



BILANCIO SOCIALE

Esercizio 2013

Sede legale ed amministrativa: Via F. Lacerra, 124 20099 Sesto San Giovanni (MI)
P.IVA e C.F. 02532810963 Tel. 02.26224201 - Fax 02.26226707

coopwork@coopwork.org

www.coopwork.org

BILANCIO SOCIALE

1. PREMESSA

Il Bilancio o il rendiconto sociale è un processo attraverso il quale un'organizzazione valuta, rende conto e comunica ai propri stakeholder (interni ed esterni) risultati ed impatti attinenti alle proprie scelte ed al proprio agire in merito alle questioni sociali ed economiche.

Trova fondamento nel concetto di responsabilità sociale delle organizzazioni in base al quale esse dovrebbero rispondere dell'utilizzo delle risorse economiche e sociali e della produzione di utilità sociale.

Nello specifico della cooperazione sociale e quindi della nostra organizzazione, il bilancio sociale prova a dare un riscontro quantificabile della mutualità interna ed esterna prodotta e del benessere sociale che "dovrebbe" derivarne.

La prima edizione del Bilancio sociale della nostra cooperativa risale al 1999, quando non c'era alcun obbligo di legge. Da allora, fatta salva una parentesi di due anni nel 2003 e 2004, l'abbiamo sempre redatto. In questi anni il Consiglio d'amministrazione ha continuato a ritenere che il concetto di responsabilità sociale sopra enunciato fosse costitutivo del nostro essere cooperativa sociale e che il Bilancio Sociale fosse uno strumento fondamentale di rendicontazione della dimensione sociale, oltre che economica, del valore creato dalla cooperativa.

1.1 Gli obiettivi del consiglio d'amministrazione

Confermiamo anche quest'anno l'importanza dell'obiettivo informativo e comunicativo, con attenzione sia agli stakeholder interni che a quelli esterni.

Le modalità di diffusione dovranno pertanto prevedere oltre che l'approvazione dell'assemblea dei soci e delle socie, la socializzazione all'interno dei gruppi di lavoro e la distribuzione ai vari interlocutori e referenti degli Enti committenti o Partner e la pubblicazione sul sito di cooperativa.

Inoltre resta inteso che il Bilancio Sociale ha anche una valenza di supporto alla governance della cooperativa, in quanto valutazione che consente una miglior pianificazione strategica e una più puntuale programmazione delle attività

Procede inoltre l'integrazione all'interno del Bilancio Sociale delle valutazioni degli obiettivi della qualità, dando particolare evidenza alle misurazioni della soddisfazione dei Clienti interni ed esterni.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA – CARTA D'IDENTITA'

RAGIONE SOCIALE	COOPWORK cooperativa sociale ONLUS
DATA COSTITUZIONE	12/10/1995
TIPOLOGIA	cooperativa sociale di tipo B
ULTIMA MODIFICA STATUTARIA MODELLO di RIFERIMENTO	17/02/2009 S.p.A.
SEDE LEGALE e AMMINISTRATIVA	Sesto San Giovanni – Via Felice Lacerra 124, Tel. 02.26224201 coopwork@coopwork.org – www.coopwork.org
CODICE FISCALE e PARTITA IVA	02532810963
ALBO REGIONALE COOP. SOC.	Sezione B Foglio 126 n. prog. 252
ALBO NAZ. SOC. COOPERATIVE	n. A100256
ISCRIZIONE altri ALBI	Albo Imprese di Pulizia – Fascia sino a 361.520,00 euro Albo trasportatori Albo Nazionale gestori ambientali sez. Regione Lombardia
ASSOCIAZ. di RAPPRESENTANZA	Aderisce a Legacoopsociali
CONSORZI di APPARTENENZA	CS&L Consorzio Sociale
ALTRE ADESIONI	Associazione Lavoro e Integrazione
ALTRE PARTECIPAZIONI	B.C.C di Sesto San G.Giovanni Banca Popolare Etica
CODICI ATECO	81.29.99
BASE SOCIALE:	soci lavoratori e lavoratrici 40 Soci volontari 7 persona giuridica 1
ATTIVITA' PRINCIPALI	pulizia di stabili civili ed industriali pulizia e manutenzione delle aree a verde, di parchi e giardini servizi nell'area della ristorazione servizi vari

3. RELAZIONE di MISSIONE

3.1 Scopo Sociale

Ex ART. 3 Statuto sociale

La cooperativa non ha scopo di lucro; il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento dell'attività di cui all'art. 4 finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi dell'articolo uno, primo comma punto b), della legge 8 novembre 1991 n. 381.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno; l'equilibrio della responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

Secondo quanto indicato nel sesto principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale la Cooperativa, al fine di curare nel miglior modo possibile gli interessi dei soci e della collettività, coopera attivamente con altri enti cooperativi, imprese sociali ed organismi del Terzo settore su scala locale, nazionale e internazionale.

Lo scopo mutualistico che i Soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite l'autogestione responsabile dell'impresa, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Per il conseguimento dello scopo ed in relazione alle concrete esigenze produttive la Cooperativa stipula con i Soci contratti di lavoro ulteriore, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

Analoghi contratti di lavoro potranno essere stipulati dalla Cooperativa anche con soggetti non Soci, al fine del conseguimento dello scopo sociale.

Nella costituzione e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici la Cooperativa rispetterà il principio di parità di trattamento e le disposizioni di legge per le cooperative a mutualità prevalente.

Dovranno comunque essere tassativamente rispettati i seguenti divieti ed obblighi:

- a) non potranno essere distribuiti dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;
- b) non potranno essere remunerati gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi di cui sopra;
- c) le riserve non potranno essere distribuite fra i soci;
- d) in caso di scioglimento della società, l'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, deve essere devoluto ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

3.2 Mission

Coopwork è un'impresa sociale che:

- realizza integrazione sociale e lavorativa,
- offre servizi sviluppando e consolidando le proprie risorse economiche e professionali,
- produce benessere sociale ed economico a favore dei propri soci e della collettività attraverso il lavoro, con particolare attenzione alle persone svantaggiate;
- produce qualità tecniche e sociali grazie allo scambio e confronto tra risorse, competenze e culture diverse.

Coopwork si impegna a:

- favorire l’inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio, attraverso percorsi strutturati ed individualizzati, gestendo la qualità dei processi di integrazione e la costruzione di autonomia;
- favorire la partecipazione dei soci alla vita e alla crescita della cooperativa, sostenendo l’assunzione di responsabilità e lo sviluppo del senso di appartenenza/identità;
- favorire l’informazione, la comunicazione e i momenti di socializzazione tra i soci;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori;
- consolidare i settori di attività e la gestione economica – finanziaria;
- sviluppare, specializzandola, l’offerta di servizi
- produrre e diffondere il proprio bilancio sociale;

Coopwork intende attivarsi affinché la costruzione di benessere possa realizzarsi nella propria organizzazione e nel territorio in cui opera.

3.3. Il Territorio di intervento

Il Comune di **Cologno Monzese** è il territorio da cui ha preso il via l’attività della Cooperativa ed insieme al Comune di **Sesto San Giovanni** (che è sede legale) rappresenta il territorio di riferimento principale. Tuttavia la cooperativa opera e ha operato significativamente in molti comuni della Provincia di Milano. Gli altri Comuni nei quali, nel corso del 2013, la cooperativa ha svolto interventi continuativi sono: Cinisello, Cormano, Cabiato, Corsico, Milano, Pioltello.

3.4. Cenni storici

Coopwork viene costituita nel 1995 ed è operativa dal 1997. Nasce per “gemmazione” dalla riflessione di alcuni operatori sociali, soci-lavoratori della Cooperativa Lotta contro l’Emarginazione di Sesto San Giovanni (cooperativa sociale di tipo A, attiva dal 1980), che nell’occuparsi di riabilitazione ed integrazione sociale riscontrano la necessità di affrontare il problema del lavoro, individuando nella cooperativa sociale di tipo B lo strumento più idoneo per dare maggior impulso ad attività di carattere imprenditoriale e creare occasioni di inserimento lavorativo .

Coopwork nasce anche con l’intento di proseguire e sviluppare progetti ad alto impatto sociale e culturale, innovativi e complessi, già in embrione nella cooperativa Lotta contro l’Emarginazione, ma che per le loro caratteristiche imprenditoriali meglio si prestavano ad essere realizzati da una cooperativa sociale di tipo B.

4. GOVERNO E STRATEGIE

4.1 Previsioni statutarie

Ex art 29

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero dispari di consiglieri variabile da cinque a nove membri eletti dall’Assemblea di norma tra i propri soci-socie

Ex art. 30

Il consiglio d'amministrazione elegge fra i suoi membri il Presidente ed il Vice Presidente; può delegare, determinandole nella deliberazione, parte delle proprie attribuzioni ad uno o più degli Amministratori.

Ex art. 36

Il controllo contabile – nel caso in cui non venga nominato il Collegio Sindacale - è esercitato da un revisore contabile (o da una società di revisione) ai sensi degli articoli 2409-bis e seguenti del cod. civ. anche questi nominato dall'assemblea.

4.2 Il consiglio d'amministrazione

Il consiglio d'amministrazione è stato nominato nell'assemblea soci/e del 24 maggio 2012 e rimarrà in carica per tre esercizi.

E' composto da 4 uomini e da **3 donne**, tutti soci/e lavoratori/trici.

Nel corso del 2013 si è riunito **15 volte**, con una presenza **media di 6,3** consiglieri/e ad incontro.

Nome e cognome	In carica dal:	Socio/a dal:
ANDREA MARIO BARTESELLI (Presidente)	12/10/1995	Socio fondatore
ELIO TUMIATI (vicepresidente)	27/04/2006	23/05/2005
DANIELE TUMIATI	12/10/1995	Socio fondatore
ROBERTA DI PIERRO	13/05/2003	02/09/1999
MARIA PIA PREMOLI	24/05/2012	18/06/2007
SCANDOLA RINA	13/05/2009	18/07/2007
GHIDONI EDOARDO	04/11/2009	23/09/2008

Riepilogo sul ricambio

	Dal mandato in corso	Dal mandato precedente	Da 3 mandati	Da 4 mandati	Da oltre 4 mandati
Consiglieri/e	1	2	1	1	2

Il Presidente ed il consigliere Tumiatì Daniele ricoprono tale carica dalla costituzione della cooperativa. Gli altri consiglieri, come si evince dalla tabella, testimoniano dell'importanza che viene data al ricambio, pur salvaguardando la necessaria continuità.

Il presidente, il Vicepresidente ed il consigliere Tumiatì Daniele hanno potere di firma singola e disgiunta, sulla base della delibera di conferimento poteri della seduta del consiglio d'amministrazione del 04/06/2012.

4.3 Organi di controllo: il revisore contabile

In relazione alla modifica statutaria e al passaggio al modello s.p.a., è stato nominato anche il revisore contabile (non essendo stati superati i limiti relativi ai parametri previsti dalla normativa in materia di nomina del collegio sindacale).

