

TEAM WORK
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



BILANCIO SOCIALE 2009
SECONDA EDIZIONE

INDICE

1.	PREMESSA	3
1.1	Lettera agli stakeholder	3
1.2	Metodologia	4
1.3	Modalità di comunicazione	4
1.4	Riferimenti normativi	4
2.	IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	5
2.1	Informazioni generali	5
2.2	Attività svolte	6
2.3	Composizione base sociale	8
2.4	Territorio di riferimento	9
2.5	Missione	10
2.6	Storia	11
3.	GOVERNO E STRATEGIE	13
3.1	Tipologia di governo	13
3.2	Organi di controllo	13
3.3	Struttura di governo	13
3.4	Processi decisionali e di controllo	15
3.4.1	Struttura organizzativa	15
3.4.2	Strategie e obiettivi	16
4.	PORTATORI DI INTERESSI	26
5	RELAZIONE SOCIALE	27
5.1	Lavoratori	27
5.2	Reti territoriali	33
6.	DIMENSIONE ECONOMICA	35
6.1	Valore della produzione	35
6.2	Distribuzione valore aggiunto	36
6.3	Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale	38
6.4	Ristorno ai soci	39
6.5	Il patrimonio	39
6.6	Finanziatori	39
7.	PROSPETTIVE FUTURE	41
7.1	Prospettive cooperativa	41
7.2	Il futuro del bilancio sociale	41

1. PREMESSA

1.1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

L'importanza di fermarsi a riflettere sulla propria missione sociale e sulla capacità di offrire occasioni concrete di inclusione lavorativa per le persone in condizioni di svantaggio è un esercizio fondante per la vita ed il futuro di una cooperativa.

Ne è testimonianza la stesura di questa seconda edizione del Bilancio Sociale che raccoglie ed attualizza le riflessioni emerse nel "rendere conto" per la prima volta del valore creato dalla nostra cooperativa. Si è trattato di un lavoro di confronto che si è tradotto con la rielaborazione delle strategie operative di lavoro e si è concluso con l'elaborazione di un piano di sviluppo, la cui finalità costitutiva va nella direzione di rafforzarne la missione di solidarietà e mutualità.

Una condizione questa realizzabile solo attraverso il potenziamento e lo sviluppo di attività in settori di lavoro in grado di garantirne la continuità e le possibilità di sviluppo futuro da tradurre poi in opportunità occupazionali per chi è in difficoltà nel personale percorso di inclusione e di reinserimento lavorativo.

In questa prospettiva, la presente edizione del Bilancio Sociale non può limitarsi a rispondere solo alle esigenze informative e conoscitive dei principali interlocutori della cooperativa, ossia di tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nei confronti della stessa. Vuole invece essere testimonianza di un percorso e di un disegno che ha preso vita attorno ad uno strumento che non è mai stato percepito come obbligatorio – così come stabilisce la legge – ma come supporto al lavoro della cooperativa nel:

- a) Migliorare il livello di comunicazione interna.*
- b) Informare i portatori di interessi esterni ed il territorio.*
- c) Misurare e valutare le prestazioni della cooperativa.*
- d) Indirizzare le scelte programmatiche di sviluppo.*

Coerentemente con la logica presentata, si è scelto di dare al bilancio sociale diverse valenze:

- *di GOVERNANCE per il ruolo che gioca nell'ampliare la partecipazione alla vita della cooperativa da parte di diversi portatori di interessi.*
- *GESTIONALE, per il contributo che è in grado di fornire per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza attraverso il governo puntuale e costante delle informazioni in esso contenute.*
- *di COMUNICAZIONE delle informazioni sulla coerenza tra mission, strategie, azione e risultati conseguiti.*
- *di RELAZIONE per la possibilità di condivisione che può creare sia al proprio interno che nel confronto con il territorio di riferimento.*

Da questo documento emergono importanti indicazioni per il futuro, di cui la cooperativa farà tesoro per essere sempre di più legittimata e riconosciuta dagli interlocutori interni ed esterni soprattutto attraverso gli esiti e i risultati delle attività svolte che saranno rendicontati in modo serio e rigoroso di anno in anno.

Auspico infine che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato vi auguro buona lettura.

*Il Presidente della Cooperativa
ERMINIO FUSI*

1.2 METODOLOGIA

La redazione della seconda edizione del bilancio sociale della Cooperativa Team Work si è strutturata in due fasi distinte.

- a) Una **FASE PREPARATORIA** che è coincisa con la definizione nell'assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2009 di un gruppo di lavoro che è stato incaricato della stesura del documento. Tale gruppo, composto da quattro soci, è stato costituito in modo che potesse essere presente un rappresentante delle diverse tipologie di soci della compagine sociale ed un membro del Consiglio di Amministrazione.
- b) Una **FASE OPERATIVA** che si è centrata sulla raccolta delle informazioni, la loro rielaborazione nella bozza di documento, oggetto poi delle analisi e delle integrazioni da parte del gruppo di lavoro, sotto la direzione del coordinatore della cooperativa.

Nella stesura del documento, il gruppo di lavoro ha deciso di privilegiare l'approfondimento sugli obiettivi e le strategie di sviluppo della cooperativa, quale strumento di valutazione e verifica tra la vicinanza e/o la distanza tra quanto programmato e quanto successivamente realizzato.

Per la natura della cooperativa non mancano inoltre alcune attente riflessioni sui soci lavoratori, primi destinatari delle attività sociali nonché alcune linee di approfondimento in merito alle risultanze economico-sociali.

Il risultato del lavoro di scambio e di confronto è il contenuto di queste pagine.

1.3 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Il presente bilancio sociale è stato diffuso attraverso i seguenti canali:

- Una copia cartacea è stata consegnata ai soci della Cooperativa, durante l'Assemblea dei soci.
- Una copia informatica sarà disponibile per i portatori di interesse nel sito www.somaschi.it nella sezione dedicata alla nostra cooperativa.

1.4 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative). Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale.
- Delibera della Giunta Regionale della Lombardia n. 5536 del 10/10/2007.

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 30/07/2009 che ne ha deliberato l'approvazione.

2. IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 INFORMAZIONI GENERALI

Di seguito viene presentata la carta d'identità dell'organizzazione alla data del 31/12/2009.

DENOMINAZIONE	TEAM WORK SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
INDIRIZZO SEDE LEGALE ED OPERATIVA	Via Monte Grappa 1 - Fraz. PONZATE 22038 TAVERNERIO - COMO
FORMA GIURIDICA E MODELLO DI RIFERIMENTO	S.r.l.
EVENTUALI TRASFORMAZIONI AVVENUTE NEL TEMPO	nessuna trasformazione societaria
TIPOLOGIA	Cooperativa sociale di tipo B
DATA DI COSTITUZIONE	09/12/2004
DATA AVVIO ATTIVITÀ	07/01/2005
CODICE FISCALE	02856240136
P.IVA	02856240136
N° ISCRIZIONE ALBO NAZIONALE SOCIETÀ COOPERATIVE	A107440
N° ISCRIZIONE ALBO REGIONALE COOPERATIVE SOCIALI	501
TELEFONO	031 420318
FAX	031 428591
SITO INTERNET	www.somaschi.it
E-MAIL	teamwork@somaschi.it
QUALIFICA IMPRESA SOCIALE (AI SENSI DELLA L.118/05 E SUCC. D.LGS. 155/06)	no
APPARTENENZA A RETI ASSOCIATIVE	Confcooperative
DATA ADESIONE	03/03/2005
ADESIONE A CONSORZI DI COOPERATIVE	Consorzio Eureka
VALORE NOMINALE QUOTA ADESIONE CONSORZIO EUREKA	150,00 €
ALTRE PARTECIPAZIONI E QUOTE	-
CODICE ATECO	43.39.01

Secondo quanto riportato nello statuto, l'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:

“il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di servizi sociali, socio-sanitari, educativi e culturali nei settori indicati, finalizzate all'inserimento ed all'integrazione sociale e lavorativa di soggetti in condizioni di svantaggio come definite all'art. 4 comma 1 della legge 381/91 e, in particolare, di soggetti svantaggiati quali ex-tossicodipendenti, ex-alcooldipendenti, malati di AIDS, donne in condizioni di fragilità e/o a rischio di esclusione sociale, minori a rischio di devianza.

Considerati gli scopi sociali e l'attività mutualistica della società, così come definita all'art. 3 dello statuto sociale, nonché i requisiti e gli interessi dei soci come più oltre determinati, la cooperativa ha come oggetto:

- *interventi per la salvaguardia e la difesa dell'ambiente, manutenzione parchi, giardini e spazi verdi anche per conto di Enti Pubblici;*
- *attività di floricoltura ed orticoltura;*
- *installazione e manutenzione di impianti civili ed industriali;*
- *Manutenzione ordinaria di mobili ed immobili;*
- *Trasporto, imballaggio, confezionamento merci, esecuzione di lavoro di assemblaggio componenti, il tutto per conto proprio e/o per conto di Enti Pubblici e privati;*
- *pulizia in generale, disinfezione, sanificazione, manutenzione di ambienti per conto di Enti Pubblici o privati;*
- *Attività di badanti;*
- *gestione mense, lavanderie, sia pubbliche che private;*
- *separazione, cernita, smaltimento e riciclaggio dei rifiuti, gestione delle piattaforme ecologiche;*
- *gestione in proprio o per conto terzi di spazi pubblici per la collettività, impianti sportivi, ricreativi, culturali e di ristorazione.*

Per lo svolgimento di tali attività, nello spirito dell'art. 3 dello statuto sociale, la Cooperativa si avvarrà in via prioritaria direttamente delle capacità professionali dei propri soci lavoratori, in conformità con quanto disposto dalla legge 142/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del volontariato dei propri soci.

2.2 ATTIVITÀ SVOLTE

Le attività della cooperativa ruotano attorno alle azioni che possono concretizzare **L'INSERIMENTO E L'INCLUSIONE NEL MONDO DEL LAVORO** di persone in particolari situazioni di svantaggio sociale.

Nella tabella seguente viene rappresentata una sintesi delle attività svolte nel 2009 dalla Team Work – Società Cooperativa Sociale:

	AGRICOLO/MANUTENZIONE VERDE	INDUSTRIALE/ARTIGIANALE
EX ALCOOLDIPENDENTI		☒
EX TOSSICODIPENDENTI	☒	☒

Dal punto di vista operativo, le possibilità di inserimento nei settori indicati sono differenziali in funzione del livello di mediazione che si rende necessario prima di procedere all'assunzione.

- **L'INSERIMENTO DIRETTO IN COOPERATIVA SOCIALE**, preceduto da un periodo di prova, finalizzato a verificare le competenze lavorative, come la precisione, la rapidità, le capacità organizzative e relazionali, nonché la capacità di acquisire nuove competenze tecniche.
- **L'ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI BORSA LAVORO E/O TIROCINI FORMATIVI**, in particolare nelle situazioni di maggior compromissione, quale il caso di soggetti fortemente provati dall'esperienza di abuso di sostanze o che mancano di esperienze lavorative pregresse. Fare riferimento ad uno strumento come la borsa lavoro per periodi non superiori ai sei mesi ha una duplice finalità: consente infatti al soggetto un inserimento immediato in un contesto lavorativo, caratterizzato da un ambiente protetto e preparato ad accogliere il portato problematico delle persone con una passato di dipendenza, ma consente alla cooperativa di:

- a) Monitorare, in ambiente protetto, la capacità di mantenersi astinente dall'uso di sostanze psicoattive o di alcolici, verificando la tenuta dello schema personale di prevenzione delle ricadute.
- b) Verificare il possesso di comportamenti coerenti con le necessità e le regole del lavoro in particolare per quanto riguarda la puntualità, la conoscenza e manutenzione delle attrezzature utilizzate, la tenuta dei ritmi di lavoro e dei compiti assegnati, la continuità durante la giornata e la settimana, la capacità di organizzare fasi lavorative di piccola o media complessità, nonché le abilità di risposta alle difficoltà incontrate sia in ambito lavorativo che nel rapporto collaborativo con gli altri soci della cooperativa.
- c) Attivare percorsi di formazione in sito, potenziando le eventuali competenze già presenti e rafforzando l'acquisizione di nuovi modelli di lavoro.
- d) Strutturare, con gli Enti invianti, momenti di confronto per garantire il monitoraggio e la continua verifica della riuscita del percorso di borsa lavoro ma nel definire una strategia di lavoro comune in caso emergano di eventuali difficoltà o problematiche.

Dal punto di vista formale, ogni percorso di borsa lavoro verrà concordato attraverso la stesura di un apposita convenzione nel quale verranno concordate le modalità di erogazione della stessa.

Per ognuno degli strumenti indicati è costitutivo il coinvolgimento diretto del soggetto nella costruzione del personale percorso di inclusione lavorativa, onde evitare il rischio di creare ulteriori forme di dipendenza e di delega ad altri del problema lavoro. Da questo punto di vista è imprescindibile:

- la costruzione partecipata di un **PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO** nel quale definire gli obiettivi e le finalità del percorso di inclusione lavorativa, fissando le tappe e prevedendo momenti di rivalutazione se non di ridefinizione nel caso emergano problematiche di particolare importanza.
- La presenza della figura di **TUTORAGGIO DELL'INSERIMENTO**, in carico al coordinatore della Cooperativa, con il compito di monitorare e verificare le condizioni di fattibilità dell'inserimento lavorativo.

