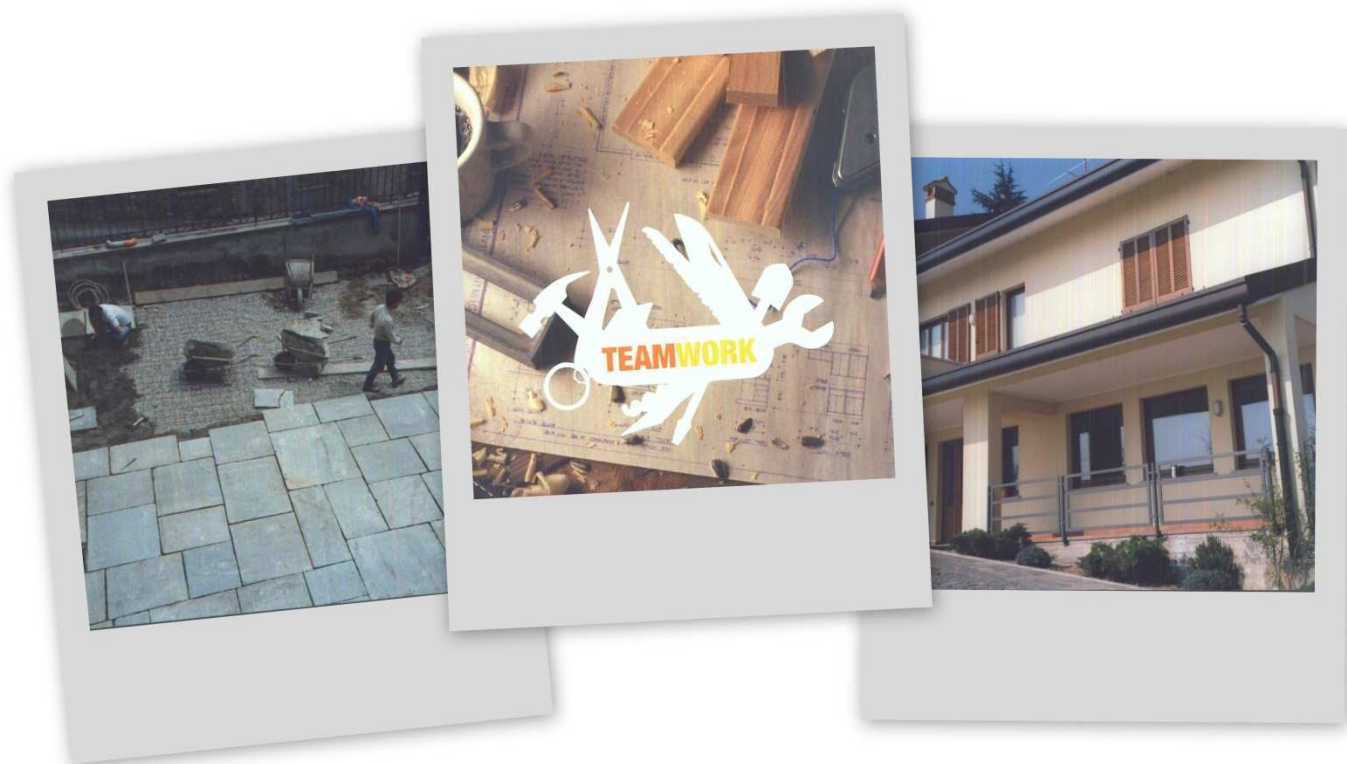


**TEAM WORK**  
**SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE**



***BILANCIO SOCIALE 2010***

**TERZA EDIZIONE**

## INDICE

<b>1.</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
1.1	Lettera agli stakeholder .....	3
1.2	Metodologia .....	4
1.3	Modalità di comunicazione .....	4
1.4	Riferimenti normativi .....	4
<b>2.</b>	<b>IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE</b> .....	<b>5</b>
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
<b>3.</b>	<b>GOVERNO E STRATEGIE</b> .....	<b>13</b>
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
<b>4.</b>	<b>PORTATORI DI INTERESSI</b> .....	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>RELAZIONE SOCIALE</b> .....	<b>26</b>
5.1	Lavoratori .....	26
5.2	Reti territoriali .....	33
<b>6.</b>	<b>DIMENSIONE ECONOMICA</b> .....	<b>35</b>
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
<b>7.</b>	<b>PROSPETTIVE FUTURE</b> .....	<b>40</b>
7.1	Prospettive cooperativa .....	40
7.2	Il futuro del bilancio sociale .....	40

## Premessa

### 1.1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*Questa terza edizione del bilancio sociale coincide con un momento di passaggio significativo per la nostra cooperativa perché cade con la conclusione del mandato triennale del Consiglio di Amministrazione. Rappresenta dunque un momento di bilancio di un arco temporale che si è contraddistinto dalla stabilizzazione dell'impianto aziendale della cooperativa e l'implementazione di nuove linee di sviluppo. Sarebbe però limitante raccontarlo solo attraverso la lente dei numeri e delle cifre, anche se incoraggianti e positive, ma deve aprire lo sguardo sulla capacità di operare nel solco della propria missione sociale e di garantire occasioni concrete di lavoro per ri-costruire il presente ed il futuro delle persone in situazione di svantaggio.*

*Il bilancio sociale rappresenta in tale senso uno strumento prezioso ed una bussola per orientare le scelte del presente e del futuro della cooperativa. Così è stato fin dalla prima edizione, le cui riflessioni hanno portato all'elaborazione prima di una ipotesi di evoluzione, poi in un piano di sviluppo, ora concretizzato nella realtà operativa nella prospettiva di rafforzarne la missione di solidarietà e mutualità. Una condizione questa realizzabile solo attraverso la scelta di strategie di sviluppo in ambiti di lavoro in grado di garantirne la continuità, capaci di tradursi in opportunità occupazionali per chi è in difficoltà nel personale percorso di reinserimento lavorativo.*

*In questa prospettiva, la presente edizione del Bilancio Sociale non si limita a rispondere 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 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.*

*Spero che da questo documento emergano ulteriori tracce e suggestioni per il futuro della cooperativa per essere ancor più legittimata e riconosciuta dagli interlocutori interni ed esterni grazie agli esiti e i risultati che saranno rendicontati in modo serio e rigoroso di anno in anno. Auspicando 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 terza 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 2010 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](http://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 22/07/2010 che ne ha deliberato l'approvazione.

## 1. IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

### 1.1 INFORMAZIONI GENERALI

Di seguito viene presentata la carta d'identità dell'organizzazione alla data del 31/12/2010.

DENOMINAZIONE	TEAM WORK SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
INDIRIZZO SEDE LEGALE	Via Monte Grappa 1 - Fraz. PONZATE 22038 TAVERNERIO - COMO
INDIRIZZO SEDI OPERATIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>Via Monte Grappa 1 – 22038 TAVERNERIO (CO)</li><li>Via Sabbiona, 1 – 20070 SAN ZENONE AL LAMBRO (MI)</li></ul>
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.

## 1.2 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 2010 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, sia con la sede operativa di Tavernerio (CO) che di San Zenone al Lambro (MI), 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)
- c) N. 2 appartamenti arredati per un totale complessivo di 8 posti letto, nell'area della struttura dei Padri Somaschi nel Comune di San Zenone al Lambro (MI)

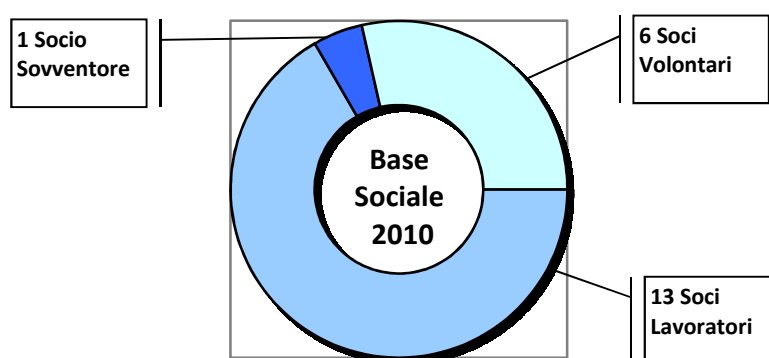
Si tratta di una rete di servizi configurabili come alloggi per l'autonomia e/o housing sociale temporaneo, presidiati educativamente, dove vengono create le condizioni perché la persona possa trovare una successiva soluzione abitativa autonoma. Un primo tassello in tal senso è il raggiungimento dell'autonomia 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'assegnazione 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.

### 1.3 COMPOSIZIONE BASE SOCIALE

Di seguito vengono riportate alcune informazioni sulla composizione della base sociale. Alla data del 31/12/2010 la cooperativa risulta composta da **20 soci**.

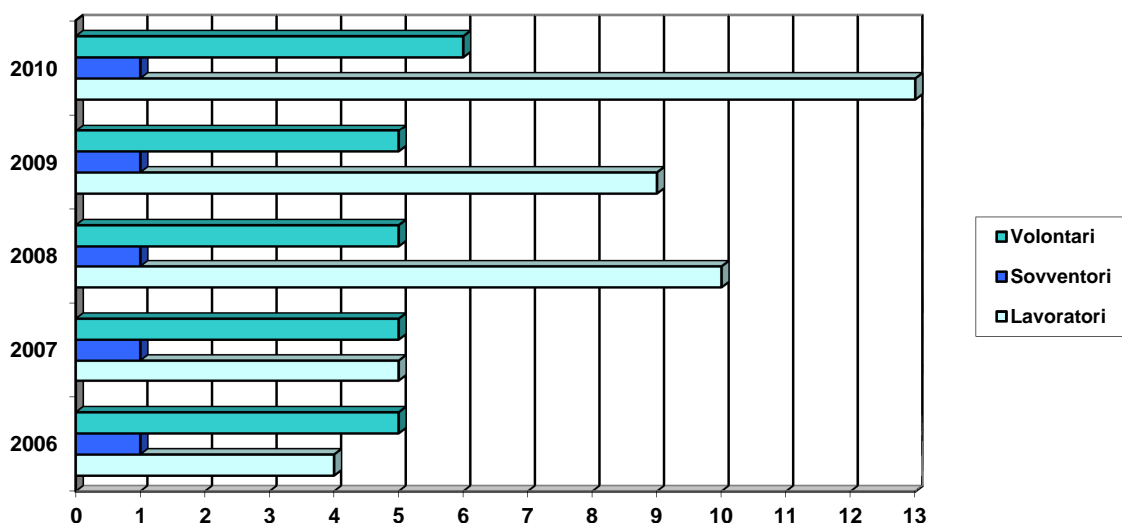
Rispetto alla situazione di stabilità dell'anno precedente, si evidenzia un incremento sostanziale nella composizione della compagine sociale. La variazione più significativa riguarda il gruppo dei soci lavoratori. Nel corso dell'anno sono stati infatti inseriti 5 nuovi soci a fronte di una singola decadenza, legata alla conclusione del rapporto di lavoro con la cooperativa – così come stabilito dall'art. 19 del Regolamento interno. Ulteriore variazione ha interessato il gruppo dei volontari con l'inserimento di un nuovo socio.