Nome e cognome	Carica	Data prima nomina
ANNUNCIATA PALAZZI	Revisore contabile	17/02/2009

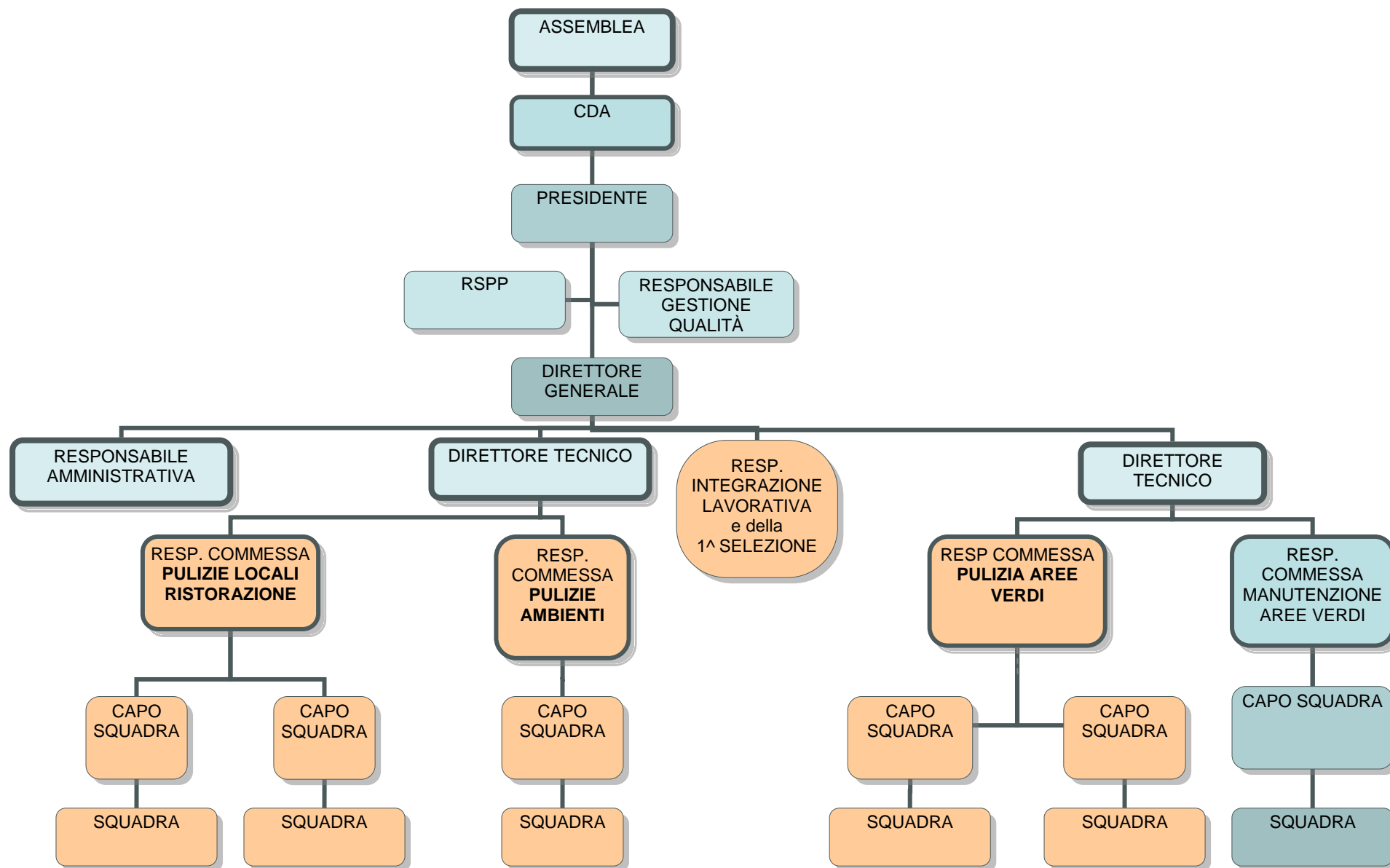
4.4 Assemblea soci/e

Nel corso del 2012 si è svolta una sola riunione “ufficiale”. I momenti di incontro d’inizio estate e di fine anno sono stati infatti un momento di festa e di conoscenza tra soci e pertanto non sono stati verbalizzati.

Dati partecipazione assemblea.

	di persona		per delega		totale presenti		totale soci/e con diritto di voto
	n°	%	n°	%	n°	%	
28/05/2013	31	60%	4	8%	35	67%	52
21/06/2013	26	49%	8	15%	34	64%	53
12/12/2013	27	55%	8	16%	35	71%	49
	28	55%	6,7	13%	34,7	68%	51,3

4.5 Organigramma e struttura di governo



4.6 Attività svolte nel 2013. Prospettive per il 2014.

Il quadro economico generale permane difficile e le cooperative che ne risentono non sono poche; anche Coopwork è tra queste, ma, grazie ai sacrifici e all'impegno di noi tutti, stiamo contenendo i danni e lavorando per andare avanti e continuare quindi a garantire il lavoro di noi tutti.

Le risorse a disposizione degli Enti pubblici sono sempre meno e la pratica degli affidamenti diretti, tende a diventare residuale, con il ricorso sempre più spesso ai bandi e alle gare (sovente al massimo ribasso).

Con gli Enti pubblici dovremo continuare a lavorare (con essi condividiamo la finalità pubblica del nostro operare, in quanto cooperative sociali che hanno a cuore l'interesse della comunità), ma è importante riuscire ad ampliare le relazioni di scambio (diversificando la tipologia dei clienti).

In questo, da alcuni anni, la nostra cooperativa si è già attivata; mi riferisco in particolare alle opportunità offerte dall'art. 14 del D.lgs 276/2003. I ricavi da Enti Pubblici nel 2013 rappresentano circa il 40% del nostro Valore della produzione complessivo, pur computando tra questi anche ciò che transita dal Consorzio o che è in subappalto, il rimanente deriva dal lavoro coi Privati.

Nel corso del 2013 abbiamo assistito alle crescenti difficoltà del nostro settore fotovoltaico che si sono aggiunte a quelle di alcune commesse nel verde e alla forte pressione al contenimento dei costi esercitata anche dai committenti privati (primo fra tutti Ikea) e che ci hanno costretto a dichiarare lo stato di crisi, per poter contenere alcuni costi ed arrivare ad una perdita complessivamente accettabile: la proiezione della perdita a fine 2013, sulla base dei dati dello scorso giugno, sarebbe stata di duecentomila euro circa; con le misure adottate, siamo riusciti a stare sotto i 60 mila euro.

Con l'inizio di quest'anno abbiamo valutato di ridurre significativamente il settore delle energie, lasciando aperto solo una disponibilità minima alle nuove progettazioni e agli sviluppi in rete con altre realtà.

Obiettivi, prospettive e criticità:

1. Lo stiamo già facendo, ma dobbiamo investire ulteriormente sull'art. 14 e sulle opportunità di incrementare il nostro posizionamento sul mercato dei servizi per conto del Privato profit. Questo riteniamo sia un mercato espandibile, in quanto non ancora saturo. Già nel corso di questa prima parte dell'anno sono state avviate quattro nuove convenzioni e potrebbero aprirsi interessanti opportunità anche con le Aziende Ospedaliere;
2. siamo riusciti a portare a casa un contratto triennale con Ikea, per il negozio di Corsico, ma soltanto grazie ad uno sconto elevato sull'offerta economica e ad uno sforzo sul contenimento dei costi, che comporta sforzi e ed impegno ancor più stringente per il nostro personale;
3. siamo in una fase di attesa per il settore del verde (essenzialmente pulizie, più la manutenzione degli arredi); ormai da anni non si riescono a garantire i margini adeguati alla copertura delle spese generali, sia per via di alcuni contratti in perdita, sia per il volume del fatturato non sufficiente. A breve dovremmo partire con un nuovo subappalto, passando dal global service del verde all'ambito dell'igiene urbana; cercheremo di fare in modo che le condizioni possano essere più adeguate. Per quanto riguarda il comune di Sesto San Giovanni, dobbiamo ancora capire in che forma potrà proseguire l'attività sugli arredi e se mai riusciremo ad implementarla con la pulizia del verde. Ci siamo invece aggiudicati per un altro anno il rinnovo dell'affidamento delle pulizie del Parco Nord, in Ati con la coop, soc. Il Ponte;

4. nel settore delle pulizie, oltre ad alcuni contratti avviati coi privati in convenzione art.14, per quanto riguarda gli Enti Pubblici, abbiamo avuto il rinnovo della storica convenzione col comune di Cologno, e ci siamo aggiudicati ancora – attraverso il consorzio CS&L - il servizio di Cormano, anche se qui i problemi di gestione sono innumerevoli. Abbiamo invece perso la gara per lo storico servizio di Afol, precedentemente in affidamento diretto: ha vinto una grande impresa del settore; ci consoliamo sapendo che dal giorno dopo il loro subentro, i committenti, e anche i nostri lavoratori e lavoratrici che per parte del loro tempo lavoro sono passati alla nuova impresa, hanno cominciato a sentire la nostra mancanza.

Il progetto di fusione con le Cooperative sociali Lo Sciame di Arcore e Solaris Lavoro & Ambiente di Triuggio, si è per ora fermato, pur continuando le nostre reciproche collaborazioni. Sarà importante per il futuro aprire anche nuovi ragionamenti e cercare altri partner, in quanto la strada maestra per il consolidamento e lo sviluppo delle nostre attività resta quella delle rete e delle sinergie con altre realtà.

Da segnalare infine che nello scorso dicembre abbiamo ottenuto il rinnovo della certificazione Iso 9001:2008 per la progettazione e realizzazione dei servizi di pulizia civili ed industriali, nelle aree a verde e nella ristorazione e del servizio di inserimenti lavorativi.

5. I PORTATORI di INTERESSE INTERNI

5.1 La base sociale

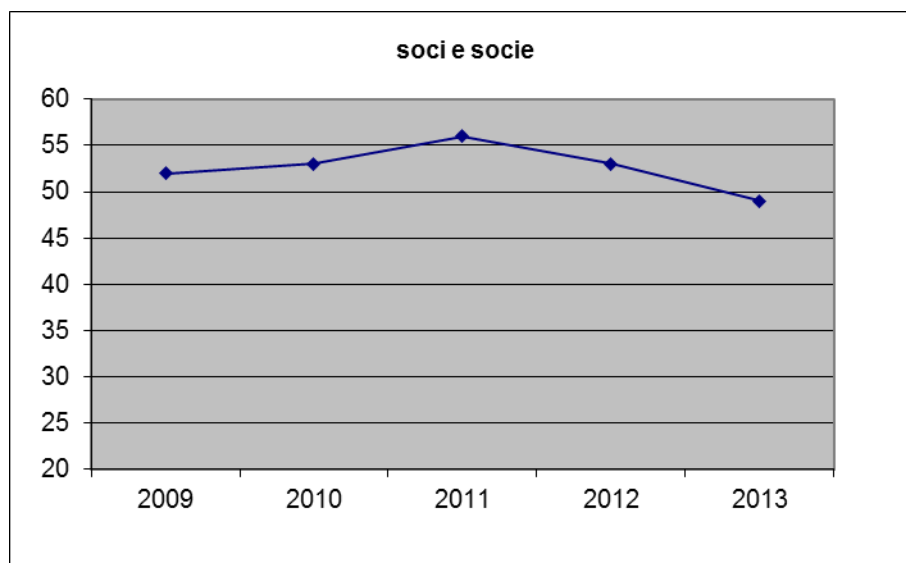
Soci/e: nuovi ingressi e dimissioni nell'ultimo triennio

	lavoratori	volontari	Persone giuridiche	totale
Soci/e al 31/12/11	51	5	1	57
Soci/e al 31/12/12	45	7	1	53
Soci/e al 31/12/13	40	8	1	49
Usciti nell'anno	5			5
Ingressi nell'anno	1			1

Note. I lavoratori usciti sono: 3 esclusi per motivi disciplinari, 1 per aggravamento condizioni di salute e 1 che per motivi familiari è dovuto ritornare al paese di origine. Il nuovo ingresso è il passaggio a socio di 1 lavoratore dipendente.