A fianco delle attività prettamente legate al lavoro, è attiva una stretta collaborazione con la P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi, in particolare con la sede operativa di Tavernerio, che ha permesso di strutturare una serie di “Servizi per il Reinserimento sociale”, finalizzati a rispondere ai bisogni legati a tutte le dimensioni vitali di ogni individuo. In particolare vengono proposte:

- **SUPPORTO PROFESSIONALE E/O COUNSELING**, finalizzate alla verifica delle capacità di tenuta negli ambienti extralavorativi (rientri, gestione del tempo libero, costruzione di relazioni significative). Esiste inoltre la possibilità di usufruire di un accompagnamento prettamente psicologico qualora ne sia stata verificata l'opportunità.
- **L'ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO ABITATIVO**: sono disponibili, durante la prima fase del percorso di inclusione lavorativa, diversi spazi fisici, destinati a favorire il reinserimento abitativo e sociale dei soci lavoratori. Nello specifico:
 - a) n. 3 appartamenti arredati per un totale complessivo di 8 posti letto, posti nelle vicinanze della struttura dei Padri Somaschi nel Comune di Tavernerio (CO).
 - b) N. 4 mini-alloggi presso la **RESIDENZA QUATTRO CAMINI** ad Orsenigo (CO), con camere singole e parti comuni (cucina e salone)

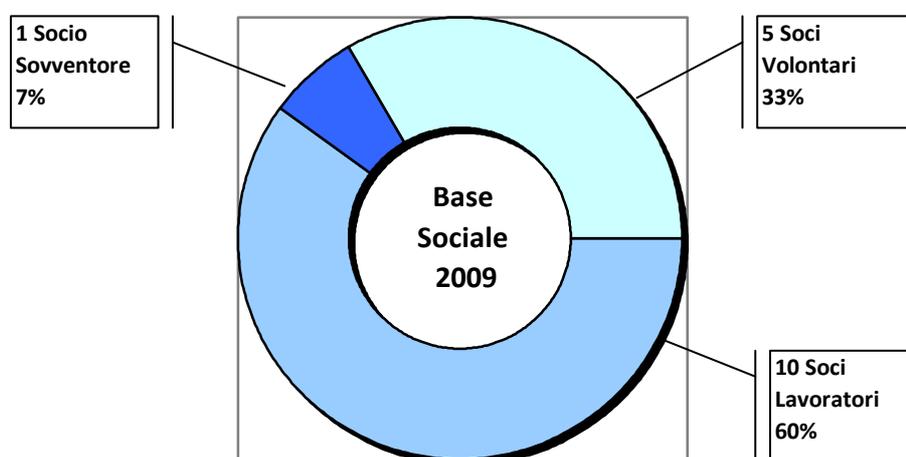
Si tratta di una rete di servizi configurabili come alloggi per l'autonomia e/o housing sociale temporaneo, presidiati educativamente, dove vengono create le condizioni perché la persona

possa trovare una successiva soluzione abitativa autonoma. Un primo tassello in tal senso è il raggiungimento dell'autonomia economica, dettata non solo dal lavoro, ma anche dalla capacità di poter accumulare la quantità di denaro necessaria per poter accedere, con maggiore sicurezza, ai canali del mercato degli affitti. Il secondo tassello è il supporto alla ricerca di una soluzione abitativa, attraverso l'attivazione di alcuni strumenti concreti di riferimento:

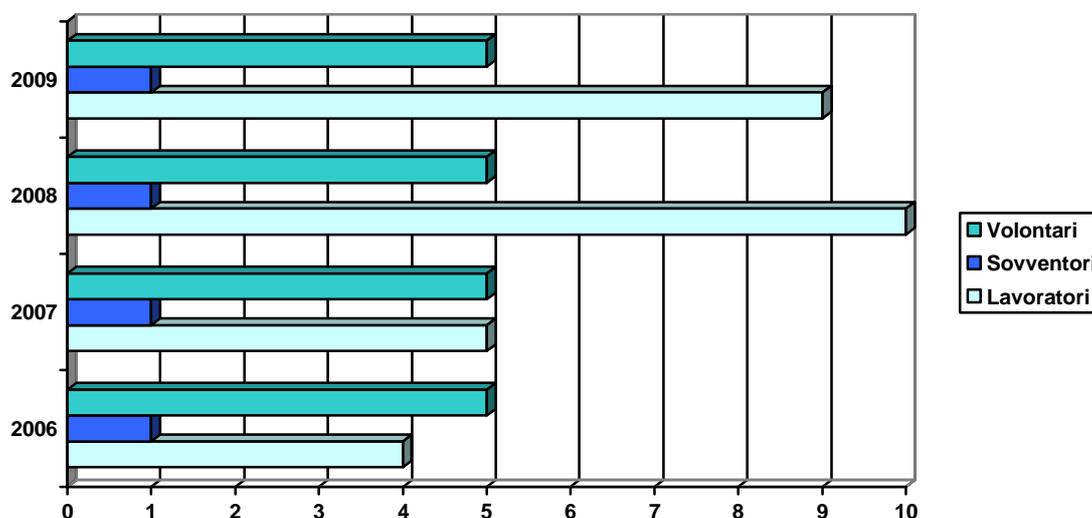
- a) disponibilità a chiarimenti sulle modalità di accesso a forme di sostegno per l'affitto e per l'iscrizione nelle liste per l'assegnazioni delle case popolari;
- b) sostegno nella compilazione di documenti e richieste ad enti pubblici e privati;
- c) accompagnamento nella contrattazione e nella firma di eventuali contratti di locazione.

2.3 COMPOSIZIONE BASE SOCIALE

Di seguito vengono riportate alcune informazioni sulla composizione della base sociale.



La base sociale nel tempo

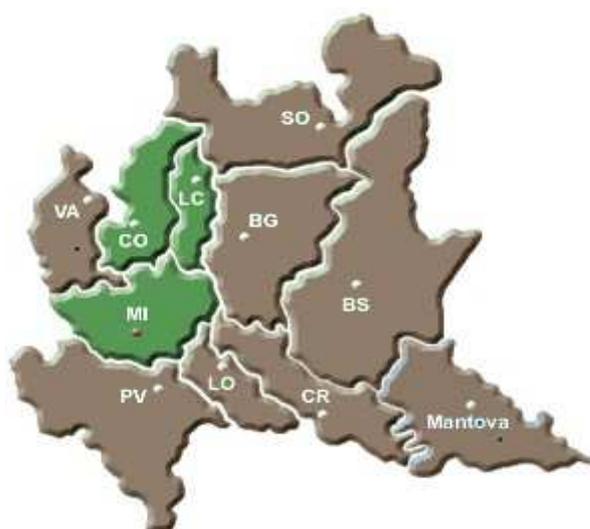


Rispetto al sostanziale incremento registrato nel corso dell'anno precedente, la composizione della compagine sociale non ha subito variazioni significative nel 2009. Le uniche di nota riguardano il gruppo dei soci lavoratori, con una diminuzione di una unità. È da segnalare infatti la decadenza di due soci, legato alla conclusione del loro rapporto di lavoro con la cooperativa – così come stabilito dall'art. 19 del Regolamento interno della cooperativa - compensato parzialmente dall'ingresso nella compagine sociale di un nuovo socio lavoratore.

SOCI AMMESSI ED ESCLUSI - 2009				
SOCI AL 31/12/2008	SOCI AMMESSI	RECESSO SOCI	DECADENZA E/O ESCLUSIONE SOCI	SOCI AL 31/12/2009
16	1	0	2	15

2.4 TERRITORIO DI RIFERIMENTO

Le aree territoriali di riferimento ed intervento della cooperativa - sia per quanto riguarda l'aspetto lavorativo che i rapporti di collaborazione creati con gli enti pubblici coinvolti nella progettazione dei percorsi di reinserimento sociale - sono comprese nel triangolo formato dalle provincie di **COMO, LECCO E MILANO**.

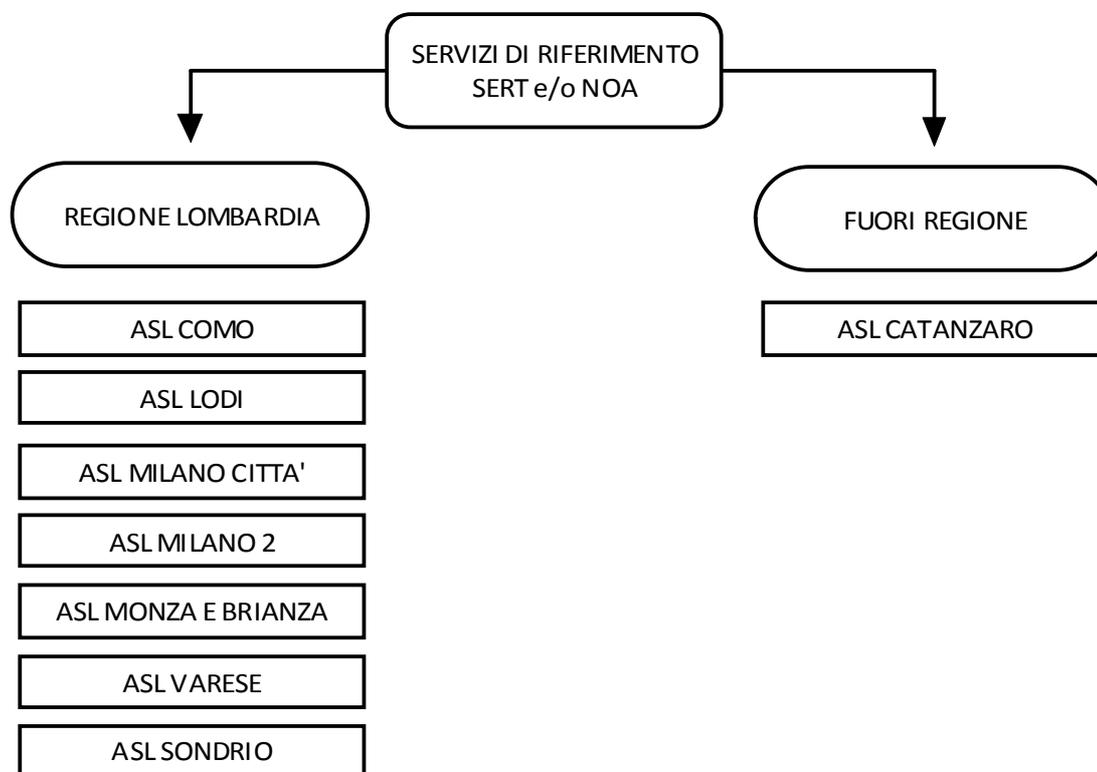


La cooperativa ha la propria sede legale ed amministrativa nel territorio del Comune di Tavernerio (CO) negli spazi messi a disposizione dalla P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi. Per la natura e la tipologia delle attività attivate, le squadre di lavoro si muovono sul territorio in funzione delle richieste e delle necessità dei committenti. Da questo punto di vista si sono creati rapporti di collaborazione con aziende e privati nelle tre provincie indicate, con particolare riferimento alla provincia di Milano.

L'attività di lavoro concentrata in queste provincie rappresenta la quasi totalità delle commesse acquisite. La cooperativa ha inoltre lavorato negli anni precedenti anche fuori dal territorio della Regione, in particolare in Veneto, Liguria e Sardegna, sempre però per committenti della Lombardia.

Nella medesime aree territoriali hanno sede i servizi pubblici di riferimento dei soci lavoratori in situazione di svantaggio inseriti nella compagine sociale. In questo caso il territorio di riferimento

è più fluido e legato alle richieste di inserimento lavorativo da parte dei servizi, in particolare i SERT ed i NOA, che conoscono l'attività della cooperativa. Nel corso dell'ultimo anno si sono avviate collaborazioni con alcuni servizi per le dipendenze della provincia di Monza e Brianza.



A livello provinciale, è attiva la collaborazione con i consorzi e le organizzazioni provinciali di rappresentanza della Federsolidarietà territoriale.

Costitutiva è la collaborazione con gli operatori della Comunità Terapeutica residenziale "Centro Accoglienza" di Ponzate e con le sedi locali della P.L.O.C.R.S.- Padri Somaschi. Sono invece in fase di costruzione l'attivazione di sinergie con altre cooperative sociali del comasco, particolare a quelle più vicine e complementari alle attività lavorative della TEAM WORK.

2.5 MISSIONE

La cooperativa *TEAM WORK SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE*, nel pieno rispetto delle disposizioni legislative della 381/91, si propone le seguenti **finalità istituzionali**:

- *Lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate*

La cooperativa, nell'anno in corso, ha deciso di attuare le sue finalità istituzionali, attraverso:

- **LA PROMOZIONE DELLA DIGNITÀ SOCIALE, LAVORATIVA ED ECONOMICA DEI LAVORATORI.** È obiettivo condiviso tra i soci l'essere attenti ai progetti di trasformazione ed emarginazione sociale per progettare e sviluppare percorsi di inserimento lavorativo, in particolare per i soggetti che provengono da situazioni di disagio sociale. A tal riguardo la cooperativa si è adoperata nella strutturazione di rapporti di collaborazione con gli enti del territorio per offrire, anche attraverso lo strumento delle borse lavoro e dei tirocini, opportunità concrete di lavoro e di accompagnamento nell'acquisizione di competenze professionali.

- **LA PROMOZIONE DI UN'ECONOMIA SOCIALE** capace di coniugare produttività e solidarietà. Questo si traduce nel lavorare senza avere come scopo il profitto e nel perseguire come obiettivo prioritario la creazione di concrete possibilità di occupazione, quale garanzia indispensabile per il miglioramento della qualità della vita di tutti coloro che ruotano attorno alla cooperativa.
- **LA TENSIONE ALLA QUALITÀ** delle attività svolte ed alla professionalità perché la cooperativa è una vera e propria azienda che deve confrontarsi alla pari con le altre imprese del territorio, da cui deve differenziare per il valore aggiunto della proprie finalità mutualistiche.
- **IL FARE RETE CON IL TERRITORIO** quale strumento fondante per poter rispondere alle problematiche delle situazioni di emarginazione e di disagio sociale, attraverso l'attivazione e lo scambio di competenze che ogni ente del territorio fornisce a partire dalla propria specificità e dal ruolo ricoperto.

La cooperativa nel perseguimento della missione per il proprio agire si ispira ai **valori** e *"ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Tali principi sono la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo stato e le istituzioni pubbliche.*

La cooperativa, inoltre, si ispira agli insegnamenti della dottrina sociale della Chiesa Cattolica, con particolare riferimento al Carisma dell'Ordine Religioso dei Padri Somaschi. Tale carisma si manifesta - attraverso la collaborazione di laici e religiosi - nell'accoglienza degli ultimi mediante le modalità che emergono dalle esigenze e dai bisogni del contesto storico e sociale in cui le realtà ed ispirazione somasca si trovano ad operare".

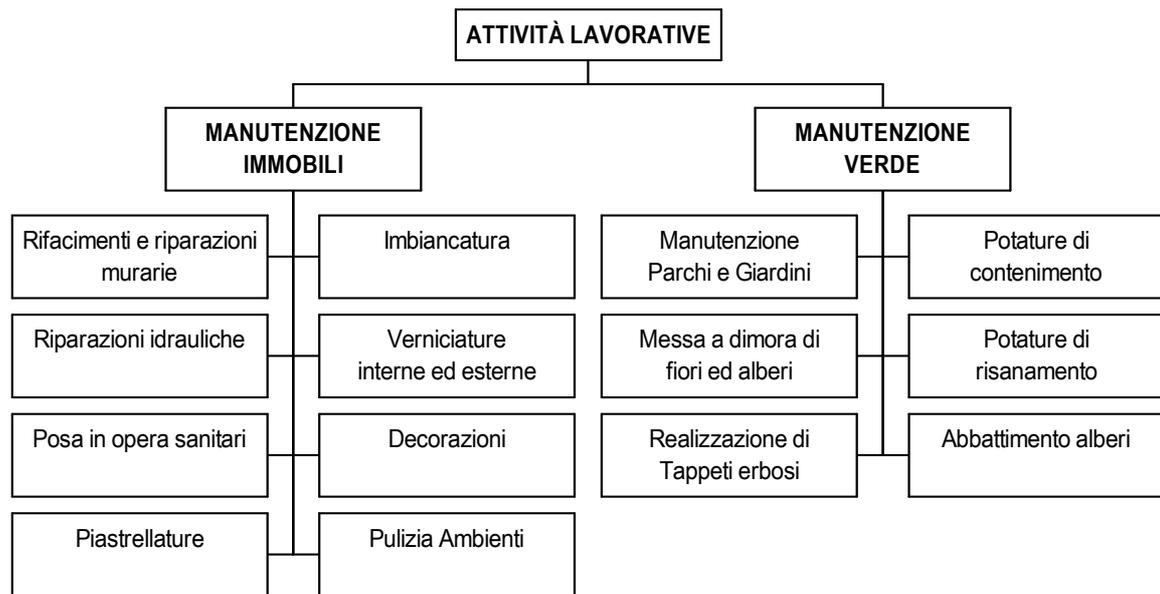
2.6 STORIA

La Team Work nasce nel dicembre 2004, quale costola delle attività socio-assistenziale dei Padri Somaschi. I soci fondatori sono infatti alcuni dei Responsabili delle strutture residenziali somasche presenti sul territorio della Regione Lombardia che si occupano del trattamento di persone con problemi di dipendenza. Lo stesso ente giuridico della congregazione, la P.L.O.C.R.S. ne ha sostenuto la costituzione con un sostanziale contributo economico. L'apertura della cooperativa ha dato risposta a due problemi allora contingenti:

- Completare lo spettro degli interventi in tema di inclusione sociale dei soggetti in condizione di svantaggio nell'unica area ancora non coperta: il lavoro.
- Il trovare uno strumento che facesse superare l'impedimento, dettato dalla natura giuridica della Congregazione stessa, a gestire in prima persona attività di inserimento lavorativo.

