



BILANCIO SOCIALE

Esercizio 2015

Sede legale: Via Manin 350/6

sede 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

Nel Bilancio Sociale sono ormai ampiamente integrate le valutazioni e gli obiettivi della qualità.

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	Sesto San Giovanni – Via D. Manin 350/6
SEDE 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 40 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. Codice etico (un estratto dal documento approvato nella medesima assemblea nell'ambito dei modelli organizzativi D.Lgs. 231/2001)

Valori

Cooperazione

Questo codice di comportamento è ispirato ai valori e i principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democraticità e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e gestione trasparente, parità di condizione dei soci, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperazione con altre realtà cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità. La cooperativa promuove e sviluppa la propria capacità di accoglienza definita come: "la capacità di integrare al proprio interno persone e personalità molto diverse tra loro, mantenendo una buona qualità e quantità di lavoro".

Persone

Il presente codice impegna, tutela e promuove i principi di equità, eguaglianza, dignità e integrità della persona:

- contrasta ogni discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni fisiche e economiche;
- riconosce il valore della persona, come individuo, nelle condizioni di fragilità e ne rispetta i diritti;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi o da superiori;

Lavoro

Con questo codice la cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- rigettare e denunciare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;
- salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali si lavora;
- dotare comportamenti responsabili circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- trattare con rispetto tutti i colleghi di lavoro.

La cooperativa vieta qualsiasi forma di molestia o di abuso e informa di tale divieto ogni persona e organizzazione che opera per conto della cooperativa.

La cooperativa invita tutte le persone o le organizzazioni che operano per suo conto a segnalare abusi o molestie direttamente al presidente o all'OdV.

La cooperativa si impegna a rilevare annualmente il grado di soddisfazione lavorativa. Nell'ambito di tale rilevazione verrà riservato specifico spazio per segnalare comportamenti che possano venire associati a forme di molestie o abusi.

La cooperativa contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

... *omissis* ...

Autonomia e indipendenza

La cooperativa non abbraccia orientamenti ideologici o confessionali esclusivi ed escludenti, ma esprime e si impegna a elaborare e a far valere la propria identità: sociale, in quanto impresa che si fa carico di soggetti deboli; culturale, in quanto opera per l'integrazione di punti di vista differenti e promuove una cultura della solidarietà e dei diritti di cittadinanza; politica, in quanto assume responsabilità che investono il bene comune.

Ambiente

I progetti e i servizi di cui si occupa la Cooperativa sono per loro natura a basso impatto ambientale. La Cooperativa svolge servizi e attività nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia ambientale, si impegna a utilizzare, per quanto possibile, prodotti ecologici, ecosostenibili, non inquinanti.

Legalità

Con l'adozione del presente codice la cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- far conoscere e rispettare norme, direttive, accordi e regolamenti;
- operare con correttezza;
- evitare comportamenti illeciti.

... *OMISSIS* ...

3.4. 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 2015, la cooperativa ha svolto interventi continuativi sono: Cinisello, Cormano, Cabiato, Corsico, Milano, Pioltello.

3.5. 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 21 maggio 2015 e rimarrà in carica per tre esercizi.

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

Nel corso del 2015 si è riunito **9 volte**.

Nome e cognome	In carica dal:	Socio/a dal:
SCANDOLA RINA (Presidente)	13/05/2009	18/07/2007
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
CANAFOGLIA LORENZO	21/05/2015	15/03/2010
KIRILMAZ MEHMET ALI	21/05/2015	23/03/2011

Riepilogo sul ricambio

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

Il consigliere Tumiati Daniele ricopre 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. La presidente ha assunto tale carica dal mandato in corso.

Il presidente, il Vicepresidente ed i consiglieri Premoli Maria Pia e Canafoglia Lorenzo hanno potere di firma singola e disgiunta, sulla base della delibera di conferimento poteri della seduta del consiglio d'amministrazione del 27/05/2015.

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

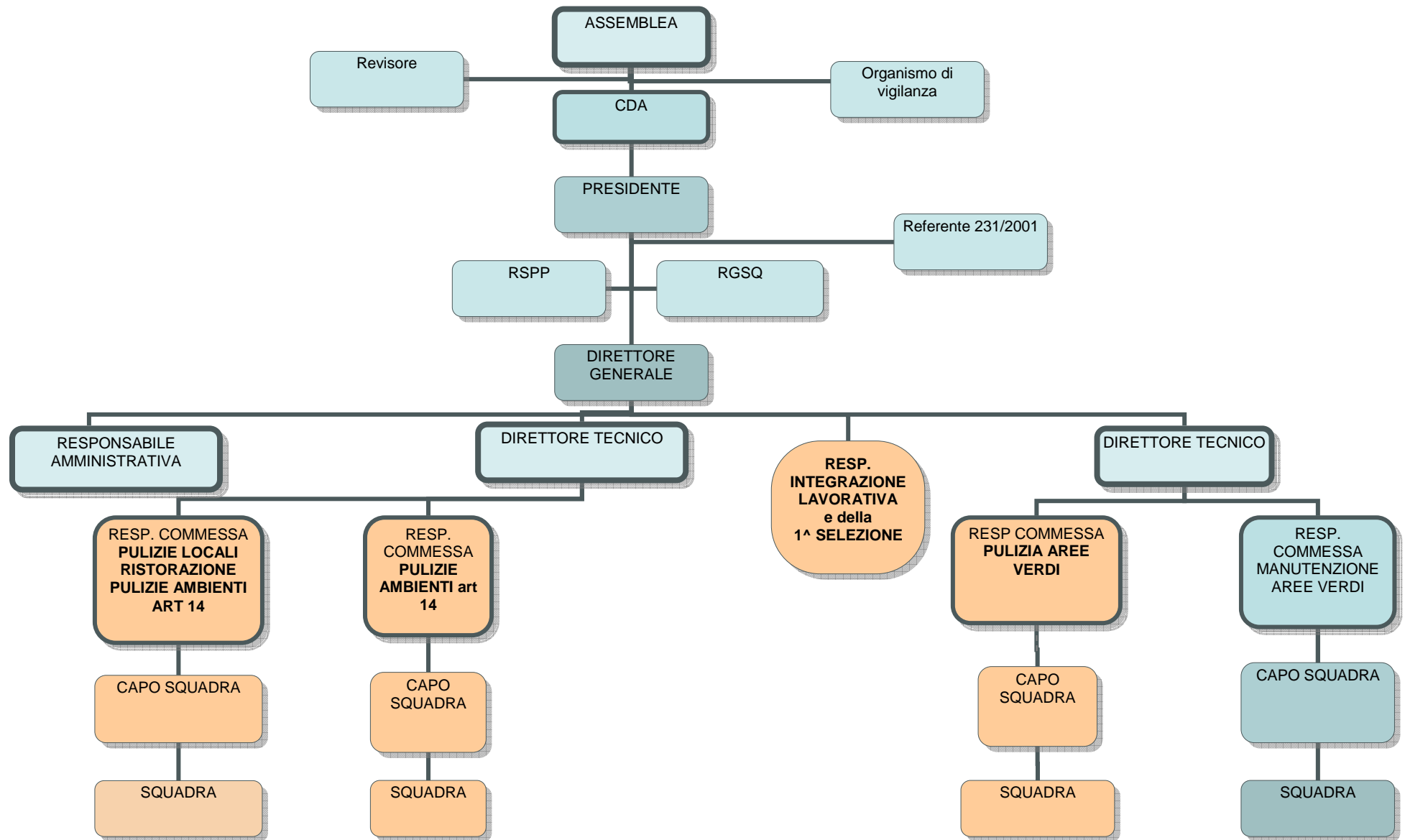
Nel corso del 2015 è stata svolta una assemblea.

