



BILANCIO SOCIALE

Esercizio 2014

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 Legacoop sociali
CONSORZI di APPARTENENZA	CS&L Consorzio Sociale
ALTRE ADESIONI	Associazione Lavoro e Integrazione Associazione Distretto Economia Solidale della Brianza
ALTRE PARTECIPAZIONI	B.C.C di Sesto San Giovanni Banca Popolare Etica
CODICI ATECO	81.29.99
BASE SOCIALE:	soci lavoratori e lavoratrici 36 Soci volontari 8 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 2014, 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 2014 si è riunito **11 volte**.

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

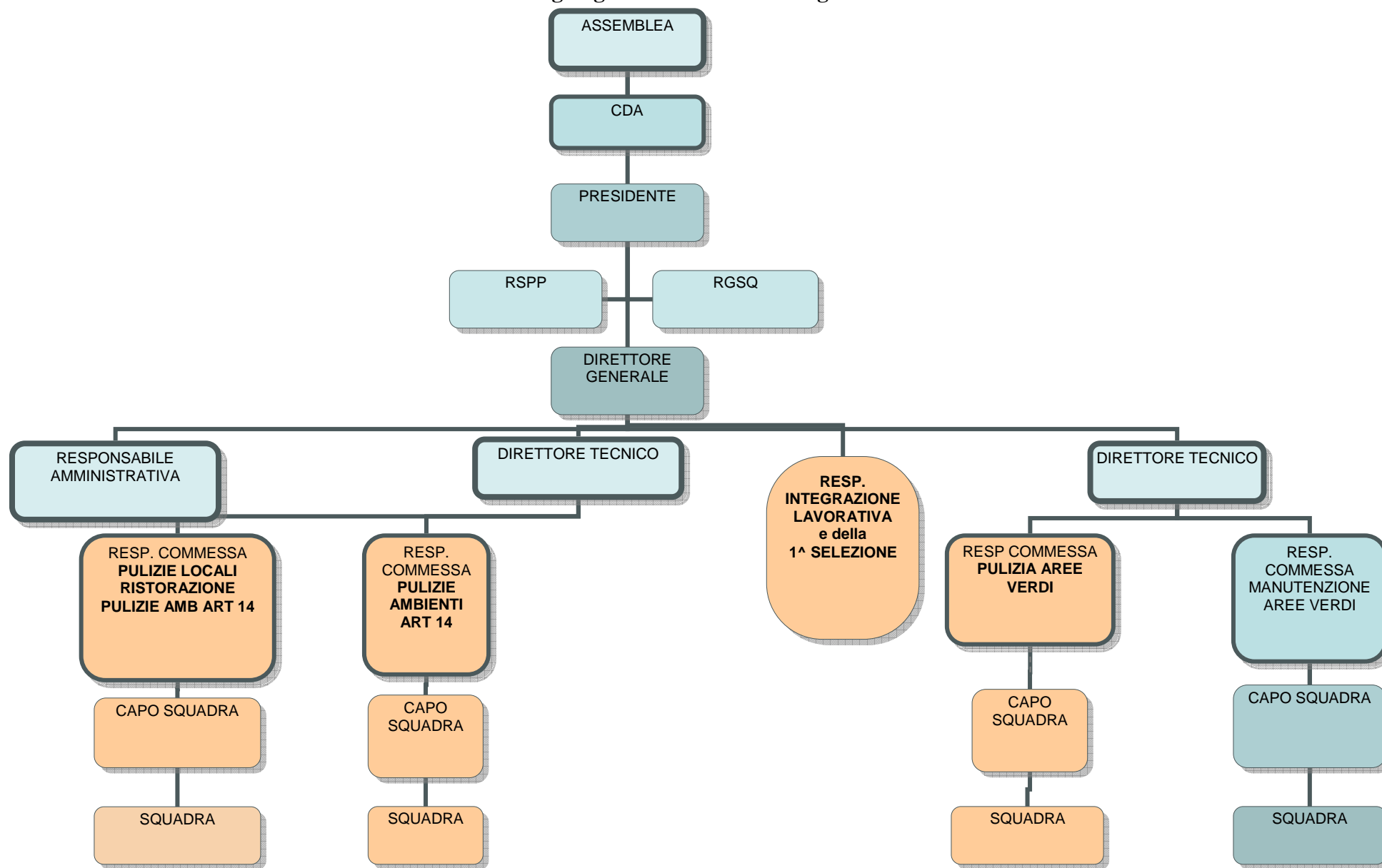
4.4 Assemblea soci/e

Nel corso del 2014 si sono svolte tre assemblee, anche in relazione alla situazione economica e alle necessarie valutazioni periodiche sullo stato di crisi.

Dati partecipazione assemblea.

	di persona		per delega		totale presenti		totale soci/e con diritto di voto
	n°	%	n°	%	n°	%	
27/05/2014	24	51%	6	13%	30	64%	47
17/07/2014	16	34%	13	28%	29	62%	47
15/12/2014	20	43%	6	13%	26	56%	44
	20	42,6%	8,3	18%	28,3	60,6%	46,3

4.5 Organigramma e struttura di governo



4.6 Attività svolte nel 2014. Prospettive per il 2015.

Con la chiusura di questo esercizio è il terzo anno consecutivo che usciamo con una perdita. Siamo comunque riusciti a reggere il periodo più difficile, anche grazie alla dichiarazione dello stato di crisi e agli sforzi fatti insieme.

Con il 2015 le cose andranno meglio: abbiamo chiuso lo stato di crisi al 31/12/2014 e i nuovi appalti avviati o che conseguiremo probabilmente nei prossimi mesi (primo fra tutti quello rilevante appena aggiudicato, per 6 anni delle pulizie e della manutenzione dei giardini col Comune di Sesto San Giovanni) dovrebbero consentirci l'equilibrio economico.

Obiettivi, prospettive e criticità:

1. Dopo l'aggiudicazione recente e significativa dell'appalto col Comune di Sesto c'è la possibilità nei prossimi mesi di concretizzare nuove opportunità di lavoro anche col mercato privato (art. 14 e non solo).
2. Nel corso del 2014 siamo passati per la pulizia del verde di Cologno a un nuovo subappalto, dal global service del verde all'ambito dell'igiene urbana con condizioni più favorevoli. Ci siamo inoltre aggiudicati per un altro anno il rinnovo dell'affidamento delle pulizie del Parco Nord, in Ati con la coop, soc. Il Ponte;
3. 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.