Per realizzare lo scopo sociale, la scelta metodologica della Cooperativa è stata quella di puntare su un nucleo solido di professionalità forti – difficilmente spendibili nei normali canali di inclusione lavorativa sia per l'età che per il loro passato di dipendenza - da affiancare a persone meno preparate professionalmente. Un accostamento tra professionalità definite e professionalità in via di costruzione che concretizza il binomio formazione – lavoro dell'*imparar lavorando*, caro al fondatore dei Padri Somaschi. È stato così possibile strutturare inizialmente tre squadre di lavoro nei seguenti settori: la manutenzione degli immobili (edilizia ed imbiancatura), l'installazione e manutenzione di impianti civili – industriali e la manutenzione del verde.

Al termine del primo anno di attività, dopo una valutazione sulle difficoltà di lavoro nell'ambito della manutenzione degli impianti civili ed industriali, legata alla richiesta di una forte specializzazione e di qualificazione che non poteva essere garantita, la cooperativa ha scelto di concentrare le proprie attività sui settori ad oggi ancora attivi:



Negli ultimi tre anni si è inoltre attivato un nuovo settore di lavoro, legato agli interventi di pulizia, in concomitanza dell'ingresso tra i soci lavoratori di una ragazza. Si tratta però di un'area di attività marginale rispetto al core business della cooperativa.

La trasversalità delle competenze presenti, ha permesso nel tempo di configurare la cooperativa come una sorta di GLOBAL SERVICE. Ad usufruire dei servizi offerti dalla Cooperativa sono in primo luogo i Padri Somaschi, creando una sorta di circolo virtuoso tra l'esigenza della manutenzione ordinaria e straordinaria delle numerose case della Congregazione e il creare opportunità di lavoro a persone in difficoltà. La Cooperativa ha avviato inoltre rapporti di lavoro e di collaborazione principalmente nel settore privato, in misura minore invece nel settore pubblico.

Ad oltre cinque anni dall'avvio delle attività, la cooperativa conta oggi 9 soci lavoratori di cui 8 in condizioni di svantaggio, nel pieno rispetto del mandato mutualistico previsto dallo Statuto.

3. GOVERNO E STRATEGIE

3.1 TIPOLOGIA DI GOVERNO

Nella tabella vengono schematizzate alcune informazioni rispetto agli amministratori della cooperativa:

NOME E COGNOME	CARICA	ALTRI DATI
ERMINIO FUSI	Presidente dal 09/12/2004 al 30/04/2011	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a ERBA
TARCISIO AGGIO	componente dal 09/12/2004 al 30/04/2011	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a TRUCCAZZANO
CARLO ALBERTO CAIANI	componente dal 09/12/2004 al 30/04/2011	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a CASSANO D'ADDA

Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto dai soci fondatori della cooperativa. Dopo i primi tre anni di gestione, l'Assemblea Ordinaria dei soci del 30/04/2008 che ne ha confermato l'elezione per il secondo mandato. Essendo soci volontari non sono previste indennità di carica.

Il Presidente è anche il Legale Rappresentante della Cooperativa con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, così come deliberato dal CdA n. 2/2005. Non sono state invece attribuite deleghe ai consiglieri.

3.2 ORGANI DI CONTROLLO

La Cooperativa adotta l'ordinamento normativo della S.r.l., ciò in base al disposto del comma 2 del C.C. e pertanto non è tenuta alla nomina dell'organo di controllo.

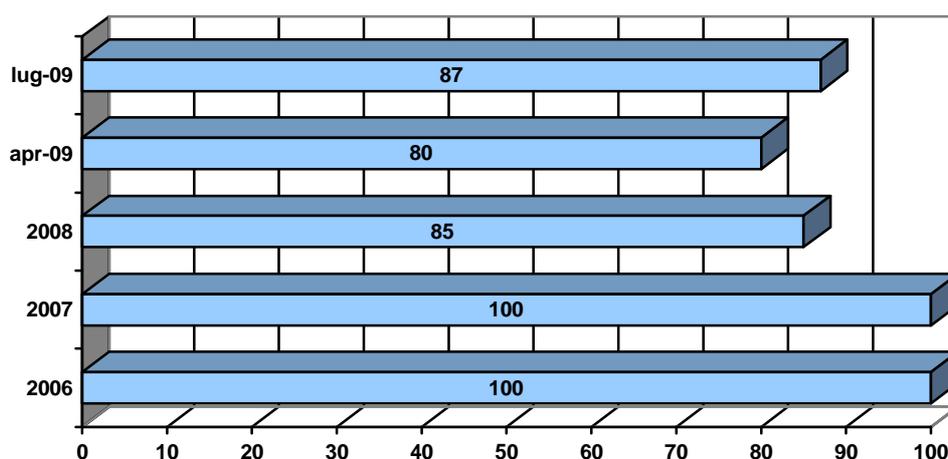
3.3 STRUTTURA DI GOVERNO

Rispetto alla struttura di governo, si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.

- Il **CdA** della cooperativa TEAM WORK SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE nell'anno 2009 si è riunito 6 volte con la presenza di tutti i consiglieri ed un livello di partecipazione pari al 100%. 100%
- Per quanto riguarda l'**Assemblea**, invece, il tema della partecipazione degli ultimi 3 anni è meglio visualizzato dalla tabella sottostante:

ASSEMBLEA ORDINARIA	DATA	% PARTECIPAZIONE	% DELEGHE	ODG
2006	18 aprile	100%	33%	<ul style="list-style-type: none"> ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2005
2007	16 aprile	100%	27%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2006
2008	30 aprile	85%	9%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2007 ● Rinnovo cariche sociali
2009	30 aprile	80%	0%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2008 ● Adempimenti legge 81/08: elezione RLS ● Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro
	20 luglio	87%	0%	<ul style="list-style-type: none"> ● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2008

Percentuale partecipazione assemblea nel tempo

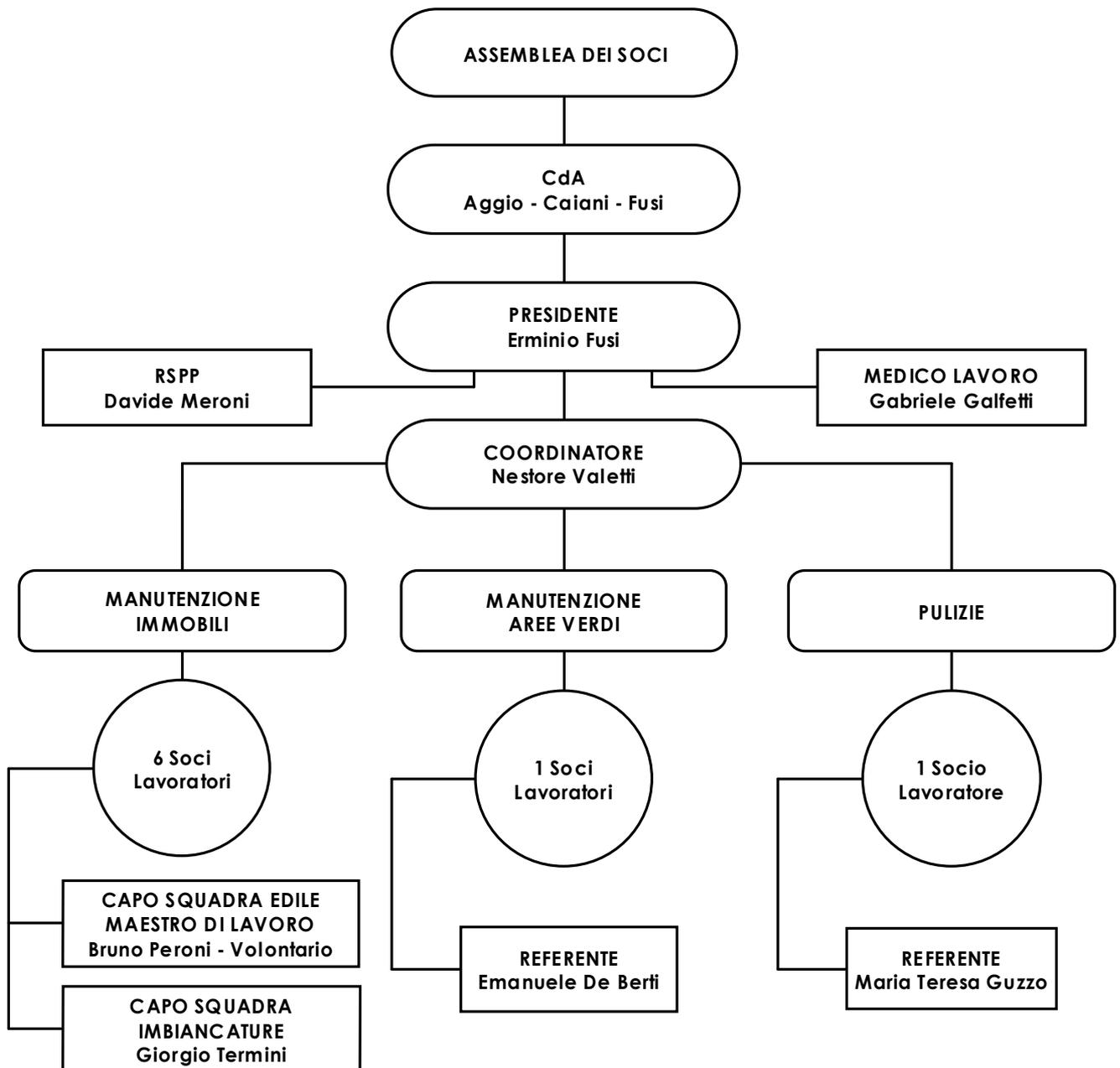


Scorporando i dati di partecipazione per tipologia, emerge come la presenza dei soci lavoratori sia costante nel tempo e rappresenta un segnale significativo del loro coinvolgimento ed interesse nella gestione della cooperativa. Nelle ultime tre assemblee la percentuale dei soci lavoratori è di poco superiore al 90%.

3.4 PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

3.4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2009 è la seguente:



3.4.2 STRATEGIE E OBIETTIVI

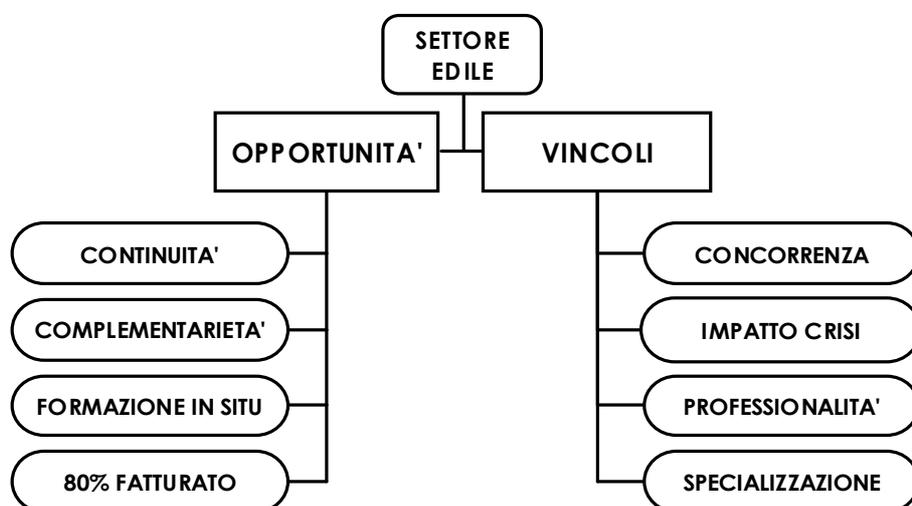
Allo stato dell'arte, la cooperativa nel perseguire la finalità mutualistica opera su tre linee convergenti di sviluppo:

- Ampliare le possibilità di inserimento lavorativo per le persone in condizioni di svantaggio che, più di altri, risentono delle conseguenze della crisi economica e l'attuale periodo di recessione.
- Assicurare la continuità delle commesse di lavoro, attraverso il reperimento e la fidelizzazione di nuovi committenti.
- Garantire un accompagnamento socio-educativo non limitato alla sola area del lavoro ma aperto a tutte le dimensioni vitali della persona, in particolare per quando concerne le problematiche legate al disagio abitativo ed al reinserimento sociale.

La possibilità di creare opportunità occupazionali stabili e qualificate in un contesto di lavoro attento alle problematiche insite nei percorsi di emancipazione dalle forme di dipendenza, si interconnette però con la stabilità economica della cooperativa e con la sua capacità di rispondere alle sollecitazioni del settore di mercato di riferimento attraverso l'offerta di prodotti/servizi qualificati e concorrenziali rispetto alle altre aziende. In altre parole la cooperativa, pur nel rispetto del mandato statutario del sostenere l'inclusione lavorativa di soggetti in situazioni di svantaggio sociale, è chiamata ad essere una vera e propria azienda, vincolata alle regole del mercato ed agli influssi della congiuntura economica.

Nella doppia prospettiva di dare solidità economico-gestionale alla cooperativa e garantire la concrete possibilità di inclusione lavorativa, nel corso del 2009 si operato, in termini di risorse e personale, per definire ed elaborare un piano di sviluppo indirizzato a rafforzare il settore chiave della manutenzione immobili.