Dati partecipazione assemblea.

	di persona		per delega		totale presenti		totale soci/e con diritto di voto
	n°	%	n°	%	n°	%	
21/05/2015	21	43%	10	20%	31	63%	49

Nel corso del precedente 2014, quando era ancora vigente lo stato di crisi, le assemblee soci/e erano state 3.

4.5 Organigramma e struttura di governo



4.6 Attività svolte nel 2015 e prospettive per il 2016.

Con la chiusura di questo esercizio, dopo tre anni consecutivi di fatiche e anche di sacrifici, riusciamo a tornare con i conti in equilibrio, come avevamo previsto, avendo anche chiuso con la fine del 2014 lo stato di crisi. Ci aspettiamo una conferma del risultato anche per il 2016.

Le attività nel dettaglio

1. Proseguono con grandi soddisfazioni i lavori su Sesto San Giovanni nell'ambito dell'appalto per la pulizia e la manutenzione degli arredi delle aree a verde, che ci siamo aggiudicati lo scorso anno, in general contractor col Consorzio CS&L, e che dovrebbe proseguire almeno sino al 2020.
2. E' stato rinnovato il subappalto con Econord per la pulizia del verde di Cologno;
3. Ci siamo 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, ci è stata rinnovata per il 2015 la storica convenzione col comune di Cologno, che però quest'anno, con il 31 maggio, si chiuderà, avendo noi perso la gara indetta dal Comune per gli stessi servizi, a causa di una formula sul punteggio economico, che ha di fatto reso il procedimento una gara al massimo ribasso. Il personale ed i nostri soci impiegati nella commessa avranno comunque salvaguardato il posto di lavoro, venendo assunti dalla cooperativa che è risultata aggiudicatrice.
5. Abbiamo invece scelto di non partecipare alla gara per il servizio col Comune di Cormano: troppe le difficoltà operative e finanziarie, a fronte di margini bassissimi. Il servizio, che CS&L si è comunque aggiudicato, è passato quindi – con il 1° ottobre - alla cooperativa consociata Spazio Aperto.
6. Anche il servizio per il Comune di Cabiata è cessato con il 30 settembre; qui per un problema amministrativo non siamo riusciti a partecipare alla gara, ma le intenzioni dell'Amministrazione comunale da poco rievocata erano comunque quelle di cambiare soggetto gestore, per non dare continuità alle scelte dell'Amministrazione precedente.
7. Sono invece proseguiti tutti i contratti coi privati nell'ambito della convenzione art.14 e se ne è aggiunto uno significativo con la catena alberghiera Accor – Ibis, che nel corso del 2016 potrebbe portare a nuove ed interessanti opportunità.
8. Restando sul discorso art. 14, possiamo qui anticipare che con l'inizio del 2016 sono partiti un altro paio di contratti e che questo è l'anno in cui scade la convenzione importante per il servizio con l'Ikea di Corsico, che faremo il possibile per riaggiudicarci.
9. Nel 2015 è partito, con l'occasione offerta da Expo, anche un servizio alberghiero per alcuni nuclei abitativi di Uniabita sul Comune di Cinisello; non è esente da difficoltà di natura gestionale, ma ci ha consentito di entrare tra i fornitori della più grande cooperativa edificatrice della Lombardia; al momento non siamo in grado di dire se ci si apriranno in relazione a ciò nuove opportunità, ma il canale aperto ha comunque la sua importanza.
10. Infine da evidenziare come la competenza nel settore delle pulizie di Coopwork sia stata messa al servizio della cooperativa socia "Lotta contro l'emarginazione" che ha avuto in affidamento il servizio di pulizie dell'Rsa di Cinisello "Le Residenze del Sole". Due delle nostre socie storiche sono state di conseguenza assunte per una parte del loro tempo da Cooperativa Lotta contro l'emarginazione.

Da segnalare inoltre la conferma 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 e l'adozione, ratificata dall'assemblea odierna dei modelli organizzativi D.Lgs. 231/2001 e del relativo codice etico (di cui sopra – al punto 3.3 - si riporta uno stralcio sui "valori").

5. I PORTATORI di INTERESSE INTERNI

5.1 La base sociale

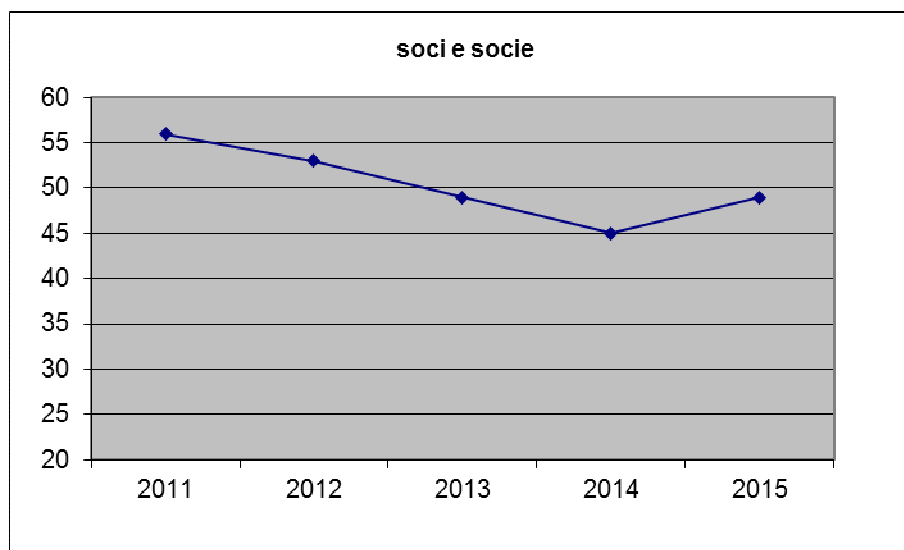
Soci/e: nuovi ingressi e dimissioni nell'ultimo triennio

	lavoratori	volontari	Persone giuridiche	totale
Soci/e al 31/12/14	36	8	1	45
Soci/e al 31/12/15	40	8	1	49
Usciti nell'anno	6			
Ingressi nell'anno	10			

Note. 3 lavoratori usciti hanno trovato impiego in altre società, 1 lavoratore ha raggiunto i requisiti per la pensione, 1 lavoratrice si è trasferita in altra regione e 1 lavoratrice ha dato le dimissioni per impossibilità a proseguire l'attività lavorativa.