I numeri degli ultimi 5 anni

2009	2010	2011	2012	2013
52	53	56	53	49



Capitale sociale:

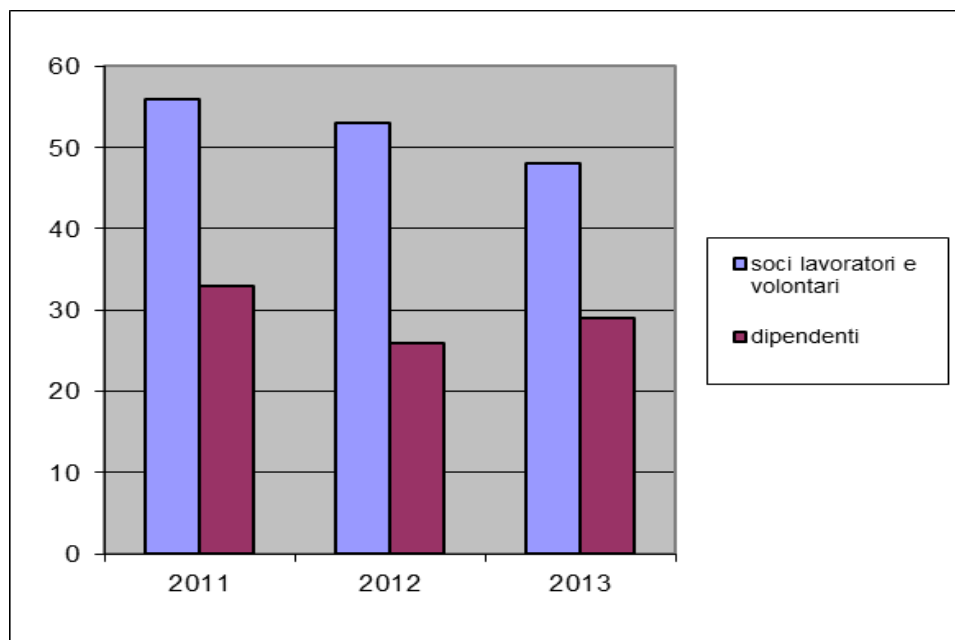
2011	2012	2013
€ 57.630,00	€ 56.210,50	€ 55.216,50

Ristorni ai soci/e

2006	25.729,00
2007	14.303,00
2008	-
2009	-
2010	49.438,00
2011	-
2012	-
2013	-

Raffronto soci/e - non

	2011	%	2012	%	2013	%
soci lavoratori e volontari	56	63%	53	67%	48	62%
dipendenti	33	37%	26	33%	29	38%
Totale	89	100%	79	100%	77	100%



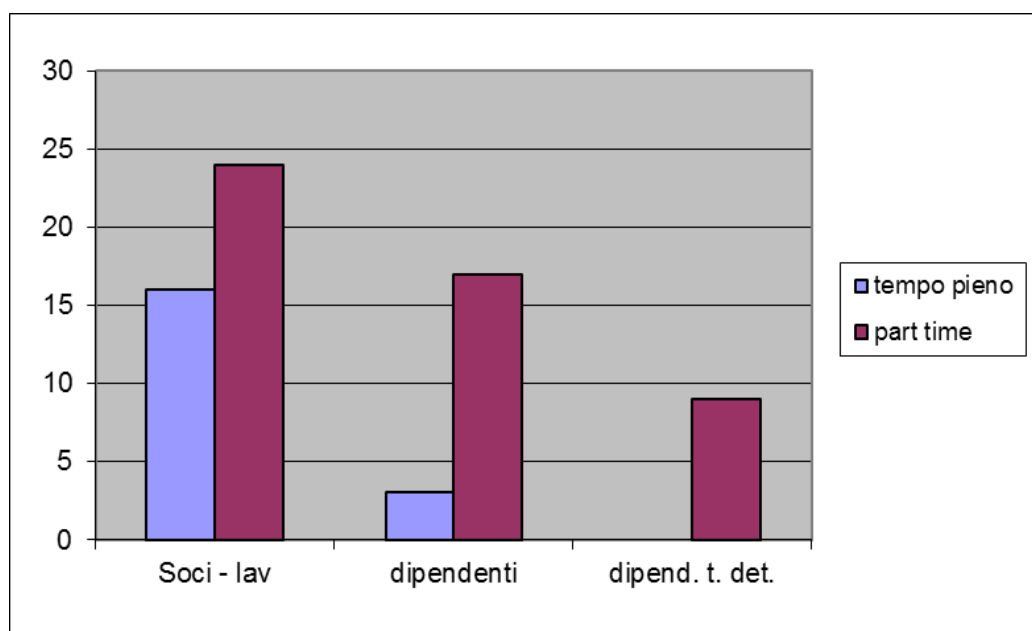
Prestito ai soci/e

	2009	2010	2011	2012	2013
somma prestata	4.400,00	4.700,00	3.000,00	-	-
n. soci/e beneficiari	2	4	3	-	-

La cooperativa, in una logica mutualistica e di solidarietà, rende disponibile una cifra a rotazione per soddisfare le richieste di prestiti dei soci e delle socie in particolare difficoltà economica e per far fronte a motivate e documentate spese importanti. Nel corso del 2012 tutti i prestiti sono stati restituiti e nel 2013 nessuno ne ha fatta richiesta.

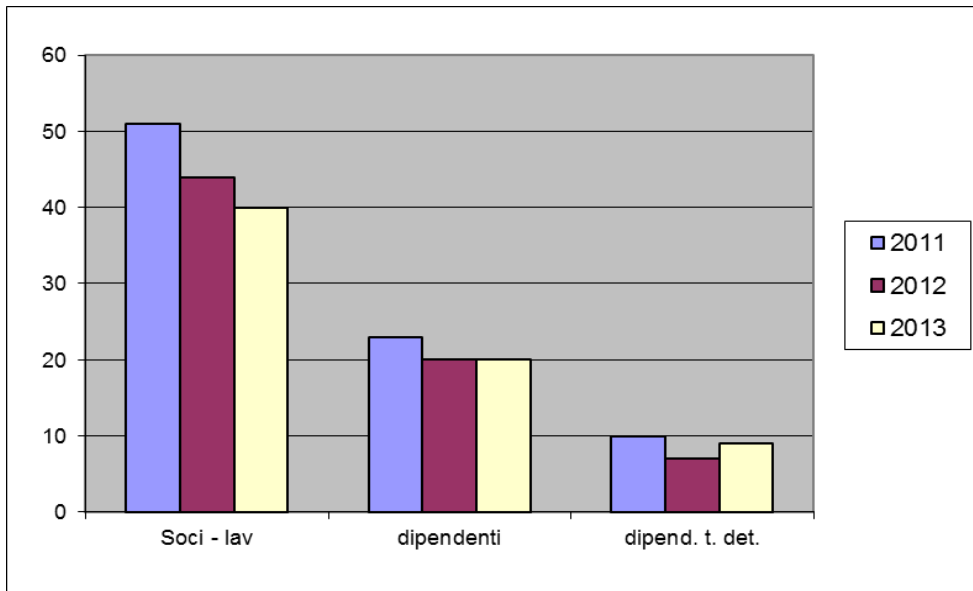
5.2 Una fotografia delle lavoratrici e dei lavoratori di cooperativa

	tempo pieno	part time	totali
Soci - lavoratori	16	24	40
dipendenti	3	17	20
dipend. t. det.		9	9
totali	19	50	69



L'evoluzione dei soci lavoratori e dei dipendenti nell'ultimo triennio

	2011	2012	2013
Soci - lav	51	44	40
dipendenti	23	20	20
dipend. t. deter.	10	7	9
totali	84	71	69

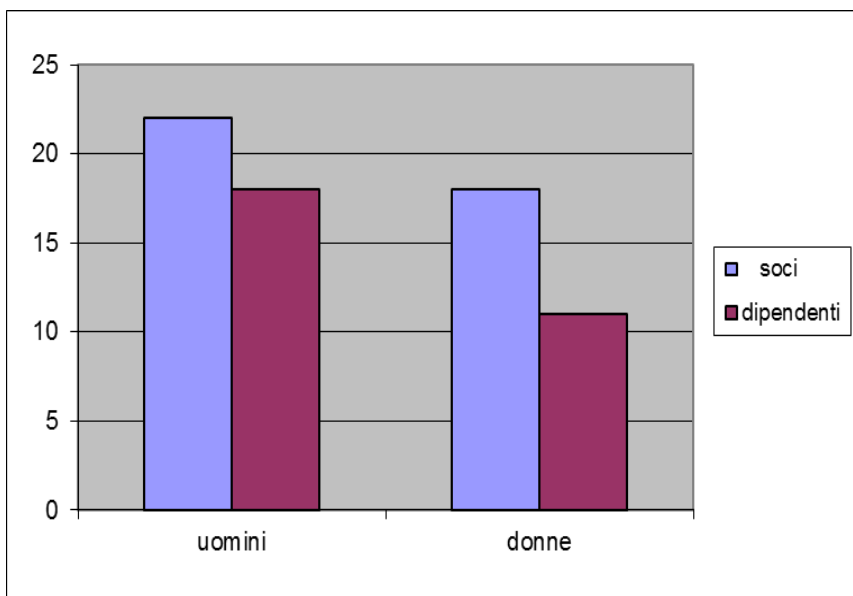


Contratto di lavoro.

Viene applicato il C.C.N.L. delle coop. sociali in vigore.

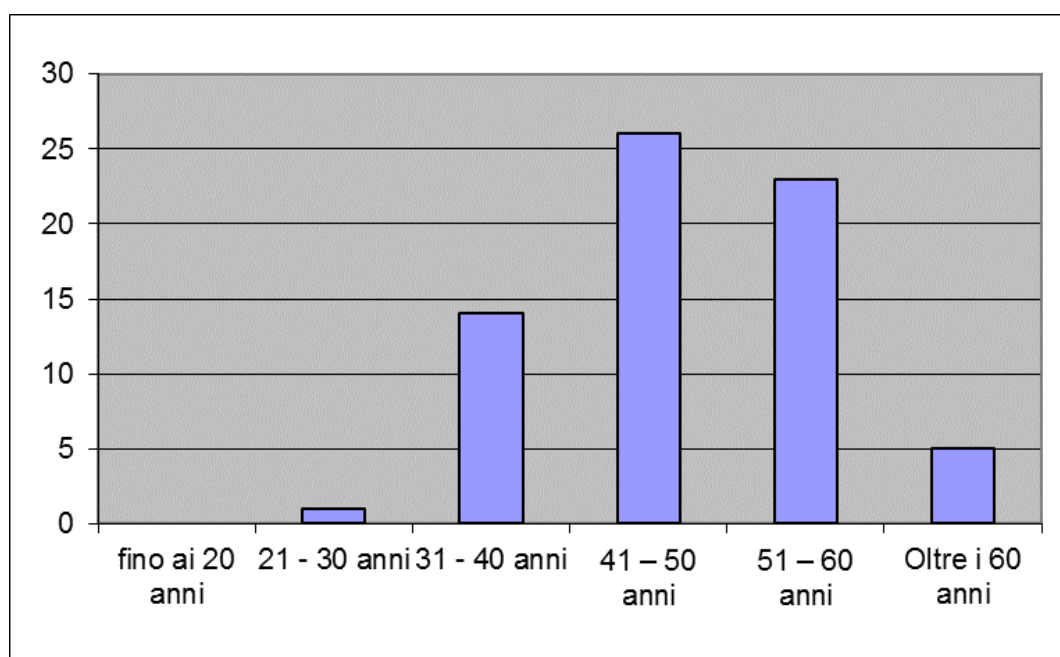
Riepilogativo per genere

	uomini	donne	totali
soci	22	18	40
dipendenti	18	11	29
totali	40	29	69



Riepilogativo fasce d'età ed età media.