La scelta di investire in questo settore è la conclusione di un percorso di riflessione avviato in occasione della stesura del primo Bilancio Sociale della Cooperativa. L'analisi delle risultanze economiche e sociali del primo quadriennio di attività, è stata infatti occasione per approfondire limiti ed opportunità di sviluppo dei singoli settori di lavoro, sia dal punto di vista dell'organizzazione interna che della valutazione delle richieste di lavoro ricevute, rapportata alle effettive esigenze del mercato. Rispetto agli altri settori della cooperativa, che pagano il peso di una concorrenza capillare e sono vincolati dal limite della stagionalità (come nel caso della manutenzione delle aree verdi), la manutenzione immobili si è dimostrata l'area di lavoro con maggiori opportunità di sviluppo:



Diversi gli elementi di forza emersi dall'analisi del settore. In particolare:

- La **continuità del lavoro** dettata dalla natura e dalla tipologia degli interventi di ristrutturazione edilizia. Al di là dei piccoli interventi di manutenzione ordinaria infatti, la maggior parte delle commesse richiede l'impegno continuativo dell'intera squadra edile su periodi medio-lunghi. Questo consente di poter programmare in prospettiva la scansione degli interventi, garantendo inoltre un tempo sufficiente all'acquisizione di nuove commesse di lavoro.
- La **complementarietà** delle figure professionali attorno al quale è stato costituito il "gruppo di lavoro" del settore edile. Non è un caso che il nome stesso della cooperativa ruoti attorno alla scelta metodologica di affiancare capacità ed abilità professionali trasversali in un'unica squadra di lavoro, garantendo per il cliente la possibilità di fare riferimento ad un unico interlocutore per i lavori di ristrutturazione. Oltre alle figure prettamente edili, come i muratori, sono presenti infatti un posatore di pavimenti e rivestimenti nonché due imbianchini/decoratori, per un totale di 6 soci lavoratori di settore, coordinati da un socio volontario.
- La caratteristica fondante della cooperativa è stata quella di puntare, fin dalla sua costituzione, su un nucleo di figure professionali forti – per storia ed esperienze lavorative precedenti nell'ambito della manutenzione degli immobili - a cui affiancare persone in situazioni di svantaggio la cui professionalità era invece da costruire. Questa forma di affiancamento si traduce nella possibilità di **formare sul campo e in situazione** le persone inserite in cooperativa, tutte provenienti da situazioni di forte emarginazione e di svantaggio quale la tossicodipendenza e l'alcolismo. Come già anticipato nell'analisi di contesto, si tratta di persone che associano al portato problematico legato alla dipendenza una serie di conseguenze legali, sanitarie e sociali che rendono difficili le possibilità di inserimento nei normali canali di inclusione lavorativa, soprattutto nel contesto socio-economico attuale. L'esperienza del carcere, il vissuto di emarginazione, la presenza di segni di compromissione psichiatrica, l'età superiore ai 35/40 anni e la mancanza di percorso di professionalizzazione pregressi sono le situazioni più rappresentative. Difficilmente invece risultano compromesse le capacità fisiche e la disponibilità ad acquisire nuove competenze lavorative, attraverso in particolare l'esperienza diretta.
- La manutenzione degli immobili è il settore di lavoro più significativo che garantisce oltre l'**86% dell'intero fatturato** della cooperativa.

Nella fase di analisi, sono emersi inoltre elementi di criticità che allo stato attuale risultano vincolanti rispetto alle ipotesi di sviluppo di questo settore della cooperativa:

- Un primo aspetto è rappresentato dalla **concorrenza**. Sono infatti 9.222 le ditte iscritte all'anagrafe della Camera di Commercio di Como¹, pari a poco meno di un quinto di tutta l'imprenditoria provinciale. La maggior parte delle ditte ha la qualifica artigiana (84%) e si tratta per lo più di imprese individuali (73%). Il 16% è costituito invece con la forma di società di persone e una quota del 10% è rappresentata dalla società di capitale. Queste ultime sono in genere le grandi ditte di costruzione che, in minima parte opera nel settore delle ristrutturazioni private. La cooperativa si colloca in una situazione di sostanziale vantaggio rispetto alle ditte individuali, per la complementarietà dell'offerta, ma risente del confronto con le aziende più strutturate.
- Non secondario può essere l'impatto dell'attuale **congiuntura economica negativa** che ha colpito anche il comparto dell'edilizia, interrompendo un ciclo economico espansivo di oltre un decennio.

¹ Dati ricavati dal Rapporto sull'andamento economico 2008 della Provincia di Como, pubblicato dalla locale Camera di Commercio nel maggio 2009.

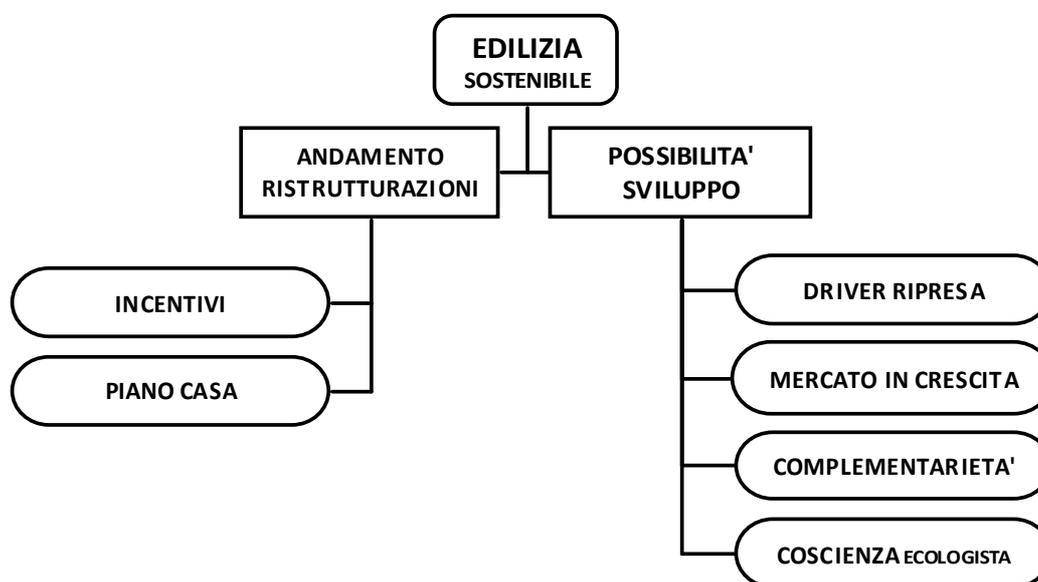
- Si tratta inoltre di un settore, in continua **innovazione e specializzazione**, che richiede conoscenze tecniche e capacità pratiche che non possono essere acquisite con la sola esperienza sul campo. L'utilizzo di materiali e di tecniche di costruzione diverse da quelle tradizionali impongono un costante lavoro di aggiornamento, non sempre sostenibile con le risorse attuali della cooperativa.

Nella prospettiva di sfruttare le opportunità presenti e di trasformare i vincoli in opportunità, si è cercato di individuare un settore di intervento innovativo e qualificante capace di garantire una base solida allo sviluppo della cooperativa ed ampliare le possibilità di inserimento lavorativo in forma stabile per le persone in condizioni di svantaggio sociale.

La BIOEDILIZIA E LE RISTRUTTURAZIONI SOSTENIBILI è il settore che ha attirato fin da subito il nostro interesse sia per le potenzialità di crescita, segnalate da più fonti e studi di riferimento, che per la possibilità di aumentare il livello di professionalità delle persone inserite in cooperativa, tale da diventare spendibile in altri contesti lavorativi.

Le aziende che si occupano di costruzione di nuove unità abitative hanno già da tempo convertito la propria attività nella bioedilizia, in quanto le normative vincolano le imprese ad adottare soluzioni tecniche finalizzate alla riduzione dell'impatto energetico degli edifici. In misura minore invece le ditte che operano nel campo delle ristrutturazioni edili private, situazione questa che apre a quote di mercato meno saturate e con minor concorrenza per la cooperativa.

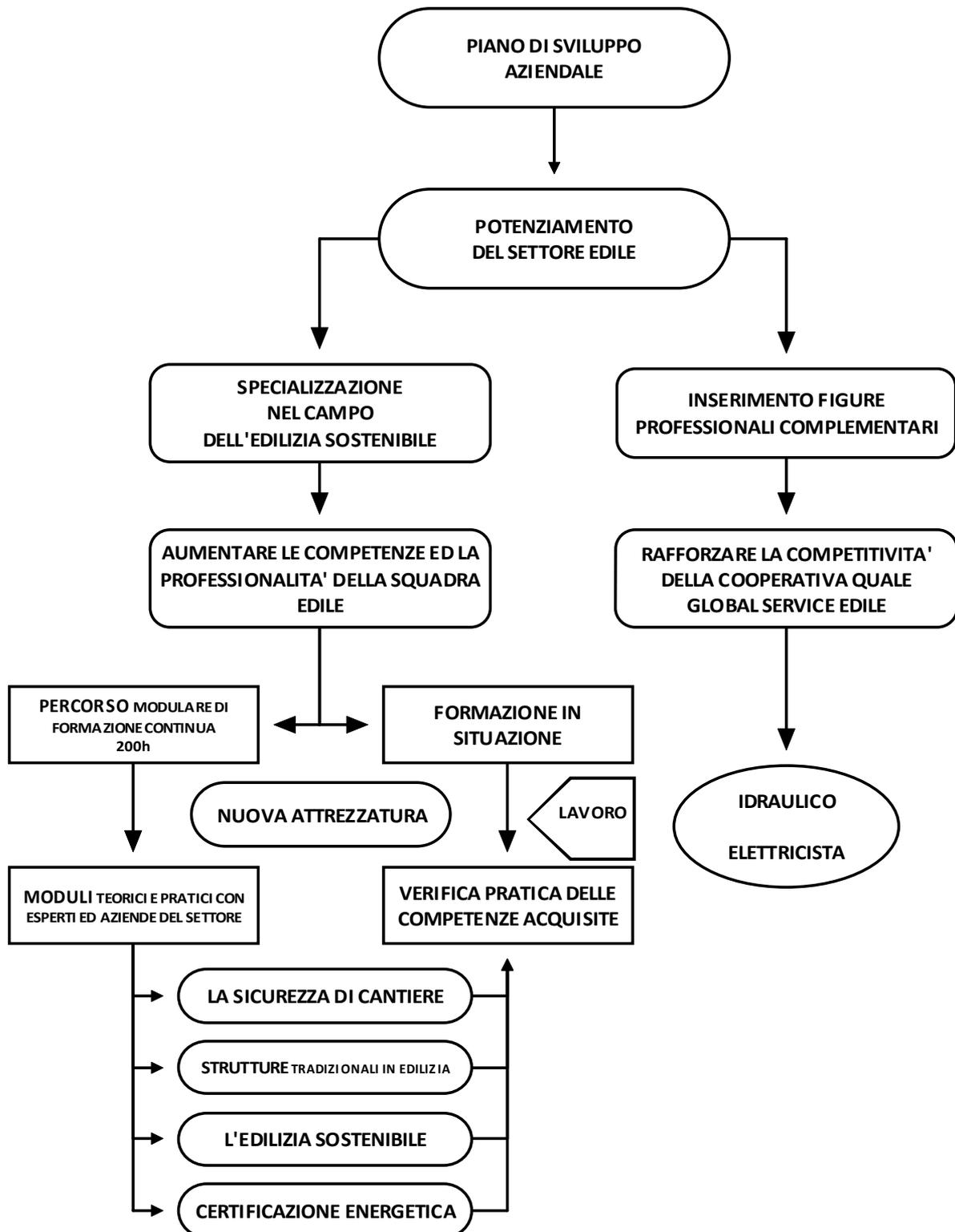
A supporto della scelta inoltre hanno pesato diversi indicatori che segnalano la bioedilizia come il futuro del settore.

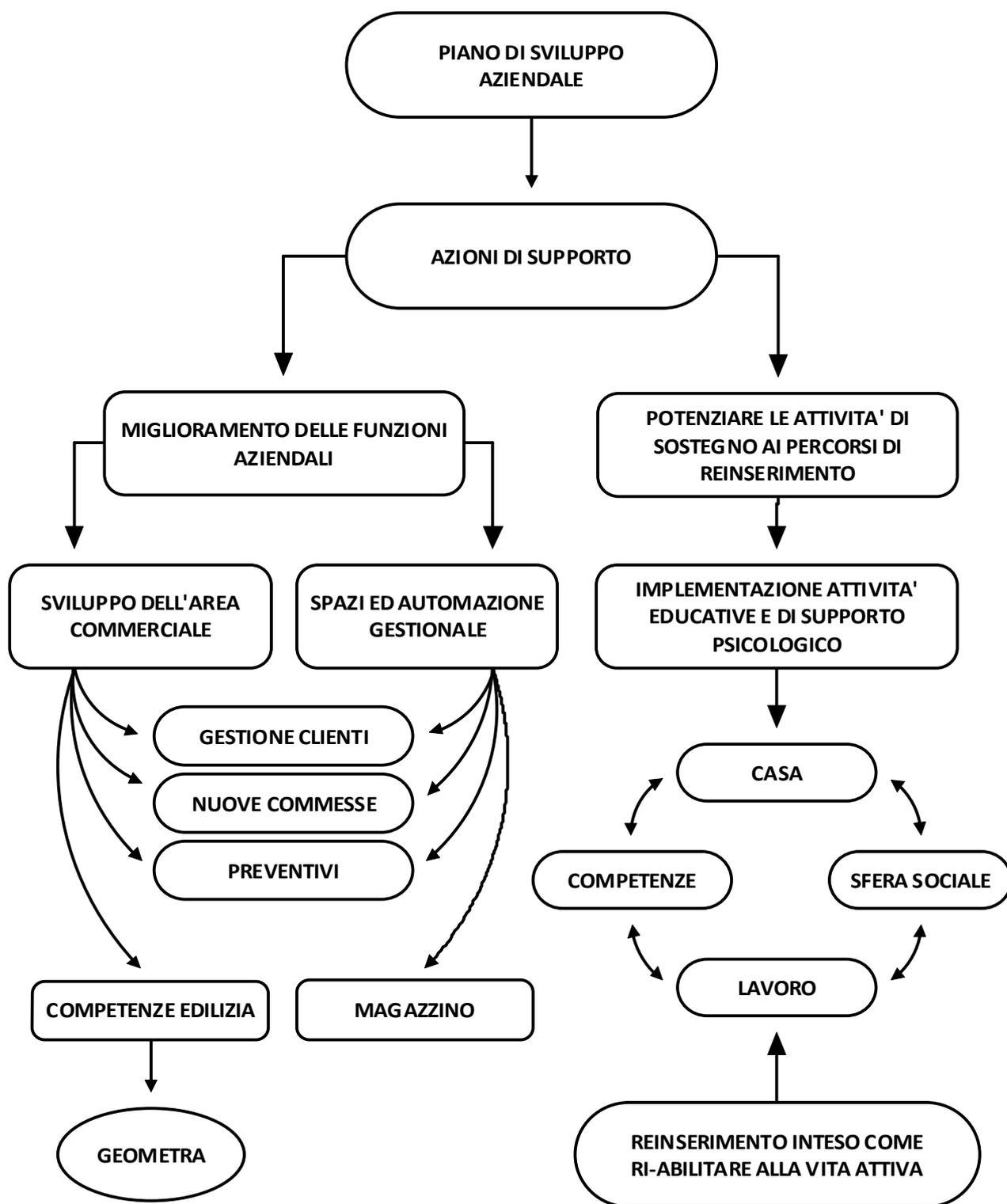


Dal punto di vista operativo, l'investimento nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili è stato tradotto nell'elaborazione del **PIANO DI SVILUPPO D'IMPRESA** da realizzare attraverso:

- 1) La specializzazione del settore manutenzione immobili della cooperativa, attraverso l'attivazione del percorso di specializzazione nell'ambito della bioedilizia e l'inserimento nella squadra edile di almeno una figura professionale complementare alle attività di ristrutturazione.