Tramontata definitivamente l'ipotesi di fusione con le Cooperative Solaris e Lo Sciame, 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

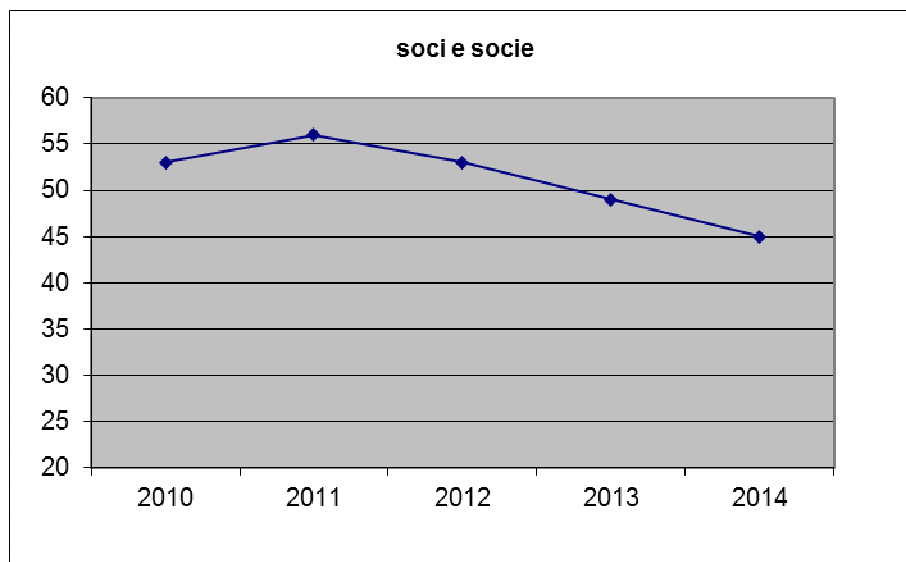
Soci/e: nuovi ingressi e dimissioni nell'ultimo triennio

	lavoratori	volontari	Persone giuridiche	totale
Soci/e al 31/12/12	45	7	1	53
Soci/e al 31/12/13	40	8	1	49
Soci/e al 31/12/14	36	8	1	45
Usciti nell'anno	4			4
Ingressi nell'anno				

Note. I lavoratori usciti hanno trovato impiego in altre società.

I numeri degli ultimi 5 anni

2010	2011	2012	2013	2014
53	56	53	49	45



Capitale sociale:

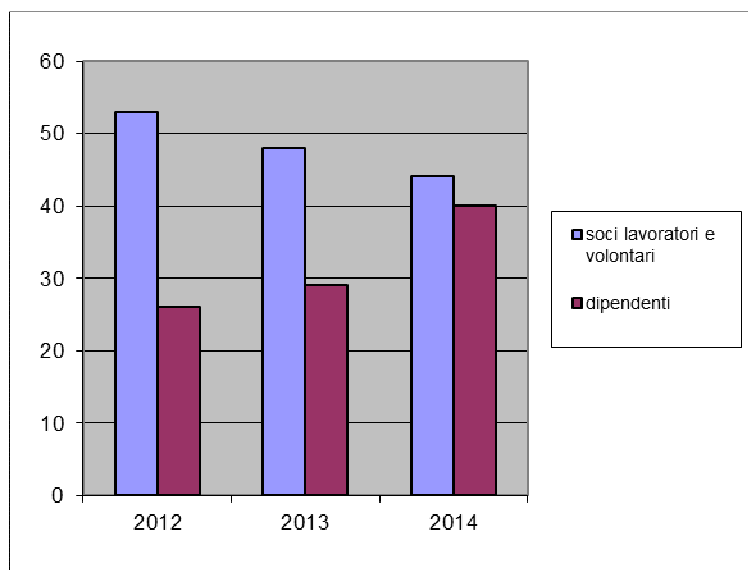
2012	2013	2014
€ 56.210,50	€ 55.216,50	€ 55.944

Ristorni ai soci/e

2006	25.729,00
2007	14.303,00
2008	-
2009	-
2010	49.438,00

Raffronto soci/e - non

	2012	%	2013	%	2014	%
soci lavoratori e volontari	53	63%	48	67%	44	52%
dipendenti	26	37%	29	33%	40	48%
Totale	79	100%	77	100%	84	100%



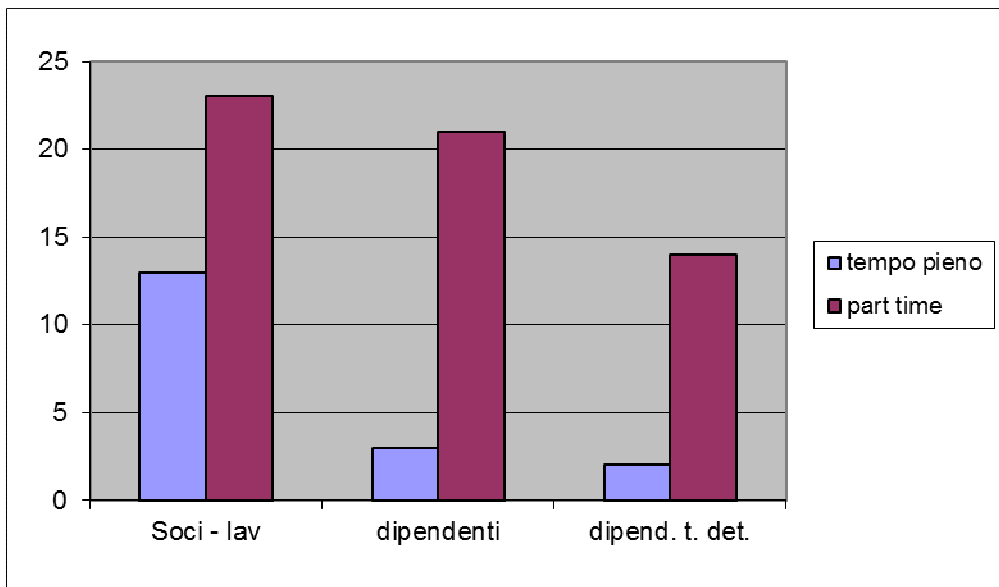
Prestito ai soci/e

	2010	2011	2012	2013	2014
somma prestata	4.700,00	3.000,00	-	-	1.000,00
n. soci/e beneficiari	4	3	-	-	1

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.

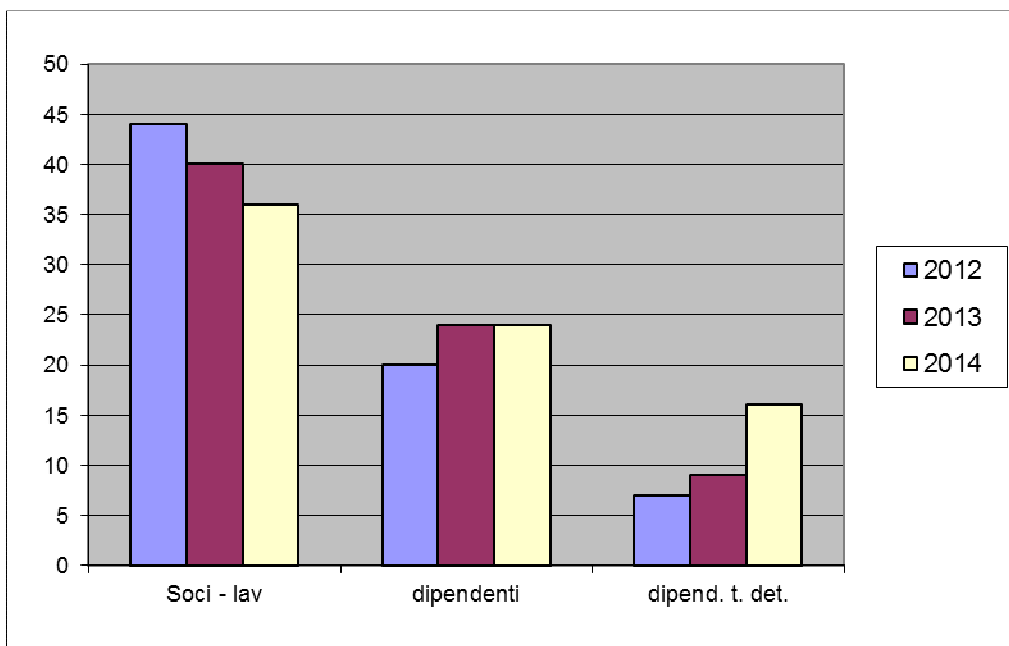
5.2 Una fotografia delle lavoratrici e dei lavoratori di cooperativa

	tempo pieno	part time	totali
Soci - lavoratori	13	23	36
dipendenti	3	21	24
dipend. t. det.	2	14	16
totali	18	58	76



