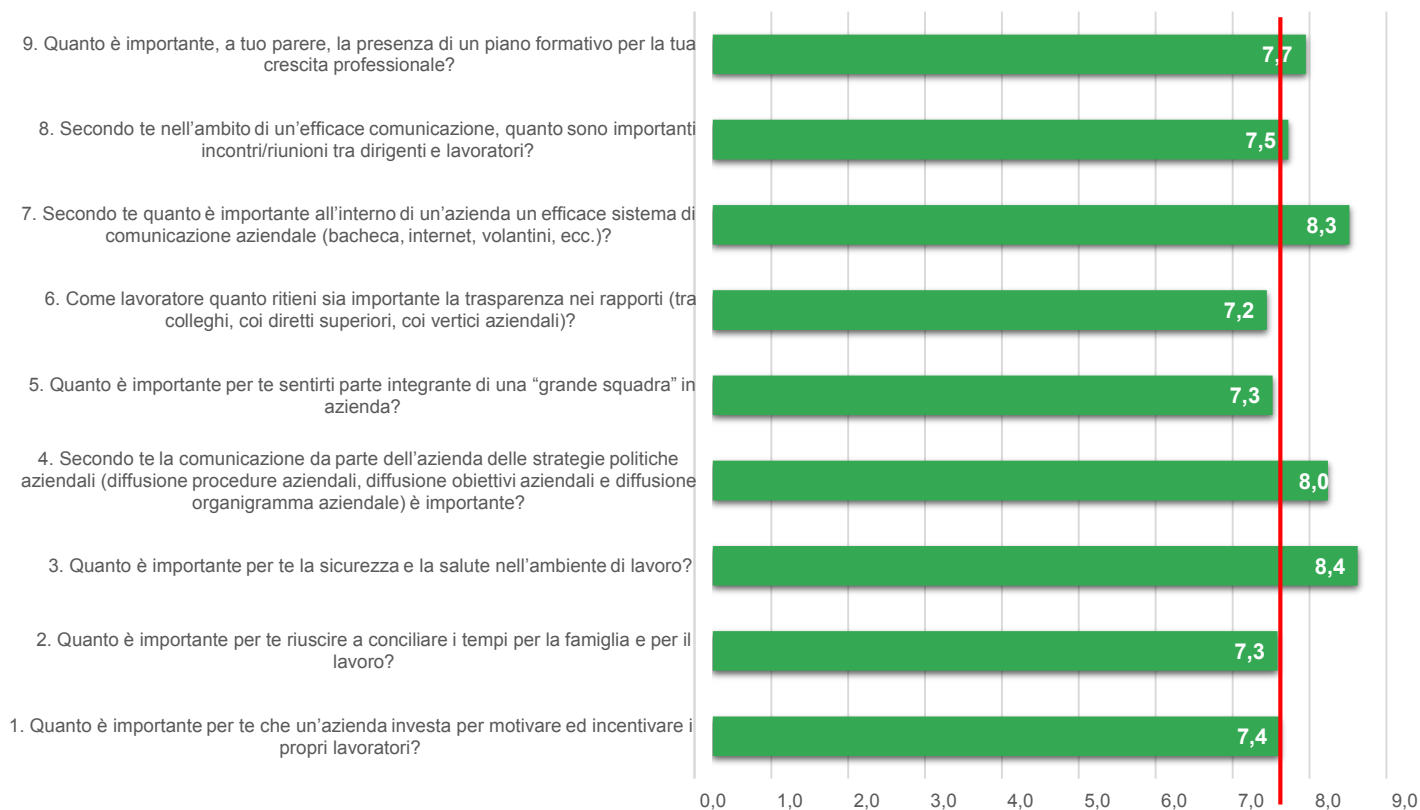
Il valore registrato dell'**Action Standard**, che viene calcolato con la media ponderata di tutti i voti dati dagli intervistati, si attesta quest'anno a **7,68** (contro il 7,34 del 2019).

Tutti i valori delle singole domande che si attestano sopra l'action standard considerati positivi, mentre tutti quelli inferiori sono da considerare degni di attenzione. Le aree in cui si ottengono i risultati migliori sono **la tutela della sicurezza sul lavoro** (voto 8,4), **il sistema di comunicazione** (voto 8,3), **la comunicazione delle strategie politiche** (voto 8,0) e **la presenza di un piano formativo per la crescita personale** (voto 7,7).

Le voci invece che si distinguono per il voto più basso sono **l'importanza di rapporti trasparenti** e (voto 7,2), **l'integrazione in una "grande squadra"** (voto 7,3) e **la conciliazione lavoro e famiglia** (voto 7,3).

