



BILANCIO SOCIALE

Esercizio 2018

*“Se vuoi arrivare primo, corri da solo; se vuoi
arrivare lontano, cammina insieme”
(proverbio africano)*

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 sociale è e può essere tante cose; rivolgersi a tanti interlocutori differenti, essere “costruito” in modi diversi, rispecchiare fedelmente le linee guida o essere anche un po’ creativo.

Per noi che siamo cooperativa sociale è fondamentale, non solo perché lo prevedono le “regole” a cui dobbiamo attenerci, ma soprattutto perché se guardassimo solo i numeri del bilancio civilistico, questi, da soli, “racconterebbero” ben poco della nostra impresa, dei risultati che “produciamo” e del valore che creiamo.

Facciamo il bilancio sociale perché, prima di tutto per noi, è importante raccontare e misurare i risultati sociali che produciamo, non solo quelli economici, perché la ragione prima è sempre la persona e se non tornano le persone, i conti non tornano mai. E anche per raccontare il nostro valore ... perché un po’ ce lo meritiamo.

L’intento è quello di far sì che tutti e tutte noi, grazie alle narrazioni parziali, ma sensate, di queste pagine possiamo trovare un senso più grande al nostro lavoro, al nostro impegno e alle nostre fatiche, affinché siano generative e non diventino sofferenze.

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

| | |
|--|--|
| RAGIONE SOCIALE | COOPWORK cooperativa sociale ONLUS |
| DATA COSTITUZIONE | 12/10/1995 |
| <u>DATA AVVIO ATTIVITA'</u> | <u>1 GIUGNO 1997</u> |
| 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 Impr. di Pulizia – Fascia sino a 361.520,00 € 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 |

3. RELAZIONE di MISSIONE

3.1 (ex) Scopo Sociale (dello Statuto)

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.

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.

3.2 (ex) Mission

COOPWORK è un'impresa sociale che:

- Realizza integrazione sociale e lavorativa,
- Produce benessere sociale ed economico a favore dei propri soci e della collettività attraverso il lavoro, con particolare attenzione all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate
- Favorisce la partecipazione dei soci alla vita e alla crescita della cooperativa, sostenendo l'assunzione di responsabilità e lo sviluppo del senso di appartenenza/identità.

3.3. Codice etico (ex D.Lgs. 231/2001)

COOPWORK si ispira ai valori di 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, responsabilità e impegno verso la comunità.

COOPWORK, tutela e promuove i principi di equità, eguaglianza, dignità e integrità della persona e contrasta ogni discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni fisiche e economiche.

4. IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Il consiglio d'amministrazione è stato nominato nell'assemblea soci/e del 25 maggio 2018 e rimarrà in carica per tre esercizi.

La presidente ricopre tale carica dal maggio 2015.

Nel corso del 2018 si è riunito 13 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 |
| ANTONIETTA COLABELLA | 25/05/2017 | 03/11/2010 |

5. I PORTATORI di INTERESSE INTERNI

| PRESENZE ASSEMBLEE | 19-mag | 25-nov | 19-dic |
|---------------------------------|------------|------------|------------|
| in proprio | 27 | 23 | 18 |
| per delega | 8 | 8 | 14 |
| su totale soci con diritto voto | 47 | 43 | 43 |
| percentuale presenze | 74% | 72% | 74% |

Quest'anno abbiamo fatto quattro assemblee, nel 2017 era stata 1.

I numeri degli ultimi 3 anni

I soci e le socie

| 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------|-----------|-----------|
| 49 | 54 | 70 |

Qui è compreso in tutti e tre gli anni un socio persona giuridica (Cooperativa Lotta contro l'emarginazione).