I numeri degli ultimi 5 anni

2011	2012	2013	2014	2015
56	53	49	45	49



Capitale sociale:

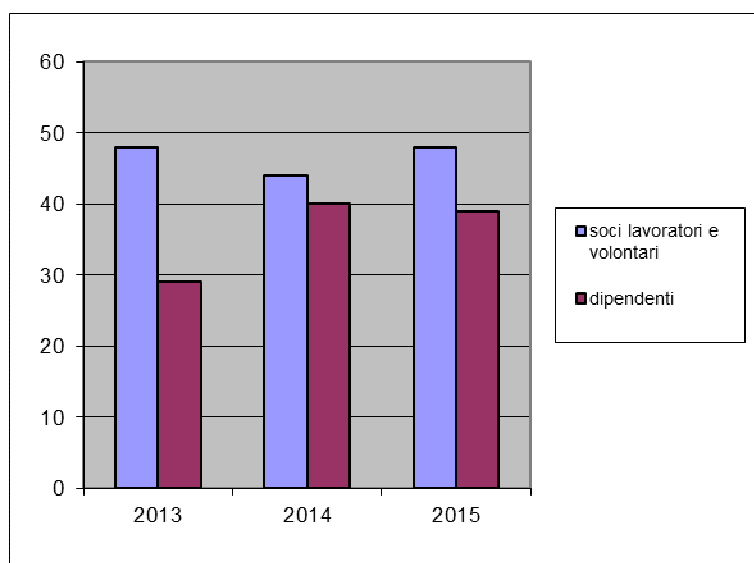
2013	2014	2015
€ 55.216,50	€ 55.944,00	€ 59.101,50

Ristorni ai soci/e

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

Raffronto soci/e - non

	2013	%	2014	%	2015	%
soci lavoratori e volontari	48	62%	44	52%	48	55%
dipendenti	29	38%	40	48%	39	45%
Totale	77	100%	84	100%	87	100%



Prestito ai soci/e

	2011	2012	2013	2014	2015
somma prestata	3.000,00	-	-	1.000,00	2.500,00
n. soci/e beneficiari	3	0	0	1	3

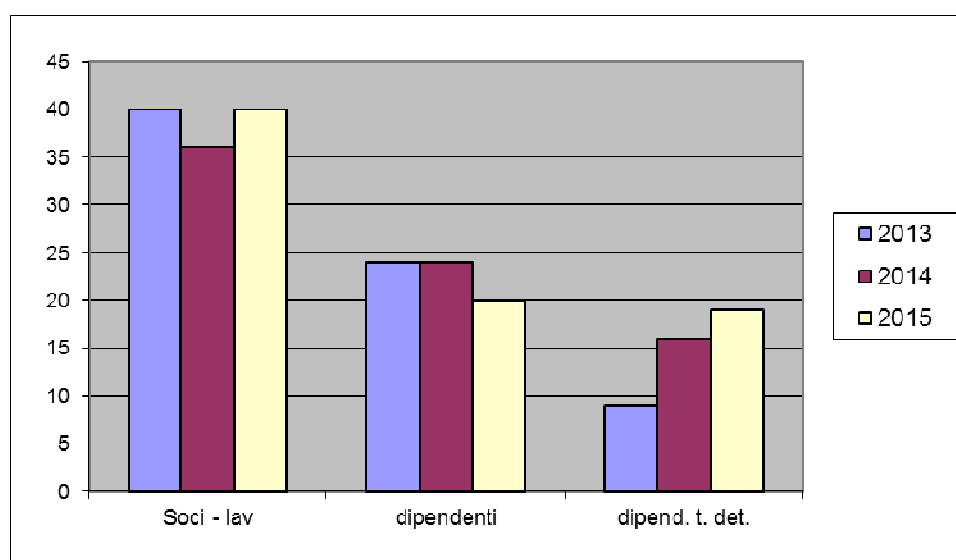
La cooperativa, in una logica mutualistica e di solidarietà, rende disponibile una cifra a rotazione per soddisfare le richieste di prestiti dei soci e delle socie in particolare difficoltà economica e per far fronte a motivate e documentate spese importanti. Nel corso del 2012 tutti i prestiti sono 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	18	22	40
Dipendenti	6	14	20
Dipendenti T.D.	6	13	19
Totali	30	49	79

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

	2013	2014	2015
Soci lavoratori	40	36	40
Dipendenti	24	24	20
Dipendenti T.D.	9	16	19
Totali	73	76	79



Contratto di lavoro.

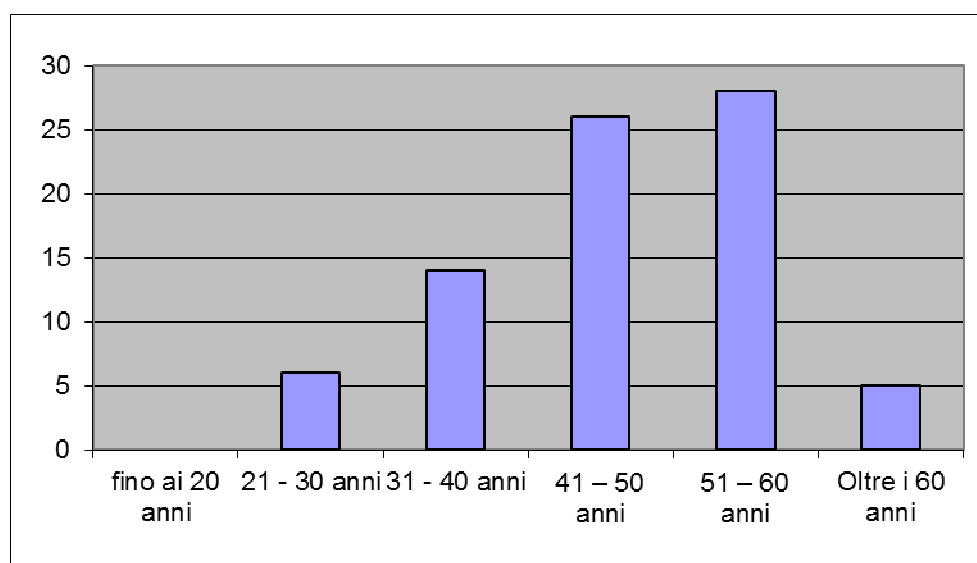
Viene applicato il C.C.N.L. delle coop. sociali in vigore.

Riepilogativo per genere

	uomini	donne	totali
soci	26	14	40
dipendenti	34	5	39
totali	60	19	79

Riepilogativo fasce d'età ed età media.