Fasce d'età	unità
fino ai 20 anni	
21 - 30 anni	1
31 - 40 anni	14
41 - 50 anni	26
51 - 60 anni	23
Oltre i 60 anni	5
Totale	69

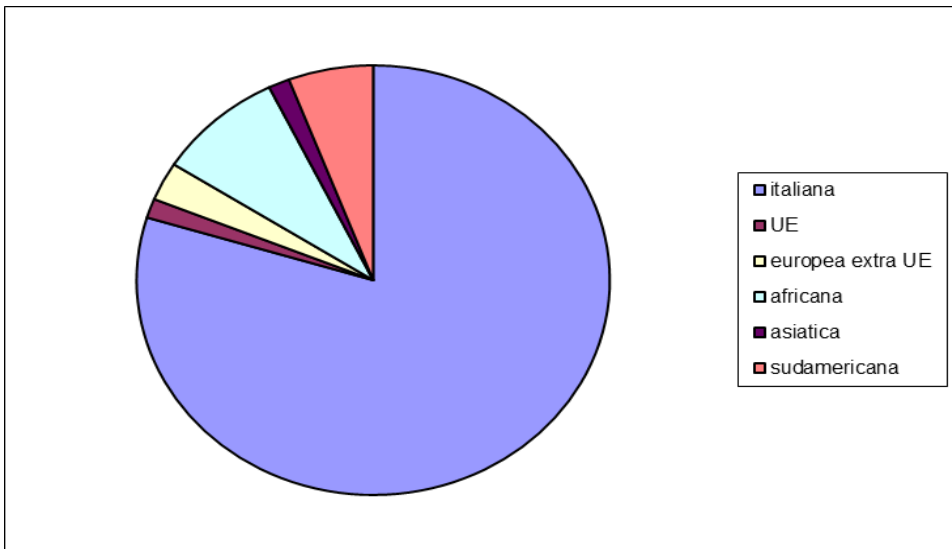


Il **40%** dei lavoratori e delle lavoratrici in cooperativa hanno **più di 50 anni**, rientrando quindi in quella fascia di età in base alla quale, qualora fossero senza lavoro, sarebbero considerati svantaggiati, ai sensi del Regolamento CE 2204/2002. L'**età media è di 48 anni**.

Riepilogativo per provenienza geografica

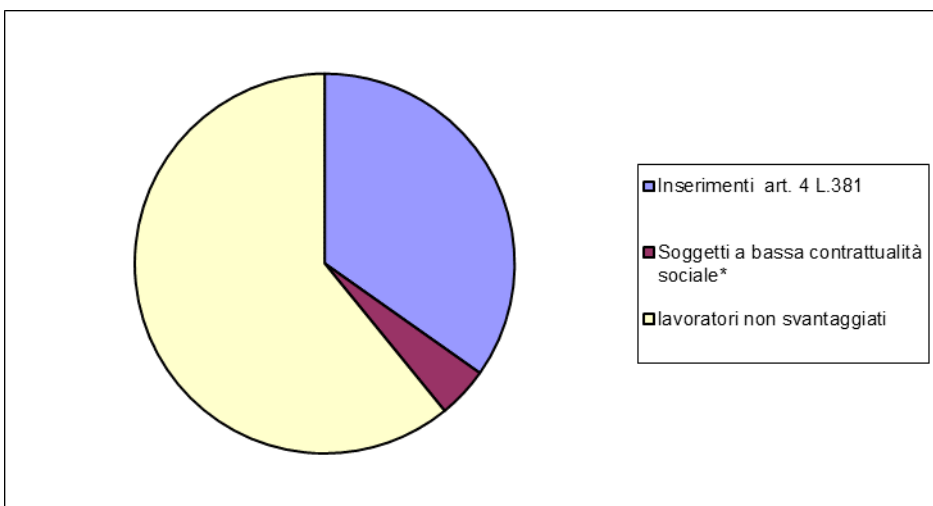
Dei 69 lavoratori, **14** (il **20%**) provengono da altri paesi, come evidenziato nella tabella e nel grafico sottostante. In base al Regolamento CE, già citato sopra a proposito degli over-50, anche i lavoratori migranti o gli appartenenti ad una minoranza etnica, ai fini dell'entrata nel mondo del lavoro e della stabilità occupazionale, sono considerati soggetti svantaggiati.

U.E.	Europea extra Unione	Africana	Asiatica	Sudamericana
1	2	6	1	4



Rapporto lavoratori **svantaggiati e non** (non sono qui conteggiate le borse lavoro)

	Unità	% sugli altri lavoratori
Inserimenti art. 4 L.381	24	53%
Soggetti a bassa contrattualità sociale e in difficoltà di ricollocazione*	3	
lavoratori non svantaggiati	42	
totale altri lavoratori	45	



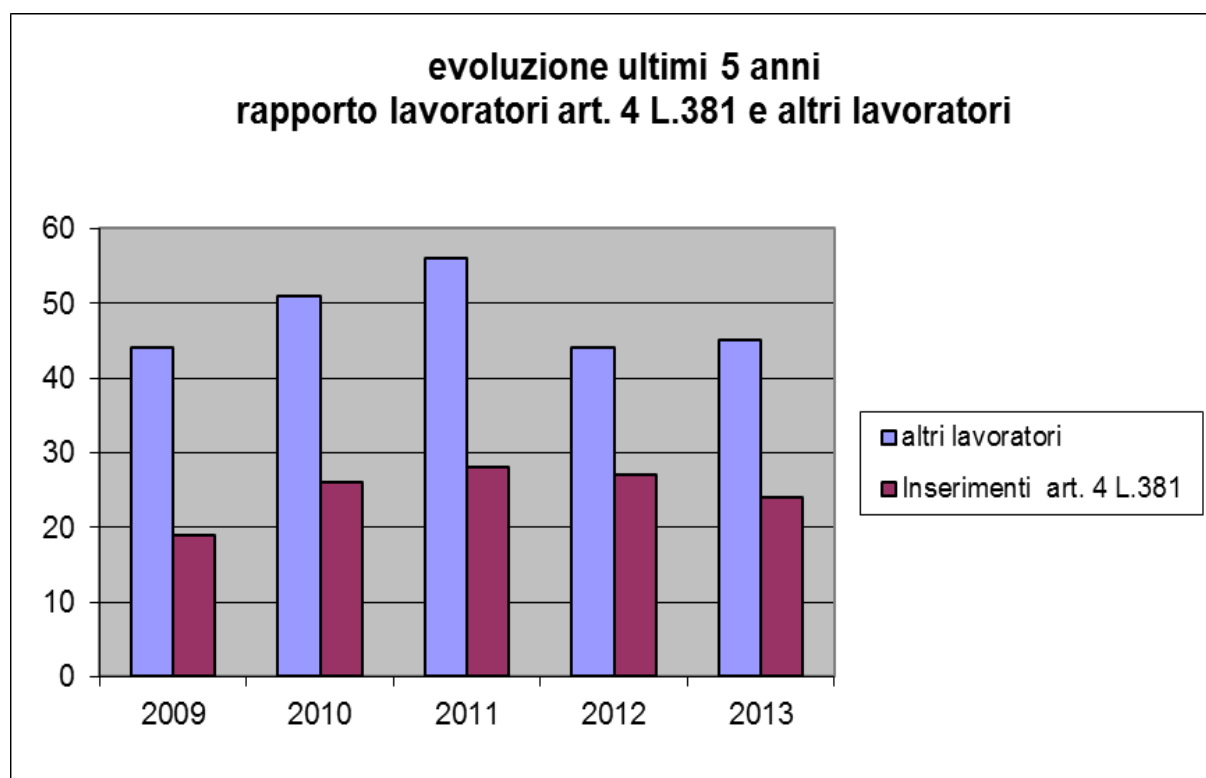
La legge 381/91 stabilisce che le cooperative sociali di tipo B devono avere almeno il 30% di persone assunte con certificazione di svantaggio sociale sul numero degli assunti non svantaggiati. **Coopwork nel 2013 raggiunge il 53%**. Sotto la tabella ed il grafico degli ultimi 5 anni.

Inoltre qui definiamo come “a bassa contrattualità sociale e in difficoltà di ricollocazione” quei soggetti – di nazionalità italiana - che, pur non essendo considerabili come svantaggiati, ai sensi dell’art. 4 della legge 381 sopra citata, presentano comunque significativi problemi o disagi di vario genere (socio – economici, culturali, relazionali, ..).

Se poi dovessimo qui riprendere, ai fini della classificazione di soggetti svantaggiati per l’accesso al mercato del lavoro, gli over-50 e i lavoratori migranti (i cui numeri sono stati sopra esposti), se ne ricaverebbe un quadro che ben evidenzierebbe la significativa funzione sociale che la cooperativa svolge.

Evoluzione ultimi 5 anni

	2009	2010	2011	2012	2013
altri lavoratori	44	51	56	44	45
Inserimenti art. 4 L.381	19	26	28	27	24
rapporto	43%	51%	50%	61%	53%



Il turn-over.

I dati si riferiscono a soci-lavoratori e dipendenti a tempo indeterminato (sono quindi esclusi i tempi determinati). Viene inoltre data evidenza alle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno.