Il Capitale sociale:

| 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| € 51.825,00 | € 56.400,00 | € 60.725,00 |

Raffronto soci/e – non

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| Soci lavoratori e volontari | 48 | 53 | 69 |
| Dipendenti | 36 | 42 | 38 |
| Totale | 84 | 95 | 107 |

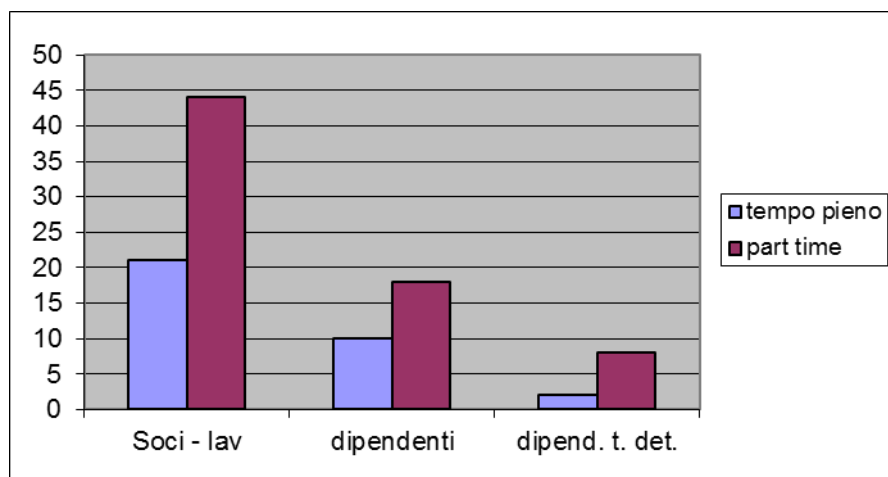
I soci volontari sono 4

Prestito ai soci/e

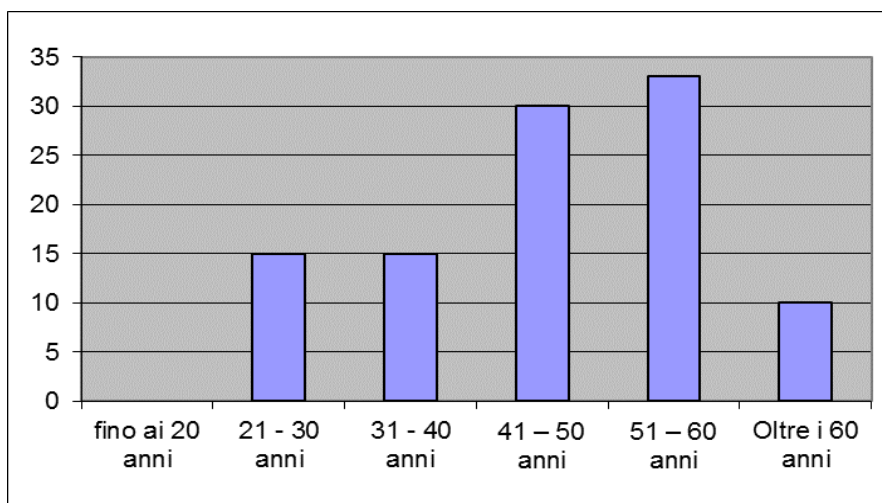
| | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| Somma prestata | 2.000,00 | 2.000,00 | 7.100,00 |
| n. soci/e beneficiari | 2 | 4 | 8 |

Una fotografia delle lavoratrici e dei lavoratori di cooperativa

| | tempo pieno | part time | totali |
|------------------------|-------------|-----------|------------|
| Soci - lav | 21 | 44 | 65 |
| dipendenti | 10 | 18 | 28 |
| dipend. t. det. | 2 | 8 | 10 |
| totali | 33 | 70 | 103 |



| Fascia d'età | Unità |
|-----------------|------------|
| 21 - 30 anni | 15 |
| 31 - 40 anni | 15 |
| 41 - 50 anni | 30 |
| 51 - 60 anni | 33 |
| Oltre i 60 anni | 10 |
| Totale | 103 |



Il **42%** dei lavoratori e delle lavoratrici in cooperativa sono **over 50**. L'**età media** è di **47 anni**.

Genere

In cooperativa c'è una netta prevalenza nel numero di lavoratori rispetto alle lavoratrici: **87 uomini** e sole **16 donne**. Come si evince dalla tabella del Consiglio di Amministrazione, questo rapporto è però ribaltato nei ruoli decisionali; **il Consiglio** è infatti **composto da 3 uomini e 4 donne**, e la **presidente è donna**.