- 2) Il miglioramento delle funzioni aziendali organizzative e gestionali, attraverso l'inserimento di figura commerciale con competenze nel settore edile, l'avvio del percorso di certificazione della qualità e l'individuazione di un nuovo spazio fisico quale magazzino per le attrezzature e ed il materiale.
- 3) Il potenziamento delle attività di supporto educativo e psicologico dei percorsi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da situazioni di svantaggio sociale.





Definito il piano di sviluppo, si è operato per verificarne e supportarne la sostenibilità economica. In tal senso sono state presentate due progettazioni complementari:

- “Green Jobs” ai sensi del bando 2009 “Lavoro & inclusione sociale” della Fondazione Telecom Italia.
- “Si può fare! Eco-struzioni sostenibili” a valere sui fondi del bando aperto 2009 “Favorire l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate” della Fondazione Cariplo.

L'implementazione e la realizzazione del piano di avvio delle attività sintetizzate nei due diagrammi è previsto nel biennio 2010 – 11. Dal punto di vista operativo si è ipotizzato di :

- Strutturare un percorso modulare di formazione continua, coniugando la parte teorica con la possibilità di verificarne applicazione pratica, finalizzato all'acquisizione di capacità tecniche legate alla bio-edilizia e all'uso di materiali innovativi per ridurre l'impatto energetico-ambientale degli edifici.
- Inserire tra le professionalità attualmente presenti nella compagine sociale una figura operativa con competenze tecniche nell'ambito dell'impiantistica idraulica e/o elettrica, indispensabili in ogni intervento di ristrutturazione e che viene ad oggi compensato con il riferimento ad aziende esterne.
- Adeguare ed innovare l'attrezzatura e la strumentazione tecnica della cooperativa in funzione della specializzazione nell'edilizia sostenibile.

Per l'organizzazione del percorso di professionalizzazione la cooperativa farà riferimento ad un Ente di Formazione Accreditato dalla Regione Lombardia, in modo da poter garantire ai destinatari di questa azione progettuale la certificazione delle competenze acquisibili, in modo da rendere l'esperienza formativa spendibile anche in altri contesti lavorativi.

In tal senso sono stati presi contatti con il **CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – FONDAZIONE A.S.F.A.P. DI ALBATE (CO)** che si è reso disponibile a collaborare in maniera fattiva alla progettazione del percorso di formazione. In base agli accordi preliminari, la Fondazione metterà a disposizione il proprio personale, gli spazi, le attrezzature ed i materiali necessari alla realizzazione dei singoli moduli e si occuperà di individuare i docenti e/o gli esperti anche attraverso il coinvolgimento di aziende specifiche del settore di riferimento.

Dal punto di vista operativo si prevedono 200 ore di complessive di formazione, articolate in moduli differenziali, da realizzare durante l'orario di lavoro e con la possibilità di affrontare argomenti specifici in funzione delle commesse di lavoro in atto. Lo circolarità tra la formazione teorico/pratica e la possibilità di applicare sul campo quanto sperimentato è uno degli aspetti qualificanti della presente progettazione.

L'ipotesi preliminare di lavoro, elaborata con i referenti della Fondazione prevede un primo modulo di circa 50h di introduzione alle tecniche tradizionali di ristrutturazione edile per poi concentrare nel blocco di 150h gli approfondimenti sul tema dell'edilizia sostenibile e della certificazione energetica degli edifici.

PERCORSO DI FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA SOSTENIBILE		
MODULO	CONTENUTI	ORE
Le strutture tradizionali nell'edilizia – Scavi e lavori in sotterraneo – Le murature – Gli intonaci e le finiture interne ed esterne – Le fondazioni – Strutture in cemento armato (acciaio e carpenteria) – Le coperture – Le assistenze agli impianti civili	Le tecniche, le attrezzature e le procedure di realizzazione di manufatti edili nel rispetto della qualità costruttiva, nell'organizzazione di cantiere e nel rispetto delle norme di sicurezza.	50

MODULO	CONTENUTI	ORE
L'edilizia sostenibile	Concetti di base di edilizia sostenibile con riferimento al recupero edilizio e alle nuove costruzioni con l'ausilio di nuove tecnologie, impianti e materiali innovativi	75
La certificazione energetica dei fabbricati e relative opere edili ed accessorie	Concetti di base sulla certificazione energetica dei fabbricati e alle normative di riferimento in base all'utilizzo di tecnologie costruttive e impianti a basso impatto energetico-ambientale e limite termo-acustico.	75
TOTALE CORSO		200

Come già anticipato la modalità didattica preferenziale prevede il sovrapporsi di lezioni d'aula ad esercitazioni guidate con esperti di aziende dello specifico settore di intervento. Il coinvolgimento del mondo profit ha una duplice finalità:

- Consente in primo luogo di confrontarsi con professionalità ed esperienze di lavoro maturate direttamente sul campo.
- Permette di creare le basi per futuri rapporti di collaborazione tra la nostra cooperativa ed aziende già inserite e riconosciute nel campo della bioedilizia, anche nella prospettiva dell'ampliamento del parco clienti e del reperimento di nuove opportunità di lavoro.

A fianco delle attività di formazione è inoltre previsto **l'inserimento nella compagine sociale di un idraulico e/o un elettricista**. Entrambe sono figure professionali indispensabili negli interventi di ristrutturazione e di riqualificazione degli stabili, in particolare per la relativa impiantistica e la necessaria certificazione tecnica di quanto realizzato.

L'assenza di queste professionalità all'interno della cooperativa è stata compensata finora con il coinvolgimento del personale di ditte esterne o di artigiani del settore. Per la natura del lavoro edile però è difficile creare collaborazioni continuative, soprattutto quando le attività di ristrutturazione si svolgono in altre provincie. Il riferimento al mercato inoltre impedisce di offrire al cliente finale un intervento con rapporto qualità-prezzo concorrenziale rispetto al altre aziende.

Si ritiene quindi qualificante nel piano di sviluppo della cooperativa integrare nella squadra edile almeno una delle due figure indicate. Al termine della prima fase del percorso di formazione ne sarà dunque avviata la ricerca in modo di rendere qualificante e complementare lo spettro degli interventi sostenibili dalla squadra edile.

Considerata la natura e la mission della cooperativa, una prima ricerca si concentrerà su persone con un passato di problematicità nell'ambito delle dipendenze ma che nel contempo hanno già concluso positivamente il percorso di emancipazione della situazione di svantaggio. In caso contrario si farà riferimento al mercato, cercando di privilegiare persone che condividano le finalità della cooperazione sociale e possano diventare elementi di supporto dei percorsi di inclusione sociale e lavorative dei destinatari delle attività progettuali.

A supporto delle attività centrate sulla professionalizzazione del personale della squadra edile, si rende necessario **potenziare il parco delle attrezzature e della strumentazione tecnica di settore** per rispondere alla scelta di specializzazione nel settore della bioedilizia. In particolare:

- L'acquisto di un autocarro in grado di reggere i carichi di lavoro legati alle attività di ristrutturazione di cantiere;

- Il rinnovo dell’attrezzatura tecnica. In collaborazione con un nostro Fornitore, già coinvolto nel campo della bio-edilizia, è stata stilata una lista di attrezzature il cui acquisto diventa indifferibile nella prospettiva di sviluppo del piano aziendale.

Obiettivo ultimo del piano di sviluppo imprenditoriale è l’incremento delle commesse di lavoro nel settore edile e l’aumento del relativo fatturato annuo, nei termini di circa il 15-20% all’anno per il biennio in esame. Sono queste infatti le condizioni per creare occasioni di inserimento lavorativo stabile e qualificante per le persone in condizioni di svantaggio sociale. Nella prospettiva di sviluppo della cooperativa si prevede di attivare, nel biennio 2010 – 11, 6 percorsi di inclusione al lavoro a favore di soggetti con problemi di dipendenza e/o alcolismo, in fase di remissione.

In parallelo al piano di sviluppo aziendale, si intende attivare alcune strategie di lavoro per MIGLIORARE ALCUNE FUNZIONI AZIENDALI organizzative e gestionali, in particolare attraverso:

a) LA STRUTTURAZIONE DELL’AREA COMMERCIALE

Allo stato dell’arte, è l’aspetto aziendale meno sviluppato e marginale, cui viene dedicato un tempo residuale rispetto a quanto effettivamente necessario: rappresenta quindi un limite alla potenzialità di crescita della cooperativa. Non esiste infatti una singola figura dedicata alla gestione del portafoglio clienti, alla promozione della cooperativa ed all’acquisizione di nuove commesse di lavoro. A oggi il compito è stato gestito direttamente da alcuni soci lavoratori che mancano di competenze in campo promozionale e commerciale. La promozione diretta è stata sostenuta dalla qualità del lavoro e dalla creazione di una rete di contatti per il reperimento di possibili nuovi clienti.

Considerato l’andamento delle attività lavorative attuali della cooperativa, sarebbe opportuno una figura con conoscenza specifica del settore edile ed una preparazione tecnica cui delegare il ruolo di **Responsabile Commerciale**. L’ipotesi è quella di inserire nella compagine sociale un geometra e/o un architetto in grado di occuparsi della promozione delle attività edili della cooperativa, di reperire nuove opportunità lavorative e di accompagnare il cliente dalla preventivazione all’esecuzione dei lavori. La selezione e l’assunzione di questa figura verrà definita nel secondo semestre 2010.

b) LA PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA COOPERATIVA

Per sostenere lo sviluppo imprenditoriale della cooperativa nel settore della bioedilizia è importante promuovere la nuova attività sul territorio. Sono tre linee di lavoro previste:

- La diffusione mirata di un opuscolo di presentazione, coinvolgendo gli stakeholders della cooperativa e attivando la loro reti di riferimento.
- Saranno presi contatti con la stampa locale per dare risalto pubblico alla presente progettazione. In particolare il giornale locale riversa ogni settimana una pagina dedicata alla cooperazione sociale e alla promozione delle proprie attività.
- L’attivazione del sito internet www.teamwork.it

c) IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ LEGATE ALLA SICUREZZA DI CANTIERE

Il comparto edile è quello considerato più a rischio per gli infortuni sul lavoro. È necessario quindi operare in modo che la “cultura della sicurezza” diventi parte integrante della modalità di lavoro di ogni lavoratore della cooperativa. In collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è stato definito un piano annuale di monitoraggio e di formazione/informazione ulteriore sui temi della sicurezza in cantiere. Nello specifico:

- n. 4 uscite come RSPP.
- n. 1 prova di evacuazione.
- Attività di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.
- n. 6 audit per i rispetto delle norme di sicurezza presso i cantieri di lavoro.
- Attività di formazione e informazione specifica sull'uso della nuova attrezzatura.

d) L'INDIVIDUAZIONE DI STRUMENTI INFORMATICI GESTIONALI

Le soluzioni informatiche gestionali adottate dalla cooperativa fanno riferimento all'adattamento dei classici pacchetti applicativi, già disponibili su ogni PC. Nel tempo si è sperimentato l'utilizzo di programmi open-source per la gestione dei preventivi su capitolato e nella gestione della contabilità di cantiere. Si tratta però di strumenti limitati che richiedono il costante aggiornamento manuale dei dati, in particolare per quanto riguarda i prezziari delle opere edili.

Per questo motivo nel piano di miglioramento gestionale è previsto l'acquisto di un programma gestionale, in grado di automatizzare e di unificare in un solo prodotto molte la maggior parte delle funzione legate alla gestione di un cantiere edile.

e) L'INDIVIDUAZIONE DI NUOVI SPAZI DA ATTREZZARE QUALE NUOVO MAGAZZINO DELLA COOPERATIVA

La cooperativa dispone di uno spazio chiuso di circa 70 mq e di un piazzale esterno come deposito dell'attrezzatura e del materiale edile. L'uso degli spazi è stato concesso a titolo gratuito dalla PLOCRS presso la sede locale di Tavernerio.

Negli ultimi due anni è emersa la necessità di reperire nuovi spazi chiusi da destinare a magazzino della cooperativa. La necessità è quella di una metratura più ampia, circa 200/250 mq, attrezzata per poter dividere le diverse attrezzature secondo la logica d'uso, così come di un luogo coperto per il materiale di consumo.