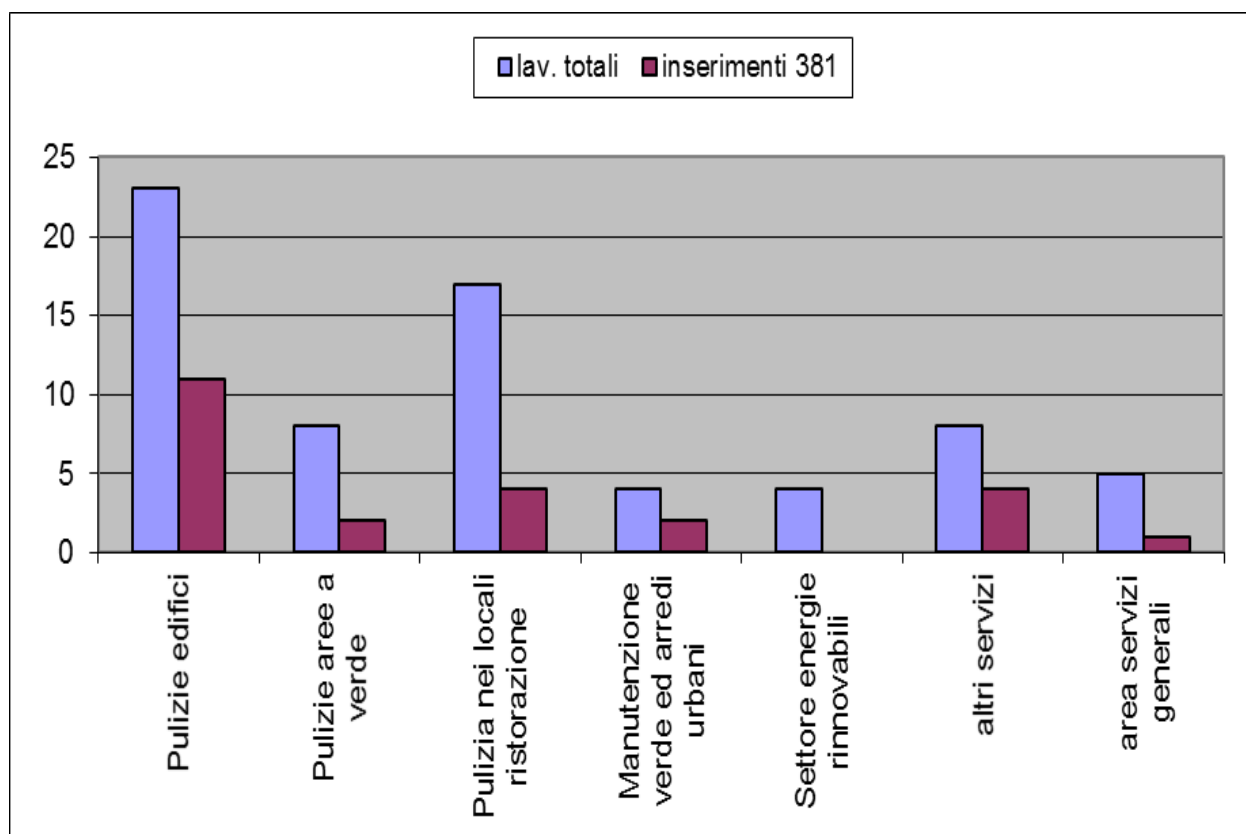
Lavoratori al 1 gennaio 2013	64	Cessazione rapporto	assunzioni	da tempo determ. a tempo indet.	lavoratori per mese
Gennaio					64
Febbraio					64
Marzo					64
Aprile		1			63
Maggio			2		65
Giugno				1	66
Luglio					66
Agosto		4			62
Settembre		1	1		62
Ottobre					62
Novembre		1			61
Dicembre		2			59
TOTALE		9	3	1	
Lavoratori al 31 dicembre 2013		59			
Media annuale		63,2		Turn-over	14,25%

Note. Il tasso di **turn-over** è calcolato suddividendo il numero complessivo dei lavoratori dimessi per la media annuale dei lavoratori occupati.

Anzianità media	Calcolata in anni sui lavoratori a tempo indeterminato
Lavoratori appartenenti alle categorie protette (art.4 L.381)	4,73
Altri lavoratori	6,40

Distribuzione delle persone occupate in cooperativa per settori di intervento

Settore di intervento	unità	% sul totale	di cui ins. lav. art. 4 L 381	% sul settore
Pulizie edifici	23	33%	11	48%
Pulizie aree a verde	8	12%	2	25%
Pulizia nei locali ristorazione	17	25%	4	24%
Manutenzione verde ed arredi urbani	4	6%	2	50%
Settore energie rinnovabili	4	6%		0%
altri servizi	8	12%	4	50%
area servizi generali	5	7%	1	20%
totale	69	100%	24	



Ore di infortunio per settore ed incidenza sulle ore lavorate

	ore infortunio	ore lavorate	% sulle ore lavorate
Pulizie edifici	116	18.220	0,6%
Pulizie aree a verde	471	11.357	4,1%
Pulizia nei locali ristorazione		16.752	0,0%
Manutenzione verde ed arredi urbani	677	4.701	14,4%
Settore energie rinnovabili		11.889	0,0%
altri servizi		7.453	0,0%
area servizi generali	36	5.398	0,7%
totale	1300	75.770	1,7%

Dei 5 infortuni occorsi nel corso del 2013 due sono stati causati da incidenti stradali e tre per cadute accidentali. Nell'area servizi generali l'infortunio non è avvenuto in cooperativa ma nel 2° posto di lavoro del socio.

Dati sulla formazione

Nel corso del 2013 sono stati realizzati 11 percorsi di formazione suddivisi in circa 50 incontri che hanno visto coinvolti complessivamente 77 lavoratori e/o lavoratrici per 666,5 ore complessive. La percentuale di ore di formazione sulla percentuale di ore lavorate rappresenta poco meno dell'1%.

Quest'anno c'è stato un significativo incremento di ore legato alla formazione sul TU 81/08, per tutti i lavoratori.

Settore di intervento o tematica generale	Ore di corso
Pulizie edifici	14,5
Pulizie aree a verde e Manutenzione verde ed arredi urbani	32
Pulizia nei locali ristorazione	48
area servizi generali	52
Risorse Umane inserimenti lavorativi capi squadra	44
Sicurezza	396
Fotovoltaico	80
Totale	666,5

Gli elementi emersi dai questionari di valutazione dei corsi sono i seguenti:

- le valutazioni positive circa l'aumento delle competenze è pari circa a 95%,
- i corsi sono stati valutati della giusta lunghezza dal 93,2%,

- per il 91 % circa la materia è stata trattata in modo adeguato,
- il 97,8% ha visto soddisfatte le aspettative e il 100% ritiene di essere in grado di mettere in pratica quello che ha imparato,
- lo stesso vale per la valutazione sulle competenze e sulla capacità di interagire dei docenti.

CLIMA e LIVELLI di SODDISFAZIONE INTERNI

Anche nel 2013 è stato chiesto ai lavoratori di esprimere la propria soddisfazione attraverso la compilazione di apposito questionario. Di seguito una sintesi di ciò che è emerso, mentre più sotto si riportano i grafici che rappresentano i dati raccolti.

I rispondenti

La rilevazione della soddisfazione dei lavoratori è stata fatta allegando il questionario alla busta paga distribuita nel mese di dicembre e ne sono stati distribuiti 68. Hanno risposto in 42, circa il 62% dei questionari inviati (lo scorso anno erano il 65% circa). 22 sono i soci e 20 i dipendenti, 29 gli assunti a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato. 29 i “tempi parziali” e 10 i “tempi pieni” (dove la somma dei due dati non è il totale, vuol dire che la persona non ha risposto, quindi manca il dato). 13 rispondenti sono in cooperativa da più di 2 anni e da meno di 5, 11 da meno di 2 e gli altri dai 5 anni in su. La suddivisione dei rispondenti per settore di lavoro è la seguente: 13 lavorano alla ristorazione, 18 nella pulizia uffici, 6 nel verde/manutenzione, 1 altre commesse e 5 nei servizi generali.

Soddisfazione percepita

Buona soddisfazione rispetto al contenuto del proprio lavoro e livello di autonomia. 9 persone si dicono “pienamente” soddisfatte della propria mansione e 12 “molto”, 15 si sentono “abbastanza” soddisfatte e 3 “poco” e 3 “per niente”. Sull’autonomia 7 sono “pienamente” soddisfatti, 16 “molto”, 14 “abbastanza” e 4 “poco” e 2 per niente.

Un po’ meno, ma comunque molto positive, le valutazioni rispetto alla struttura organizzativa: 10 si dichiarano “pienamente” e 11 “molto” soddisfatti, mentre 15 si sentono abbastanza soddisfatti, 4 poco e 3 per niente.

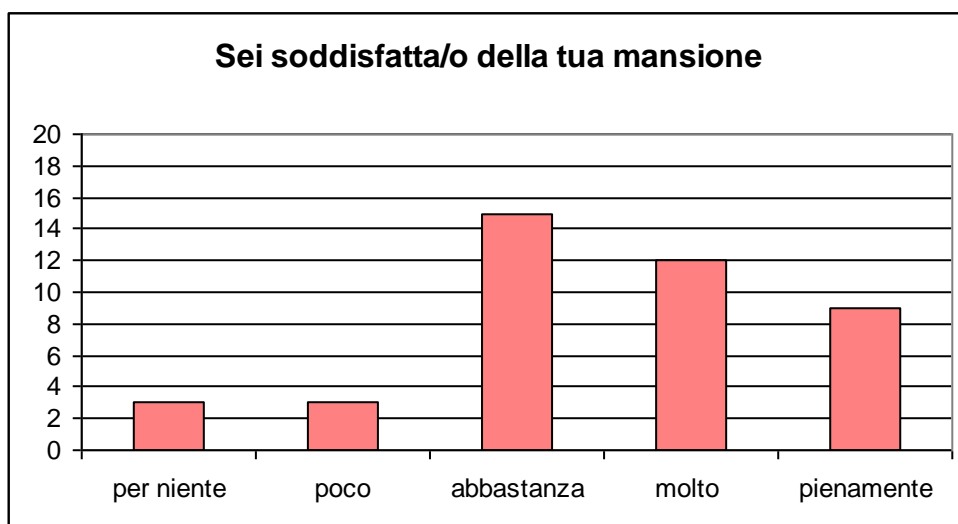
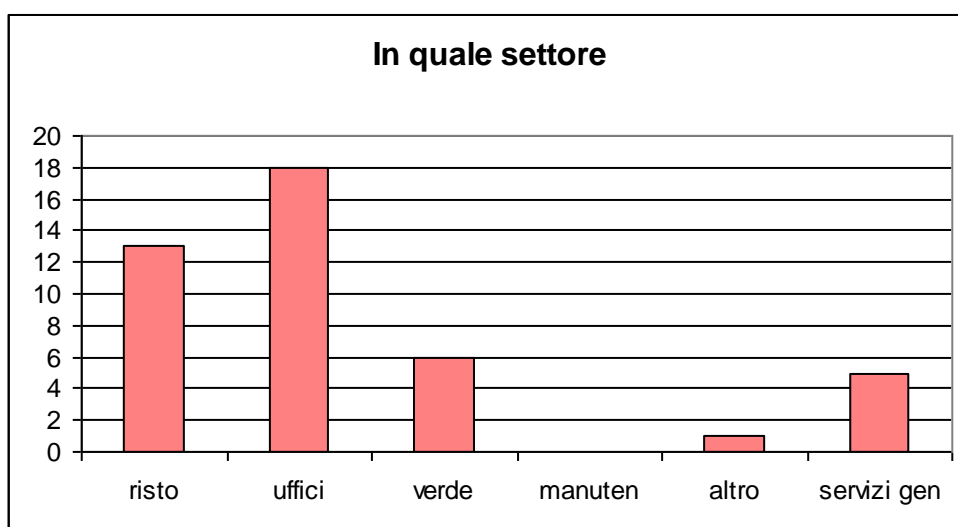
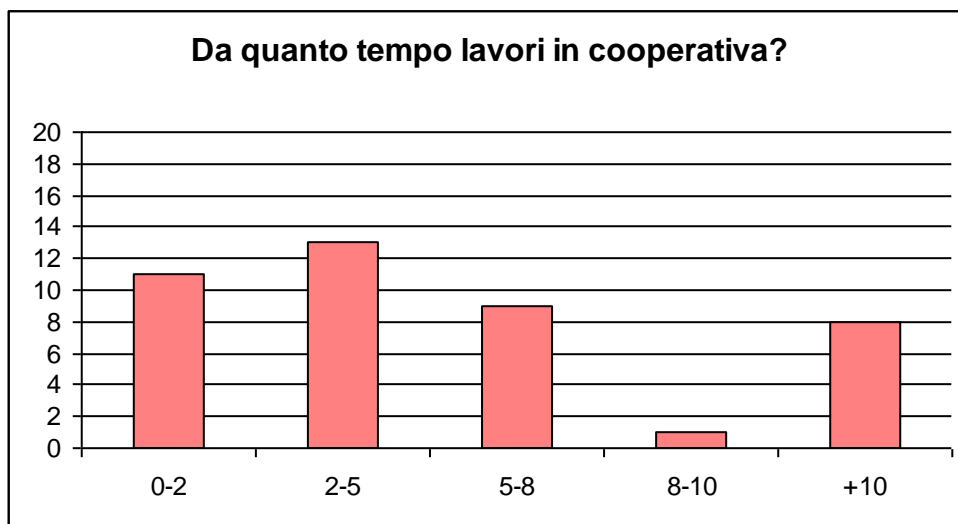
Rispetto ai modi del controllo 3 persone si dicono per niente soddisfatte, 3 poco, mentre 17 lo sono abbastanza, 12 molto e 8 pienamente. Anche per le competenze attribuite ai propri responsabili, 16 persone si dicono pienamente e 12 molto soddisfatte, 10 lo sono abbastanza 1 poco e 3 per niente.