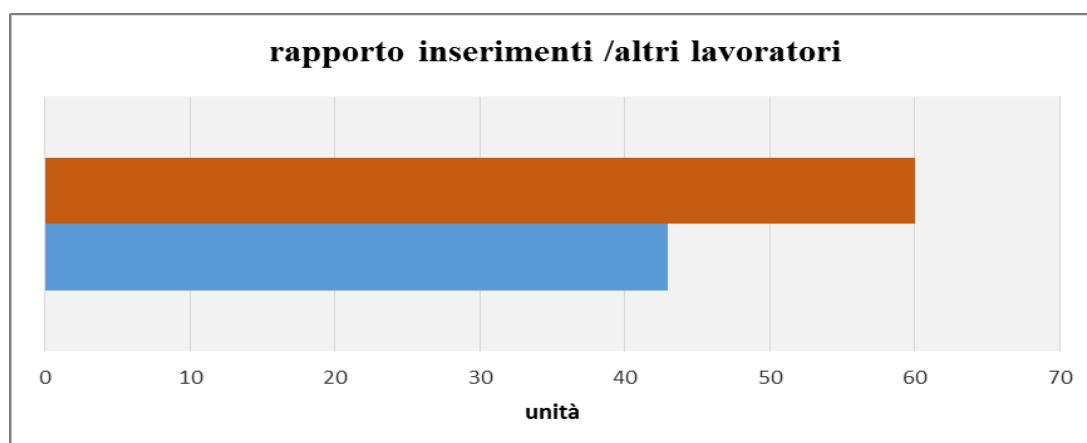
Multietnicità

Dei 103 lavoratori e lavoratrici, **26 sono extra Unione europea**.

I numeri della nostra Mission

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

| lavoratori | Unità |
|--------------------------|-------|
| Inserimenti art. 4 L.381 | 43 |
| Altri lavoratori | 60 |



Coopwork nel 2018 passa dalla percentuale del **67%** del 2017 al **72% di lavoratori svantaggiati** sugli altri lavoratori. Evidenziato in altri termini: **ogni 10 altri lavoratori, 7 sono svantaggiati** o, calcolati sul totale, ogni 10 lavoratori complessivi, 4 di questi sono svantaggiati

Inserimenti lavorativi: quanto abbiamo fatto fin qui.

In quasi **22 anni** di attività e **sino a fine 2018**, la cooperativa ha maturato una grande esperienza, assumendo complessivamente **145** soggetti svantaggiati. Di questi 145:

- **43 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 non lavorano più in cooperativa in quanto:

- 45 erano a tempo determinato,
- 14 erano impiegati su appalti che si sono chiusi,
- 18 hanno trovato lavoro altrove,
- 4 hanno raggiunto la pensione,
- 7 sono stati licenziati per motivi disciplinari o per sopravvenuta inidoneità alla mansione
- 3 non sono andati a buon fine,
- 7 hanno avuto gravi problemi di salute o sono deceduti.

Dei 43 in forza, **33** hanno cominciato con un periodo di tirocinio e attualmente sono così suddivisi:

| | soci lav. | dipendenti | totali |
|---------------------|-----------|------------|-----------|
| Tempi indeterminati | 16 | 19 | 35 |
| Tempi determinati | | 8 | 8 |
| Totali | 15 | 27 | 43 |

Provenienza: da dove vengono, dal punto di vista occupazionale?

| prima di lavorare in cooperativa | Soggetti svantaggiati |
|------------------------------------|-----------------------|
| Part time in altra azienda | 1 |
| Tempo determinato in altra azienda | 1 |
| Borsa lavoro in altra azienda | 6 |
| Disoccupati | 35 |
| Totale | 43 |

I 34 disoccupati, da quanto tempo erano tali?

| da quanto tempo | disoccupati |
|-----------------|-------------|
| Almeno sei mesi | 15 |
| 1 anno | 8 |
| 3 anni | 3 |
| 4 anni | 3 |
| 5 anni | 3 |
| 6 anni | 1 |
| >10 anni | 2 |
| Totale | 35 |

I tirocini.

Nel corso del 2018 ne abbiamo realizzati **38**. Di questi, **3** persone sono state assunte a tempo indeterminato e **3** a tempo determinato, di questi **2** non sono più in forze per scadenza del contratto.