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

	2012	2013	2014
Soci - lav	44	40	36
dipendenti	20	24	24
dipend. t. deter.	7	9	16
totali	71	73	76

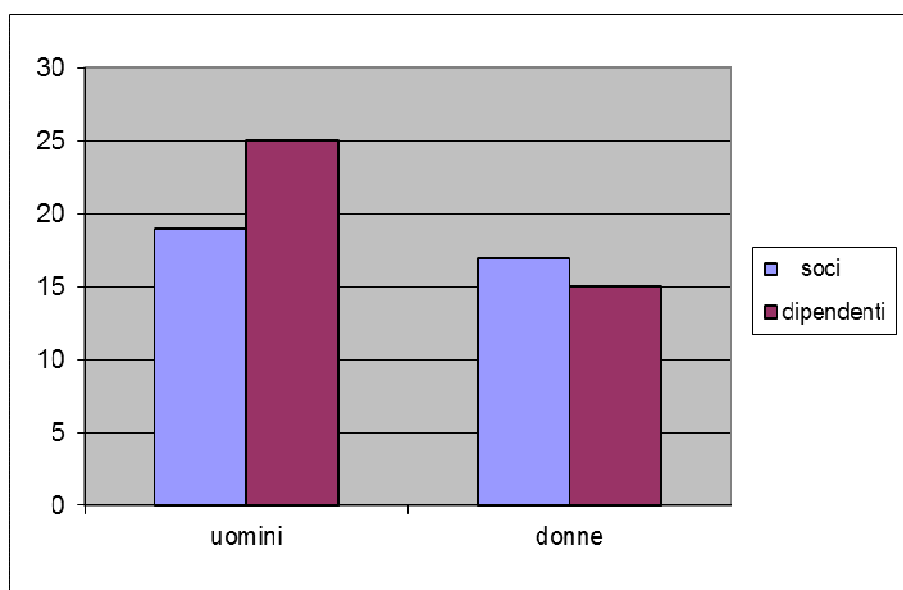


Contratto di lavoro.

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

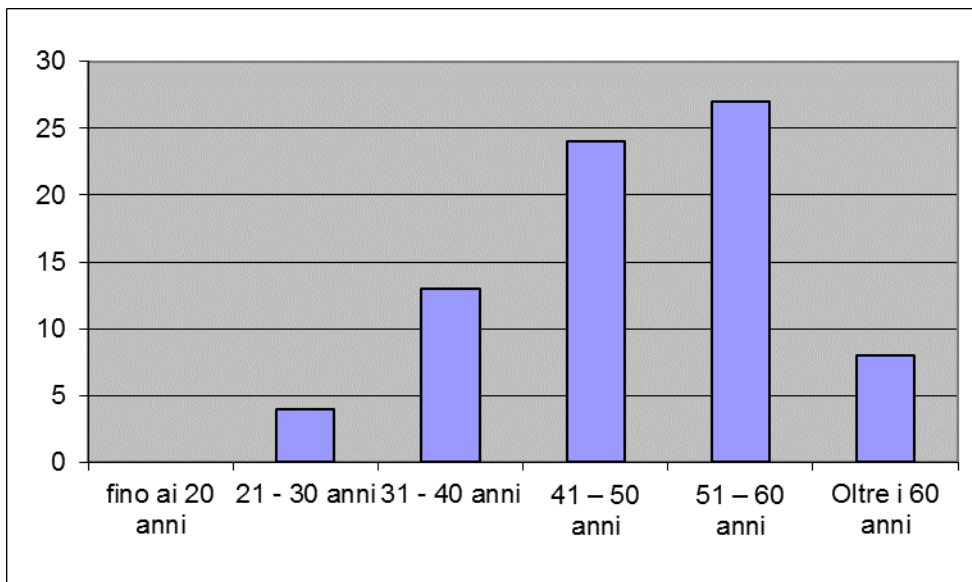
Riepilogativo per genere

	uomini	donne	totali
soci	19	17	36
dipendenti	25	15	40
totali	44	32	76



Riepilogativo fasce d'età ed età media.

Fasce d'età	unità
fino ai 20 anni	
21 - 30 anni	4
31 - 40 anni	13
41 - 50 anni	24
51 - 60 anni	27
Oltre i 60 anni	8
Totale	76

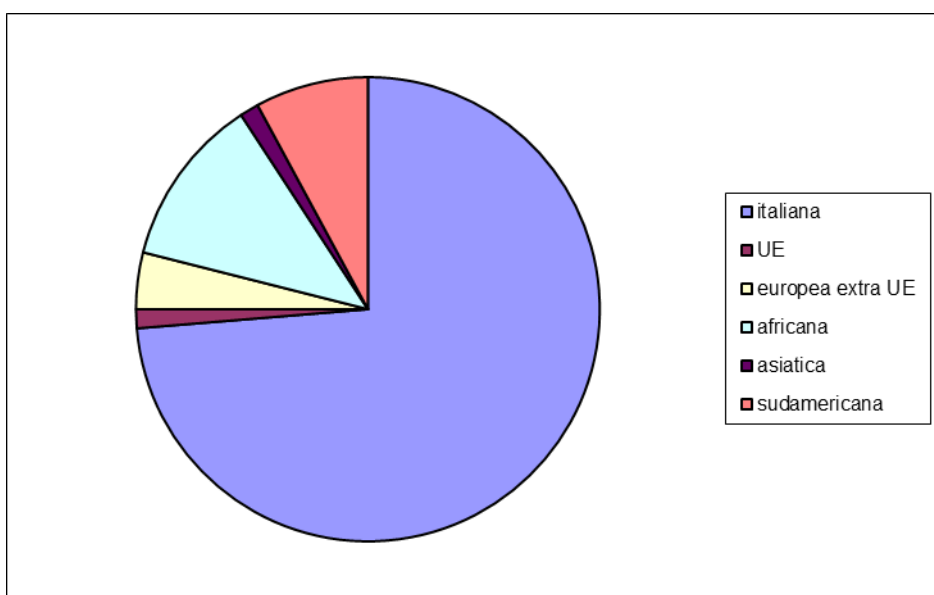


Il **46%** dei lavoratori e delle lavoratrici in cooperativa hanno **più di 50 anni**, rientrando quindi in quella fascia di età in base alla quale, qualora fossero senza lavoro, sarebbero considerati svantaggiati, ai sensi del Regolamento CE 2204/2002. L'**età media è di 48 anni**.