SOCI AMMESSI ED ESCLUSI - 2010				
SOCI AL 31/12/2009	SOCI AMMESSI	RECESSO SOCI	DECADENZA E/O ESCLUSIONE SOCI	SOCI AL 31/12/2010
15	6	0	1	20



## La base sociale nel tempo



### 1.4 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**.

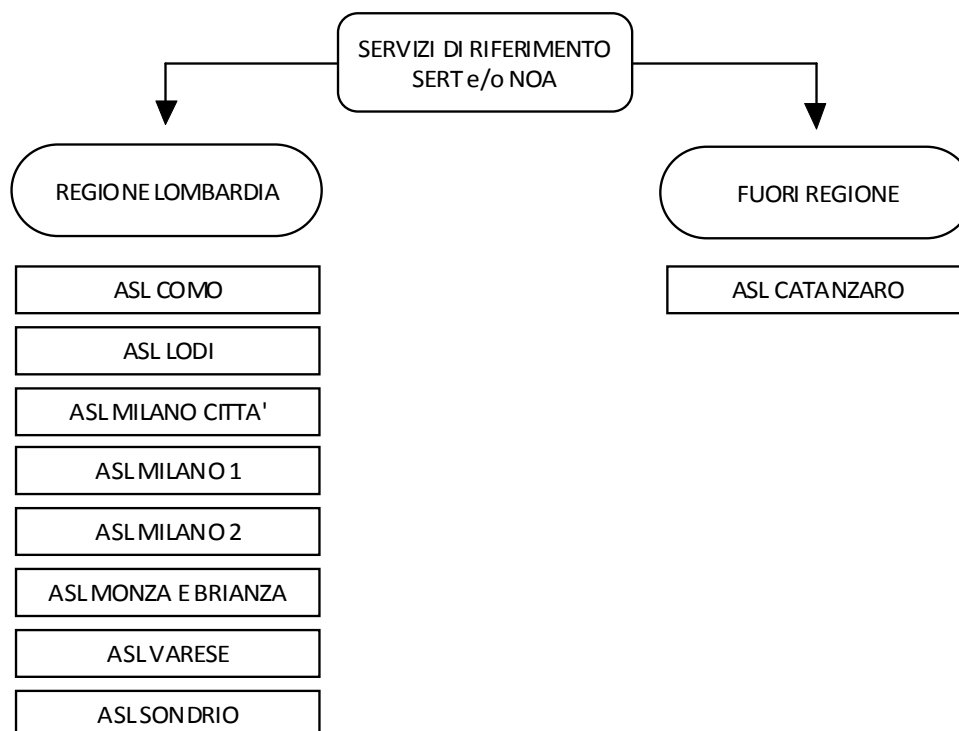


La cooperativa ha la propria sede legale ed amministrativa nel territorio del Comune di Tavernerio (CO) negli spazi messi a disposizione dalla P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi. Nel 2010 è stata aperta, una sede staccata nel Comune di San Zenone al Lambro (MI), utilizzando alcuni locali di Cascina Mazzucchelli, una struttura terapeutica anch'essa di proprietà della Congregazione.

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 Como e 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 di "Cascina Mazzucchelli" di San Zenone al Lambro, nonché con le altri sedi locali della P.L.O.C.R.S.- Padri Somaschi. È invece in fase di costruzione l'attivazione di sinergie con altre cooperative sociali del comasco, in particolare quelle più vicine e complementari alle attività lavorative della TEAM WORK.

Nel corso dell'anno si è infine attivata una collaborazione significativa con un'azienda del territorio impegnata nell'installazione dei pannelli fotovoltaici, in particolare nell'assistenza alla posa degli impianti.

## 1.5 MISSIONE

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

- *Offrire un lavoro concreto e professionalizzato per ricostruire il presente e il futuro delle persone provenienti da situazioni di svantaggio.*

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".*

## 1.6 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:



Alle attività costitutive della cooperativa, si sono nel tempo poi affiancate altre tipologie di lavoro, come gli interventi di pulizia ambienti, chiuso però nel corso dell'anno in concomitanza con le dimissioni del referente di settore.

Nella prospettiva di implementare le attività di ristrutturazione, la cooperativa ha impegnato risorse e personale nella professionalizzazione della squadra edile in un settore innovativo e in forte espansione come quello dell'edilizia sostenibile. Nel contempo sono state inserite in cooperativa nuovi soci con competenze nel settore idraulico ed elettrico, avviando la procedura per l'apertura delle nuove attività e dell'iter per consentire la certificazione degli impianti.

Il piano di sviluppo, sostenuto grazie anche al contributo della Fondazione Cariplo, si pone come obiettivo ultimo quello di rafforzare la capacità imprenditoriale della cooperativa e di configurarla come GLOBAL SERVICE innovativa nel settore delle ristrutturazioni.

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 quasi esclusivamente nel settore privato, in misura marginale invece nel settore pubblico.

Allo stato dell'arte, la cooperativa conta oggi **13 soci lavoratori** di cui 12 in condizioni di svantaggio, nel pieno rispetto del mandato mutualistico previsto dallo Statuto.

## 2. GOVERNO E STRATEGIE

### 2.1 TIPOLOGIA DI GOVERNO

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

NOME E COGNOME	CARICA	ALTRI DATI
<b>ERMINIO FUSI</b>	Presidente dal 09/12/2004 al 30/04/2011	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a ERBA
<b>TARCISIO AGGIO</b>	componente dal 09/12/2004 al 30/04/2011	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a TRUCCAZZANO
<b>CARLO ALBERTO CAIANI</b>	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.

Nel corso del 2010 è stata deliberata ed attribuita la Procura Speciale, con poteri di gestione ordinaria del conto corrente intestato alla cooperativa, al signor Matteo Comelli, socio volontario dal 16/02/2010 e residente a INZAGO (MI), così come deliberato nel CdA n. 1/2010.

Non sono state invece attribuite deleghe ai consiglieri.

### 2.2 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.

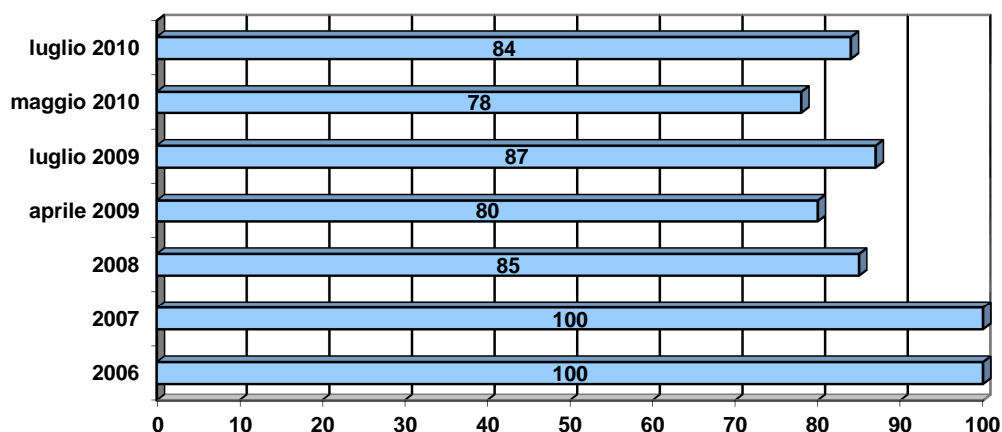
### 2.3 STRUTTURA DI GOVERNO

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 2010 si è riunito **10 volte** con la presenza di tutti i consiglieri ed un livello di partecipazione pari al 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
2008	30 aprile	85%	9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relazione del Presidente</li> <li>● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2007</li> <li>● Rinnovo cariche sociali</li> </ul>
2009	30 aprile	80%	0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relazione del Presidente</li> <li>● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2008</li> <li>● Adempimenti legge 81/08: elezione RLS</li> <li>● Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro</li> </ul>
	20 luglio	87%	0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2008</li> </ul>
2010	18 maggio	78%	17%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relazione del Presidente</li> <li>● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2008</li> <li>● Adempimenti relativi al Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro</li> </ul>
	30 luglio	84%	0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2009</li> </ul>