I numeri dei tirocini nel tempo.

Questi siamo in grado di ricostruirli solo **dal 2010** e sono **214**.

| anni | N.° inserimenti |
|------|-----------------|
| 2010 | 10 |
| 2011 | 14 |
| 2012 | 15 |
| 2013 | 21 |
| 2014 | 22 |
| 2015 | 32 |
| 2016 | 27 |
| 2017 | 35 |
| 2018 | 38 |

Gli altri lavoratori

Tra gli scopi della cooperativa c'è anche quello di garantire, continuità di occupazione ai propri soci, indipendentemente dall'eventuale svantaggio di cui possono essere portatori; pertanto si è ricostruita la provenienza anche degli altri **60** lavoratori in forza.

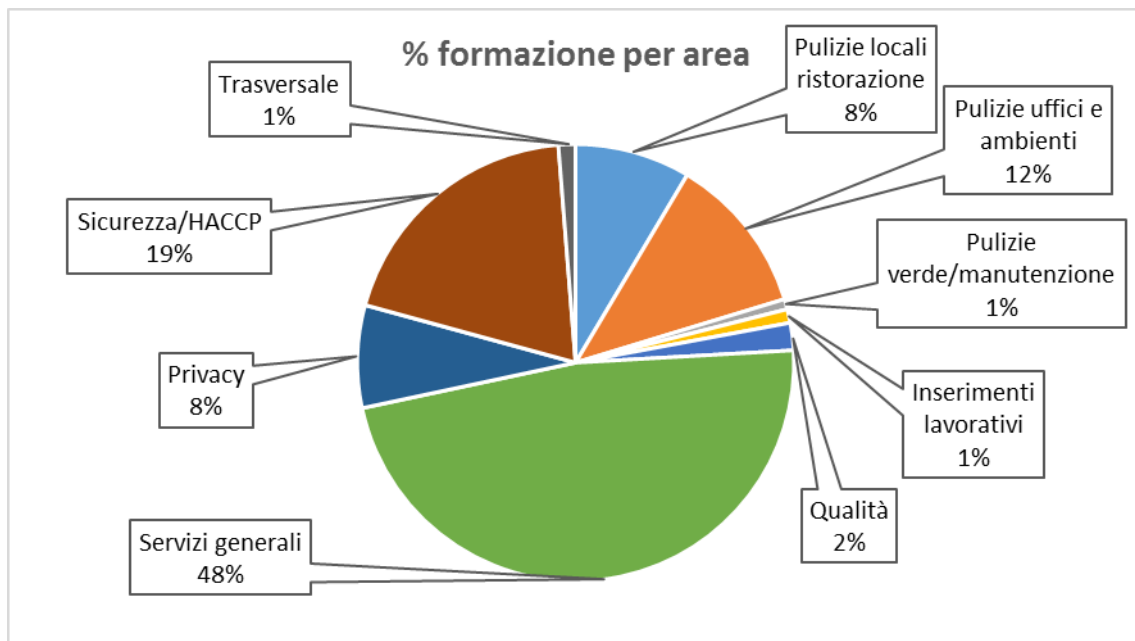
| prima di lavorare in cooperativa | Altri lavoratori |
|----------------------------------|------------------|
| Lavoro stabile | 12 |
| Lavoro precario | 4 |
| Disoccupati | 44 |
| Totale | 60 |

I 44 disoccupati, da quanto tempo erano tali?

| da quanto tempo | disoccupati |
|--------------------------|-------------|
| Fino a 6 mesi | 19 |
| Da 6 mesi ad 1 anno | 8 |
| Da 1 a 2 anni | 5 |
| Da 2 a 3 anni | 4 |
| Da 3 a 5 anni | 2 |
| Da oltre 5 anni | 3 |
| Non avevano mai lavorato | 3 |
| Totale | 44 |

Dati sulla formazione

Durante il 2018 sono state erogate 790,5 ore a 78 dipendenti (14 donne per il 32,7% delle ore e 64 uomini per il 67,3% delle ore) e 181 ore ai tirocinanti.



CLIMA e LIVELLI di SODDISFAZIONE INTERNI

Quest'anno abbiamo deciso di modificare il questionario che avevamo in uso da tempo, puntando a concentrarci su poche domande.