Fasce d'età	unità
fino ai 20 anni	
21 - 30 anni	6
31 - 40 anni	14
41 - 50 anni	26
51 - 60 anni	28
Oltre i 60 anni	5
Totale	79

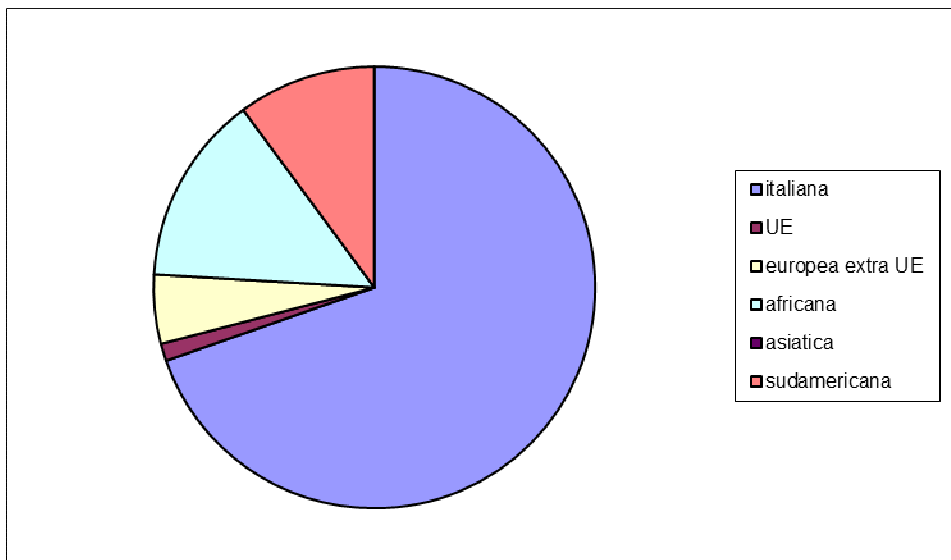


Il **42%** dei lavoratori e delle lavoratrici in cooperativa hanno **più di 50 anni**, rientrando quindi in quella fascia di età in base alla quale, qualora fossero senza lavoro, sarebbero considerati svantaggiati, ai sensi del Regolamento CE 2204/2002. L'**età media è di 47 anni**.

Riepilogativo per provenienza geografica

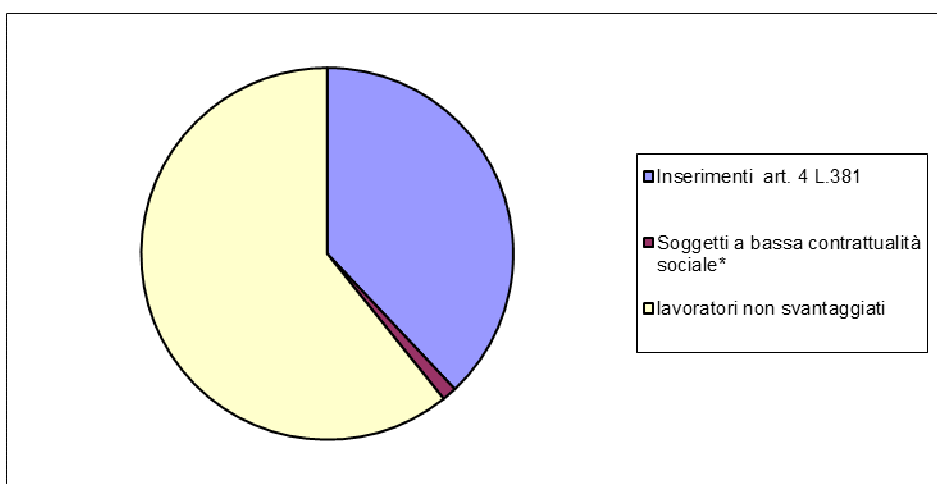
Dei 79 lavoratori, **24 (il 30%)** provengono da altri paesi, come evidenziato nella tabella e nel grafico sottostante. In base al Regolamento CE, già citato sopra a proposito degli over-50, anche i lavoratori migranti o gli appartenenti ad una minoranza etnica, ai fini dell'entrata nel mondo del lavoro e della stabilità occupazionale, sono considerati soggetti svantaggiati.

I	U.E.	Europea extra Unione	Africana	Sudamericana
55	1	4	11	8



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

	Unità	% sugli altri lavoratori
Inserimenti art. 4 L.381	30	61%
Soggetti a bassa contrattualità sociale e in difficoltà di ricollocazione*	1	
Lavoratori non svantaggiati	48	
Totale altri lavoratori	49	



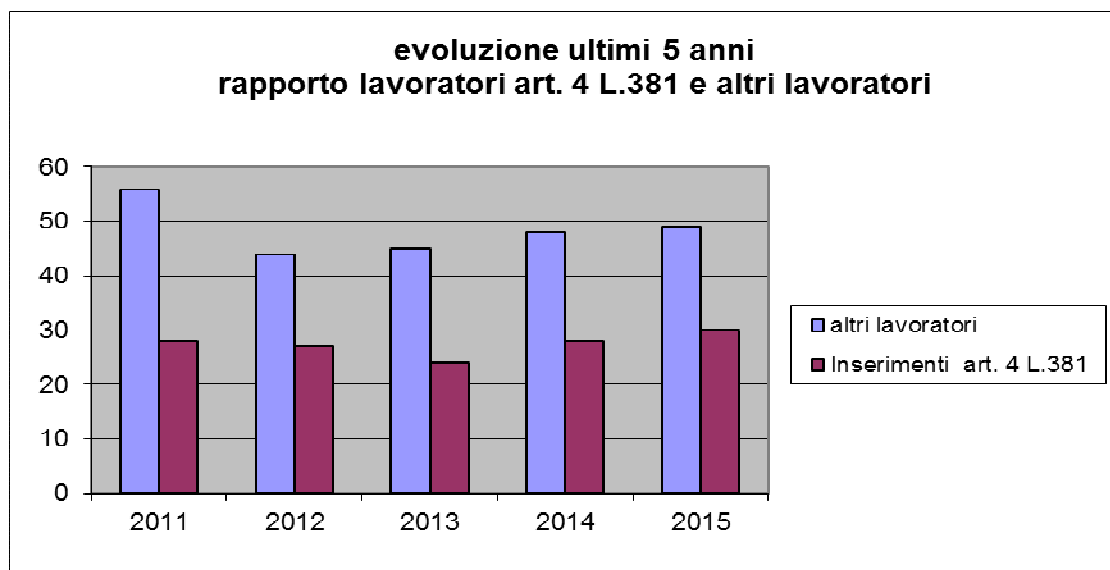
La legge 381/91 stabilisce che le cooperative sociali di tipo B devono avere almeno il 30% di persone assunte con certificazione di svantaggio sociale sul numero degli assunti non svantaggiati. **Coopwork nel 2015 raggiunge il 61%**. Sotto la tabella ed il grafico degli ultimi 5 anni.