Riepilogativo per provenienza geografica

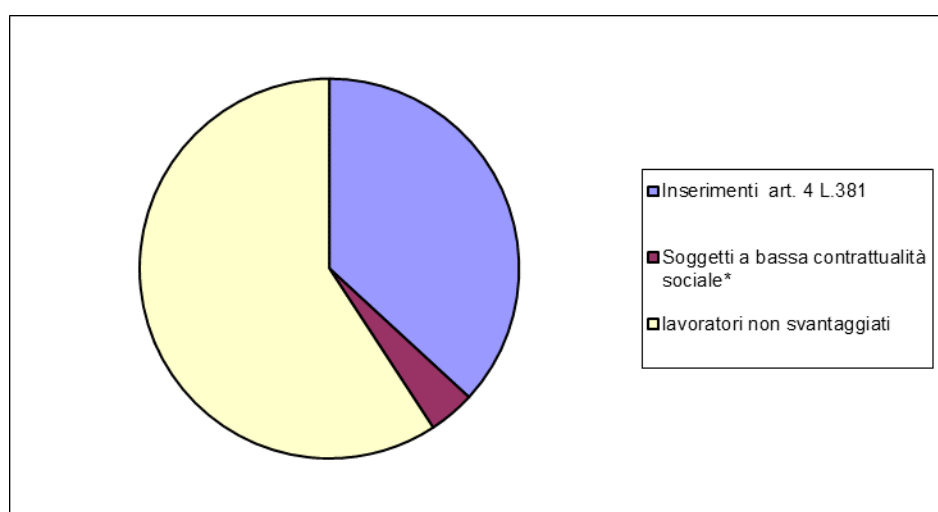
Dei 76 lavoratori, **20** (il **26%**) provengono da altri paesi, come evidenziato nella tabella e nel grafico sottostante. In base al Regolamento CE, già citato sopra a proposito degli over-50, anche i lavoratori migranti o gli appartenenti ad una minoranza etnica, ai fini dell'entrata nel mondo del lavoro e della stabilità occupazionale, sono considerati soggetti svantaggiati.

U.E.	Europea extra Unione	Africana	Asiatica	Sudamericana
1	3	9	1	6



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

	Unità	% sugli altri lavoratori
Inserimenti art. 4 L.381	28	58%
Soggetti a bassa contrattualità sociale e in difficoltà di ricollocazione*	3	
lavoratori non svantaggiati	45	
totale altri lavoratori	48	



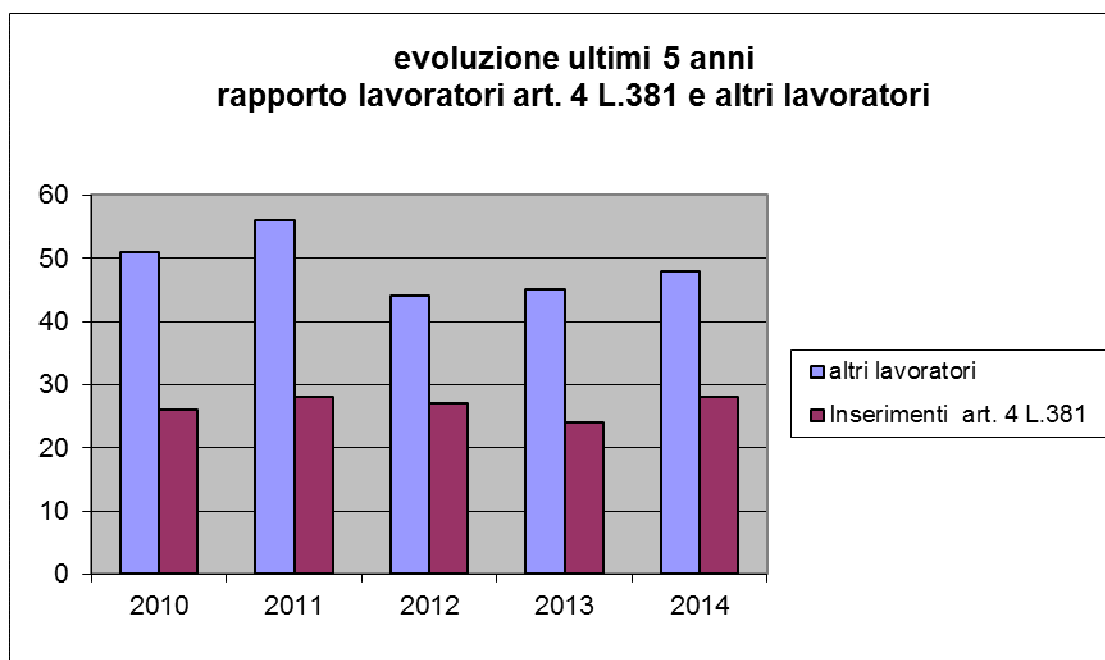
La legge 381/91 stabilisce che le cooperative sociali di tipo B devono avere almeno il 30% di persone assunte con certificazione di svantaggio sociale sul numero degli assunti non svantaggiati. **Coopwork nel 2014 raggiunge il 58%**. Sotto la tabella ed il grafico degli ultimi 5 anni.

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

	2010	2011	2012	2013	2014
altri lavoratori	51	56	44	45	48
Inserimenti art. 4 L.381	26	28	27	24	28
rapporto	51%	50%	61%	53%	58%



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.

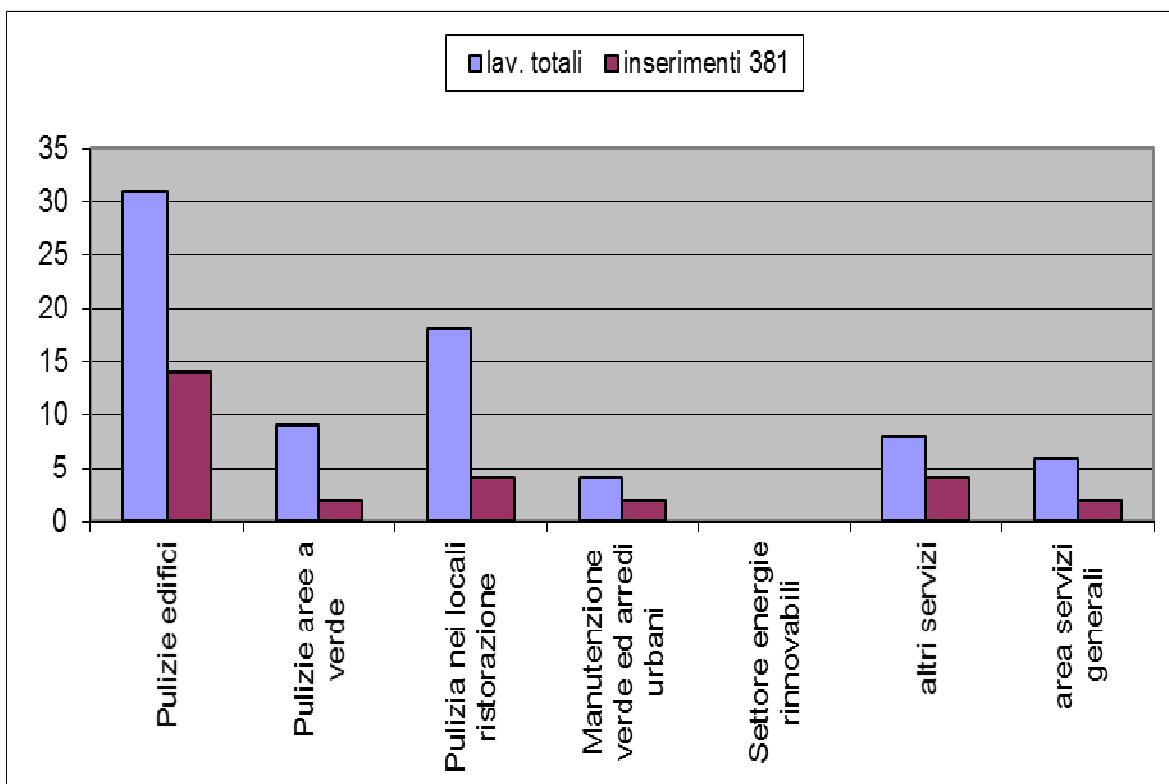
Lavoratori al 1 gennaio 2014	59	Cessazione rapporto	Assunzioni	da tempo determ. a tempo indet.	lavoratori per mese
Gennaio		1		1	59
Febbraio		1			58
Marzo					58
Aprile					58
Maggio					58
Giugno		1	1		58
Luglio					58
Agosto					58
Settembre		1		1	58
Ottobre					58
Novembre					58
Dicembre				2	60
TOTALE		4	1	4	
Lavoratori al 31 dicembre 2014	60				
Media annuale	58,25	Turn-over		6,87%	