Trattandosi di domande aperte è difficile riuscire a riassumere le risposte che sono state date con la restituzione di oltre il 70% dei questionari.

Dal punto di vista metodologico abbiamo deciso quindi di raccoglierle in macro aree, secondo alcune parole chiave.

Alla prima domanda "COSA TI PIACE DEL TUO LAVORO?"

- La stragrande maggioranza si ritiene soddisfatta, apprezzando il buon clima con i colleghi, il lavoro e la sua organizzazione;
- in 3 considerano solo l'aspetto della necessità del lavoro ai fini della sopravvivenza
- in 2 non sottolineano particolari aspetti e al contempo non evidenziano specifiche criticità

alla seconda "COSA MIGLIORERESTI?"

- Quasi il 30% non ritiene ci sia nulla da migliorare
- I restanti gradirebbero: uno stipendio più alto, rivedere alcuni aspetti dell'organizzazione e dei turni, maggiore collaborazione coi colleghi/e, migliorare la dotazione delle attrezzature

alla terza e ultima domanda, COME TI PIACEREBBERO LE NOSTRE ASSEMBLEE?

- Quasi il 50% non risponde, tra questi ci sono presumibilmente i non soci e coloro che non hanno saputo proporre idee

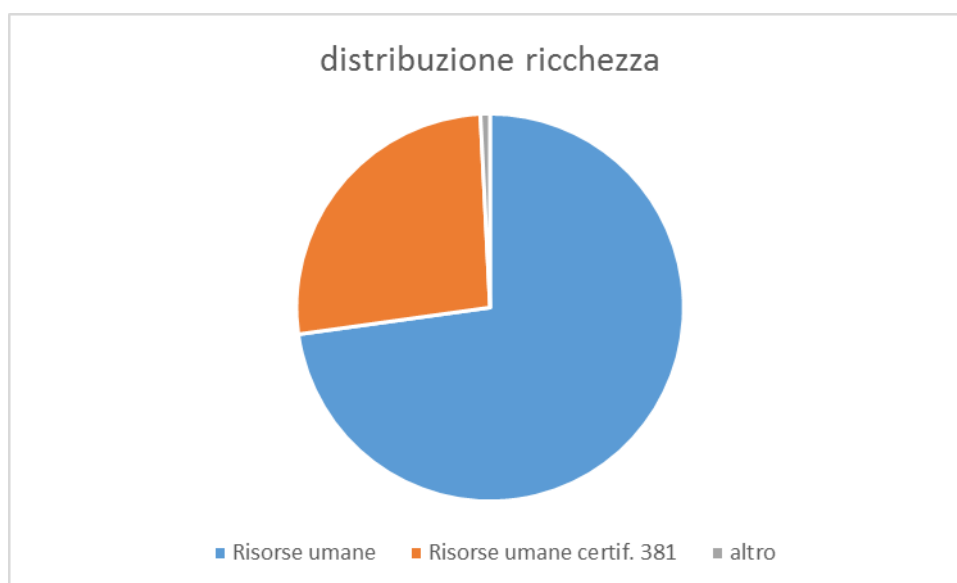
- Del restante 50%, circa il 40% ritiene che le assemblee vadano bene così come sono, il rimanente 60% propone per lo più soluzioni logistiche o tecnologiche, finalizzate a rendere più semplice la partecipazione, anche a distanza.

6. IL VALORE AGGIUNTO

Questa riclassificazione del conto economico indica come viene prodotta la “ricchezza” dalla cooperativa, mettendo in evidenza la quantità distribuita alle risorse umane.