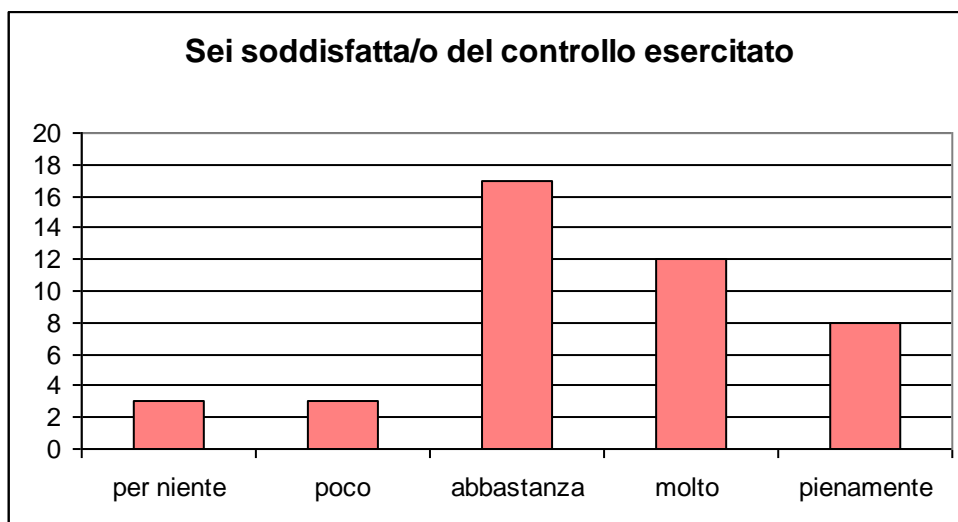
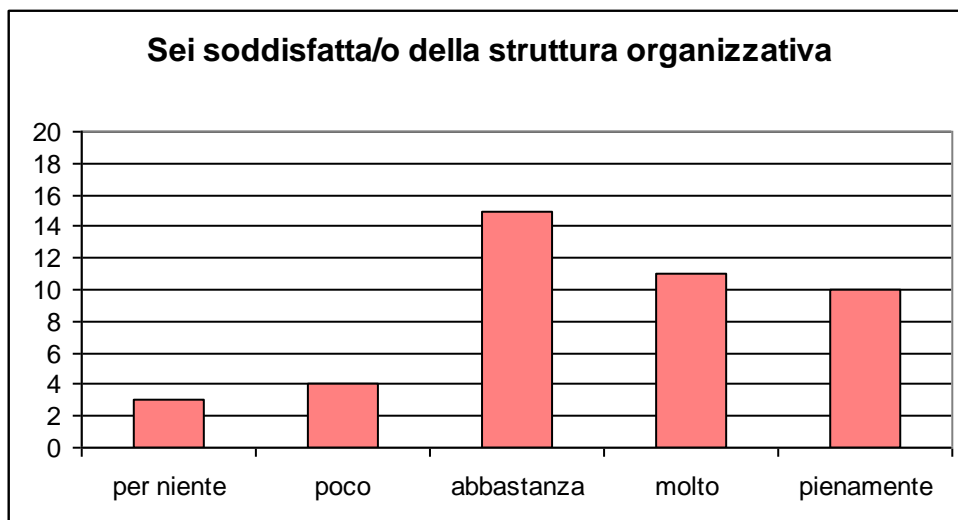
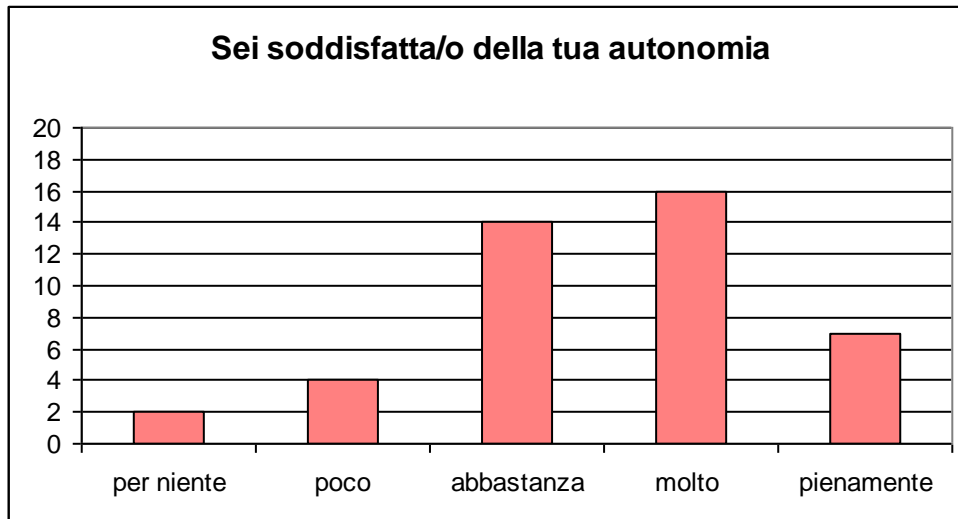
Orari e spazi di lavoro

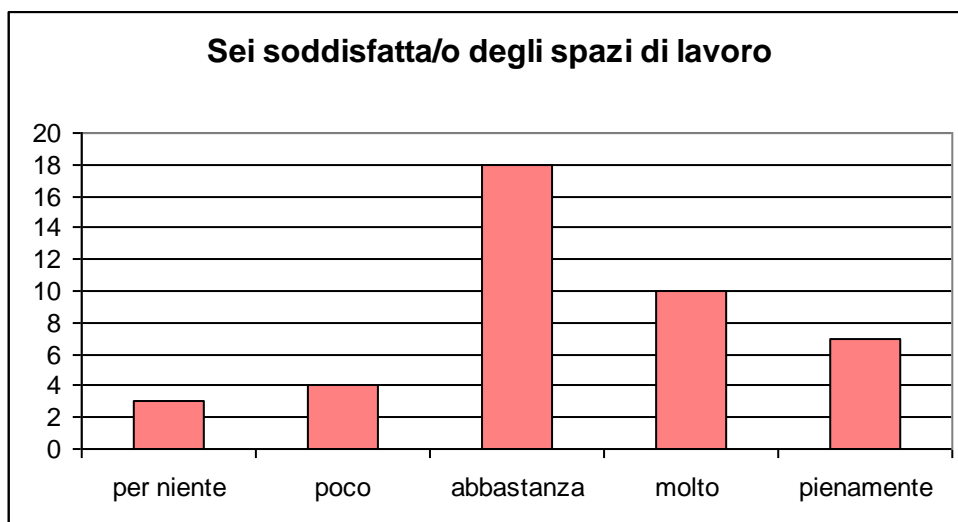
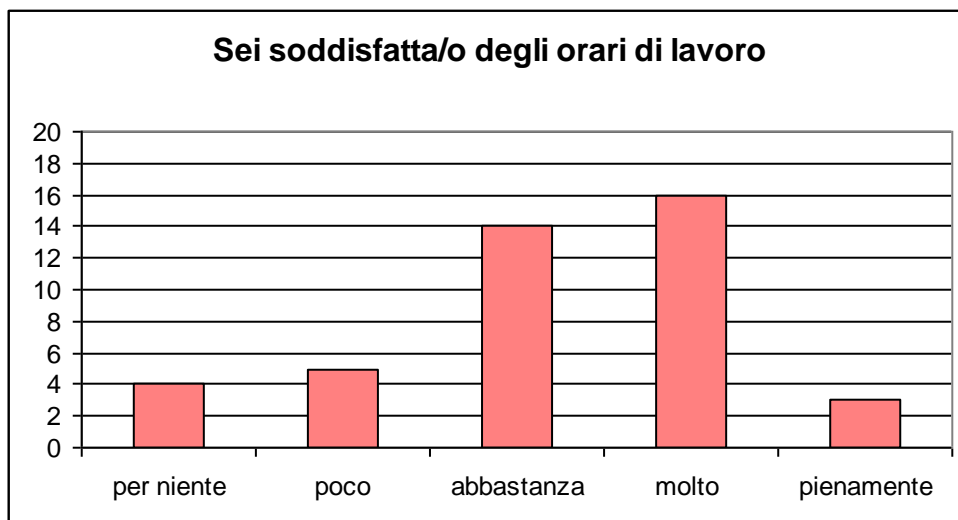
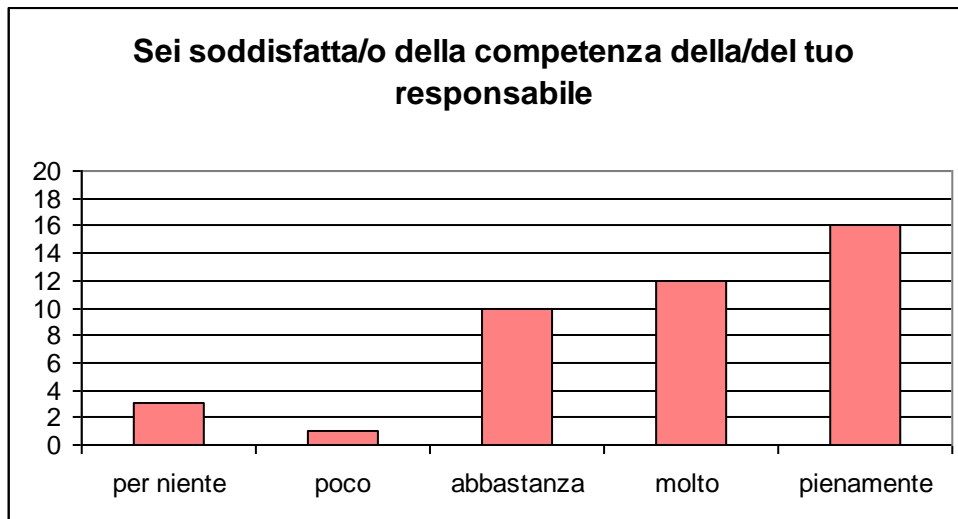
Gli orari di lavoro, vengono ritenuti pienamente adeguati da 3 rispondenti e molto da 16, 14 persone dicono che sono abbastanza adeguati, 5 poco e 4 per niente.