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

	2011	2012	2013	2014	2015
altri lavoratori	56	44	45	48	49
Inserimenti art. 4 L.381	28	27	24	28	30
rapporto	50%	61%	53%	58%	61%



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.

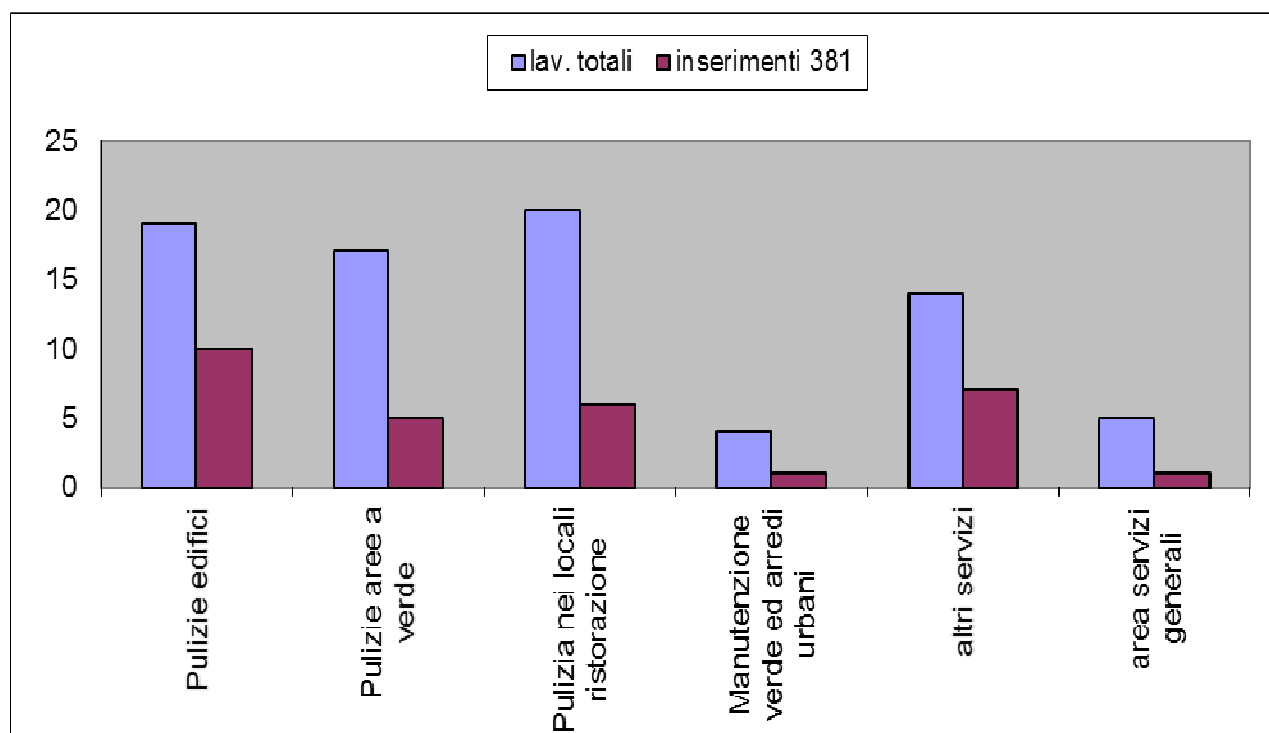
Lavoratori al 1 gennaio 2015	60	Cessazione rapporto	Assunzioni	da tempo determ. a tempo indet.	lavoratori per mese
Gennaio		1		1	60
Febbraio					60
Marzo		1		2	61
Aprile				1	62
Maggio		1	3	1	65
Giugno		1			64
Luglio				2	66
Agosto		1			65
Settembre		7	3		61
Ottobre		1			60
Novembre					60
Dicembre					60
TOTALE		13	6	6	
Lavoratori al 31 dicembre 2015		60			
Media annuale		62		Turn-over	20,97%

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)	3,45
Altri lavoratori	5,85

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	19	24%	10	111%
Pulizie aree a verde	17	22%	5	42%
Pulizia nei locali ristorazione	20	25%	6	43%
Manutenzione verde ed arredi urbani	4	5%	1	33%
Altri servizi	14	18%	7	100%
Area servizi generali	5	6%	1	25%
Totale	79	100%	30	61%



Ore di infortunio per settore ed incidenza sulle ore lavorate

	Ore infortunio	Ore lavorate	% sulle ore lavorate
Pulizie edifici	14,5	27.902	0,1%
Pulizie aree a verde	52	21.934	0,2%
Pulizia nei locali ristorazione	56	17.929	0,3%
Manutenzione verde ed arredi urbani		6.408	0,0%
Altri servizi		12.504	0,0%
Area servizi generali		5.536	0,0%
Totale	122,5	92.213	0,1%

Dei 3 infortuni occorsi nel corso del 2015 uno è stato causato da incidente nel viaggio per raggiungere il posto di lavoro, uno con il mezzo di trasporto (triciclo) utilizzato per svolgere l'attività e uno da caduta accidentale sul luogo di lavoro.

Dati sulla formazione

Nel corso del 2015 sono stati realizzati 14 percorsi di formazione e 31 momenti di informazione suddivisi in circa 45 incontri che hanno visto coinvolti complessivamente 47 lavoratori e 13 lavoratrici per 354 ore complessive (uomini 282,5 - donne 71,5).

La percentuale di ore di formazione sulla percentuale di ore lavorate rappresenta circa 0,004%.

Settore di intervento o tematica generale	Ore di corso
Servizi generali	138
Pulizie ambienti	50
Pulizie aree verdi e manutenzione	56,5
Pulizie locali ristorazione	86,5
Altri servizi	23
Totale	354

Di seguito la suddivisione per livello:

Livello A1: tot ore 19,5 (15 ore uomini – 4,5 ore donne)

Livello A2: tot ore 107,5 (90,5 ore uomini- 17 ore donne) 23 u. – 8 d.

Livello B1: tot ore 10 – 1 uomo

Livello C1: tot ore 9 – 3 uomini

Livello C3: tot ore 3,5 – 1 donna

Livello D2: tot ore 28 – 1 uomo

Livello E1: tot ore 51,5 (5,5 ore uomini- 46 ore donne) 1 u – 2 d

Livello F1: tot ore 110 – 1 uomo

Borse lavoro: tot 15 ore

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 90%, mentre la lunghezza dei corsi è stata valutata positivamente da circa il 87%;

per il 90% circa la materia è stata trattata in modo adeguato, il 97% circa ha visto soddisfatte le aspettative e ritiene di essere in grado di mettere in pratica quello che ha imparato;

altissime anche le valutazioni sulle competenze del docente 100% e sulla sua capacità di interagire con i corsisti 93% circa.

CLIMA e LIVELLI di SODDISFAZIONE INTERNI

Anche nel 2015 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; ne sono stati distribuiti 78.