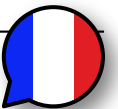
action standard	
2009	7,6
2010	7,47
2011	7,38
2012	6,87
2013	6,48
2014	6,60
2015	7,13
2016	7,11
2017	7,49
2018	7,82
2019	7,34
2022	7,68

Action Standard **7,68**





- Page 4 *The President Giovanni Novello offers us a reflection on the awareness of who we are and on the involvement in a company with widespread ownership such as a cooperative like Coseva, also through the story of the experience of a successful initiative: "Together. To grow".*
- Page 6 *After 18 years of meetings workers, Mattia Maccario tells us the story of the "Together. To grow". An initiative that has grown and improved since 2004, reaching the age of majority not only metaphorically, with the aim of meeting the workers of Coseva and discussing the problems.*
- Page 8 *Mattia Paleari tells us his point of view with respect to the imminent merger and the change that the company has already begun to experience. A point of view that does not hide concerns for the future, even as a father, but which finds comfort in the "Together. To grow".*
- Page 10 *Based of his experience gained in Facility Management and inspired by the recent meeting of the Issa Pulure Forum, Leandro Massantini imagines a future Together: Together as regards the synergy between the two main sectors of Coseva, but above all a synergy that must be achieved Together with own customers.*
- Page 13 *Starting from the cultural sense that we give to the word "Union", Anna Bonadonna reflects on the fears associated with great changes, such as the union between Nip and Coseva, trying to give a concrete answer that can look far ahead.*
- Page 14 *Aurelio Lecca, taking up the theories of Game Studies that question the relationship between play, society and work, tries to contextualize and explain cooperative play within the meetings of "Together. To grow".*
- Page 16 *Alfio Pirra recounts his personal experience: from his introduction to the cooperative world to the transition from Monviso to Coseva, in particular focusing on the most difficult moments that were overcome thanks to everyone's contribution.*
- Page 18 *The Director of the Multiservice Sector Teresa Roncone, in the Hygiene column, tells us about the book by the Israeli writer Yehoshua entitled "The Human Resources Manager" to share a moment of reflection.*
- Page 20 *The Director of the Logistics Sector Massimo Bolla, in the Logistics column, concludes the second part of the 5 supply chain trends.*
- Page 22 *Lawyer Andrea Policari, in his column Our Right, updates us on the news regarding the new company crisis code.*
- Page 24 *Anna Bonadonna, in her column Twenty or maybe more, interviews partner Massimiliano Catalano.*
- Page 26 *The Director of HR Pasquale Lanza, in his column the Eighth Note, takes us back in time to the carefree age of the Lunapop and their 50\$pecial.*



- Page 4 *Le président Giovanni Novello nous propose une réflexion sur la prise de conscience de qui nous sommes et sur l'implication dans une entreprise à large actionariat, telle qu'une coopérative comme Coseva, également à travers le récit de l'expérience d'une initiative réussie : « Ensemble. Pur Grandir » .*
- Page 6 *Après 18 ans de rencontres ouvrières, Mattia Maccario nous raconte l'histoire du « Ensemble. Pur Grandir ». Une initiative qui a grandi et s'est améliorée depuis 2004, atteignant l'âge de la majorité non seulement métaphoriquement, dans le but de rencontrer les travailleurs de Coseva et de discuter sur les problèmes du travail .*
- Page 8 *Mattia Paleari nous donne son point de vue sur la fusion imminente et le changement que l'entreprise a déjà commencé à vivre. Un point de vue qui ne cache pas des inquiétudes pour l'avenir, même en tant que père, mais qui trouve du réconfort dans le « Ensemble. Pur Grandir ».*
- Page 10 *Fort de son expérience acquise dans les Services Généraux et inspiré par la récente réunion du Forum Issa Pulure, Leandro Massantini imagine un avenir Ensemble : Ensemble pur ce qui concerne la synergie entre les deux principaux secteurs de Coseva, mais surtout une synergie qui doit être réalisée Ensemble avec ses propres clients.*
- Page 13 *A partir du sens culturel que nous donnons au mot "Union", Anna Bonadonna réfléchit aux peurs associées aux grands changements, comme l'union entre Nip et Coseva, en essayant de donner une réponse concrète qui peut regarder loin.*

Page 14 Aurelio Lecca, reprenant les théories des Sciences du Jeu qui interrogent le rapport entre jeu, société et travail, tente de contextualiser et d'expliquer le jeu coopératif au sein des rencontres de « Ensemble. Pur Grandir ».

Page 16 Alfio Pirra raconte son expérience personnelle : de son introduction au monde coopératif au passage de Monviso à Coseva, en s'attardant notamment sur les moments les plus difficiles qui ont été surmontés grâce à la contribution de chacun.

Page 18 La Directrice du Secteur Multiservice Teresa Roncone, dans la rubrique de l'Hygiène, nous parle du livre de l'écrivain israélien Yehoshua intitulé "Le Responsable des Ressources Humaines" pour partager un moment de réflexion.

Page 20 Le Directeur du Secteur Logistique Massimo Bolla, dans la rubrique de la Logistique, conclut la deuxième partie des 5 tendances de la supply chain.

Page 22 L'avocat Andrea Policari, dans sa rubrique Notre Droit, nous informe de l'actualité concernant le nouveau code de crise des entreprises.

Page 24 Anna Bonadonna, dans sa rubrique Vingt ou plus, interviewe l'associé Massimiliano Catalano.

Page 26 Le directeur des RH Pasquale Lanza, dans sa chronique la Croche, nous ramène dans le temps à l'époque insouciance des Lùnapop et de leur 50Special.