### Percentuale partecipazione assemblea nel tempo

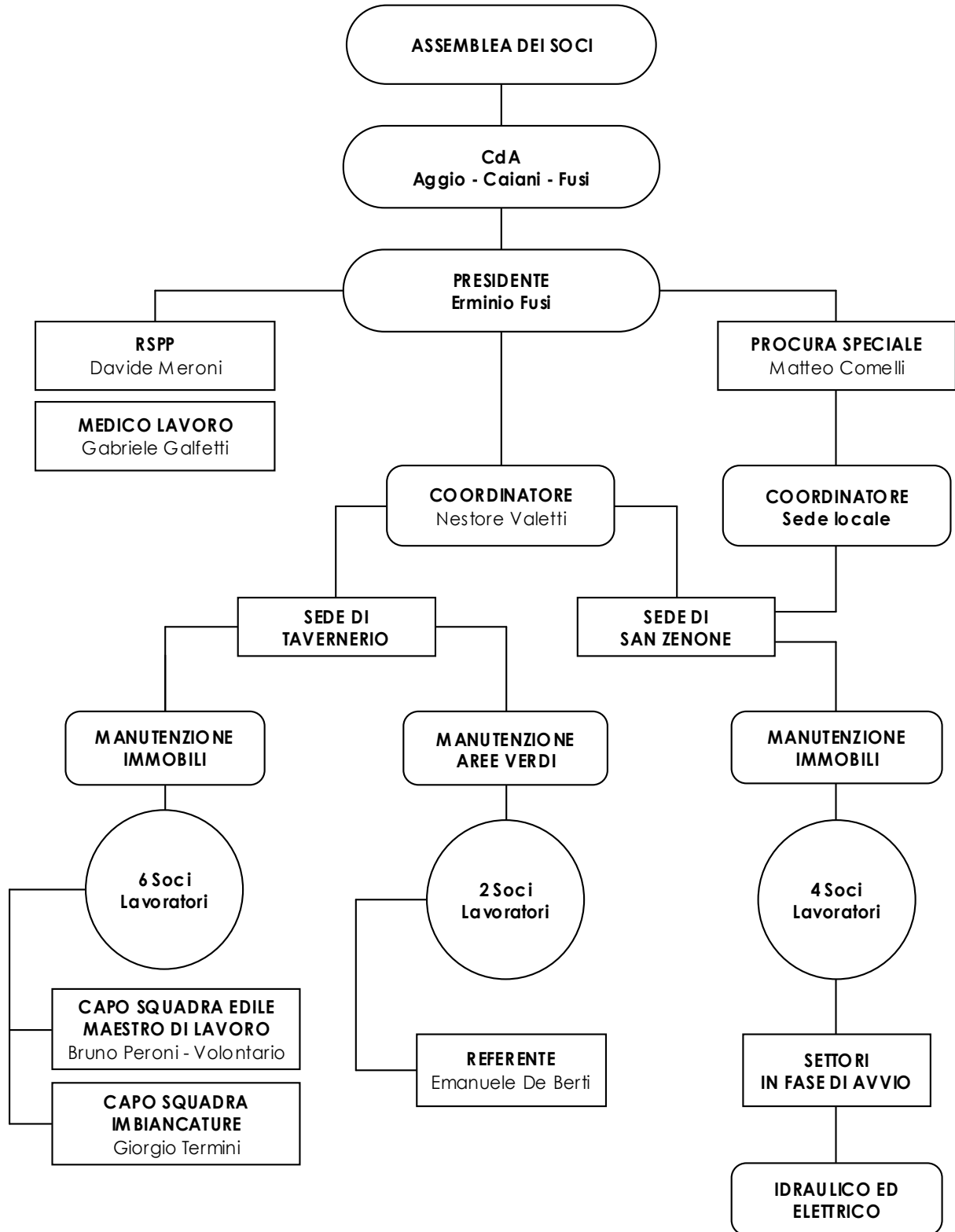


Scorporando i dati di partecipazione per tipologia, emerge come la presenza dei soci lavoratori sia costante nel tempo e rappresenta un segnale significativo del loro coinvolgimento ed interesse nella gestione della cooperativa. Nelle ultime quattro assemblee la percentuale dei soci lavoratori si è sempre mantenuta a livelli superiori all'80%.

## 2.4 PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

### 2.4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2010 è la seguente:



## 2.4.2 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 dalla 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 2010 si è dato **AVVIO AL PIANO DI SVILUPPO DEL SETTORE DELLA MANUTENZIONE IMMOBILI.**

Dopo un'attenta analisi di mercato e una profonda riflessione, sollecitata dalla stesura delle precedenti edizioni del bilancio sociale, si è strutturata un'ipotesi di lavoro ed un piano operativo per aumentare il livello di professionalità delle persone inserite in cooperativa attraverso un percorso di professionalizzazione nel settore della **bioedilizia** e delle **ristrutturazioni sostenibili**.

Il piano operativo si è tradotto in due progettualità complementari per verificarne e supportarne la sostenibilità economica:

- **"SI PUO' FARE! Eco-struzioni sostenibili"** presentato alla Fondazione Cariplo a valere sui fondi del bando aperto 2009 "Favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
- **"GREEN JOBS"** ai sensi del bando 2009 "Lavoro & Inclusione Sociale" della Fondazione Telecom Italia.

Il progetto "SI PUO' FARE!" è stato valutato positivamente dal CdA della **Fondazione Cariplo** che ha deliberato la concessione di un significativo contributo per la sua realizzazione. Il secondo progetto invece non è stato finanziato. Nel contempo l'idea progettuale è stata presentata ad altri possibili finanziatori. Tra questi la P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi che, attraverso un'erogazione liberale, ha contribuito a sostenerne la fattibilità.

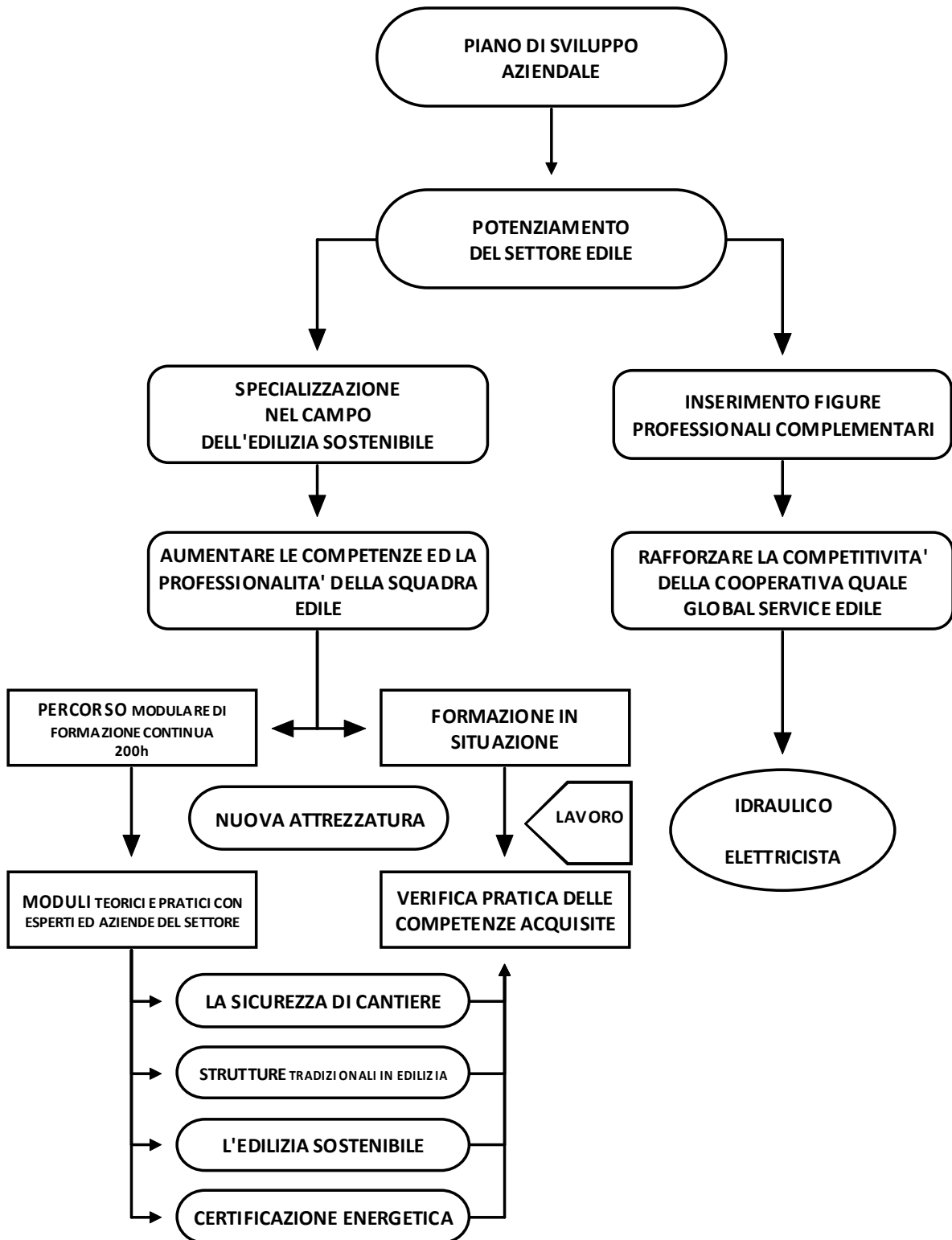
In sintesi il progetto e il relativo piano operativo di sviluppo prevede:

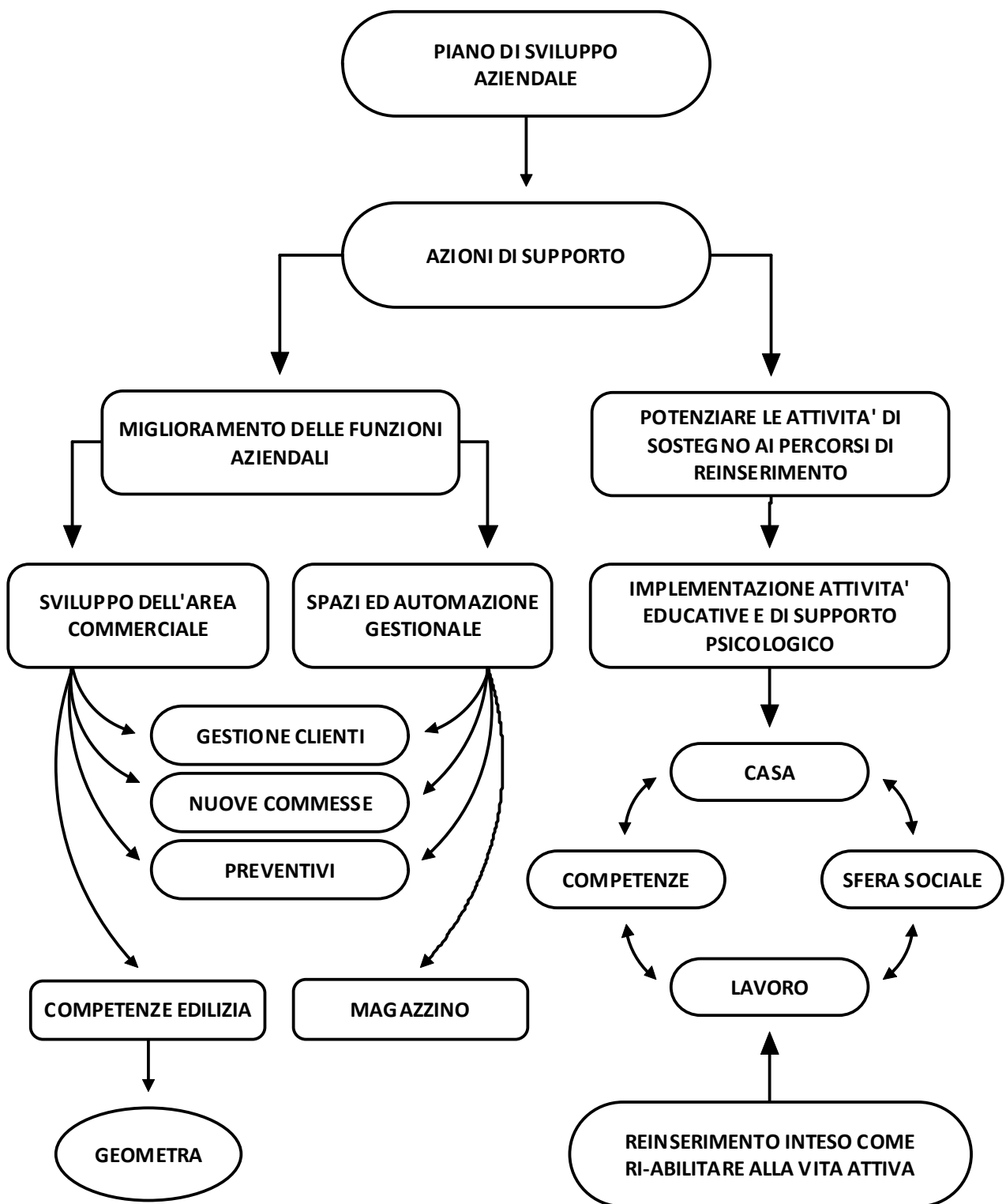
- 1) La specializzazione del settore manutenzione immobili della cooperativa, attraverso l'attivazione del percorso di specializzazione nell'ambito della bioedilizia e l'inserimento nella squadra edile di almeno una figura professionale complementare alle attività di ristrutturazione.
- 2) Il miglioramento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





L'implementazione e la realizzazione del piano di sviluppo, così come sintetizzato nei precedenti diagrammi, ha preso avvio nel gennaio del 2010, con un'articolazione biennale. Dal punto di vista operativo, nel corso dell'anno si è attivato:

- il percorso modulare di formazione continua, strutturato coniugando le parti teoriche con la possibilità di verificarne l'applicazione pratica in cantiere e finalizzato all'acquisizione di capacità tecniche legate alla bio-edilizia e all'uso di materiali innovativi per ridurre l'impatto energetico-ambientale degli edifici.

- L’inserimento tra le professionalità attualmente presenti nella compagine sociale di due figure operative con competenze tecniche nell’ambito dell’impiantistica idraulica e/o elettrica, indispensabili in ogni intervento di ristrutturazione, fino ad oggi compensate con il riferimento ad aziende esterne.
- L’acquisto e l’adeguamento dell’attrezzatura e la strumentazione tecnica della cooperativa in funzione della specializzazione nell’edilizia sostenibile.

Per l’organizzazione del percorso di professionalizzazione, la cooperativa ha sottoscritto una specifica convenzione il **CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – FONDAZIONE A.S.F.A.P. DI ALBATE (CO)**, Ente di Formazione Accreditato dalla Regione Lombardia.

La convenzione incarica l’A.S.F.A.P. della progettazione e della realizzazione di un percorso di 200 ore complessive di formazione, articolate in moduli differenziali e strutturate per poter approfondire argomenti specifici della bio-edilizia 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 del piano di sviluppo, così come l’impegno da parte dell’A.S.F.A.P. di certificare le competenze acquisite dai destinatari della attività formative, in modo da renderle spendibili anche in altri contesti lavorativi.



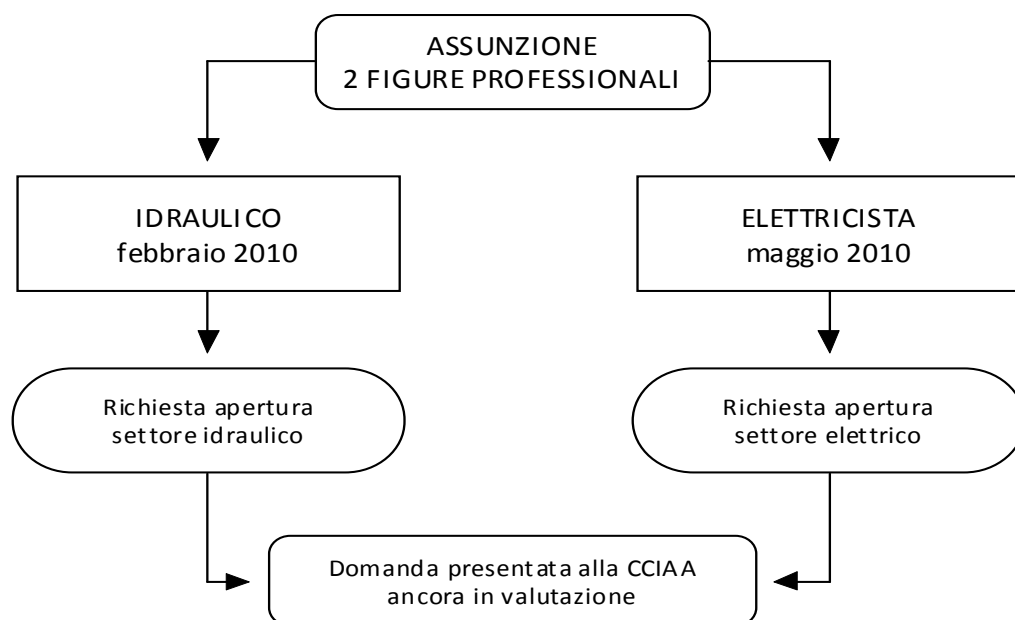
La prima fase dell’attività formativa ha preso avvio nel mese di maggio con un primo modulo di 48h di introduzione alle tecniche tradizionali di ristrutturazione edile. Nel 2011 sarà invece concentrato il blocco di 150h con gli approfondimenti sul tema dell’edilizia sostenibile e della certificazione energetica degli edifici.

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
<b>ORE DI CORSO DA PROGRAMMARE</b>		<b>150</b>

Anche nella seconda fase del corso, 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, nel corso del 2010 sono stati inseriti nella compagine sociale **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.



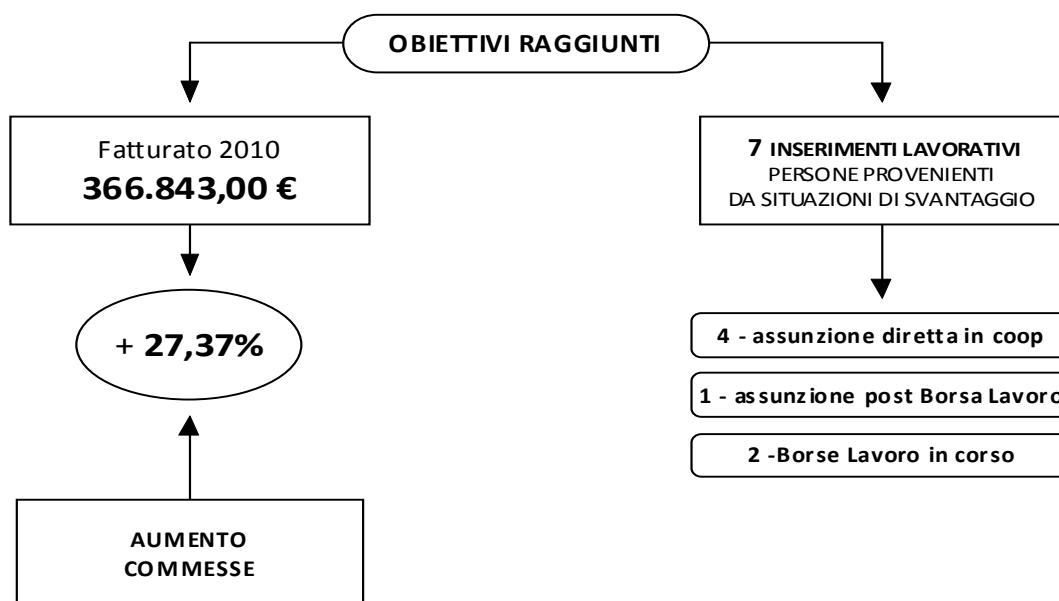
**Nel rispetto della propria mission, si è deciso di inserire in cooperativa due professionisti provenienti anch'essi da una pregressa situazione di svantaggio sociale, in concomitanza con la conclusione del programma terapeutico svolto presso la Comunità Terapeutica "Cascina Mazzucchelli" di San Zenone al Lambro (MI). Per dare continuità al loro percorso di reinserimento sociale ed abitativo sul territorio, in collaborazione con i soci volontari e grazie alla disponibilità della P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi, si è deciso di aprire qui una sede locale della cooperativa, utilizzando alcuni spazi della struttura di San Zenone.**

L'apertura di una sede distaccata ha inoltre permesso di ampliare le possibilità di ricerca di commesse di lavoro su un territorio più ampio rispetto a quello di riferimento della cooperativa.

Oltre alle attività centrate sulla professionalizzazione e sulla complementarietà della squadra edile, si è **potenziato il parco delle attrezzature e della strumentazione tecnica di settore**. Nello specifico sono stati acquistati 3 furgoni/autocarri in grado sia di reggere i carichi di lavoro legati alle attività di ristrutturazione di cantiere che di garantire la possibilità di operare su più cantieri in contemporanea. Inoltre è stata acquistata una prima tranche di attrezzatura, legata alle nuove tipologie di lavoro.

L'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 necessarie per creare occasioni di inserimento lavorativo stabile e qualificante per le persone in condizioni di svantaggio sociale. In tal senso era previsto l'attivazione, nel biennio 2010-11, di sei percorsi di inserimento lavorativo a favore di soggetti con problemi di dipendenza e/o alcolismo.