Hanno risposto in 47, circa il 61% dei questionari inviati.

- 31 sono i soci e 14 i dipendenti e 2 non rispondono
- 34 gli assunti a tempo indeterminato e 9 a tempo determinato e 4 non rispondono
- 22 i “tempi parziali” e 15 i “tempi pieni” 10 non rispondono
- 17 rispondenti sono in cooperativa da meno di 2 anni, 6 da più di 2 e da meno di 5, 9 tra 5 e 8 e 9 da 8 a 10 e 10 da più di 10 anni.

La suddivisione dei rispondenti per settore di lavoro è la seguente: 17 lavorano alla ristorazione, 8 nella pulizia uffici, 14 nel verde/manutenzione, 4 altro e 4 nei servizi generali.

Soddisfazione percepita

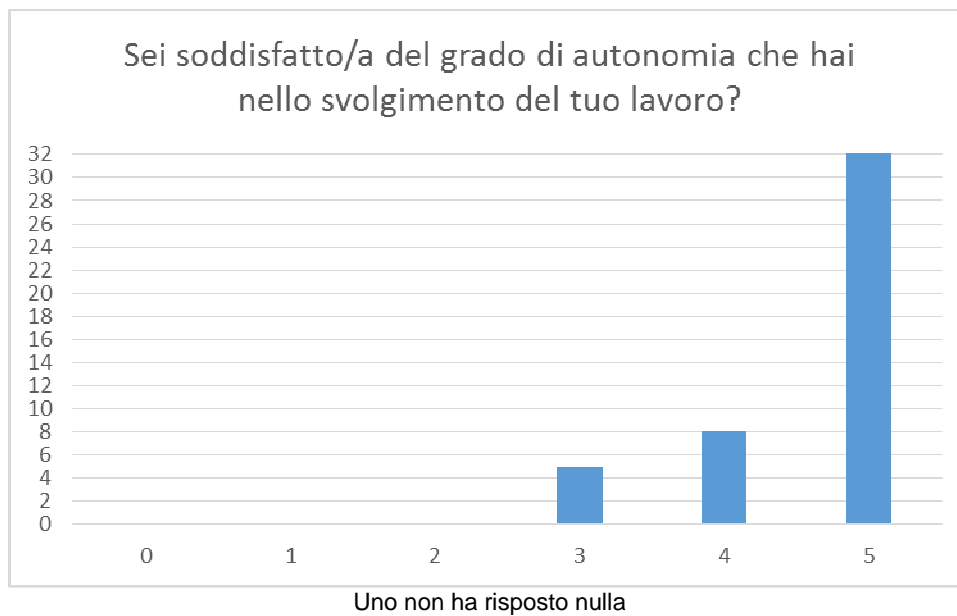
Quest’anno abbiamo rivisto le domande e chiesto ai lavoratori di esprimere la propria soddisfazione inserendo un valore da 0, per niente soddisfatto, a 5, pienamente soddisfatto.

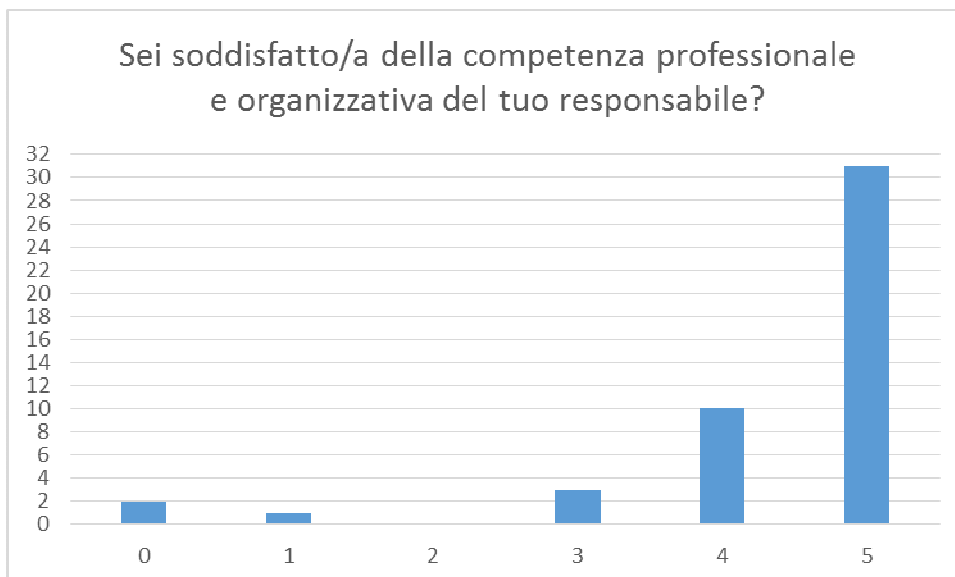
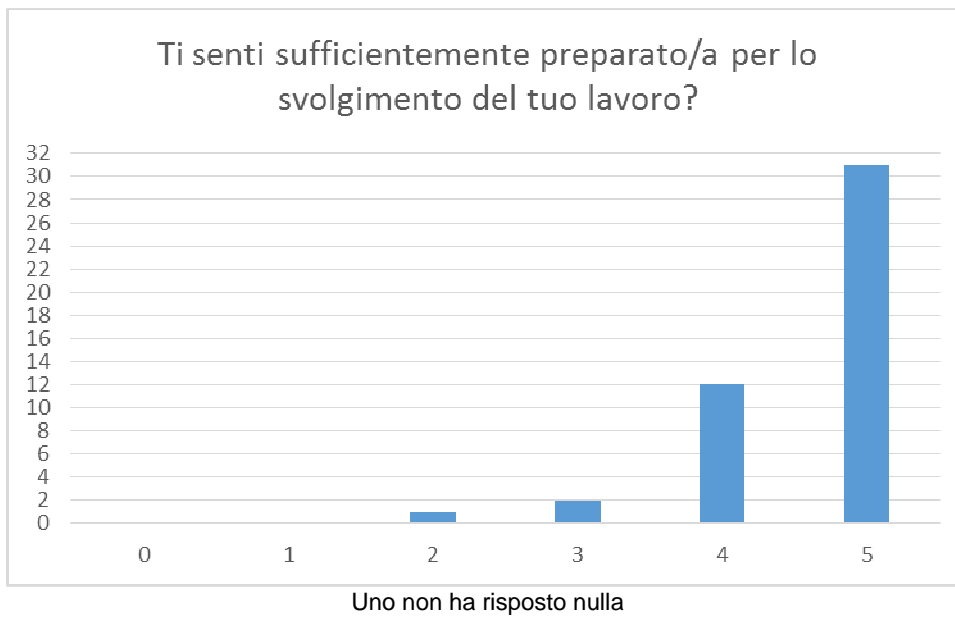
La risposta che ha sempre ottenuto il massimo dei voti è quella che corrisponde al pienamente soddisfatto, come è visibile dai grafici sotto riportati.