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)	4,05
Altri lavoratori	5,91

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	31	41%	14	45%
Pulizie aree a verde	9	12%	2	22%
Pulizia nei locali ristorazione	18	23,5%	4	22%
Manutenzione verde ed arredi urbani	4	5%	2	50%
Settore energie rinnovabili	-	-		
altri servizi	8	10,5%	4	50%
area servizi generali	6	8%	2	33%
totale	69	100%	28	



Ore di infortunio per settore ed incidenza sulle ore lavorate

	ore infortunio	ore lavorate	% sulle ore lavorate
Pulizie edifici	237	26.582	0,9%
Pulizie aree a verde	30	13.046	0,2%
Pulizia nei locali ristorazione	28	15.725	0,2%
Manutenzione verde ed arredi urbani		6.048	-
Settore energie rinnovabili		744	-
altri servizi		9.160	-
area servizi generali		7.080	-
totale	295	78.385	0,4%

Dei 3 infortuni occorsi nel corso del 2014 due sono stati causati da cadute accidentali.

Dati sulla formazione

Nel corso del 2014 sono stati realizzati 15 percorsi di formazione suddivisi in circa 35 incontri che hanno visto coinvolti complessivamente 42 lavoratori e/o lavoratrici per 178 ore complessive.

La percentuale di ore di formazione sulla percentuale di ore lavorate rappresenta circa 0,1% (una ogni mille).

Settore di intervento o tematica generale	Ore di corso
Qualità	8
Pulizie edifici aree a verde e Manutenzione verde ed arredi urbani e nella ristorazione	12
area servizi generali	87
Risorse Umane capi squadra	22
Risorse Umane inserimenti lavorativi	25
Sicurezza	24
Totale	178

Gli elementi emersi dai questionari di valutazione dei corsi, ottenuti sommando gli esiti positivi dei questionari sono i seguenti:

- le valutazioni positive circa l'aumento delle competenze è pari circa a 85,7%, mentre la lunghezza dei corsi è stata valutata positivamente da circa il 79%;
- per il 79 % circa la materia è stata trattata in modo adeguato, il 79% circa ha visto soddisfatte le aspettative e l'86% circa ritiene di essere in grado di mettere in pratica quello che ha imparato;
- decisamente alte anche le valutazioni sulle competenze del docente 100% e sulla sua capacità di interagire dei docenti 93% circa.

CLIMA e LIVELLI di SODDISFAZIONE INTERNI

Anche nel 2014 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 78.

Hanno risposto in 53, circa il 78% dei questionari inviati. 21 sono i soci e 32 i dipendenti, 41 gli assunti a tempo indeterminato e 9 a tempo determinato 43 i “tempi parziali” e 10 i “tempi pieni”

In tutti i casi in cui la somma dei due dati non è il totale, vuol dire che la persona non ha risposto, quindi manca il dato.

15 rispondenti sono in cooperativa da meno di 2 anni, 11 da più di 2 e da meno di 5, 13 tra 5 e 8 e 14 da 8 in su.

La suddivisione dei rispondenti per settore di lavoro è la seguente: 13 lavorano alla ristorazione, 24 nella pulizia uffici, 8 nel verde/manutenzione, 1 altro e 7 nei servizi generali.

Soddisfazione percepita

Buona soddisfazione rispetto al contenuto del proprio lavoro e livello di autonomia. 16 persone si dicono “pienamente” soddisfatte della propria mansione e 9 “molto”, 18 si sentono “abbastanza” soddisfatte e 4 “poco” e 2 “per niente”. Sull’autonomia 16 sono “pienamente” soddisfatti, 15 “molto”, 17 “abbastanza” e 2 “poco” e 2 per niente.

Molto positive anche le valutazioni rispetto alla struttura organizzativa: 14 si dichiarano “pienamente” e 15 “molto” soddisfatti, mentre 20 si sentono abbastanza soddisfatti, 1 poco e 2 per niente.

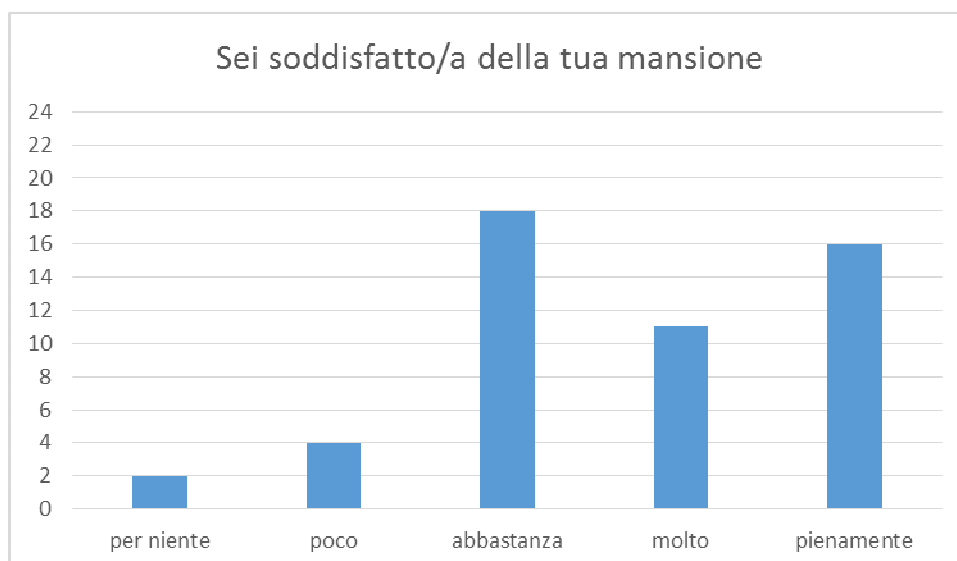
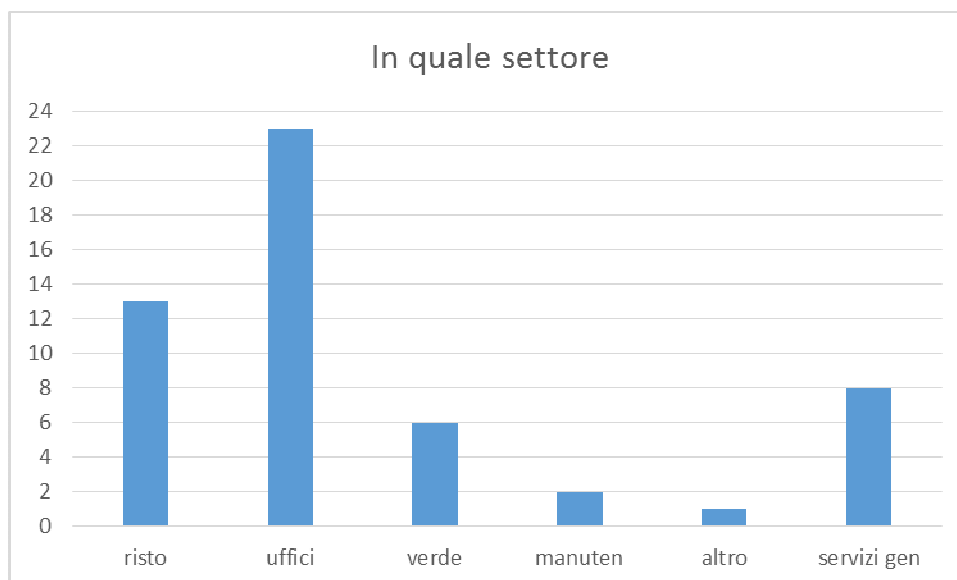
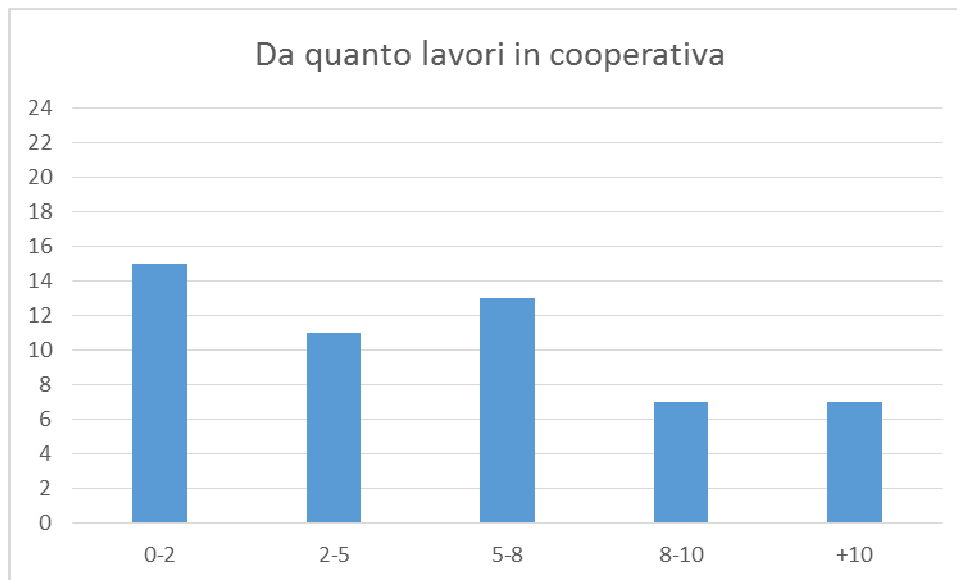
Rispetto ai modi del controllo 2 persone si dicono per niente soddisfatta, 3 poco, mentre 19 lo sono abbastanza, 12 molto e 16 pienamente. Anche per le competenze attribuite ai propri responsabili, 19 persone si dicono pienamente e 14 molto soddisfatte, 13 lo sono abbastanza 2 poco e 3 per niente.