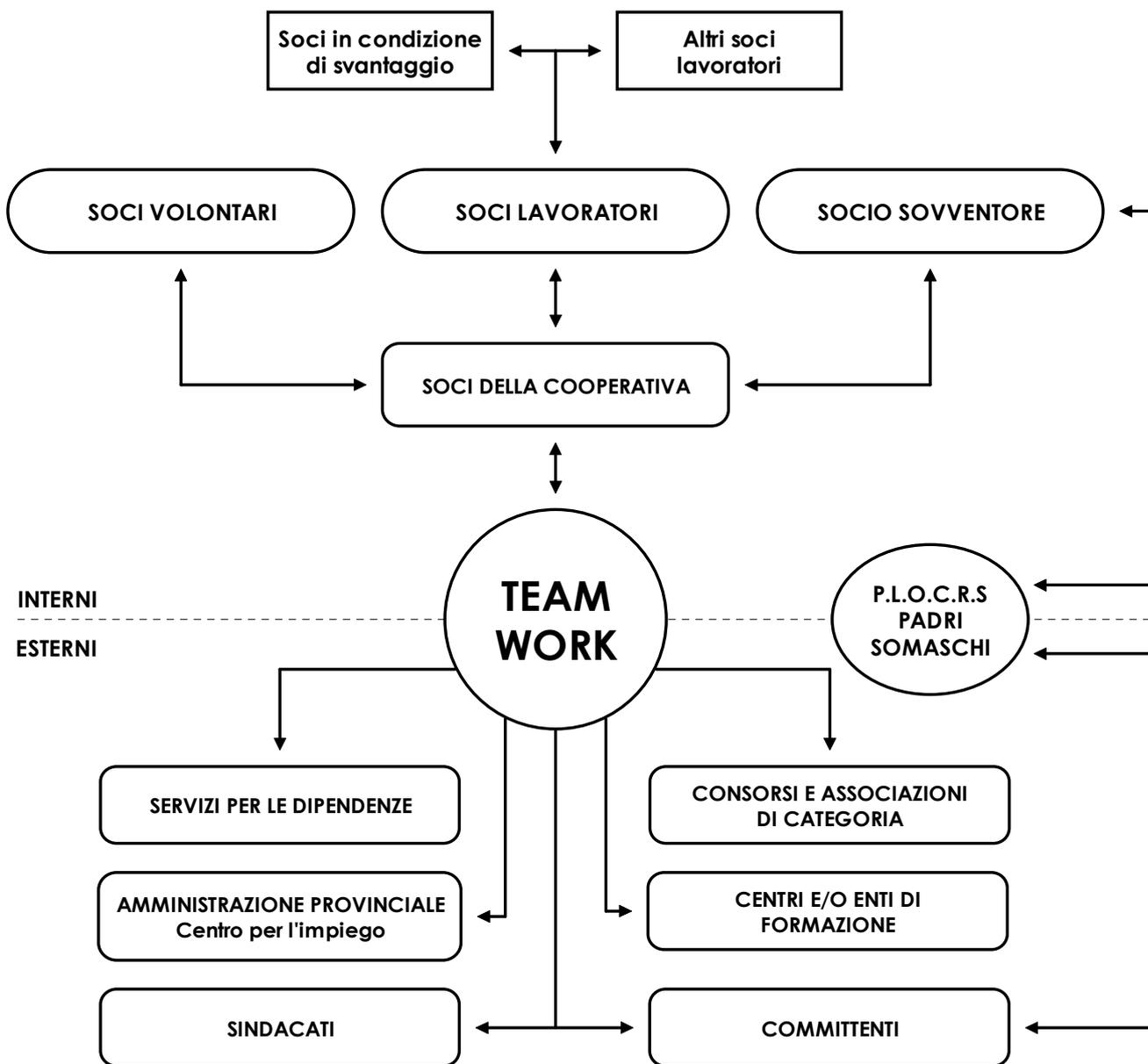
Nella tabella successiva vengono riportate in sintesi le linee strategiche elaborate e i relativi obiettivi operativi appena descritti:

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Attivazione e strutturazione dell'area commerciale	<ul style="list-style-type: none"> – Assunzione di una figura con conoscenza specifica nel settore edile (geometra e/o architetto) cui delegare il ruolo di Responsabile Commerciale della Cooperativa. – Delega della gestione del rapporto cooperativa – clienti ad una sola figura di riferimento. – Promozione delle attività della cooperativa sul territorio. – Attivazione sito internet. – Ampliare la rete di collaborazioni con Aziende, Enti Pubblici e Privati attualmente in essere.
SOCI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE	Perseguire la scelta di coinvolgere ogni dipendente nella gestione diretta della cooperativa, attraverso l'inserimento nella compagine sociale.	<ul style="list-style-type: none"> – Rafforzare il senso di appartenenza alla mission della cooperativa. – Stimolare nei soci forme di responsabilità diretta nella gestione delle attività, in particolare del lavoro. – Condivisione nelle scelte operative di sviluppo della cooperativa.

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
AMBITI DI ATTIVITÀ	Implementazione del piano di sviluppo della cooperativa nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> – Specializzazione della squadra della manutenzione immobili. – Attivazione del percorso modulare di formazione nell’ambito dell’edilizia sostenibili. – Inserimento di figure complementari alle attività edili (idraulico e/o elettricista). – Acquisizione nuovi spazi per le attrezzature della cooperativa.
IL MERCATO	Investimento nel settore della green economy, quale volano di competitività per la crescita della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – Configurare la cooperativa come una “global service” nell’ambito delle ristrutturazioni edilizie finalizzate alla riduzione dell’impatto energetico ed al miglioramento della sostenibilità ambientale degli edifici. – Creare partnership con altre aziende attente allo sviluppo sostenibile con i quali collaborare per migliorare l’offerta di sostenibilità della cooperativa (es. pannelli solari) – Collocare la cooperativa in una situazione di vantaggio competitivo rispetto alle altre aziende del settore non attente ai temi della green economy.
LA RETE	Insistere nel coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella strutturazione e nella verifica dei percorsi di inserimento lavorativo.	<ul style="list-style-type: none"> – Potenziare i momenti di confronto e scambio con i servizi inviati nella definizione dei progetti mirati di inclusione al lavoro e costruiti sulle effettive necessità del singolo. – Favorire la disponibilità di borse lavoro e/o tirocini di orientamento da impiegare a favore di persone in situazioni di particolare difficoltà.
LA PROGETTAZIONE	Investire risorse e personale nella progettazione sociale per sostenere il piano di sviluppo della cooperativa.	<ul style="list-style-type: none"> – Individuare canali di finanziamento a sostegno del piano di sviluppo della cooperativa, nel caso di valutazione negativa delle progettazioni già presentate.
LA SICUREZZA	Operare in modo che la “cultura della sicurezza” diventi parte integrante della modalità di lavoro dei soci della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – Revisione ed aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in funzione delle nuove modalità operative nel settore edile. – Applicazione piano di monitoraggio e di formazione/informazione sulle tematiche della sicurezza negli ambienti di lavoro e nei cantieri. – Formazione ed informazione specifica sull’uso dell’attrezzatura e dei DPI di diversa categoria. – Valutazione del rischio relativo allo stress lavorativo.
LA PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Implementazione dell’attività di controllo di gestione e degli investimento attento delle disponibilità finanziarie nella realizzazione del piano di sviluppo della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – Individuazione di strumenti di lavoro gestionali più attenti al monitoraggio ed alla gestione dell’attività economica e lavorativa. – Garantire la solidità e la stabilità economico-finanziaria della cooperativa.

PORTATORI DI INTERESSI

Viene di seguito riportato lo schema dei principali interlocutori (stakeholder) della Team Work, ossia tutti coloro che hanno un interesse nei confronti della nostra Cooperativa e che hanno voce in capitolo per valutare quanto l'attività svolta sia coerente con lo statuto sociale.



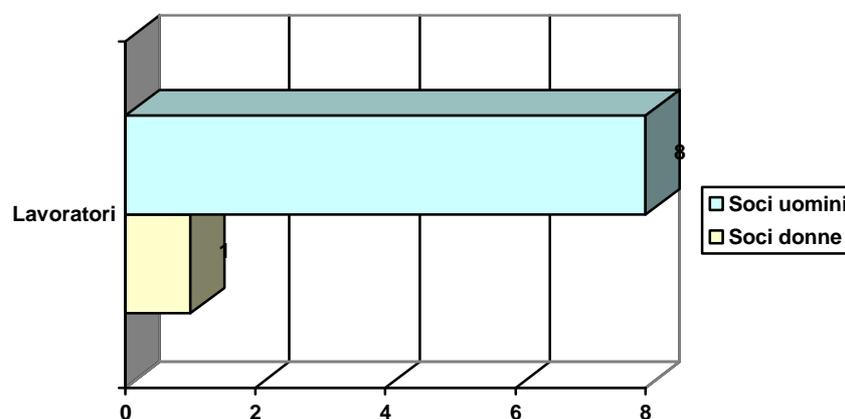
5 RELAZIONE SOCIALE

Vengono di seguito riportati alcuni indicatori relativi ai portatori di interessi interni ed esterni ritenuti fondamentali almeno per quanto riguarda l'attuale edizione del bilancio sociale.

5.1 LAVORATORI

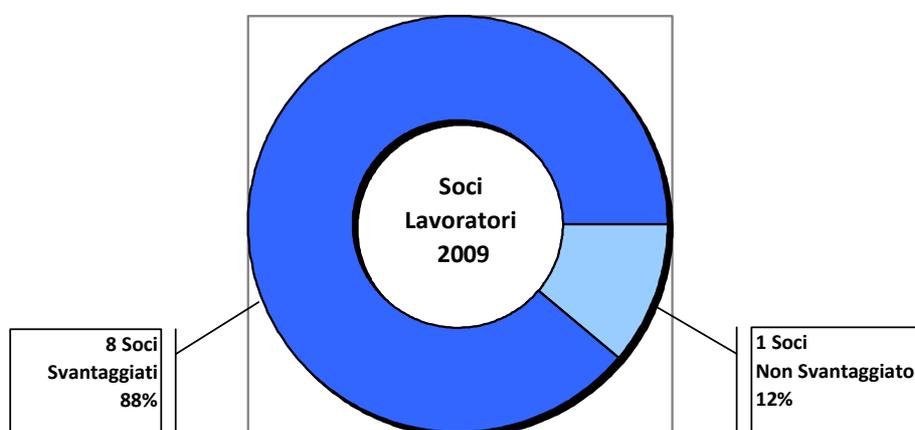
Alla data del 31 dicembre 2009, risultano **9** i dipendenti della Cooperativa, tutti inseriti nella compagine sociale come soci lavoratori. Non sono presenti invece lavoratori non soci, segno tangibile della scelta operativa di privilegiare un coinvolgimento diretto dei lavoratori nella gestione della Cooperativa.

Il genere più rappresentativo è quello maschile, legato alla particolare tipologia delle attività lavorative svolte. Non secondaria è la considerazione della preponderanza dell'utenza maschile in carico ai Servizi per le Dipendenze che rappresentano il canale privilegiato per l'attivazione dei percorsi di inserimento lavorativo in Cooperativa.



Lavoratori in situazione di svantaggio sociale

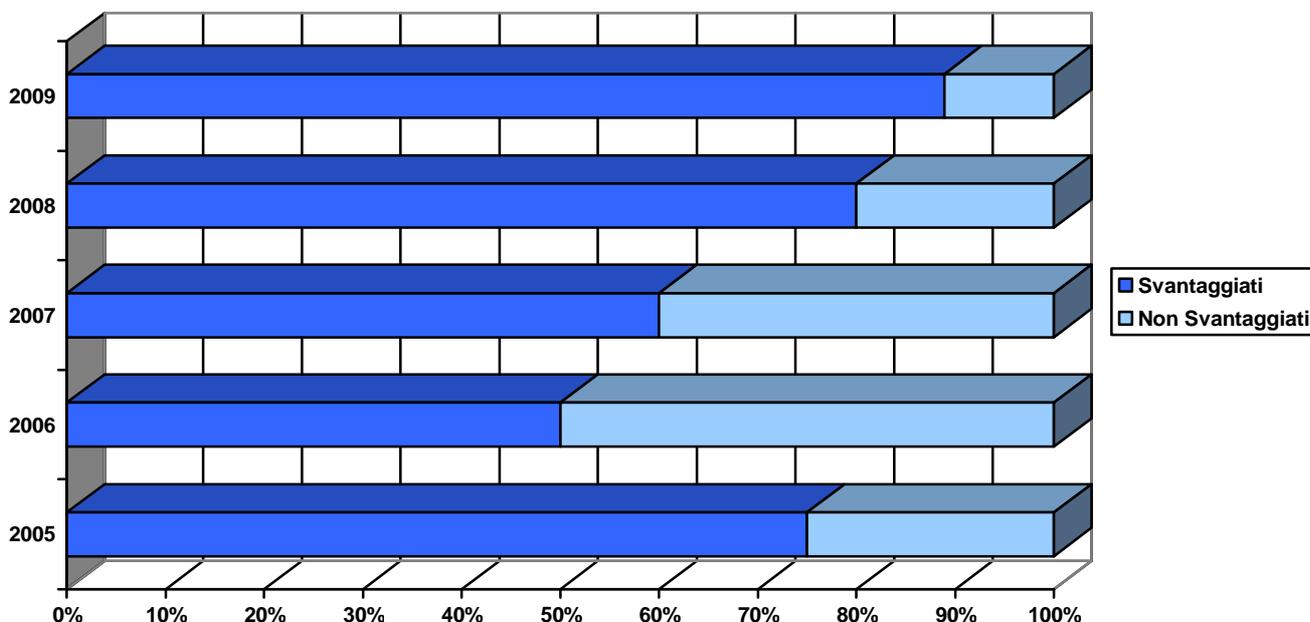
Rispetto al numero totale dei dipendenti, i lavoratori provenienti da situazioni di svantaggio ai sensi dell'art. 4 della legge 381/81 sono **8** pari quindi all'**89%** dei presenti. Questo dato indica chiaramente la propensione della cooperativa alla piena applicazione della legge nazionale di riferimento della cooperazione sociale che fissa al 30% la quota minima di persone svantaggiate.



La tendenza a creare occasioni di lavoro per persone in condizioni di svantaggio è chiaramente rappresentato dal confronto con i dati dei primi quattro anni di attività della cooperativa e dal costante aumento del rapporto percentuale a favore dei lavoratori svantaggiati.

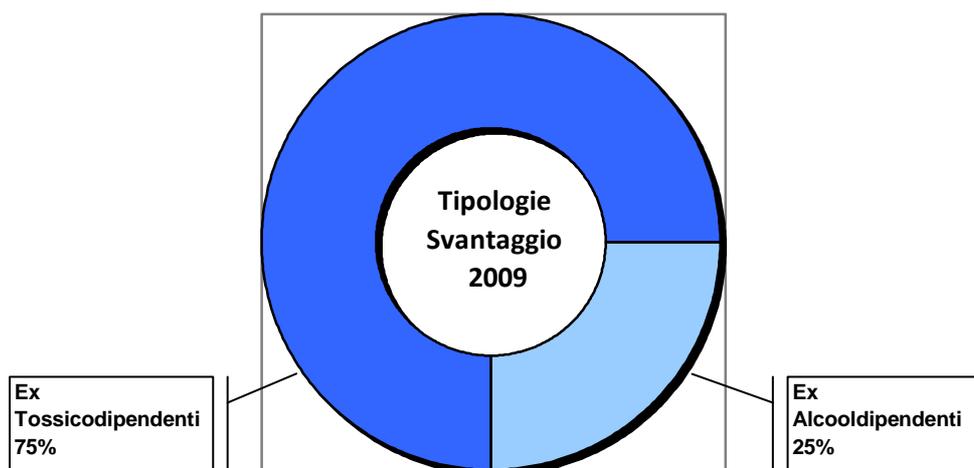
ANNO	SOCI LAVORATORI AMMESSI	DECADENZA E/O ESCLUSIONI	NUMERO SOCI AL 31 DICEMBRE	% SVANTAGGIO
2005	6	2	4	75%
2006	2	2	4	50%
2007	3	2	5	60%
2008	5	-	10	80%
2009	1	2	9	88%
TOTALE	17	8	9	88,2%

Dalla sua costituzione sono stati inseriti in cooperativa 17 soci lavoratori, 15 dei quali provenienti da situazioni di svantaggio con una media pari all'87,5% del totale.



Ulteriore indicatore significativo in tal senso è rappresentato dal dato percentuale delle ore lavorate dai soci svantaggiati rispetto al totale dei lavoratori che rappresenta l'93,8% (12028 su 12861 ore complessive).

La forme di disagio con le quali la cooperativa ha progettato percorsi di inserimento lavorativo sono essenzialmente legate alle problematiche relative alla dipendenza da sostanze.