Nel primo anno di implementazione del piano di sviluppo i risultati sono stati decisamente incoraggianti:



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

**a) LA STRUTTURAZIONE DELL'AREA COMMERCIALE**

Si tratta dell'aspetto aziendale meno presidiato, cui viene dedicato un tempo residuale rispetto a quanto effettivamente necessario. Rappresenta quindi un vincolo 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 con parziali 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.

Per questo motivo, nel corso del 2010, è stata individuata una figura operativa con conoscenza specifica del settore edile ed una preparazione tecnica a cui delegare il ruolo di **Responsabile Commerciale**. Si tratta di un geometra 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. Il suo inserimento nella compagine sociale è stato deliberato nell'ultimo CdA del 2010 e la sua assunzione è prevista nella prima settimana del 2011.

**b) LA PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA COOPERATIVA**

Per sostenere lo sviluppo imprenditoriale della cooperativa nel settore della bioedilizia diventa fondante promuovere la nuova attività sul territorio. 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.
- L’attivazione del sito internet [www.teamwork.it](http://www.teamwork.it)
- La presentazione della cooperativa sulla stampa locale nella pagina dedicata alla cooperazione sociale ed alle promozione delle proprie attività.

Nel corso dell’anno è stata stampato l’opuscolo di presentazione della cooperativa ed è stata pubblicata una scheda di presentazione dell’attività della Team Work sul giornale locale “La Provincia”. Non ancora attivato invece il sito della cooperativa, la cui apertura è prevista nel secondo semestre 2011.

**c) IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ LEGATE ALLA SICUREZZA DI CANTIERE**

Il comparto edile è quello considerato più a rischio per gli infortuni sul lavoro. La “cultura della sicurezza” deve diventare la linea guida della modalità di lavoro di ogni lavoratore della cooperativa. In collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è stato definito e realizzato un piano annuale di monitoraggio e di formazione/informazione sui temi della sicurezza in cantiere. Nello specifico:

- n. 4 uscite come RSPP.
- n. 1 prova di evacuazione.
- 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 dei D.P.I. di 3° categoria, che si è tenuto nella sede della cooperativa nel mese di dicembre.

**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 nella sede di Tavernerio di uno spazio chiuso di circa 70 mq nonché 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.

L’accordo per prima soluzione, nella zona di Como-Albate, non è si concluso positivamente mentre le altre soluzioni individuate per un possibile affitto si sono rivelate decisamente più onerose, in termini di gestione, rispetto a quanto preventivato inizialmente.

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

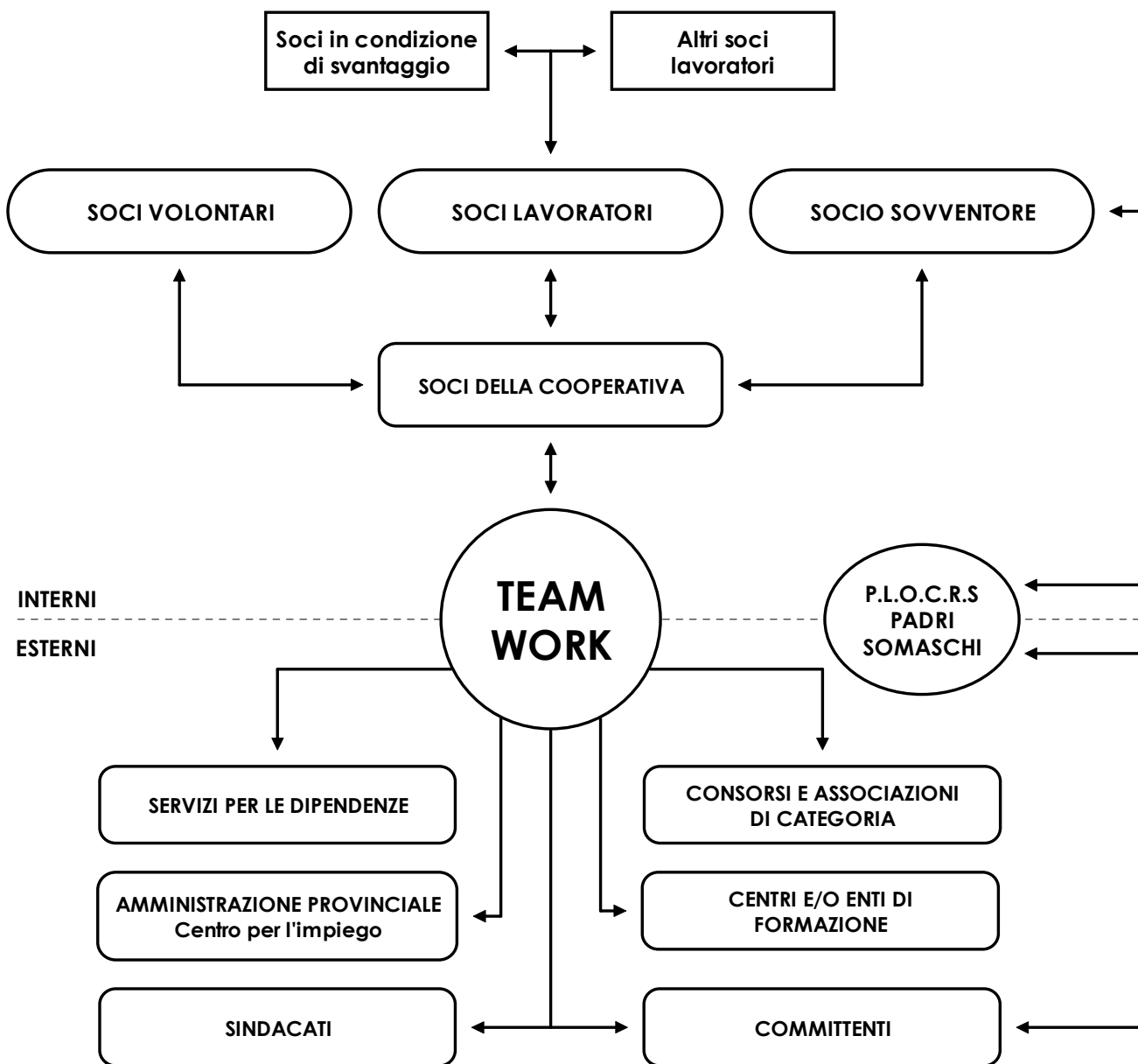
AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Attivazione e strutturazione dell'area commerciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assunzione di una figura con conoscenza specifica nel settore edile (geometra e/o architetto) cui delegare il ruolo di Responsabile Commerciale della Cooperativa.</li> <li>– Delega della gestione del rapporto cooperativa – clienti ad una sola figura di riferimento.</li> <li>– Promozione delle attività della cooperativa sul territorio.</li> <li>– Attivazione sito internet.</li> <li>– Ampliare la rete di collaborazioni con Aziende, Enti Pubblici e Privati in essere.</li> </ul>
<b>SOCI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE</b>	Perseguire la scelta di coinvolgere ogni dipendente nella gestione diretta della cooperativa, attraverso l'inserimento nella compagine sociale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rafforzare il senso di appartenenza alla mission della cooperativa.</li> <li>– Stimolare nei soci forme di responsabilità diretta nella gestione delle attività, in particolare del lavoro.</li> <li>– Condivisione nelle scelte operative di sviluppo della cooperativa.</li> </ul>
<b>AMBITI DI ATTIVITÀ</b>	Implementazione del piano di sviluppo della cooperativa nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Proseguire il percorso di specializzazione della squadra della manutenzione immobili.</li> <li>– Attivazione della parte specialistica del piano formativo nell'ambito dell'edilizia sostenibile.</li> <li>– Apertura dei nuovi settori della cooperativa, con la possibilità di certificare gli impianti realizzati da idraulico e/o elettricista.</li> <li>– Acquisizione nuovi spazi per le attrezzature della cooperativa.</li> </ul>
<b>IL MERCATO</b>	Investimento nel settore della green economy, quale volano di competitività per la crescita della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rafforzare il ruolo della cooperativa come una "global service" nell'ambito delle ristrutturazioni edilizie finalizzate alla riduzione dell'impatto energetico ed al miglioramento della sostenibilità ambientale degli edifici.</li> <li>– Creare partnership con altre aziende attente allo sviluppo sostenibile con i quali collaborare per migliorare l'offerta di sostenibilità della cooperativa (es. pannelli solari)</li> <li>– Collocare la cooperativa in una situazione di vantaggio competitivo rispetto alle altre aziende del settore non attente ai temi della green economy.</li> </ul>
<b>LA RETE</b>	Insistere nel coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella strutturazione e nella verifica dei percorsi di inserimento lavorativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> <li>– Favorire la disponibilità di borse lavoro e/o tirocini di orientamento da impiegare a favore di persone in situazioni di particolare difficoltà.</li> </ul>

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
<p align="center"><b>LA PROGETTAZIONE</b></p>	<p>Investire risorse e personale nella progettazione sociale per sostenere il piano di sviluppo della cooperativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Individuare ulteriori canali di finanziamento a sostegno del piano di sviluppo della cooperativa.</li> <li>– Ipotizzare percorso di continuità nella formazione continua del personale della cooperativa, in settori tangenti all’edilizia sostenibile, come l’utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale nella tinteggiatura/verniciatura.</li> </ul>
<p align="center"><b>LA SICUREZZA</b></p>	<p>Operare in modo che la “cultura della sicurezza” diventi parte integrante della modalità di lavoro dei soci della cooperativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revisione ed aggiornamento annuale del Documento di Valutazione dei Rischi in funzione delle nuove modalità operative nel settore edile.</li> <li>– Applicazione piano di monitoraggio e di formazione/informazione sulle tematiche della sicurezza negli ambienti di lavoro e nei cantieri.</li> <li>– Formazione ed informazione specifica sull’uso dell’attrezzatura e dei DPI di diversa categoria.</li> <li>– Formazione ed informazione sul ruolo di Preposto per i responsabili di settore.</li> <li>– Valutazione del rischio relativo allo stress lavorativo.</li> </ul>
<p align="center"><b>LA PIANIFICAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA</b></p>	<p>Implementazione dell’attività di controllo di gestione e degli investimento attento delle disponibilità finanziarie nella realizzazione del piano di sviluppo della cooperativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Individuazione di strumenti di lavoro gestionali più attenti al monitoraggio ed alla gestione dell’attività economica e lavorativa.</li> <li>– Attivazione di forme di monitoraggio e verifica tra commesse/esecuzione e fatturazione.</li> <li>– Garantire la solidità e la stabilità economico-finanziaria della cooperativa.</li> </ul>