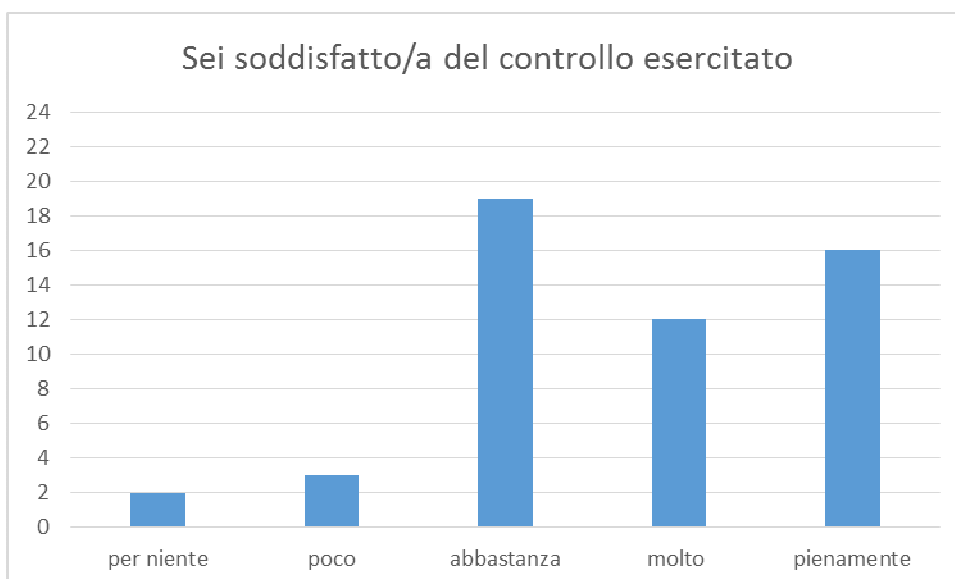
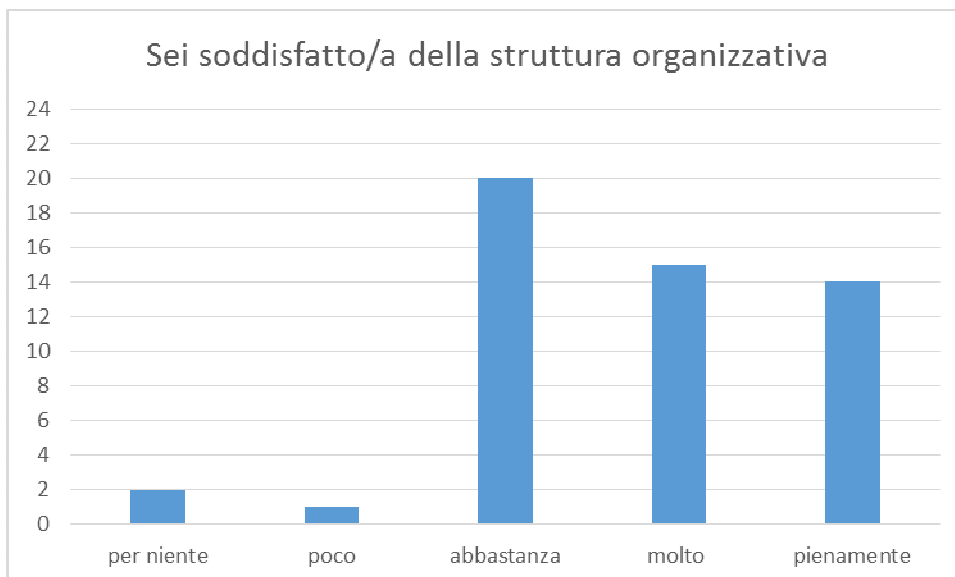
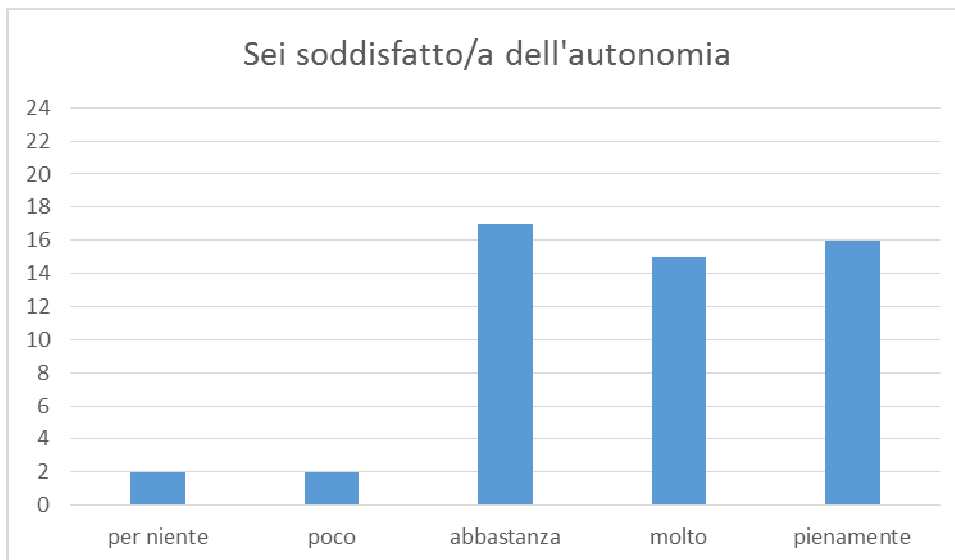
Orari e spazi di lavoro