- صفحة 4 يقدم لنا الرئيس جيوفاني نوفيلو تفكيراً في الوعي بهويتنا والمشاركة في شركة ذات ملكية واسعة النطاق مثل تعاونية مثل كوسيفا ، وأيضاً من خلال قصة تجربة مبادرة ناجحة: "معاً. ينمو".
- صفحة 6 بعد 18 عاماً من اجتماعات العاملين ، يخبرنا ماتيا ماكاريو قصة "معاً. أن تنمو". مبادرة نمت وتحسنت منذ عام 2004 ، وبلغت سن الرشد ليس فقط مجازياً ، بهدف مقابلة عمال كوسيفا ومناقشة المشاكل.
- صفحة 8 يخبرنا ماتيا باليري بوجهة نظره فيما يتعلق بالاندماج الوشيك والتغيير الذي بدأت الشركة تجربته بالفعل. وجهة نظر لا تخفي مخاوف المستقبل ، حتى كآب ، ولكنها تجد الراحة في "معاً. لنكبر".
- صفحة 10 بناءً على خبرته المكتسبة في إدارة المرافق والمستوحاة من الاجتماع الأخير لمنتدي عيسى بول ، يتخيل لياندرو ماسانتيني مستقبلاً معاً: معاً فيما يتعلق بالتآزر بين القطاعين الرئيسيين في كوسيفا ، ولكن قبل كل شيء التآزر الذي يجب تحقيقه معاً مع العملاء.
- صفحة 13 انطلاقاً من المعنى الثقافي الذي نعطيه لكلمة "الاتحاد" ، تتأمل أنا بونادونا في المخاوف المرتبطة بالتغييرات الكبيرة ، مثل الاتحاد بين نيب وكوزيفا ، في محاولة لإعطاء إجابة ملموسة يمكن أن تتطلع إلى الأمام بعيداً.
- صفحة 14 أوريليو ليكا ، الذي تناول نظريات دراسات الألعاب التي تشكك في العلاقة بين اللعب والمجتمع والعمل ، يحاول وضع سياق اللعب التعاوني وشرحه في اجتماعات "معاً. ينمو".
- صفحة 16 يروي ألفيو بيررا تجربته الشخصية: من مقدمته إلى العالم التعاوني إلى الانتقال من مونفيسو إلى كوسيفا ، مع التركيز بشكل خاص على أصعب اللحظات التي تم التغلب عليها بفضل مساهمة الجميع.
- صفحة 18 تخبرنا مديرة قطاع الخدمات المتعددة تيريزا رونكون ، في عمود النظافة ، عن كتاب للكاتب الإسرائيلي يهوشوا بعنوان "مدير الموارد البشرية" لمشاركة لحظة تأمل.
- صفحة 20 يختتم مدير قطاع اللوجستيات ماسيمو بولا ، في العمود اللوجستي ، الجزء الثاني من اتجاهات سلسلة التوريد الخمسة.
- صفحة 22 يقوم المحامي أندريا بوليكراري ، في عموده "حقنا" ، بإطلاعنا على الأخبار المتعلقة بقانون أزمة الشركة الجديد.
- صفحة 24 أنا بونادونا ، في عمودها عشرون أو ربما أكثر ، تقابل شريكها ماسيميليانو كاتالانو.
- صفحة 26 يعيدنا مدير الموارد البشرية باسكوال لانزا ، في عموده بالملاحظة الثامنة ، بالزمن إلى عصر Lùnapop الخالي من الهموم و 50 Special.

AAA CERCASI TRADUTTORE ARABO

Buongiorno,

Un appello a tutti i soci che conoscono la lingua araba, vi chiediamo di segnalarci eventuali errori, al fine di migliorare la nostra comunicazione.

Inoltre stiamo cercando tra i soci un volontario che ci aiuti con le traduzioni tra l'Italiano e l'Arabo per piccoli testi da usare nel giornalino, sui social e per le regole dei giochi di "Insieme. Per crescere".

Nel caso contattate Aurelio o Mattia al numero 0184 255032

Grazie per l'attenzione



Sicurezza



Etica




Ambiente





Qualità





9 vantaggi di essere Soci in Coseva


-  **Trasparenza**


Lavorare per una cooperativa onesta e che mantiene informati i propri soci
-  **Ristorno**


Distribuire fra i Soci parte dell'utile di fine anno ad aumento gratuito di capitale sociale
-  **Welfare**


Beneficiare di varie iniziative legate al benessere dei lavoratori
-  **Salute**

Iscrizione gratuita ad ulteriore assicurazione sanitaria dopo 10 anni di lavoro
-  **Socialità**

Poter partecipare ad attività ricreative come gite, cene e svaghi
-  **Investimento**

Remunerazione del capitale sociale decisamente superiore agli interessi bancari
-  **Fondo pensione**

Convenzione con fondo integrativo pensionistico
-  **Premi & Incentivi**

Lavorare con la possibilità di beneficiare di incentivi economici
-  **Democrazia**

Partecipare alle decisioni societarie votando in assemblea, dove ogni testa vale un voto