## 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.



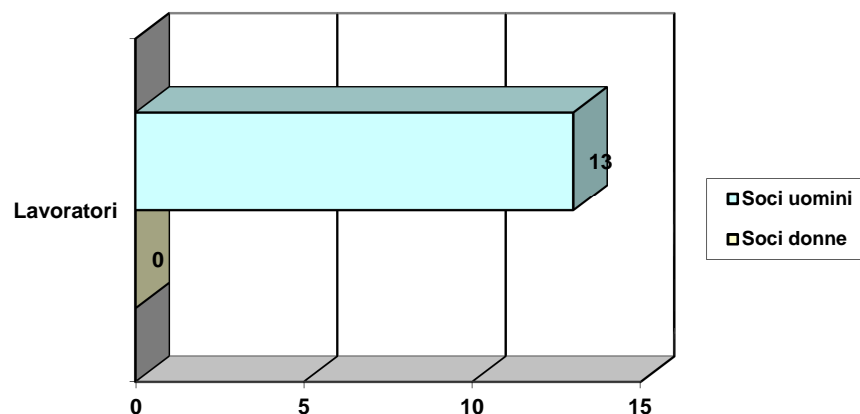
## 5 RELAZIONE SOCIALE

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

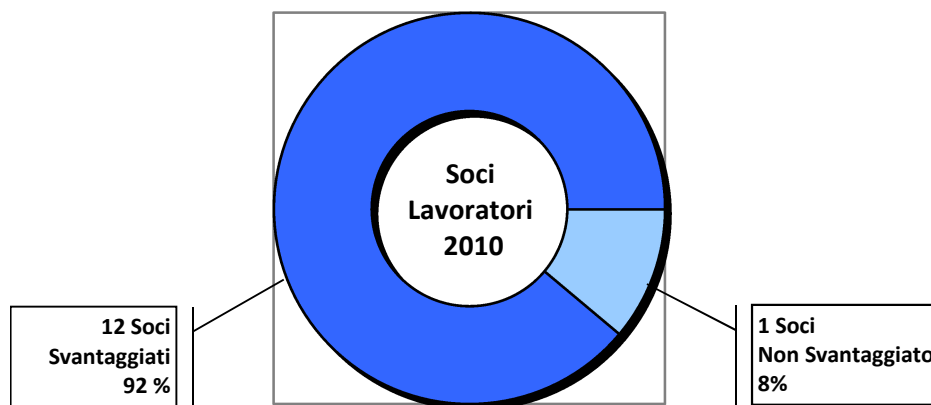
Alla data del 31 dicembre 2010, risultano **13** i dipendenti della Cooperativa, tutti inseriti nella compagine sociale come soci lavoratori. Non sono presenti invece lavoratori non soci, segno tangibile della scelta operativa di privilegiare un coinvolgimento diretto dei lavoratori nella gestione della Cooperativa.

Con le dimissioni dell'unica donna presente, il gruppo dei lavoratori risulta esclusivamente costituito da soci di genere maschile. Ciò è 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

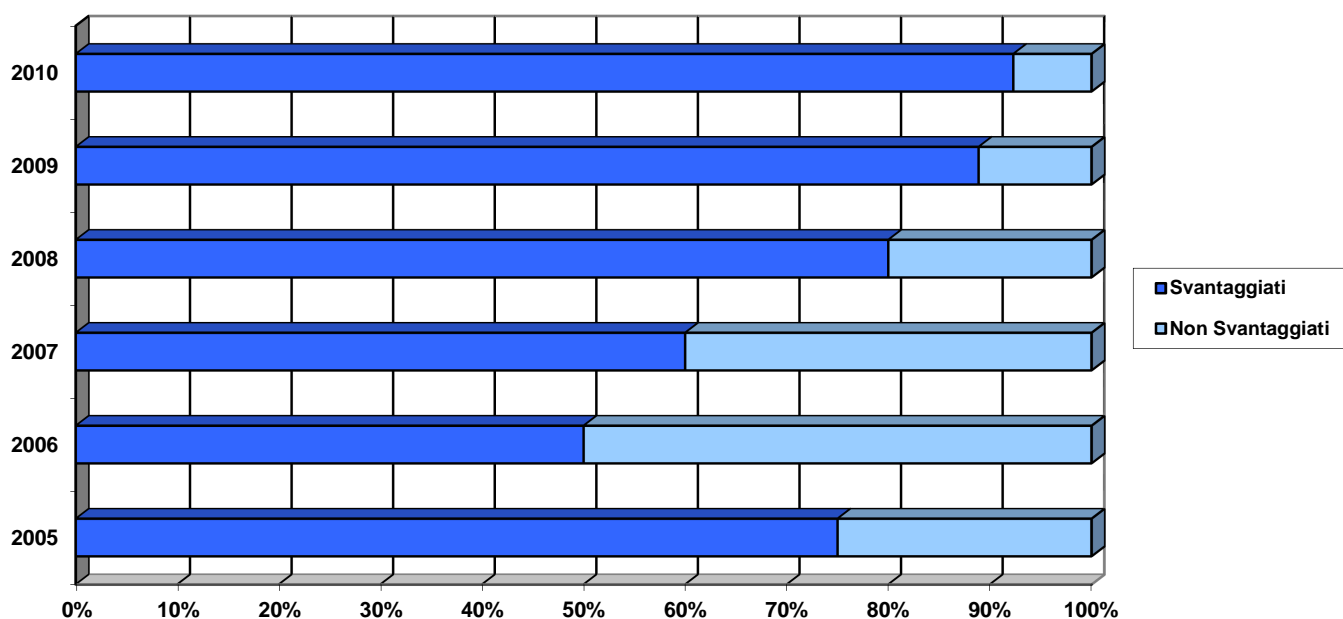
Rispetto al numero totale dei dipendenti, i lavoratori provenienti da situazioni di svantaggio - ai sensi dell'art. 4 della legge 381/81 - sono **12** pari quindi all'**92,3 %** dei presenti. Questo dato indica chiaramente la propensione della cooperativa alla piena applicazione della legge nazionale 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 nella tabella successiva. Dall'avvio dell'attività della cooperativa, emerge il costante aumento del rapporto percentuale a favore dei lavoratori svantaggiati.

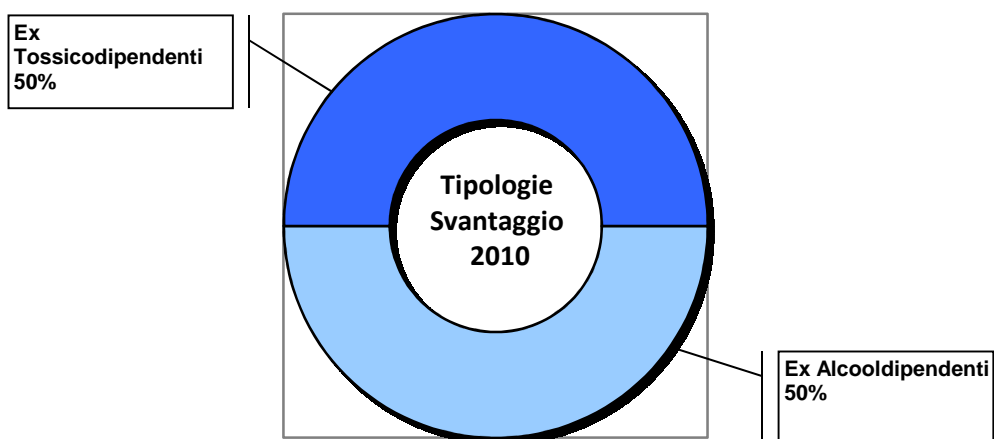
ANNO	SOCI LAVORATORI AMMESSI	DECADENZA E/O ESCLUSIONI	NUMERO SOCI AL 31 DICEMBRE	% SVANTAGGIO
2005	6	2	4	75%
2006	2	2	4	50%
2007	3	2	5	60%
2008	5	-	10	80%
2009	1	2	9	88%
2010	5	1	13	92%
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>90,9%</b>

Dalla sua costituzione sono stati inseriti in cooperativa 22 soci lavoratori, 20 dei quali provenienti da situazioni di svantaggio con una media pari all'90,9% 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% (17.569 su 18.284 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 **4** percorsi di inserimento lavorativo. Nello specifico:

- Una Borsa Lavoro della durata iniziale di 3 mesi in collaborazione con il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria – Ufficio Esecuzione Penale Esterna di Como.
- Un tirocinio di formazione ed orientamento di 6 mesi, attivato dalla Provincia di Como tramite il Consorzio Solco, che è stato interrotto dopo due mesi dall'avvio.
- Una Borsa Lavoro della durata di sei mesi, attivata dal Comune di Cerro Maggiore tramite il Consorzio CS&L di Agrate Brianza. Ancora in corso alla fine del 2010.
- Una Borsa Lavoro della durata di tre mesi, attivata in convenzione con la PLOCRS sul progetto "TRA DIPENDENZA ED AUTONOMIA", finanziato dall'ASL Milano 2. Ancora in corso alla fine del 2010.

Da segnalare inoltre la continuità di una borsa lavoro attivata nel quarto trimestre 2009 in convenzione con il CELAV- Centro Mediazione al Lavoro del Comune di Milano.