Quest’anno sono state fatte anche due domande aperte per permettere una maggiore condivisione di idee e proposte da parte dei lavoratori e lavoratrici. Da queste domande sono emersi il desiderio di aumentare gli incontri tra soci, oltre all’assemblea e agli auguri di Natale e un generale senso di soddisfazione nello svolgere il lavoro in cooperativa.

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









5.3. I destinatari dei nostri servizi

In 19 anni di attività e sino a fine 2015, la cooperativa ha maturato una grande esperienza, assumendo complessivamente **117** soggetti svantaggiati, oltre svariate decine di percorsi di tirocinio non finalizzati all'assunzione (32 tirocini solo nello scorso 2015). Di questi 117 soggetti assunti:

- 30 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 87 non lavorano più in cooperativa in quanto:

- 37 erano a tempo determinato,
- 12 erano impiegati su appalti che si sono chiusi,
- 16 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 31/12/2015	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 2015
Invalidi fisici	3	3	3		3	3
Invalidi psichici	5	1		1	6	2
Soggetti in cura presso i servizi per le tossicodipendenze	1		1		2	
Ex detenuti			1			
Totale 30	9	4	5	1	11	5

I 5 rapporti a tempo indeterminato chiusi nel corso del 2015 sono relativo a:
 2 lavoratore/trice che hanno dato le dimissioni per un nuovo lavoro,
 1 lavoratore ha raggiunto i requisiti per la pensione
 2 lavoratrici hanno dato le dimissioni per impossibilità a proseguire l'attività lavorativa.

Borse lavoro e tirocini formativi effettuati nel 2015

Le valutazioni dallo scorso anno sono espresse in termini numerici usando una scala: **0 – 5, dove 0 = completamente negativo e 5 = pienamente positivo.**

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

Le valutazioni sono complessive e riguardano 26 percorsi di tirocinio equivalenti a altrettante persone diverse, **22 uomini e 4 donne**. Il totale dei tirocini del periodo (dal 1 gennaio al 31 dicembre) è stato di **32 persone**.

Le 6 persone mancanti dalla attuale rilevazione non sono valutabili secondo il sottostante 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 2015</i>	<i>Valutazione 2014</i>
RISPETTO DEGLI ORARI DI LAVORO	Puntualità: la persona è puntuale? (0=mai...5=sempre)	Obiettivi 4,7 Esiti 4,5	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 4,4 Esiti 3.8	Obiettivi 4,8 Esiti 4.3
COMPORAMENTO	Buon comportamento (è	Obiettivi 4,4	Obiettivi 4,5

CON GLI ALTRI Colleghi, Responsabili, Clienti, Altro (cittadini, personale aziende committenti ...)	gentile, educato/a, rispettoso/a?) (0=non si comporta bene....5= si comporta bene)	Esiti 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	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 3,5	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 3,5 Esiti 3,5	Obiettivi 3,9 Esiti 3,0
ESPRESSIONE DEL VISSUTO	Chiede aiuto quando è necessario? (0=mai....5=sempre)	Obiettivi 3,0 Esiti 2,6	Obiettivi 3,2 Esiti 2,3

Commento:

i dati del 2015 sembrano essere in complesso positivi; lo scostamento tra gli obiettivi e gli esiti, in termini numerici è tra 0,2 e 0,4 punti (su 5 punti totali della scala di valutazione), lo scarto maggiore si ha nell'area "ASSENZE" dove è di 0,6. Nell'area: "Resistenza nel tempo" obiettivi e risultati coincidono (3,5 punti).

In termini assoluti le aree dove le valutazioni sono più alte (>4 e quindi nell'area del "molto positivo") sono le prime 3: rispetto orari, comunicazione corretta delle assenze e (molto importante), il "comportamento con gli altri".

Le valutazioni tra il 3 e il 4, quindi in un'area ancora positiva, anche se non totalmente, sono relative a: svolgimento mansione, produttività e resistenza nel tempo.

La valutazione più bassa (tra il 2 e il 3) comunque in uno spazio non negativo, ma mediano, risulta essere quella dell'espressione del vissuto.

In merito a quanto sopra, comparando i dati 2015 ai dati 2014 ci pare emerga che:

il valore massimo degli esiti rilevati è aumentato in tutte le aree, segno che gli obiettivi di miglioramento complessivamente sono stati raggiunti anche nelle aree in cui non si era deciso di intervenire lo scorso anno. Inoltre, il "gap" tra obiettivi ed esiti si è ridotto in tutte le aree indagate.

Le aree di maggiore debolezza del 2015 rispetto all'anno precedente sembrano essere quella della corretta comunicazione delle assenze, mentre quella da sempre degna di attenzioni come area di difficoltà è "l'espressione del vissuto".

In quest'ultima va però detto che il valore degli esiti è aumentato rispetto all'anno precedente con un maggiore avvicinamento all'obiettivo.

Si ipotizza che questo esito sia anche il risultato che le riunioni e gli incontri realizzati con le squadre di lavoro.

Prospettive 2016 - Azioni di miglioramento:

- proseguire l'azione di miglioramento intrapresa nel 2014: monitoraggio con le squadre di lavoro
- Utilizzare in maniera sistematica il promemoria "cosa fare in caso di assenza" (da consegnare ad ogni tirocinante)
- Realizzare percorso di formazione con il CdA (tema: "l'essere cooperativa e il rapporto con i lavoratori svantaggiati")
- Realizzare almeno un incontro di formazione con i CS/responsabili (tema: la gestione degli inserimenti lavorativi e delle BL)
- Proseguire la supervisione rivolta al RIL in collaborazione con Solaris

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 2015

In affidamento diretto art. 5 /381

1. Comune di Cologno Monzese
2. Comune di Cabiato

con aggiudicazione gara riservata a cooperative sociali

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

Gli Enti Privati con i quali sono gestiti servizi nel corso del 2015

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

6. IKEA Italia Retail s.r.l. Corsico
7. Geico S.p.a. a Cinisello B.mo
8. Villeroy & Boch s.r.l. a Milano
9. Rotolito Lombarda S.p.a.
10. Farmafactoring s.p.a.
11. Moleskine S.p.a.
12. ABC Tools S.p.A.
13. Beta 80 S.r.l.
14. Towers Watson Italia S.r.l.
15. Ibis Accor Group Hotels
16. Centrufficio Loreto

Altri rapporti privati

17. CEREF a Milano
18. Escher S.r.l.
19. Cooperativa La Grande Casa
20. Studio dentistico ABACO
21. Consorzio CASATUA

In subappalto

22. Ditta ECONORD S.p.A.
23. S.A.V.E.T. S.r.l.

6.1.1. Rilevazione soddisfazione clienti /committenti

I rispondenti

Sono stati contattati i nostri committenti, raggiungendo 7 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 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 6 (pienamente).

Soddisfazione percepita

Il grado di soddisfazione relativo all'efficacia dei nostri interventi è alto circa l'86% con un aumento 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 aumentata rispetto allo scorso anno ed è pari all'86% circa.