Riguardo agli spazi, 7 li giudicano pienamente soddisfacenti e 10 molto, 18 abbastanza e 4 poco e 3 per niente.

Nei grafici a seguire si trovano le domande e il **numero dei rispondenti** per ciascuna.







5.3. I destinatari dei nostri servizi

In quindici anni di attività e sino a fine 2013, la cooperativa ha maturato una grande esperienza, assumendo complessivamente **95** soggetti svantaggiati, oltre svariate decine di percorsi di tirocinio non finalizzati all'assunzione (21 tirocini solo nello scorso 2013). Di questi 95 soggetti assunti:

- 24 sono tuttora in forza,
- 4 non sono più considerati soggetti svantaggiati (in quanto ex detenuti, non più sottoposti a misure restrittive), di questi 2 sono ancora in forza,

Gli altri 67 non lavorano più in cooperativa in quanto:

- 27 erano a tempo determinato,
- 12 erano impiegati su appalti che si sono chiusi,
- 10 hanno trovato lavoro altrove,
- 4 hanno raggiunto la pensione,
- 6 sono stati licenziati per motivi disciplinari o per sopravvenuta inidoneità alla mansione o per mancato superamento del periodo di prova
- 1 non è andato a buon fine,
- 7 hanno avuto gravi problemi di salute o sono deceduti.

Classificazione per tipologia delle persone inserite art. 4 L. 381

Al 31/12/2013	da oltre 5 anni	da 3 a 5 anni	da 1 a 3anni	da 0 a 1 anno	A tempo determinato	Rapporti a tempo indet. chiusi nel corso del 2013
Invalidi fisici	2	3	3	2	1	2
Invalidi psichici	6	2			3	
Soggetti in cura presso i servizi per le tossicodipendenze		1				2
Soggetti in cura presso i servizi per l'alcolismo						2
Ex detenuti				1		
totale	24	6	3	3	4	6

I rapporti a tempo indeterminato chiusi nel corso del 2013 sono relativi rispettivamente a: 1 lavoratore che ha raggiunto i requisiti per la pensione, 1 che ha dato le dimissioni per un nuovo lavoro, 2 per motivi disciplinari e 2 per aggravamento della salute e sopraggiunta inidoneità.

Borse lavoro e tirocini formativi effettuati nel 2013

BORSE LAVORO/TIROCINI NEL 2013	unità	Rapporti rinnovati	Rapporti interrotti prima del tempo	Trasformati in rapporto di assunzione
Invalidi fisici	4	1	0	4
Invalidi psichici	4	1	1	2
Soggetti in cura presso i servizi per le tossicodipendenze	8	3	4	1
Area disagio (SIL)	5	4	0	1
Totale	21	9	5	8

Da segnalare inoltre 2 persone che hanno scontato presso la cooperativa la pena tramutata in un periodo di servizio di pubblica utilità.

Il grosso numero di persone appartenenti ai servizi per le dipendenze (8 casi) è legato al fatto che quest'anno abbiano aderito e usufruito del progetto RE-LI in collaborazione con cooperativa Lotta contro l'emarginazione che aveva come obiettivo la sperimentazione di tirocini con soggetti in carico ai servizi delle dipendenze. Sette soggetti su otto, sono arrivati dal centro diurno Il GIRASOLE.

Le numerose assunzioni di soggetti disabili certificati (Legge 68/99), sia fisic, che psichici, sono correlate prevalentemente al maggior numero di commesse in "art. 14 dgl 276/03".

Di seguito sono riportati i dati che evidenziano il raggiungimento degli obiettivi, concordati con il/la tirocinante in sede di stesura del Progetto Individualizzato.

I dati sono stati rilevati attraverso la scheda di valutazione finale compilata con la collaborazione del capo squadra o del responsabile di commessa.

Sono riportati anche i dati per la comparazione con l'anno precedente.

Il dato numerico indica quanti tirocinanti/inserimenti hanno raggiunto gli obiettivi previsti, tra parentesi si rappresenta la percentuale sul totale.

I percorsi di tirocinio valutati sono 15.

1) area delle competenze professionali

AREE	DEFINIZIONI	Risultati 2012 (16 TOT)	Risultati 2013 (15 TOT)
Conoscenze riferite alla professione specifica	Precise e ampie o essenziali	7 (44%)	10 (67%)
Capacità manuali	Accurate o sufficienti	7 (44%)	14 (93%)
Capacità organizzative	Sa organizzarsi, sa organizzare gli elementi principali	8 (50%)	12 (80%)
Impiego e cura dei materiali e degli strumenti	accurato	7 (44%)	14 (93%)
Interesse per il lavoro	Appassionato o curioso e attento	10 (63%)	15 (100%)

2) comportamento sul lavoro: integrazione e rispetto delle regole

AREE	DEFINIZIONI	Risultati 2012	Risultati 2013
Regole e puntualità	Rispetta regole e puntualità	15 (94%)	12 (80%)
Impegno e continuità	Costante o adeguato alle richieste	12 (75%)	13 (87%)
Comportamento verso i superiori	Accetta i suggerimenti e rispetta i ruoli	14 (88%)	14 (93%)
Autonomia lavorativa	Svolge il lavoro in autonomia e talvolta lo fa talvolta no	10 (63%)	14 (93%)

3) capacità relazionali e di gestione delle difficoltà

AREE	DEFINIZIONI	Risultati 2012	Risultati 2013
Capacità comunicative	Comunica con tutti o con alcuni	13 (81%)	14 (93%)
Capacità collaborative	Collabora con tutti o comunque nel gruppo	11 (69%)	13 (87%)
Capacità di esprimere il proprio vissuto	Chiede aiuto senza paura	8 (50%)	7 (47%)

Complessivamente, rispetto ai tirocini effettuati lo scorso anno, c'è stato un netto miglioramento nell'area 1 e sono rimaste tendenzialmente stabili le aree 2 e 3.

Le variabili in flessione negativa: "regole e puntualità" che cala dal 94 al 80%, pur rimanendo con una percentuale positiva alta e l'espressione del vissuto, che è comunque da sempre la variabile più "problematica", con un andamento negli anni di tipo oscillante.

Su questo punto dopo avere sottoposto la questione al CdA di cooperativa si è deciso di promuovere a titolo sperimentale, alcuni incontri di formazione rivolti ai tirocinanti sul tema della "richiesta di aiuto", in particolare su "cosa può facilitare il chiedere aiuto sul posto di lavoro" e su quali possono essere i modi corretti per farlo.

METODOLOGIA INSERIMENTI LAVORATIVI

La cooperativa accoglie inserimenti di persone appartenenti a categorie protette con finalità educative/riabilitative, formative o con l'obiettivo di un collocamento stabile.

In questi anni sono state inserite persone appartenenti a varie categorie di disagio: ex tossicodipendenti, ex alcolisti, disabili fisici o psichici, ex detenuti, disoccupati di lungo corso, stranieri, donne in difficoltà.

Per la realizzazione degli inserimenti e per l'eventuale successiva integrazione e mantenimento del posto, la cooperativa mette a disposizione la figura del Responsabile dell'Integrazione Lavorativa (RIL) che presiede e segue tutto il percorso.

Si ritiene fondamentale, per il buon esito e l'efficacia dell'inserimento, uno stretto rapporto di collaborazione con il Servizio Sociale inviante. Questo viene coinvolto durante tutto il percorso: dalla stesura del progetto individualizzato ai colloqui e monitoraggi intermedi, alla valutazione finale.

Una volta avvenuto l'inserimento, al fine di garantire la tenuta della postazione, verificare il livello di soddisfazione del soggetto inserito e affrontare gli eventuali problemi, la collaborazione con la rete dei Servizi, resta fondamentale.

Tale "tenuta" rappresenta infatti quella che, con i servizi inviati, abbiamo definito come la "Integrazione socio – lavorativa", per evidenziare come il lavoro in quanto tale, non esaurisca e non sia sufficiente (benché necessario) al "ben – essere" della persona e al mantenimento di un dignitoso equilibrio psico – fisico. .

Fasi:

1. segnalazione da parte del Servizio inviante;
2. colloquio di conoscenza e prima valutazione della persona con il referente dell'ente inviante;
3. valutazione della compatibilità dell'inserimento con le disponibilità lavorative;
4. incontro tra RIL, Responsabile del Servizio/Commessa e candidato/a;
5. formalizzazione dell'inserimento e definizione del progetto individualizzato;
6. presentazione dell'attività lavorativa e dell'operatore di riferimento (capo-squadra);
7. avvio dell'attività lavorativa;
8. monitoraggio e valutazione periodica (con il soggetto, il Servizio inviante e l'operatore di riferimento).
9. valutazione finale;
10. assunzione od eventuale accompagnamento in uscita.

6. I PORTATORI di INTERESSE ESTERNI

6.1 I Clienti/committenti

Gli Enti Pubblici con i quali sono stati gestiti servizi nel corso del 2013

In affidamento diretto art. 5 /381

1. Comune di Cologno Monzese
2. A.F.O.L Nord Milano Cologno Monzese e Cormano
3. Comune di Cabiato

con aggiudicazione gara riservata a cooperative sociali

4. il Parco Nord (assieme ad altra coop. sociale)
5. Comune di Sesto San Giovanni (mediante il G.C del Consorzio)

In affidamento diretto art. 5/381 mediante Consorzio CS&L

6. Comune di Cologno Monzese
7. Comune di Cormano

Gli Enti Privati con i quali sono gestiti servizi nel corso del 2012

In relazione a convenzioni avviate sulla base dell'art. 14 del Dlgs 276/2003

8. IKEA Italia Retail s.r.l. per le sedi di Carugate e Corsico
9. Geico s.p.a a Cinisello B.mo
10. Villeroy Boch a Milano
11. Rotolito Lombarda s.p.a.
12. Farmafactoring s.p.a.
13. Moleskine

Altri rapporti privati

14. È proseguito un piccolo servizio di pulizia presso una sede del Consorzio Cs&L
15. Si è avviato un rapporto continuativo con Ceref, a Milano

in subappalto

16. Ditta PR.E.M.A.V. s.r.l.

Infine abbiamo realizzato impianti solari fotovoltaici per 24 edifici residenziali 4 impianti solari termici per privati, 1 impianto solare termico per una scuola del comune di Lavagna (Ge) e sono infine stati realizzati altri 7 interventi di sostituzione caldaie, installazione di pompe di calore, ristrutturazione e riqualificazione edilizia.

6.1.1. Rilevazione soddisfazione clienti /committenti

I rispondenti

Sono stati contattati i nostri committenti, raggiungendo 13 figure di riferimento degli stessi:

- 1 nel settore delle pulizie locali ristorazione
- 2 nel settore delle pulizie aree verdi
- 8 nel settore delle pulizie ambienti
- 1 per un servizio di data entry
- 1 per un servizio di reception.

Le interviste sono state fatte dalla Responsabile del sistema di gestione della qualità inviando una e-mail. E' stata richiesta una votazione compresa tra 1 (per niente) e 7 (pienamente).

Soddisfazione percepita

Il grado di soddisfazione relativo all'efficacia dei nostri interventi è alto circa l'86%.

Per quanto riguarda la frequenza dei disservizi si rileva che ce ne sono stati alcuni, ma, incrociando il dato con la domanda successiva, in linea di massima con una bassa rilevanza sul servizio complessivo.