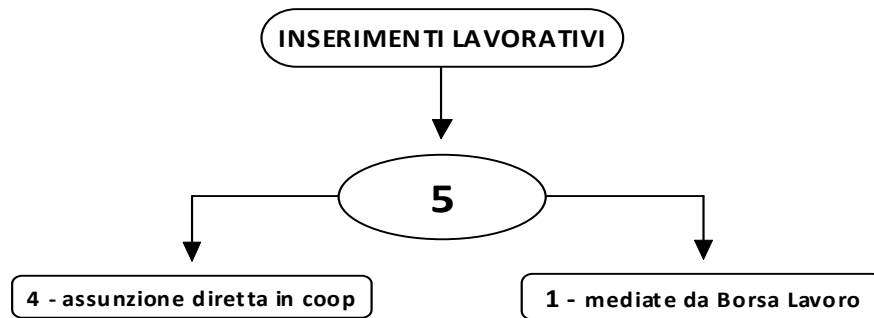
Dei 5 percorsi attivi nel 2010, due percorsi si sono conclusi positivamente: uno con l'assunzione in cooperativa della persona coinvolta ed il suo inserimento nella compagine sociale come socio lavoratore, mentre il secondo è stato assunto da un'azienda del territorio. Il tirocinio lavorativo è stato interrotto per comportamenti reiterati ricadute nell'uso di sostanze durante il suo svolgimento. Gli altri due sono ancora in corso e si chiuderanno nel primo trimestre del 2011.

ANNO	BORSE LAVORO E/O TIROCINI				ESITO		
	IN CORSO DA ANNO PREC.	AVVIATE	CONCLUSI	INTERROTTI	INSERIMENTO IN COOPERATIVA	INSERIMENTO ALTRE AZIENDE	ANCORA IN CORSO
2010	1	4	2	1	1	1	2

Nel corso degli ultimi 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.

Rispetto all'anno precedente, si è registrata una variazione significativa del numero dei soci lavoratori ai sensi dell'art. 4 legge 381/81, legata all'implementazione del piano di sviluppo della

Cooperativa, così come previsto nel progetto "SI PUO FARE". Si è passati infatti da 8 a 12 lavoratori, con un incremento del 50%.

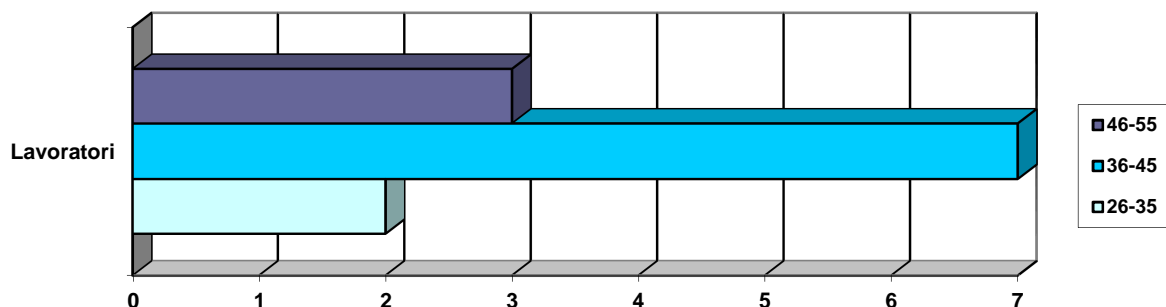


Il significativo numero di inserimenti effettuati nel corso dell'anno emerge dall'analisi dell'anzianità lavorativa dei soci svantaggiati presenti. Oltre il 50% dei lavoratori è infatti presente in cooperativa da meno di 24 mesi.



**Classi di età e titolo di studio**

L'età media dei soci lavoratori della cooperativa è pari a 44 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.



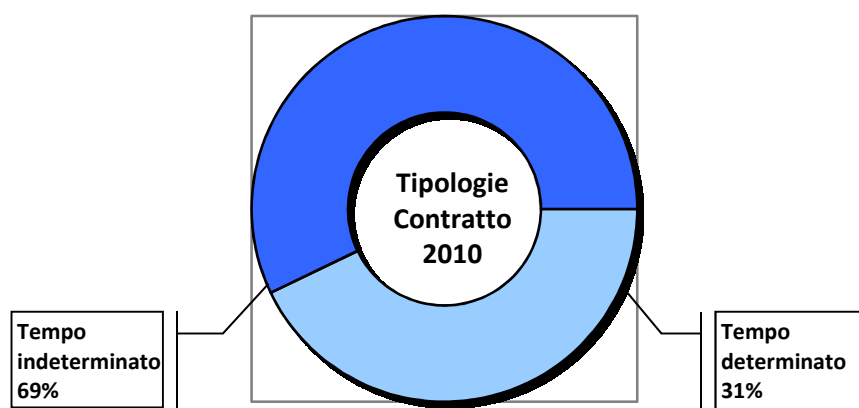
Sia l'età che la mancanza di percorsi di professionalizzazione pregressi sono ad oggi fattori che rendono problematica l'inclusione lavorativa soprattutto in un contesto socio-economico critico come nel periodo attuale. Anche questa è una forma di svantaggio che trova risposta nelle attività della cooperativa.

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:

- 9 soci sono assunti a tempo indeterminato.
- 5 soci sono inseriti con contratto a tempo determinato.



I livelli contrattuali applicati sono rappresentati nella tabella successiva.

LIVELLO	B	C	E
LAVORATORI	11	1	1
% SUL TOTALE	86 %	7 %	7 %

TIPOLOGIE CONTRATTUALI LAVORATORI SVANTAGGIATI					
TIPOLOGIA CONTRATTO	N° SVANT. 01/01/2010	INGRESSI	USCITE	N° SVANT. 31/12/2010	ESITI
ASSUNZIONE IN COOP.	8	4	1	12	Ancora presenti
BORSE LAVORO	1		1		Assunzione Azienda Profit
		1	1	1	Assunzione in cooperativa
		2	0	2	Ancora in corso
TIROCINI	0	1	1	0	interrotta

### **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 nelle tecniche dell'edilizia, con particolare attenzione ai temi della sostenibilità.

ORE	PERIODO	ARGOMENTI	N.PARTECIPANTI	% FREQUENZA
24	Maggio - Luglio 2010	Corso base di ristrutturazione in ambito edilizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione cantiere.</li> <li>- Impasto di malte.</li> <li>- Murature e manufatti in cls.</li> <li>- Casseforme e getto cls.</li> <li>- Intonaci.</li> </ul>	11	93,10 %
20	Novembre -dicembre 2010	Le ristrutturazioni – corso base: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Armature in ferro.</li> <li>- Tavolati di tamponamento.</li> <li>- Pavimenti e rivestimenti con relative finiture.</li> <li>- Coperture.</li> </ul>	9	83,34 %
4	Dicembre 2010	DPI di terza categoria	6	100%
<b>48</b>	<b>ORE EFFETTUATE</b>			

A questo elenco vanno aggiunte le 24 ore di formazione dei nuovi assunti sui temi della sicurezza (legge 81), di primo soccorso e antincendio, realizzati in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel corso dell'anno i lavoratori sono quindi coinvolti in attività formative per un totale di 72 ore.

### **Mutualità**

Lo statuto della cooperativa prevede, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica, la possibilità di erogare quote di ristorno. Nel 2010, 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
<b>PLOCRS – PADRI SOMASCHI</b>	<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 delle sedi operative di Tavernerio (CO) e di San Zenone (MI) 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>Entrambe le strutture mettono 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 i referenti 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>
<b>SERVIZI PER LE DIPENDENZE</b>	<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 2010 sono state avviate collaborazioni con il SERT di Busto Arsizio, Tradate, Milano – Conca del Naviglio e Lamezia Terme.</p>
<b>AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE</b>	<p>Nel corso del 2010 è stata sottoscritta una convenzione con l’Assessorato alle Politiche del Lavoro – Centro per l’Impiego, Ufficio Collocamento Disabili, per la realizzazione di un tirocinio formativo e di orientamento ai sensi del piano 411. Purtroppo il tirocinio è stato interrotto per il reiterato uso di sostanze da parte del beneficiario.</p>
<b>CENTRI E/O ENTI DI FORMAZIONE</b>	<p>È stata sottoscritta una specifica convenzione con l’ESIP – CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE di Albate (CO) per la realizzazione di un percorso modulare di formazione sui temi delle ristrutturazioni, con particolare attenzione all’uso delle tecniche e dei materiali della bio-edilizia.</p>

ENTE	FORME DI COLLABORAZIONE
<b>COMMITTENTI</b>	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 22% sul totale.
<b>CONSORZI ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</b>	<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>
<b>SINDACATI DI CATEGORIA</b>	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		2010	2009	2008
Valore della produzione	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	366.843	286.016	218.482
	Variazione delle rimanenze	-	-	-
	Variazione dei lavori	-	-	-
	Incrementi di immobilizzazioni	-	-	-
	Altri ricavi e proventi	70.411	9.190	14.084
	<b>Totale</b>	<b>437.254</b>	<b>295.206</b>	<b>232.566</b>
Costi della produzione	Costi delle materie prime	130.934	78.870	61.381
	Costi per servizi	66.284	46.336	21.803
	Costi per il godimento di beni di terzi	8.644	7.335	897
	Costi del personale	190.493	143.149	133.648
	Ammortamenti e svalutazioni	12.396	11.258	10.714
	Variazioni rimanenze	-172	-230	1.430
	Accantonamento per rischi	-	-	-
	Altri accantonamenti	-	-	-
	Oneri diversi di gestione	4.254	1.687	1.687
	<b>Totale</b>	<b>412.833</b>	<b>288.405</b>	<b>231.560</b>
<b>Differenza tra valore e costo della produzione</b>	<b>24.421</b>	<b>6.801</b>	<b>1.006</b>	
Proventi ed oneri finanziari	Proventi da partecipazioni	-	-	-
	Altri proventi finanziari	110	225	3.039
	Interessi ed altri oneri finanziari	-211	-323	-164
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	-	-	-
<b>Totale delle rettifiche</b>	<b>-101</b>	<b>-98</b>	<b>2.875</b>	
Proventi ed oneri finanziari	Plusvalenze e minusvalenze	2.655	-	-
	Sopravvenienze attive e passive	-25	-79	-1
<b>Risultato d'esercizio</b>	<b>26.950</b>	<b>6.624</b>	<b>3.880</b>	

### 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 il 94% del totale delle entrate per prestazioni e servizi. Sono in diminuzione le entrate relative agli interventi di manutenzione del

verde, per la mancata riconferma di alcune commesse annuali nell'ambito della gestione delle aree verdi condominiali. Marginali invece le prestazioni per servizi.