Si tratta però di una suddivisione che descrive solo parzialmente il portato problematico delle persone in fase di remissione dall'uso di sostanze. L'esperienza della dipendenza, sia da sostanze che da alcool, è spesso associata a conseguenze legali e sanitarie che si traducono nella presenza di problematiche multiple che rendono la situazione di svantaggio ancora più complessa. L'esperienza del carcere, il vissuto di esclusione sociale e la presenza di malattie croniche invalidanti sono le situazioni maggiormente rappresentative.

In riferimento all'anno appena concluso, sono stati avviati **3** percorsi di inserimento lavorativo. Nello specifico:

- Un tirocinio di formazione ed orientamento della durata di 6 mesi, attivato in convenzione con CE.LAV - Centro di Mediazione al Lavoro del Comune di Milano.
- Una Borsa Lavoro della durata iniziale di 3 mesi, successivamente rinnovata, in collaborazione con il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria – Ufficio Esecuzione Penale Esterna di Como.
- Una Borsa Lavoro della durata di cinque mesi attivata in convenzione con la PLOCRS sul progetto "ROAMING – Una strada per casa", finanziato dalla Fondazione Cariplo e finalizzato a realizzare azioni di sostegno a favore di persone in stato di indigenza e della fasce più deboli della popolazione.

Uno dei percorsi si è concluso positivamente con l'assunzione in cooperativa della persona coinvolta ed il suo inserimento nella compagine sociale come socio lavoratore. Gli altri due sono ancora in corso e si chiuderanno nel primo trimestre del 2010.

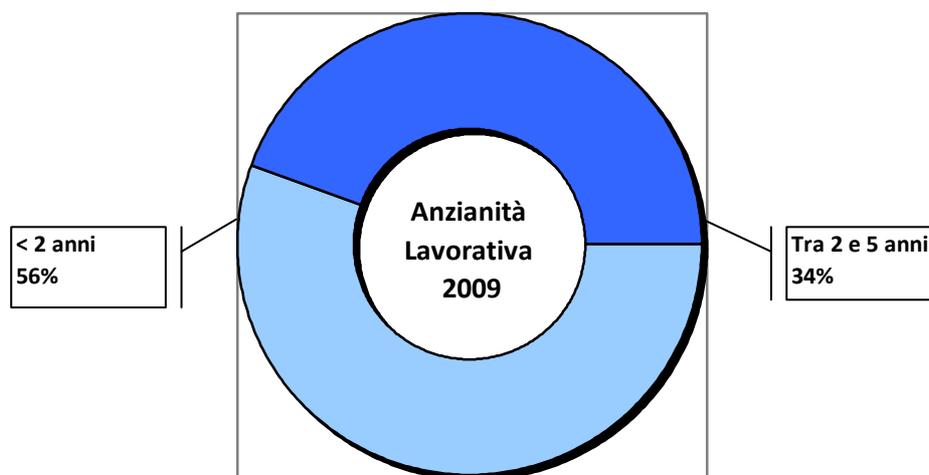
TIPOLOGIE CONTRATTUALI LAVORATORI SVANTAGGIATI					
TIPOLOGIA CONTRATTO	N° SVANT. 01/01/2008	INGRESSI	USCITE	N° SVANT. 31/12/2008	ESITI
ASSUNZIONE IN COOP.	8	1	2	7	Ancora presenti
BORSE LAVORO	0	1	1	1	Assunzione in cooperativa
		1	0	0	Ancora in corso
TIROCINI	0	1	0	0	Ancora in corso

Rispetto all'anno precedente, non si è registrata una variazione significativa dei soci lavoratori ai sensi dell'art. 4 legge 381/81, legato alla necessità di stabilizzare l'impatto dell'inserimento nel 2008 di cinque nuove persone nel gruppo di lavoro.

Nel corso degli anni l'utilizzo dello strumento borsa lavoro o dei tirocini formativi e di orientamento si sono rivelati fondanti nella costruzione del percorso di inclusione lavorativa. Dall'analisi dei dati emerge che - sui percorsi di inserimento avviati - l'83% si sono conclusi con l'assunzione in cooperativa o presso altre aziende del territorio.

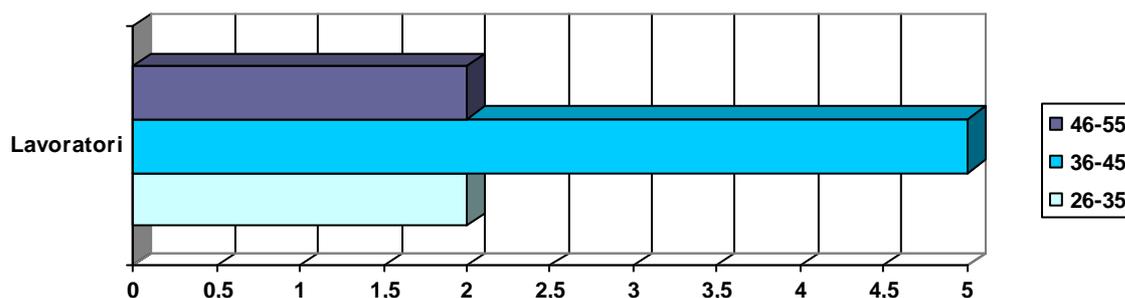
ANNO	BORSE LAVORO E/O TIROCINI		ESITO		
	AVVIATI	CONCLUSI	INSERIMENTO IN COOPERATIVA	INSERIMENTO ALTRE AZIENDE	ANCORA IN CORSO
2006	4	4	2	2	-
2007	3	3	2	-	-
2008	3	3	3	-	-
2009	3	1	1	-	2
TOTALE	13	11	8	2	2

La recente costituzione della cooperativa ed il numero significativo di soci lavoratori inseriti in cooperativa nel corso delle ultime due annualità, rendono la cooperativa "giovane" nella prospettiva dell'anzianità lavorativa dei presenti.



Classi di età e titolo di studio

L'età media dei soci lavoratori della cooperativa è pari a 42 anni e la fascia di età più rappresentativa è quella compresa tra 36 e 45 anni.



Il titolo di studio prevalente è la licenza media e con un livello di professionalità, tranne alcune eccezioni, ancora da costruire.

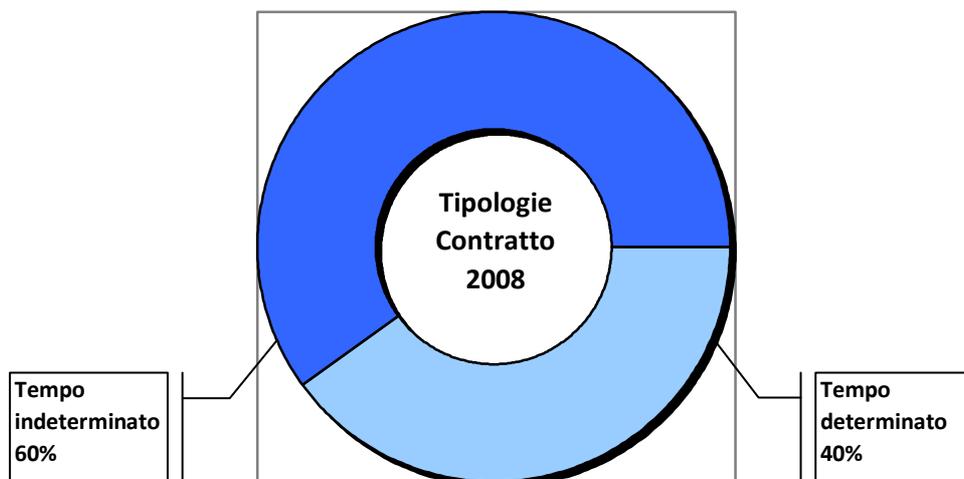


Sia l'età che la mancanza di percorsi di professionalizzazione pregressi sono ad oggi fattori che rendono problematico l'inclusione lavorativa soprattutto in un contesto socio-economico critico come nel periodo attuale. Anche questa è una forma di svantaggio che trova risposta nelle attività della cooperativa.

I lavoratori attualmente presenti sono tutti di nazionalità italiana. In passato sono stati accolti anche cittadini stranieri extra UE.

Tipologie rapporto lavoro e livello contrattuale

I lavoratori della cooperativa sono inquadrati secondo il C.C.N.L. delle Cooperative Sociali. Rispetto alla tipologia di contratto, otto soci sono assunti a tempo indeterminato mentre per l'ultima persona assunta è stato attivato un tempo determinato della durata di 6 mesi, con possibilità di rinnovo.



I livelli contrattuali applicati sono rappresentati nella tabella successiva.

LIVELLO	A	B	C	E
LAVORATORI	1	6	1	1
% SUL TOTALE	10.00%	60.00%	20.00%	10.00%

Formazione

Nel corso della presente annualità, i lavoratori sono stati coinvolti in attività di formazione ed aggiornamento, legati in particolare ai temi della sicurezza e della professionalizzazione tecnico-gestionale dei soci presenti in cooperativa.

ATTIVITA' FORMATIVA	ORE EROGATE	NUMERO LAVORATORI COINVOLTI	
		SOCI	NON SOCI
Corso primo soccorso conforme alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/08	12	7	-
Corso antincendio - rischio basso	4	7	-
Corso di formazione per lavoratori e preposti addetti al montaggio, allo smontaggio ed alla trasformazione dei ponteggi	28	2	-
Corso di formazione per il responsabile dei lavoratori per la sicurezza	32	1	-
Corso di formazione: "L'impresa cooperativa in tempo di recessione: formazione, reti e innovazione" – anno 2009	36	1	-
TOTALE	112	18	-

Mutualità

Lo statuto della cooperativa prevede, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica, la possibilità di erogare quote di ristorno. Nel 2009, come negli anni precedenti, si è optato di destinare l'utile di bilancio ad una doppia finalità:

- Un investimento di ritorno per la creazione di nuove opportunità di lavoro e per favorire l'inserimento in cooperativa di nuovi soci in situazioni di svantaggio.
- Il consolidamento della autonomia economica per poter dare continuità e stabilità nel tempo alle attività lavorative dei soci.

Il risultato concreto di questa mutualità circolare è stata l'aumento del numero di soci lavoratori svantaggiati, assunti in cooperativa nel corso dell'anno.

5.2 RETI TERRITORIALI

Il coinvolgimento della risorse del territorio e la creazione di stretti rapporti di collaborazione, sono il filo conduttore della definizione dei percorsi di inserimento lavorativo attivati dalla Team Work. Sono pertanto interlocutori indispensabili per la definizione di un concreto progetto di inclusione:

ENTE	FORME DI COLLABORAZIONE
PLOCRS – PADRI SOMASCHI	<p>È il socio sovventore della Cooperativa e nel contempo partner privilegiato nella definizione dei percorsi di inclusione sociale e lavorativa. In collaborazione con gli operatori della sede operativa “Centro Accoglienza” di Ponzate si è strutturato un “Servizio per il reinserimento” che a partire dall’accompagnamento all’inclusione lavorativa in cooperativa, affianca la persona in difficoltà nella soluzione delle problematiche legate all’inserimento sociale e abitativo, quali assi portanti e costitutivi del percorso di emancipazione dalla dipendenza.</p> <p>Il Centro Accoglienza mette a disposizione il proprio personale e alcuni appartamenti per rispondere alle esigenze di sostegno socio-educativo ed abitativo per i lavoratori della cooperativa in particolare difficoltà.</p> <p>Lo scambio tra operatori della PLOCRS ed il referente della Cooperativa permette di monitorare l’eventuale emersione di problematiche individuali, creando una sorta di sistema d’allarme per evitare il rischio di fallimento o di ricaduta nella dipendenza.</p> <p>È infine capofila di alcuni progetti centrati sul reinserimento lavorativa nei quali la Team Work è partner per la realizzazione di percorsi di Borsa Lavoro.</p>
SERVIZI PER LE DIPENDENZE	<p>Sono coinvolti nella definizione, nel monitoraggio e nella verifica dei percorsi di inserimento lavorativo attivati, in quanto enti di riferimento per le tipologie di svantaggio di cui si occupa la cooperativa. Nel 2008 sono state avviate collaborazioni con il SERT di Busto Arsizio, Tradate, Milano – Conca del Naviglio e Lamezia Terme.</p>
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE	<p>Nel corso del 2008 sono state sottoscritte due convenzioni con l’Assessorato alle Politiche del Lavoro – Centro per l’Impiego, Ufficio Collocamento Disabili, per la realizzazione di altrettanti tirocini formativi e di orientamento ai sensi del piano 411. Entrambi i tirocini, della durata di 3 mesi, si sono conclusi positivamente con l’assunzione dei beneficiari e l’inserimento nella compagine sociale come soci lavoratori.</p>
CENTRI E/O ENTI DI FORMAZIONE	<p>Sono stati avviati rapporti di collaborazione per valutare la fattibilità di coinvolgimento dei soci in percorsi di formazione ed aggiornamento professionale, in particolare con l’ESIP – CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE di Albate (CO).</p>

ENTE	FORME DI COLLABORAZIONE
COMMITTENTI	Come negli anni precedenti è il settore privato che rappresenta il bacino di riferimento della Cooperativa per quanto riguarda le commesse di lavoro. Il committente maggiormente significativo resta la PLOCRS, in particolare nel settore della manutenzione immobili con una quota pari al 37% sul totale.
CONSORZI ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	<p>Continua la collaborazione con il Consorzio Eureka e la sede provinciale di Confcooperative. Il primo è di supporto per i servizi a sostegno alle attività gestionali della Team Work (paghe, consulenze fiscali), il secondo invece quale riferimento per le attività di formazione specifica per la dirigenza ed i soci nonché per il ruolo di rappresentanza.</p> <p>Entrambi costituiscono il luogo di confronto e di scambio con le altre realtà cooperative del territorio.</p>
SINDACATI DI CATEGORIA	Vengono direttamente coinvolti nelle fasi precedenti all'inserimento in particolare nella stesura di Accordi per l'attivazione delle Borse Lavoro, nonché per la valutazione della correttezza del rapporto di lavoro tra ragazzo/a e la Cooperativa. In funzione della tipologia di inserimento possono essere contattati per valutarne le condizioni di fattibilità e la sussistenza dell'effettiva condizione di svantaggio, attraverso la stesura di un progetto personalizzato.