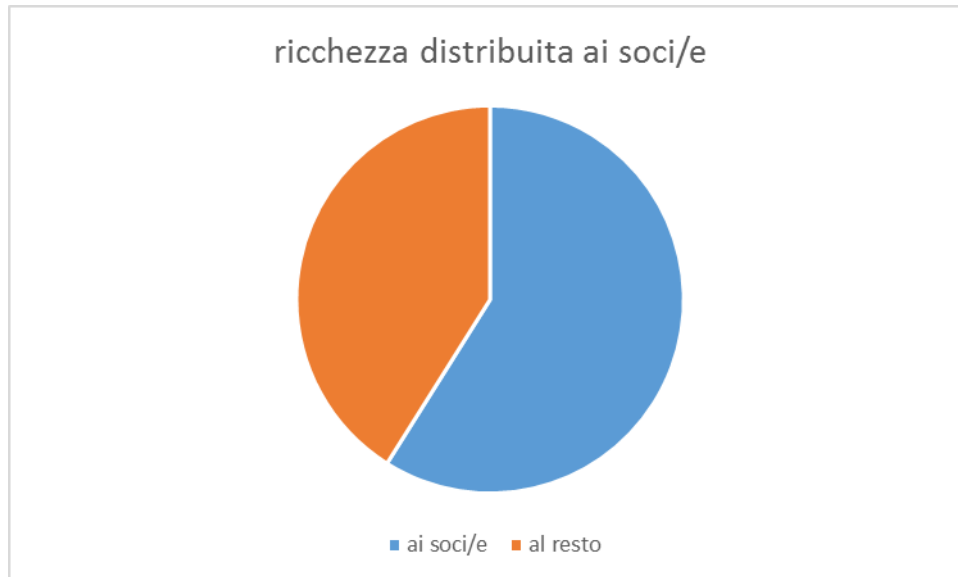
| | |
|---|---------------------|
| Valore della produzione | 2.134.697,00 |
| Acquisti/servizi/affitti e altri costi | 503.632,00 |
| Valore aggiunto lordo caratteristico | 1.631.065,00 |
| proventi finanziari | 1.263,00 |
| Valore aggiunto globale lordo | 1.632.328,00 |
| ammortamenti e accantonamenti | 59.971,00 |
| Valore aggiunto netto | 1.572.357,00 |
| Prelievo ricchezza dalla comunità | 82.157,00 |
| oneri finanziari | 17.054,00 |
| gestione straordinaria | 60.652,00 |
| Ricchezza da distribuire | 1.576.808,00 |

| | | |
|----------------------------------|--------------|---------------|
| Risorse umane | 1.147.876,00 | 72,8% |
| Risorse umane certif. 381 | 416.278,00 | 26,4% |
| altro | 12.654,00 | 0,8% |
| totale | 1.576.808,00 | 100,0% |



| | | |
|------------------|------------|--------------|
| ai soci/e | 929.448,00 | 58,9% |
| al resto | 647.360,00 | 41,1% |

Di questa ricchezza, quasi il 60% va ai soci/e.



7. I PORTATORI di INTERESSE ESTERNI

Rilevazione soddisfazione referenti enti invianti

Quest'anno è stato deciso di revisionare anche il modo di raccogliere la soddisfazione da parte dei referenti degli enti che collaborano con noi nella realizzazione degli inserimenti lavorativi. E' stata fatta un'intervista qualitativa da parte del nostro Responsabile degli Inserimenti Lavorativi a due referenti degli enti invianti (CELAV Milano e AFOL Metropolitano), selezionati in relazione al significativo numero di invii da questi effettuati.

Da queste è emersa una piena soddisfazione nei confronti della nostra capacità di inserimento e integrazione lavorativa.

Quando diciamo "nostra" intendiamo la capacità della cooperativa in quanto organizzazione di gestire, supportare, interagire con persone anche molto diverse tra loro, mantenendo un livello di benessere e di produttività funzionale agli obiettivi che l'organizzazione stessa si prefigge.

Possiamo inoltre dire che il Responsabile Inserimenti Lavorativi, nel ruolo di mediazione tra l'interno (i colleghi di cooperativa) e l'esterno (gli operatori dei servizi invianti) è considerato dagli intervistati affidabile e capace di gestire questa funzione di raccordo.

Rilevazione soddisfazione clienti /committenti

La soddisfazione clienti/committenti è stata rilevata utilizzando l'invio del questionario, con la possibilità di compilazione online, un po' semplificato nella parte delle valutazioni esprimibili.

I ritorni dei questionari sono stati significativamente bassi: 9 su 23.

Tuttavia gli esiti dei 9 questionari restituiti sono stati decisamente positivi in tutte le risposte.