Le risultanze 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	2010		2009		2008	
MANUTENZIONE AREE VERDI	15.045,00	4%	24.676,00	9%	28.002,00	13%
MANUTENZIONE IMMOBILI	345.542,00	94%	245.428,00	86%	177.953,00	81%
PRESTAZIONE DI SERVIZI	6.255,00	2%	7.947,00	2,5%	12.518,00	6%
PRESTAZIONI AD ENTI PUBBLICI	-	-	7.965,00	2,5%	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>366.843,00</b>		<b>286.016,00</b>		<b>218.473,00</b>	

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.

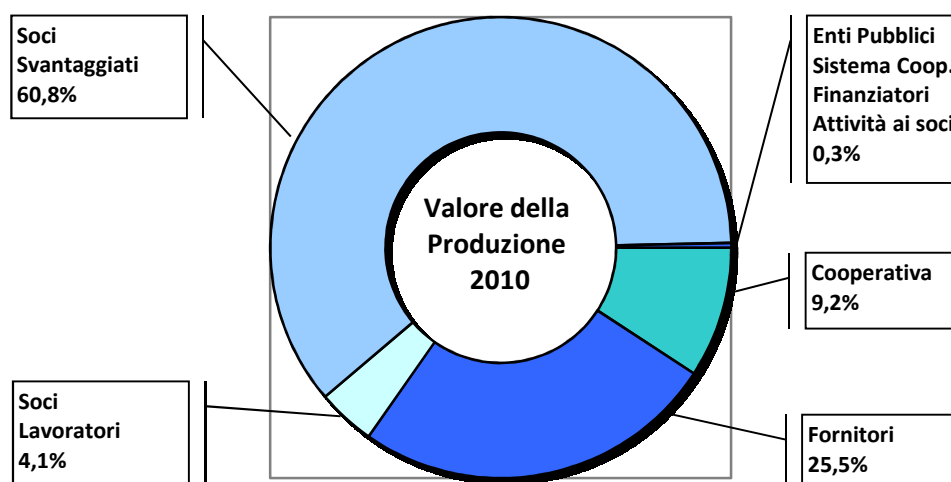
Nel 2010 la percentuale del valore della produzione afferente a lavori eseguiti per le diverse strutture territoriali dalla PLOCRS è stato pari al 22% del totale.

### 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.

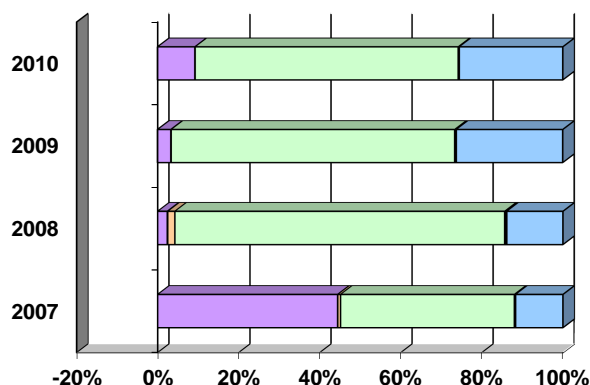
QUOTA	RIFERIMENTO	2010	2009	2008
Cooperativa	Utile di esercizio/perdita	26.950,00	6.624,00	3.880,00
	<b>Totale</b>	<b>26.950,00</b>	<b>6.624,00</b>	<b>3.880,00</b>
Enti pubblici	Tasse	228,00	220,00	222,00
	<b>Totale</b>	<b>228,00</b>	<b>220,00</b>	<b>222,00</b>
Finanziatori	Interessi bancari	-101,00	- 98,00	2.875,00
	<b>Totale</b>	<b>-101,00</b>	<b>- 98,00</b>	<b>2.875,00</b>
Lavoratori	Oneri Dipendenti soci	11.958,00	14.049,00	42.111,00
	Oneri Soci Svantaggiati	178.530,00	128.948,00	91.401,00
	Oneri Volontari	163,00	152,00	136,00
	<b>Totale</b>	<b>190.650,00</b>	<b>143.149,00</b>	<b>133.648,00</b>
Sistema cooperativo	Quota Confcooperative	529,00	518,00	490,00
	<b>Totale</b>	<b>529,00</b>	<b>518,00</b>	<b>490,00</b>
Soci	Costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	300,00	340,00	390,00
	<b>Totale</b>	<b>300,00</b>	<b>340,00</b>	<b>390,00</b>
Fornitori	Fornitori di beni	8.644,00	7.335,00	897,00
	Fornitori di servizi	66.284,00	46.336,00	21.803,00
	<b>Totale</b>	<b>74.928,00</b>	<b>53.671,00</b>	<b>22.700,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>293.484,00</b>	<b>204.424,00</b>	<b>164.205,00</b>

Nella tabella è evidente come il 65% della ricchezza prodotta dalla cooperativa ha una ricaduta diretta sui soci lavoratori, con una quota consistente pari al 94% 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 2008-2010, si può notare come le risorse della cooperativa siano state inizialmente utilizzate per darne solidità e stabilità economica. Una volta consolidata, la ricchezza è stata distribuita ai soci lavoratori.

### Distribuzione valore aggiunto nel tempo

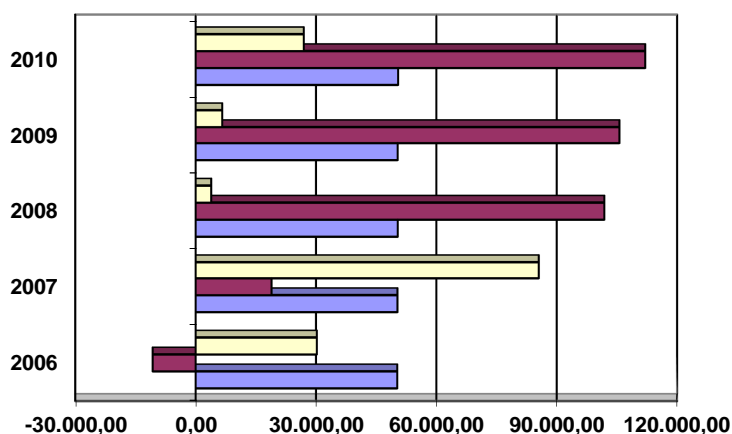


	2007	2008	2009	2010
■ Cooperativa	85520	3880	6624	26950
■ Enti pubblici	93	222	220	228
■ Finanziatori	1336	2875	-98	-101
■ Lavoratori	82612	133648	143149	190650
■ Sistema cooperativo	455	490	518	529
■ Soci	170	390	340	300
■ Fornitori	22427	22700	53671	74928

### 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



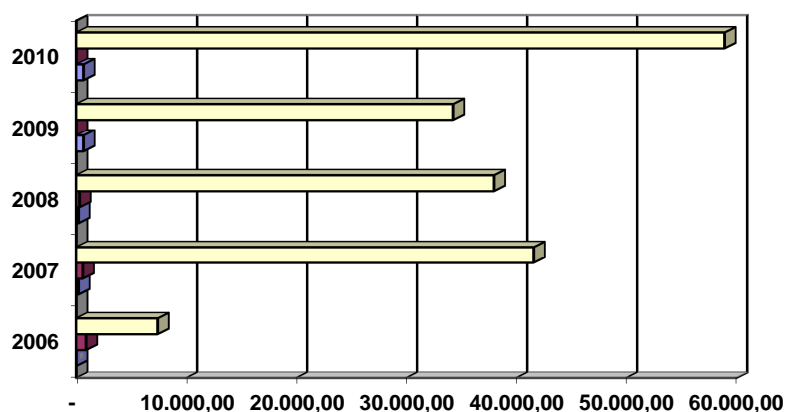
	2006	2007	2008	2009	2010
■ Utile d'esercizio/perdita	30.207,00	85.520,00	3.880,00	6.624,00	26.950,00
■ Riserve	-10.710,00	18.912,00	101.866,00	105.630,00	112.055,00
■ Capitale sociale	50.250,00	50.300,00	50.375,00	50.350,00	50.475,00

## 6.5 RISTORNO AI SOCI

Come già sottolineato in precedenza, non sono stati praticati ristorni ai soci nei primi cinque anni dalla costituzione della Cooperativa.

## 6.6 IL PATRIMONIO

### Investimenti



	2006	2007	2008	2009	2010
□ Immobilizzazioni materiali	7.391,00	41.575,00	37.964,00	34.253,00	58.928,00
■ Immobilizzazioni immateriali	886,00	590,00	295,00	0,00	0,00
▣ Immobilizzazioni finanziarie	-	202,00	202,00	652,00	652,00

## 6.7 FINANZIATORI

Nel corso del 2010, la cooperativa ha ricevuto, grazie al contributo della Fondazione Cariplo, un primo anticipo per la realizzazione del progetto "SI PUO' FARE" per un somma pari a 32.000,00 € rispetto al complessivo deliberato che ammonta a 160.000,00 €.

Per la realizzazione dello stesso progetto e a sostegno del piano di sviluppo nel settore dell'edilizia sostenibile, la P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi ha elargito alla cooperativa una somma di 41.000,00 €. Infine ha ricevuto 1.672,80 dai fondi per il 5 per mille.

	2010	2009	2008	2007
<b>DONAZIONI DA PRIVATI</b>	41.000,00	100,00	-	800,00
<b>CINQUE PER MILLE</b>	1.672,80	1.831,00	3.583,00	-
<b>CONTRIBUTI ENTI LOCALI - FONDAZIONI</b>	32.000,00	4.251,00	6.891,00	7.638,00
<b>TOTALE</b>	<b>74.672,80</b>	<b>6.182,00</b>	<b>10.474,00</b>	<b>8.438,00</b>

## 7. PROSPETTIVE FUTURE

### 7.1 PROSPETTIVE COOPERATIVA

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

- Dare continuità ed attuazione al progetto di sviluppo del settore della manutenzione immobili, così come definito nel progetto "SI PUO' FARE", finanziato dalla Fondazione Cariplo.
- Avviare con il nuovo anno l'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. Nello specifico, si intende coinvolgere i responsabili di settore nella formazione alla figura di preposto e nell'iter valutazione dei rischi da stress-correlato.
- Coinvolgere i soci lavoratori del settore della manutenzione immobili nel percorso formativo modulare nell'ambito dell'edilizia sostenibile.
- Completare la squadra di montaggio ponteggi con il coinvolgimento di una terza figura da formare al lavoro in altezza.
- Avviare il percorso di certificazione di qualità del lavoro della Cooperativa.

### 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.