6. DIMENSIONE ECONOMICA

6.1 CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO		2009	2008	2007
Valore della produzione	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	286.016	218.482	224.332
	Variazione delle rimanenze	-	-	-
	Variazione dei lavori	-	-	-
	Incrementi di immobilizzazioni	-	-	-
	Altri ricavi e proventi	9.190	14.084	22.585
	Totale	295.206	232.566	246.907
Costi della produzione	Costi delle materie prime	78.870	61.381	47.433
	Costi per servizi	46.336	21.803	21.178
	Costi per il godimento di beni di terzi	7.335	897	1.249
	Costi del personale	143.149	133.648	82.612
	Ammortamenti e svalutazioni	11.258	10.714	5.798
	Variazioni rimanenze	-230	1.430	2.713
	Accantonamento per rischi	-	-	-
	Altri accantonamenti	-	-	-
	Oneri diversi di gestione	1.687	1.687	1.743
Totale	288.405	231.560	162.726	
Differenza tra valore e costo della produzione	6.801,00	1.006	84.181	
Proventi ed oneri finanziari	Proventi da partecipazioni	-	-	-
	Altri proventi finanziari	225	3.039	1.476
	Interessi ed altri oneri finanziari	-323	-164	-140
Rettifiche di valore di attività finanziarie	Rivalutazioni di partecipazioni	-	-	-
	Rivalutazioni di immobilizzazioni fin.	-	-	-
	Rivalutazioni di titoli	-	-	-
	Svalutazioni di partecipazioni	-	-	-
	Svalutazioni di immobilizzazioni fin.	-	-	-
	Svalutazioni di titoli	-	-	-
Totale delle rettifiche	-98	2.875	1.336	
Proventi ed oneri finanziari	Plusvalenze e minusvalenze	-	-	-
	Sopravvenienze attive e passive	-79	-1	3
Risultato d'esercizio	6.624,00	3.880	85.520	

6.2 VALORE DELLA PRODUZIONE

Il fatturato derivato dalle attività lavorative della Cooperativa registra una sostanziale incremento dei ricavi rispetto all'anno precedente. La manutenzione degli immobili (edilizia ed imbiancatura) resta il core-business aziendale che da solo garantisce oltre l'86% del totale delle entrate per prestazioni e servizi. Sono aumentate anche le entrate relative agli interventi di manutenzione del

verde, legato all'assegnazione di commesse annuali nell'ambito della gestione delle aree verdi condominiali e di un contratto con il Comune di Torno. In calo invece le prestazioni per servizi. Le risultante positive di bilancio vanno ricercate nella capacità di rafforzare i rapporti di lavoro con i clienti già acquisiti e di ricercare commesse di lavoro nel settore privato. Residuali invece sono le collaborazioni lavorative con gli Enti Pubblici, legate al settore verde ed imputabile alla difficoltà di partecipare ad appalti al ribasso con oneri di gestione che spesso superano gli introiti previsti.



VALORE DELLA PRODUZIONE	2009		2008		2007	
MANUTENZIONE AREE VERDI	24.676,00	9%	28.002,00	13%	22.402,00	10%
MANUTENZIONE IMMOBILI	245.428,00	86%	177.953,00	81%	190.437,00	85%
PRESTAZIONE DI SERVIZI	7.947,00	2,5%	12.518,00	6%	1.157,00	1%
PRESTAZIONI AD ENTI PUBBLICI	7.965,00	2,5%	-	-	10.326,00	5%
TOTALE	288.016,00		218.473,00		224.322,00	

Una quota significativa delle commesse in questo settore è legata al rapporto di stretta collaborazione con la PLOCRS, quale socio sovventore della Cooperativa. La necessità della manutenzione ordinaria e straordinaria degli stabili in carico ai Padri Somaschi rappresenta infatti la possibilità di creare occasione di lavoro per i soci della cooperativa.

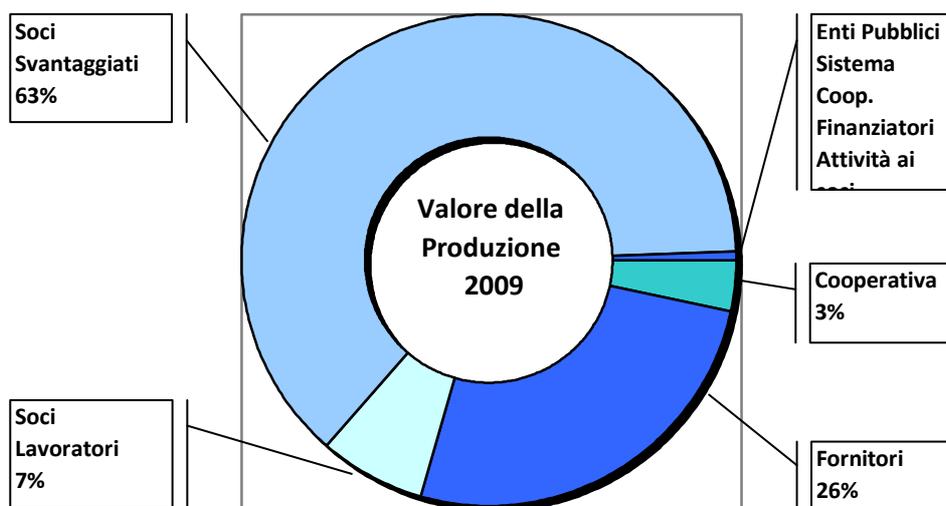
Nel 2009 la percentuale del valore della produzione afferente a lavori eseguiti per le diverse strutture territoriali dalla PLOCRS è stato pari al 32% del totale.

6.3 DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

Determinare il valore aggiunto significa evidenziare la ricchezza economica prodotta dalla Cooperativa mediante la sua attività ed evidenziare la sua distribuzione agli stakeholder. Nella valutazione del lavoro della Team Work, che non ha finalità di lucro, il ricorso al valore aggiunto permette di focalizzare l'attenzione non tanto sul concetto di produzione ma quanto su quello di distribuzione di ricchezza che avviene per mezzo della cooperativa.

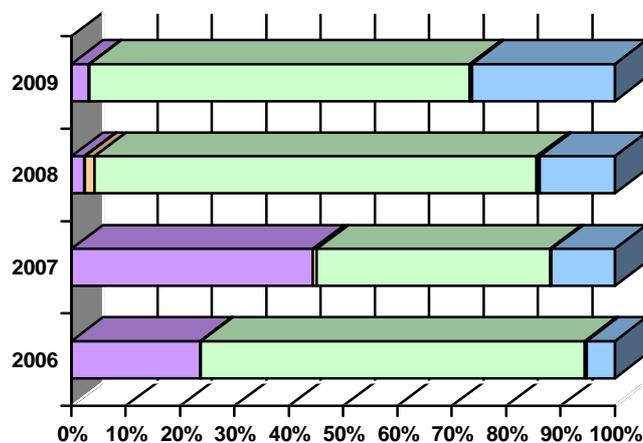
QUOTA	RIFERIMENTO	2009	2008	2007
Cooperativa	Utile di esercizio/perdita	6.624,00	3.880,00	85.520,00
	Totale	6.624,00	3.880,00	85.520,00
Enti pubblici	Tasse	220,00	222,00	93,00
	Totale	220,00	222,00	93,00
Finanziatori	Interessi bancari	- 98,00	2.875,00	1.336,00
	Totale	- 98,00	2.875,00	1.336,00
Lavoratori	Oneri Dipendenti soci	14.049,00	42.111,00	40.657,00
	Oneri Soci Svantaggiati	128.948,00	91.401,00	41.812,00
	Oneri Volontari	152,00	136,00	143,00
	Totale	143.149,00	133.648,00	82.612,00
Sistema cooperativo	Quota Confcooperative	518,00	490,00	455,00
	Totale	518,00	490,00	455,00
Soci	Costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	340,00	390,00	170,00
	Totale	340,00	390,00	170,00
Fornitori	Fornitori di beni	7.335,00	897,00	1.249,00
	Fornitori di servizi	46.336,00	21.803,00	21.178,00
	Totale	53.671,00	22.700,00	22.427,00
TOTALE		204.424,00	164.205,00	192.613,00

Nella tabella è evidente come il 70% della ricchezza prodotta dalla cooperativa ha una ricaduta diretta sui soci lavoratori, con una quota consistente pari al 63% a carico dei soci svantaggiati. È questo il valore della ricchezza che la cooperativa distribuisce alla comunità perché considera tutti i costi che la “comunità” dovrebbe ostendere in assenza delle opportunità di reinserimento offerte. Comprende quindi gli stipendi, gli oneri sociali, il TFR dei soci lavoratori svantaggiati ed i costi che la cooperativa sostiene nell’ambito dei percorsi di integrazione socio-lavorativa.



Dal confronto con i dati del triennio 2007-2009, si può notare come le risorse della cooperativa siano state inizialmente utilizzata per darne solidità e stabilità economica. Una volta consolidata, la ricchezza è stata distribuita ai soci lavoratori.

Distribuzione valore aggiunto nel tempo

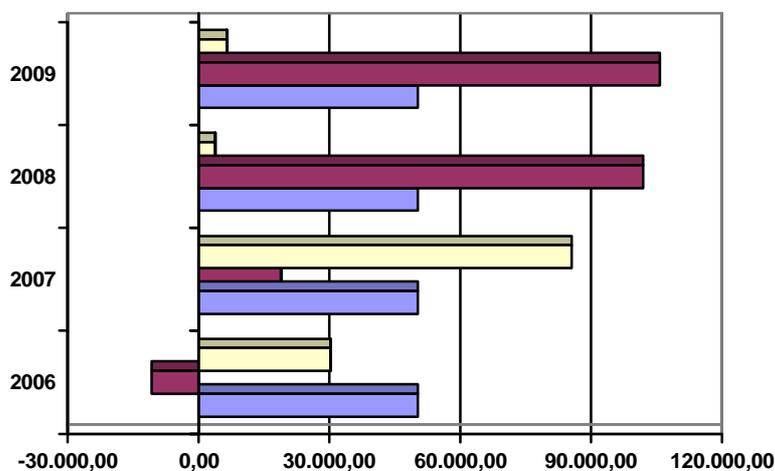


	2006	2007	2008	2009
Fornitori	6625	22427	22700	53671
Soci		170	390	340
Sistema cooperativo	438	455	490	518
Lavoratori	90151	82612	133648	143149
Finanziatori	235	1336	2875	0
Enti pubblici		93	222	220
Cooperativa	30207	85520	3880	6624

6.4 PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE RICCHEZZA PATRIMONIALE

La cooperativa risulta ben patrimonializzata anche se sorta da pochi anni, con una situazione finanziaria solida ed indici di bilancio positivi, così come sottolineato dall'ultimo verbale di revisione di Confcooperative.

Patrimonio netto



	2006	2007	2008	2009
Utile d'esercizio/perdita	30.207,00	85.520,00	3.880,00	6.624,00
Riserve	-10.710,00	18.912,00	101.866,00	105.630,00
Capitale sociale	50.250,00	50.300,00	50.375,00	50.350,00

Vengono riportati di seguito alcuni indicatori della situazione economica, finanziaria e patrimoniale della nostra cooperativa:

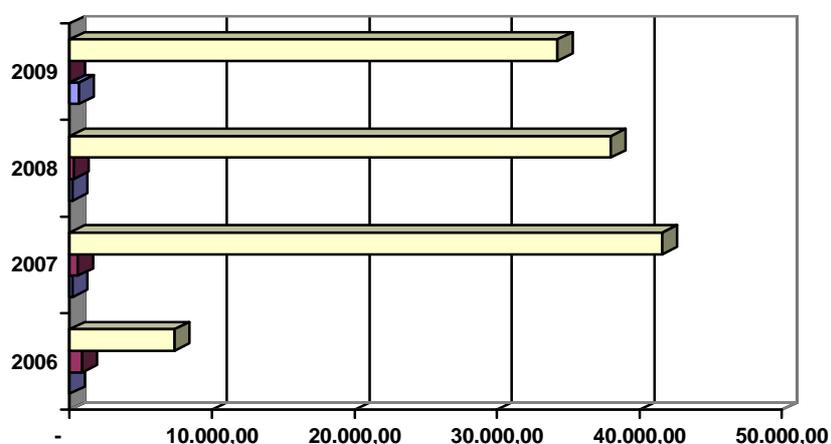
CAPITALE CIRCOLANTE NETTO	Attivo circolante meno passività a breve	147.861,00
INDICE DI INDIPENDENZA FINANZIARIA	Patrimonio netto / capitale investito	0,66
INDICIDENZA ONERI FINANZIARI NETTI SUI RICAVI NETTI	Risultato gestione finanziaria / ricavi delle vendite e prestazioni	0,00

6.5 RISTORNO AI SOCI

Come già sottolineato in precedenza, non sono stati praticati ristorni ai soci nelle prime quattro annualità dalla costituzione della Cooperativa.

6.6 IL PATRIMONIO

Investimenti



	2006	2007	2008	2009
Immobilizzazioni materiali	7.391,00	41.575,00	37.964,00	34.253,00
Immobilizzazioni immateriali	886,00	590,00	295,00	0,00
Immobilizzazioni finanziarie	-	202,00	202,00	652,00

6.7 FINANZIATORI

Nel corso del 2009, la cooperativa ha ricevuto attraverso la propria capacità di progettazione e l'azione di promozione sul territorio contributi pari a 6.182,00 €, in particolare con i fondi per l'8 per mille ed i rimborsi per la realizzazione di alcune progettualità territoriale come partner di progetto. Minimo il dato relativo alle donazioni da privati come evidenziato nel confronto con le annualità precedenti.

	2009	2008	2007
DONAZIONI DA PRIVATI	100,00	-	800,00
CINQUE PER MILLE	1.831,00	3.583,00	-
CONTRIBUTI ENTI LOCALI - FONDAZIONI	4.251,00	6.891,00	7.638,00
TOTALE	6.182,00	10.474,00	8.438,00

7. PROSPETTIVE FUTURE

7.1 PROSPETTIVE COOPERATIVA

Gli obiettivi a medio-breve termine della cooperativa possono essere brevemente riassunti nei punti seguenti:

- L'attuazione ed implementazione del piano di sviluppo del settore della manutenzione immobili, così come descritto in questa edizione del bilancio sociale.
- La strutturazione dell'area commerciale della cooperativa, attraverso l'inserimento di figura tecnico-operativa, cui delegare la ricerca di nuove commesse di lavoro e la gestione del rapporto con i committenti.
- Rafforzare la politica della sicurezza della cooperativa, attraverso l'attuazione delle linee guida contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi, con specifica attenzione alla formazione-informazione dei lavoratori.
- Coinvolgere almeno un socio lavoratore nel percorso di formazione per acquisire la qualifica di ponteggi sta.

7.2 IL FUTURO DEL BILANCIO SOCIALE

Rispetto alla prossima edizione del bilancio sociale la cooperativa si propone alcune azioni specifiche:

- Monitorare e verificare le modalità di attuazione del piano di sviluppo della cooperativa.
- Individuare, oltre a quelli già utilizzati, un gruppo di indicatori più evoluti che facilitino la rielaborazione delle informazioni e forniscano feed-back rilevanti per la valutazione di processo degli obiettivi della cooperativa.
- Implementare l'analisi della dimensione economica della cooperativa attraverso l'impiego di indici di bilancio che consentano una più approfondita riclassificazione del valore aggiunto.
- Ampliare il lavoro di riflessione e di analisi rispetto ai portatori di interessi esterni, con particolare riferimento alla rete territoriale della cooperativa.
- Ipotizzare un momento di confronto più strutturato con i portatori di interessi, sia interno che esterni, attraverso la definizione di uno strumento e/o un questionario di valutazione sul contenuto del bilancio sociale.
- Valutare l'effettivo raggiungimento delle indicazioni di lavoro emerse nel presente documento, evidenziando eventuali difficoltà incontrate nella loro realizzazione.