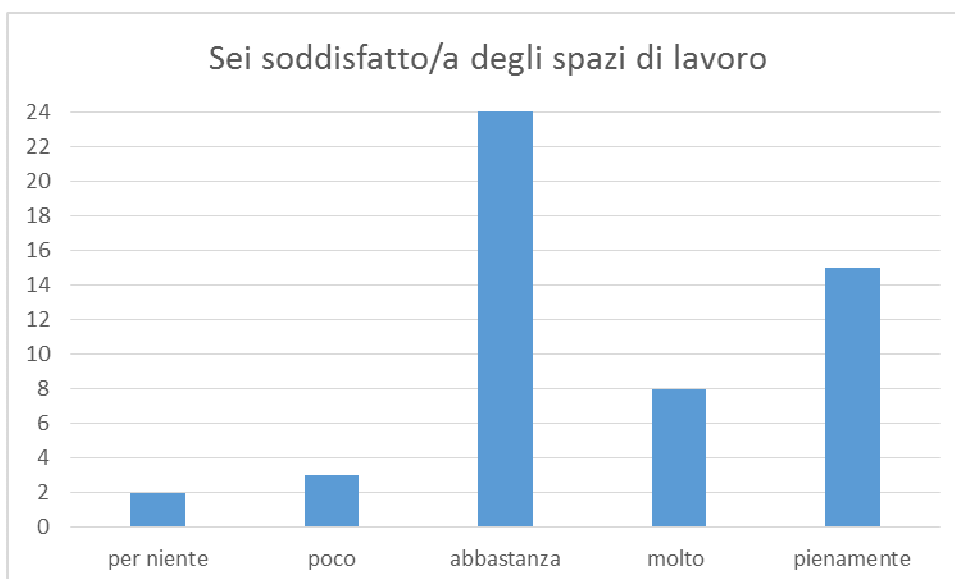
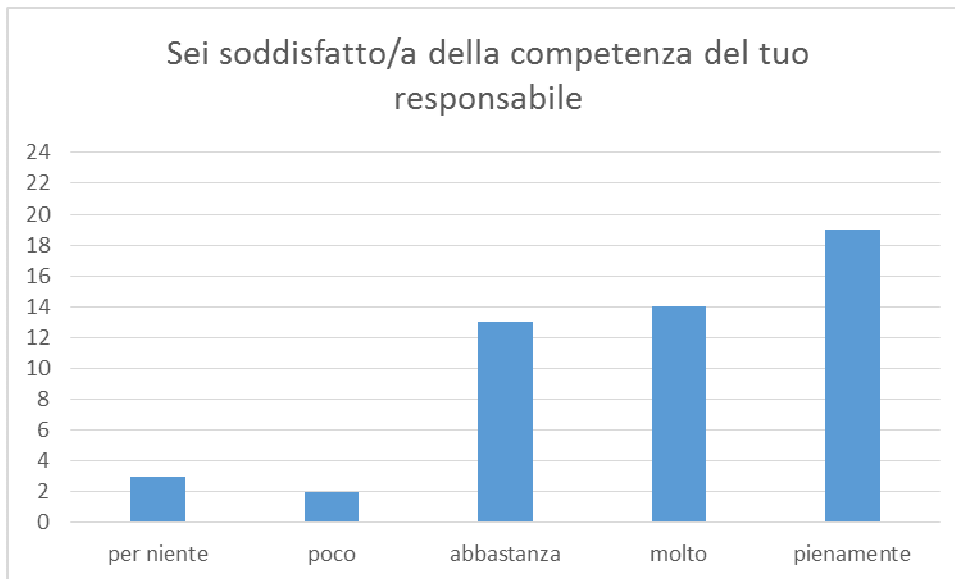
Gli orari di lavoro, vengono ritenuti pienamente adeguati da 15 rispondenti e molto da 9, 23 persone dicono che sono abbastanza adeguati, 1 poco e 4 per niente.

Riguardo agli spazi, 15 li giudicano pienamente soddisfacenti e 8 molto, 24 abbastanza, 3 poco e 2 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 18 anni di attività e sino a fine 2014, la cooperativa ha maturato una grande esperienza, assumendo complessivamente **104** soggetti svantaggiati, oltre svariate decine di percorsi di tirocinio non finalizzati all'assunzione (31 tirocini solo nello scorso 2014). Di questi 104 soggetti assunti:

- 28 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 72 non lavorano più in cooperativa in quanto:

- 31 erano a tempo determinato,
- 12 erano impiegati su appalti che si sono chiusi,
- 12 hanno trovato lavoro altrove,
- 3 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 31/12/2014	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 2014
Invalidi fisici	3	4	4	1	2	
Invalidi psichici	7	1			4	1
Soggetti in cura presso i servizi per le tossicodipendenze		1				
Soggetti in cura presso i servizi per l'alcolismo						
Ex detenuti			1			
totale	28	10	6	5	1	6
						1

Il rapporto a tempo indeterminato chiuso nel corso del 2014 è relativo a 1 lavoratrice che ha dato le dimissioni per un nuovo lavoro.

Borse lavoro e tirocini formativi effettuati nel 2014

BORSE LAVORO/TIROCINI NEL 2014	unità	Rapporti rinnovati	Rapporti interrotti prima del tempo	Trasformati in rapporto di assunzione
Invalidi fisici	11	2	6	5
Invalidi psichici	4	0	0	3
Soggetti in cura presso i servizi per le tossicodipendenze	4	1	3	0
Area disagio (SIL)	12	4	3	0
Totale	31	7	12	8

Da segnalare inoltre **1** persona che ha scontato presso la cooperativa la pena tramutata in un periodo di servizio di pubblica utilità.

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

VALUTAZIONI

I percorsi di tirocinio valutati sono 16.

Le valutazioni da quest’anno sono espresse in termini numerici usando una scala:

(= totalmente negativo) 0 .. 1 .. 2 .. 3 .. 4 .. 5 .. (= pienamente positivo)

Abbiamo evidenziato per ogni area gli obiettivi e gli esiti rilevati. Ricordiamo che gli obiettivi vengono generalmente stabiliti dopo l’avvio dei percorsi, generalmente dopo un mese, in alcuni casi anche dopo 15 gg. (tirocini brevi).

Le valutazioni sono complessive e riguardano 16 percorsi di tirocinio equivalenti a altrettante persone diverse, 14 uomini e 2 donne. Il totale dei tirocini avviati e conclusi nell’anno è stato di 22 persone, altre 6 persone hanno attivato il tirocinio nel 2014, ma è ancora attivo nel 2015 (verranno valutati nel prossimo Bilancio Sociale).

Le 9 persone mancanti dalla rilevazione non sono valutabili secondo il nostro schema perché il percorso è durato troppo poco (meno di 2 settimane). Per ogni area riportiamo le medie aritmetiche approssimate al primo decimale.