Per finire sono decisamente alte anche le valutazioni sulla tempestività delle soluzioni, in lieve flessione rispetto allo scorso anno 90% circa, e sull'efficacia della comunicazione, in aumento rispetto allo scorso anno 98% sono molto alte.

	2015
In che misura ritiene che i nostri interventi siano efficaci	85,7
Con che frequenza riscontra dei disservizi?	35,7
Nel caso li abbia riscontrati più di "qualche volta", che rilevanza hanno sul servizio complessivo?	28,6
Quanto valutate tempestivo l'intervento per risolvere i problemi da voi segnalati	90,5
Come valuta l'adeguatezza del comportamento in servizio del nostro personale?	85,7
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	97,6

6.2 I rapporti coi Servizi

I Servizi Pubblici con i quali abbiamo lavorato o intrattenuto rapporti nel corso del 2015

SERVIZI INSERIMENTI LAVORATIVI

- S.I.S.L. Servizio Inserimenti Socio Lavorativi CS&L/AFOL metropolitano Milano - Distretto di Sesto San Giovanni – Cinisello B.mo - Cologno M.se – Paderno D. – Cormano - Bresso.
- Consorzio Sud Ovest Milano per la Formazione Professionale (AFOL metropolitano Milano) sedi di Corsico e Rozzano.

- S.I.L. Comune di Vimodrone
- CELAV Milano – (gestione coop “AeI”)
- Centro Impiego Cinisello

SERVIZI SOCIALI COMUNALI

Sesto San Giovanni – Cologno M.se – Cormano

SERVIZI SOCIO SANITARI

Centri Psico-Sociali: CPS Corsico, CRA Milano (sedi di via Ippocrate e via Conca del Naviglio)

ALTRI

- Progetto “Trio” (per persone in affidamento dal carcere) - CS&L
- Cooperativa Lotta contro l'emarginazione: Centro Diurno “Girasole”, Progetto “Attivazione Sociale”, Progetto “Tratta/Protezione umanitaria”, Drop In Varese.
- Enaip Milano – progetto di reinserimento sociale per persone disabili
- Associazione “Centro per la Famiglia di Bresso” (rifugiati)

6.2.1. Rilevazione soddisfazione enti segnalanti

Quest'anno il questionario di soddisfazione è stato inviato a 14 enti segnalanti e ci hanno risposto in 6. Questi 6 servizi, sono molto significativi in quanto seguono 17 dei 26 inserimenti che rappresentano il 65% delle persone in inserimento.

Di seguito si riportano i dati.

Referenti enti segnalanti	% complessiva sulla domanda
In che misura ritiene che i risultati ottenuti dai nostri interventi siano prossimi agli obiettivi stabiliti?	90
Come valuta la qualità del percorso con cui la cooperativa realizza l'inserimento?	90
In che misura valuta adeguate le proposte lavorative della cooperativa in considerazione delle caratteristiche dei candidati da voi presentati?	77
Quanto valutate tempestive le comunicazioni di eventuali problematiche che si presentano nella realizzazione dell'inserimento?	87
Come valuta la comunicazione con i nostri referenti?	93

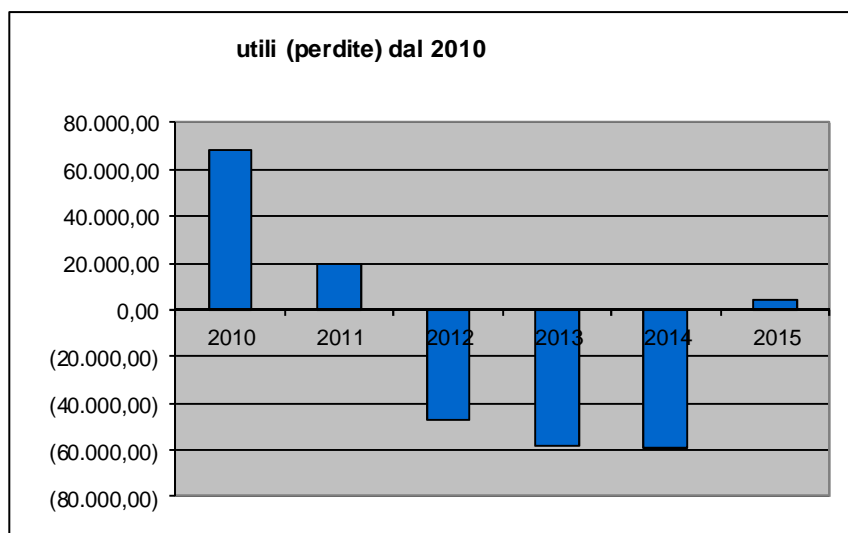
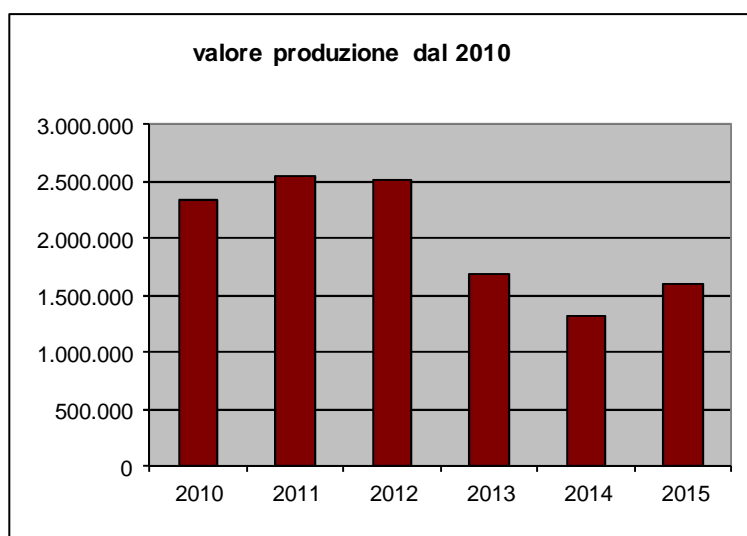
Le valutazioni complessive si confermano in fascia alta tra il 77% e il 93%,

L'esito positivo viene riconfermato anche quest'anno.

E' stata valutata molto positivamente l'attenta presenza del Responsabile Inserimenti Lavorativi.

7 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>	<i>2015</i>
Valore della produzione	2.331.352	2.557.235	2.510.748	1.684.677	1.315.742	1.601.614
incremento/decremento %		10%	-2%	-33%	-22%	22%
Reddito netto (al netto dei ristorni)	68.054,00	19.988,00	(46.892,00)	(58.022,00)	(59.086,00)	4.601,00
% sul valore della produzione	2,9%	0,8%		-3,4%	-4,5%	0,3%



8. APPROVAZIONE BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio sociale è stato illustrato ed approvato nell'assemblea soci/e del 19 maggio 2016.