La valutazione sull'adeguatezza del comportamento in servizio del nostro personale è pari all'84%. Per finire anche le valutazioni sulla tempestività (91% ca) delle soluzioni e sull'efficacia della comunicazione (90%) sono molto alte.

	% complessiva sulla domanda
In che misura ritiene che i nostri interventi siano efficaci	85,7
Con che frequenza riscontra dei disservizi?	82,1
Nel caso li abbia riscontrati più di “qualche volta”, che rilevanza hanno sul servizio complessivo?	85,7
Quanto valutate tempestivo l'intervento per risolvere i problemi da voi segnalati	91,1
Come valuta l'adeguatezza del comportamento in servizio del nostro personale?	83,9
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	89,3

6.2 I rapporti coi Servizi

I Servizi Pubblici con i quali abbiamo lavorato o intrattenuto rapporti nel corso del 2013

SERVIZI INSERIMENTI LAVORATIVI

- Provincia di Milano - Ufficio Collocamento Obbligatorio e Ufficio “convenzioni art.14”
- Comune di Cernusco Sul Naviglio - Settore Interventi Sociali – Servizio inserimenti lavorativi.
- S.I.S.L. Servizio Inserimenti Socio Lavorativi Distretto di Sesto San Giovanni – Cinisello B.mo e Cologno M.se.
- Consorzio Sud Ovest Milano per la Formazione Professionale (ora Afol Sud) sedi di Corsico e Rozzano.

SERVIZI SOCIALI COMUNALI

Sesto San Giovanni – CELAV Milano – Cologno M.se – Cormano

SERVIZI PER LE DIPENDENZE

Noa Sesto San Giovanni - Sert Gorgonzola – Noa Seregno

SERVIZI SOCIO SANITARI

Centri Psico-Sociali: CPS Corsico, CPS PIOLTELLO, CPS Gorgonzola.

ALTRI

CIESSEVI (servizi per il volontariato), come referente per i servizi di pubblica utilità (alternativi alle pene detentive), Progetto RPS (Reddito di Promozione Sociale, CS&L) e Progetto “Doti” (CS&L)

Cooperativa Lotta contro l'emarginazione: Centro Diurno “Girasole” (progetto RE-LI), Progetto “Attivazione Sociale” e Progetto “Tratta/Protezione umanitaria”.

6.2.1. Rilevazione soddisfazione enti segnalanti

La soddisfazione dei referenti degli enti segnalanti, rilevata anche quest'anno attraverso un'intervista telefonica da parte della Responsabile del Sistema Gestione Qualità ha dato esito molto positivo.

	% complessiva sulla domanda
In che misura ritiene che i risultati ottenuti dai nostri interventi siano prossimi agli obiettivi stabiliti?	97,8
Come valuta la qualità del percorso con cui la cooperativa realizza l'inserimento?	93,3
In che misura valuta adeguate le proposte lavorative della cooperativa in considerazione delle caratteristiche dei candidati da voi presentati?	88,9
Quanto valutate tempestive le comunicazioni di eventuali problematiche che si presentano nella realizzazione dell'inserimento?	97,8
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	97,8

Le valutazioni complessive si confermano in fascia molto alta tra l'88% e il 98%,

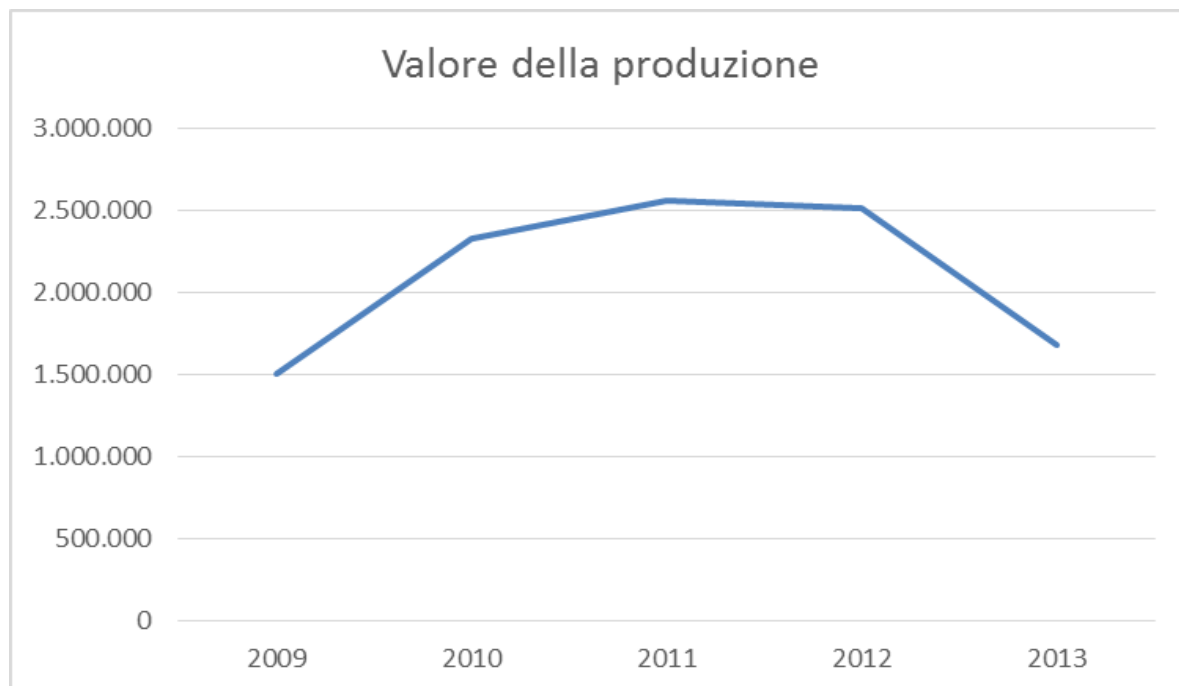
L'esito positivo viene confermato anche dai pareri che sono stati dati telefonicamente e dall'augurio fatto di un aumento delle commesse per poter ampliare la possibilità di inserimenti, anche non finalizzati all'assunzione, a scopo osservativo e formativo di breve durata.

E' stata valutata molto positivamente l'attenta presenza del Responsabile Inserimenti Lavorativi e la tempestività delle comunicazioni.

7 ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

7.1 Il trend dei valori della produzione e dei risultati d'esercizio

	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Valore della produzione	1.503.710	2.331.352	2.557.235	2.510.748	1.684.677
incremento/decremento %	29%	55%	10%	-2%	-33%
Reddito netto (al netto dei ristorni)	(546,00)	68.054,00	19.988,00	(46.892,00)	(58.022,00)
% sul valore della produzione		2,9%	0,8%		



7.2 Riclassificazione dello stato patrimoniale e alcuni indici relativi riferiti agli ultimi tre esercizi.

	2012	2012	2011
	attivo	attivo	attivo
DISPONIBILITÀ LIQUIDE	133.696,00	174.973,00	129.088,00
CREDITI ENTRO 12 MESI	548.523,00	704.868,00	694.391,00
RIMANENZE FINALI	6.382,00	68.900,00	161.049,00
RATEI E RISCOINTI ATTIVI	10.212,00	8.620,00	12.123,00
TOTALE ATTIVO CORRENTE	698.813,00	957.361,00	996.651,00
IMMOBILIZZAZIONI	475.856,00	529.272,00	572.661,00
ATTIVO FISSO NETTO	475.856,00	529.272,00	572.661,00
	passivo	passivo	passivo
DEBITI ENTRO 12 MESI	585.529,00	762.285,00	784.265,00
RATEI E RISCOINTI PASSIVI	-	-	-
PASSIVO CORRENTE	585.529,00	762.285,00	784.265,00
TFR	251.609,00	283.564,00	251.451,00
DEBITI OLTRE I 12 MESI	186.487,00	230.951,00	275.094,00
PASSIVO MEDIO LUNGO TERMINE	438.096,00	514.515,00	526.545,00
PATRIMONIO NETTO	151.044,00	209.833,00	258.502,00
ATTIVO	1.174.669,00	1.486.633,00	1.569.312,00
PASSIVO	1.174.669,00	1.486.633,00	1.569.312,00
indice di liquidità primaria (acid test)	1,18	1,17	1,07
indice di liquidità secondaria	1,19	1,26	1,27
autocopertura delle immobilizzazioni	32%	40%	45%
copertura globale delle immobilizzazioni	124%	137%	137%
grado di indebitamento	5,11	4,73	4,10

Nonostante le perdite degli ultimi due anni, gli indici di liquidità restano adeguati.

7.3. Riclassificazione del conto economico e alcuni indici relativi riferiti agli ultimi tre esercizi.

	2013	2012	2011
VALORE PRODUZIONE	1.684.667,00	2.510.748,00	2.557.235,00
ACQUISTI	219.916,00	633.784,00	798.649,00
VARIAZIONI RIMANENZE	30.866,00	-7.911,00	34.029,00
SPESE PER SERVIZI	305.795,00	391.417,00	277.268,00
SPESE GODIMENTO BENI TERZI	1.932,00	2.619,00	1.079,00
ONERI DIVERSI GESTIONE	39.460,00	35.985,00	33.633,00
TOTALE COSTI	597.969,00	1.055.894,00	1.144.658,00
VALORE AGGIUNTO	1.086.708,00	1.454.854,00	1.412.577,00
MANODOPERA	1.051.383,00	1.336.122,00	1.216.650,00
ACCANTONAMENTO TFR	29.132,00	88.129,00	79.888,00
ALTRI COSTI (borse lavoro)	7143,00	0	-
MARGINE OPERATIVO LORDO	- 950,00	30.603,00	116.039,00
AMMORTAMENTI E ACCANTONAMENTI	47.337,00	57.130,00	78.603,00
REDDITO OPER. GESTIONE CARATT.	-48.287,00	-26.527,00	37.436,00
SALDO GESTIONE ACCESSORIA	-	-	-
MARGINE OPERATIVO NETTO	-48.287,00	-26.527,00	37.436,00
PROVENTI FINANZIARI	53,00	122,00	99,00
ONERI FINANZIARI	11.610,00	18.077,00	19.703,00
REDDITO LORDO DI COMPETENZA	-59.884,00	-44.482,00	17.832,00
PROVENTI STRAORDINARI	2005,00	181,00	4.338,00
ONERI STRAORDINARI	183,00	2.591,00	2.182,00
REDDITO ANTE IMPOSTE	-58.022,00	-46.892,00	19.988,00
IMPOSTE	0	0	-
REDDITO NETTO	-58.022,00	-46.892,00	19.988,00
redditività capitale proprio (ROE)	-32%	-13%	14%
redditività capitale investito (ROI)	-4,1%	-1,8%	2,4%
redditività delle vendite (ROS)	-2,9%	-1,1%	1,5%
oneri finanziari sulle vendite	0,7%	0,7%	0,8%

Dal punto di vista reddituale, le perdite hanno invece ovviamente determinato indici negativi. Resta contenuta l'incidenza degli oneri finanziari.

8 PROSPETTIVE FUTURE

Il Consiglio d'amministrazione si propone di continuare il percorso di integrazione del Bilancio Sociale con gli obiettivi e le valutazioni del Sistema Qualità in un'ottica di miglioramento continuo.

9. APPROVAZIONE BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio sociale è stato illustrato ed approvato nell'assemblea soci/e del 27 maggio 2014.