8 LE NOSTRE ATTIVITÀ

Nel settore pulizie ambienti/art.14 abbiamo acquisito 4 nuovi appalti e siamo in fase di trattativa con altri 2 committenti.

Nell'ambito della commessa in subappalto con Econord per la pulizia del verde di Cologno Monzese, dal mese di Marzo siamo stati coinvolti anche nell'attività di manutenzione arredi e giochi dei parchi che ha portato all'assunzione di due manutentori e che vedrà un raddoppio del personale a partire dal mese di Luglio. Questa nuova attività dovrebbe proseguire per tutto il 2020.

Ci siamo aggiudicati per 2 anni e mezzo il rinnovo del contratto con Ikea che comporta sia un cambio di attività, saremo nei Servizi Generali, che una riduzione del valore della commessa. L'obiettivo in questo caso è quello di realizzare finalmente un margine adeguato dopo anni di gestione sofferta. Prosegue invece con buoni risultati la nostra collaborazione con 3 alberghi della catena Accor Hotels.

Continua in maniera molto efficace l'aggiornamento continuo del nostro sito grazie al quale molte aziende ci stanno contattando.

A luglio è stato effettuato con l'ente di certificazione RINA, anticipando la sua periodica cadenza, l'audit di mantenimento della certificazione per consentire la transizione, secondo la versione 2015, della ISO 9001 entro i termini previsti

Tavoli di lavoro e sviluppo di reti – Partecipazione a convegni o eventi

Coopwork ha costituito insieme a Solaris Lavoro e Ambiente e Cooperativa Millemani una rete informale allo scopo di rafforzare la propria presenza sulla Provincia di Monza Brianza proponendo convenzioni in Art. 14 sulla provincia stessa. E' stato realizzato un video esplicativo e promozionale visibile sul sito Abilinrete della provincia di Monza Brianza.

Su Milano Coopwork partecipa alla rete di Cooperative denominata "fil rouge"; Sei Cooperative Sociali e una associazione che si presentano in una logica di partenariato per puntare alla diffusione della conoscenza dello strumento dell'art. 14 e delle sue opportunità.

Il 24 ottobre 2018 Coopwork nell'ambito del Meeting "Contesti Formativi – condivisione, opportunità, finanziamenti per l'impresa sociale" tenutosi a Bologna, ha portato la propria esperienza della rete milanese Fil Rouge con una presentazione dal titolo " Cooperative in rete: la formazione a sostegno dei processi di inclusione sociale"

Il 27 febbraio le cooperative della rete Fil Rouge hanno presentato a Milano presso la sede di ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro) le opportunità della convenzione in Art.14 ai consulenti del lavoro. Presente anche la direzione del Servizio Occupazione Disabili della Città Metropolitana di Milano.

9. PROSPETTIVE PER IL 2019

Come già spiegato nella nota integrativa al bilancio d'esercizio, verosimilmente le sentenze d'appello nella causa che ci vede coinvolti e che auspichiamo ci risarciscano dei costi che abbiamo dovuto sostenere, non saranno espresse prima del 2020.

Per quest'anno, oltre al fondamentale recupero della perdita portata a nuovo, l'obiettivo principe resta ancora quello di portare in pareggio l'attività della nostra Autofficina a Brugherio. In particolare, valuteremo gli esiti e le ricadute dell'evento realizzato a Giugno 2019 per festeggiare il primo compleanno della nostra attività e per allacciare nuovi contatti sia con i cittadini di Brugherio e dintorni che con alcune aziende del territorio. Questo progetto, realizzato anche grazie al patrocinio della Fondazione della Comunità Monza e Brianza onlus, era anche volto a sensibilizzare la cittadinanza su tematiche sociali quali la prevenzione dell'abuso di alcolici e il superamento degli stereotipi di genere.

Confidiamo anche di portare a casa risorse specifiche con un finanziamento ad hoc sull'officina, al fine di provare lanciarla definitivamente.

Continuerà ovviamente per tutto il 2019 e oltre, la promozione delle nostre attività in art.14 che ormai sono il nostro core business di cooperativa. Contiamo su nuove commesse.

10. APPROVAZIONE BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio sociale è stato illustrato ed approvato nell'assemblea soci/e del 8 luglio 2019.