<i>variabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>VALUTAZIONE</i>
RISPETTO DEGLI ORARI DI LAVORO	Puntualità: la persona è puntuale? (0=mai - 5= sempre)	Obiettivi 4,8 Esiti 4,4
ASSENZE	Comunicazioni: la persona comunica per tempo quando è in ritardo o non può venire al lavoro? (0=mai - 5=sempre)	Obiettivi 4,8 Esiti 4.3

COMPORAMENTO CON GLI ALTRI Colleghi, Responsabili, Clienti, Altro (cittadini, personale aziende committenti ...)	Buon comportamento (è gentile, educato/a, rispettoso/a?) (0=non si comporta bene - 5= si comporta bene)	Obiettivi 4,5 Esiti 4,0
CAPACITA' DI SVOLGERE LA MANSIONE	Come è stato fatto il lavoro (è preciso? Ha cura delle cose? Fa le cose con cura?) (0=non è stato fatto bene - 5= è stato fatto bene)	Obiettivi 3,9 Esiti 3,6
PRODUTTIVITA'	Quantità di lavoro svolto nel tempo dato: è stato fatto tutto quello che si doveva fare? (0=non è stato fatto niente - 5= è stato fatto tutto)	Obiettivi 3,7 Esiti 3,4
RESISTENZA NEL TEMPO	Costanza: la persona ha un rendimento costante? la sua produttività è stabile nel tempo? (0=è incostante - 5= è costante)	Obiettivi 3,9 Esiti 3,0
ESPRESSIONE DEL VISSUTO	Chiede aiuto quando è necessario? (0=mai - 5=sempre)	Obiettivi 3,2 Esiti 2,3

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. Questi 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 2014**

In affidamento diretto art. 5 /381

1. Comune di Cologno Monzese
2. Comune di Sesto S. G.
3. Comune di Cabiato

con aggiudicazione gara riservata a cooperative sociali

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

Gli Enti Privati con i quali sono gestiti servizi nel corso del 2014

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

7. IKEA Italia Retail s.r.l. Corsico
8. Geico S.p.a. a Cinisello B.mo
9. Villeroy & Boch s.r.l. a Milano
10. Rotolito Lombarda S.p.a.
11. Farmafactoring s.p.a.
12. Moleskine S.p.a.
13. ABC Tools S.p.A.
14. Bet@net S.r.l.
15. Towers Watson Italia S.r.l.
16. Centrufficio Loreto

Altri rapporti privati

- 17. CEREF a Milano
- 18. Escher S.r.l.
- 19. Cooperativa La Grande Casa

In subappalto

- 20. Ditta ECONORD S.p.A. (sostituisce PR.E.M.A.V. s.r.l.)
- 21. S.A.V.E.T. S.r.l.

6.1.1. Rilevazione soddisfazione clienti /committenti

I rispondenti

Sono stati contattati i nostri committenti, raggiungendo 8 figure di riferimento degli stessi:

- 1 nel settore delle pulizie locali ristorazione
- 1 nel settore delle pulizie aree verdi
- 4 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'80% con una lieve flessione rispetto allo scorso anno.

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'80% circa.

Per finire anche le valutazioni sulla tempestività (97% circa) delle soluzioni e sull'efficacia della comunicazione (91%) sono molto alte.

	2014
In che misura ritiene che i nostri interventi siano efficaci	80,4
Con che frequenza riscontra dei disservizi? Nota: più alto è il risultato minore è la frequenza	83,9
Nel caso li abbia riscontrati più di "qualche volta", che rilevanza hanno sul servizio complessivo? Nota: più alto è il risultato minore è la rilevanza	82,1
Quanto valutate tempestivo l'intervento per risolvere i problemi da voi segnalati	96,4
Come valuta l'adeguatezza del comportamento in servizio del nostro personale?	80,4
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	91,1

6.2 I rapporti coi Servizi

I Servizi Pubblici con i quali abbiamo lavorato o intrattenuto rapporti nel corso del 2014

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 CSeL/AFOL Nord Milano - 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

SerT Milano via delle Forze Armate

SERVIZI SOCIO SANITARI

Centri Psico-Sociali: CPS Corsico, CPS Pioltello

ALTRI

CIESSEVI (servizi per il volontariato), come referente per i servizi di pubblica utilità (alternativi alle pene detentive), 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

Quest'anno abbiamo deciso di proporre un questionario di gradimento specifico anche per i referenti dei servizi di sostegno a persone già inserite (mantenimento) che si aggiunge quindi al questionario sottoposto ai referenti degli enti segnalanti. I referenti sono stati preavvisati dal RIL e poi è stato inviato tramite e-mail il questionario.

Gli enti intervistati, segnalati dal RIL, sono:

8 enti segnalanti per inserimenti e ci hanno risposto in 5

10 enti segnalanti di persone già inserite e ci hanno risposto in 4

Referenti enti segnalanti	% complessiva sulla domanda
In che misura ritiene che i risultati ottenuti dai nostri interventi siano prossimi agli obiettivi stabiliti?	96
Come valuta la qualità del percorso con cui la cooperativa realizza l'inserimento?	92
In che misura valuta adeguate le proposte lavorative della cooperativa in considerazione delle caratteristiche dei candidati da voi presentati?	88
Quanto valutate tempestive le comunicazioni di eventuali problematiche che si presentano nella realizzazione dell'inserimento?	96
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	100

Le valutazioni complessive si confermano in fascia molto alta tra l'88% e il 100%,
L'esito positivo viene riconfermato anche quest'anno.

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

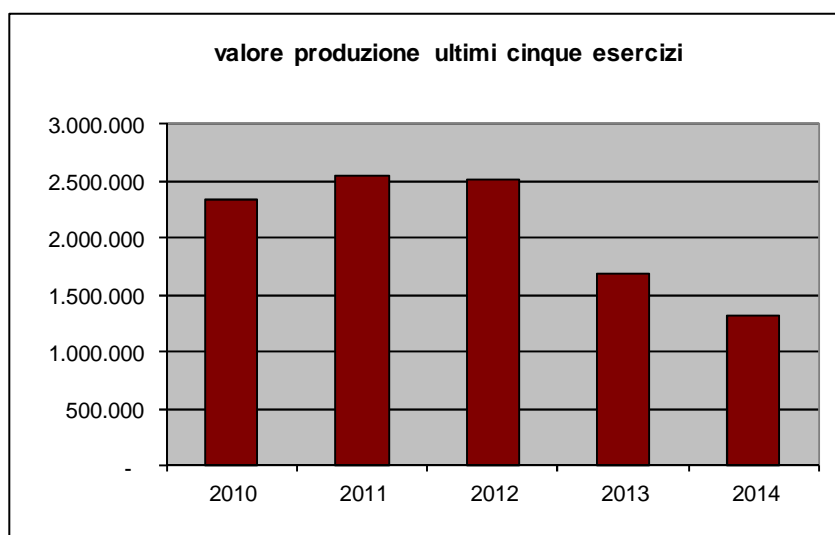
Referenti enti segnalanti di persone già inserite	% complessiva sulla domanda
Come valuta la qualità della gestione della persona inserita? (efficacia del processo)	100
Quanto valutate tempestive le comunicazioni di eventuali problematiche che si presentano?	95
In che misura valuta adeguate le soluzioni proposte dalla cooperativa in considerazione delle problematiche emergono nel tempo?	90
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	100

Anche queste valutazioni si pongono in fascia molto alta dal 90 al 100% rafforzando la valutazione positiva già rilevata negli anni per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi

7 ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Valore della produzione	2.331.352	2.557.235	2.510.748	1.684.677	1.315.742
incremento/decremento %		10%	-2%	-33%	-22%
Reddito netto (al netto dei ristorni)	68.054,00	19.988,00	(46.892,00)	(58.022,00)	(59.086,00)
% sul valore della produzione	2,9%	0,8%		-3,4%	-4,5%



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 21 maggio 2014.