

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



***BILANCIO SOCIALE 2011***

**QUARTA 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>24</b>
<b>5</b>	<b>RELAZIONE SOCIALE</b> .....	<b>25</b>
5.1	Lavoratori .....	25
5.2	Reti territoriali .....	31
<b>6.</b>	<b>DIMENSIONE ECONOMICA</b> .....	<b>33</b>
6.1	Valore della produzione .....	33
6.2	Distribuzione valore aggiunto .....	34
6.3	Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale .....	36
6.4	Ristorno ai soci .....	36
6.5	Il patrimonio .....	37
6.6	Finanziatori .....	37
<b>7.</b>	<b>PROSPETTIVE FUTURE</b> .....	<b>38</b>
7.1	Prospettive cooperativa .....	38
7.2	Il futuro del bilancio sociale .....	38

## Premessa

### 1.1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*La nuova edizione del bilancio sociale si colloca nell'incrocio tra l'inizio del lavoro del nuovo Consiglio di Amministrazione e la conclusione del progetto "SI PUÒ FARE!", attraverso il quale si sono aperte nuove prospettive di crescita per la nostra cooperativa.*

*Diventa dunque occasione per guardare a quanto di positivo si è costruito nell'ultimo biennio nella prospettiva di delineare nuovi orizzonti operativi con l'unica bussola di "offrire un lavoro concreto e professionalizzante per ricostruire il presente ed il futuro delle persone" che hanno vissuto situazioni di svantaggio.*

*La prima indicazione positiva è di tipo economico: la cooperativa ha chiuso il 2011 con indici di bilancio fortemente in crescita, pur in presenza di un contesto economico critico come quello attuale. A fronte di aziende in crisi, la cooperativa è riuscita a ritagliarsi spazi che hanno permesso non solo di dare continuità al lavoro ma anche di creare occupazione. Fermarsi solo ai numeri rischia però di eclissare gli elementi costitutivi che rendono "sociale" la nostra cooperativa.*

*In questa prospettiva il bilancio sociale rappresenta uno strumento prezioso per raccontare il presente della cooperativa ed accompagnarla nella scelte di indirizzo di medio-lungo periodo. Così è stato in tutte le edizioni che hanno preceduto il presente documento: un'occasione per riflettere sullo stato dell'arte, elaborare ipotesi di sviluppo e porre le basi per la loro realizzazione, sempre con l'obiettivo di rafforzarne la missione di solidarietà e mutualità.*

*Anche 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 possano nascere tracce e suggestioni per il futuro della cooperativa per essere ancor più legittimata e riconosciuta dal territorio, grazie ai risultati che saranno rendicontati in modo serio e rigoroso di anno in anno.*

*Auspicio 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 quarta edizione del bilancio sociale della Cooperativa Team Work si è strutturata in due fasi distinte.

- a) Una **FASE PREPARATORIA** coincisa con la definizione, nell'assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2012, di un gruppo di lavoro che è stato incaricato della stesura del documento. Tale gruppo, composto da quattro persone, è stato costituito in modo da poter rappresentare le diverse tipologie di soci della compagine sociale ed un membro del Consiglio di Amministrazione.
- b) Una **FASE OPERATIVA** incentrata sulla raccolta delle informazioni e la loro rielaborazione. La bozza del documento è stata oggetto 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 resa disponibile nell'apposita sezione del sito della cooperativa [www.teamwork-coop.it](http://www.teamwork-coop.it);
- sarà inoltre pubblicato sul sito [www.somaschi.it](http://www.somaschi.it) nell'area dedicata alla nostra cooperativa, nonché scaricabile dalla pagina facebook "somaschi.it".

## 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 01/08/2012 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 31/12/2011

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 – 335.1807144
FAX	031. 428591
SITO INTERNET	<a href="http://www.teamwork-coop.it">www.teamwork-coop.it</a>
E-MAIL	<a href="mailto:teamwork@infinito.it">teamwork@infinito.it</a>
POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	<a href="mailto:teamwork@pec.confcooperative.it">teamwork@pec.confcooperative.it</a>
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 2007	95.24.01

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 2011 dalla Team Work – Società Cooperativa Sociale:

	AGRICOLA/MANUTENZIONE VERDE	INDUSTRIALE/ARTIGIANALE
EX ALCOOLDIPENDENTI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
EX TOSSICODIPENDENTI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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)

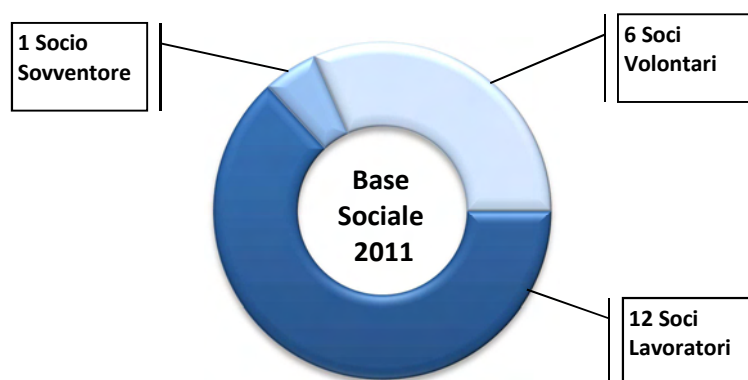
Si tratta di una rete di servizi configurabili come alloggi per l'autonomia e/o housing sociale temporaneo, presidiati educativamente, dove vengono create le condizioni perché la persona possa trovare una successiva soluzione abitativa autonoma. Un primo tassello in tal senso è il raggiungimento dell'autonomia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

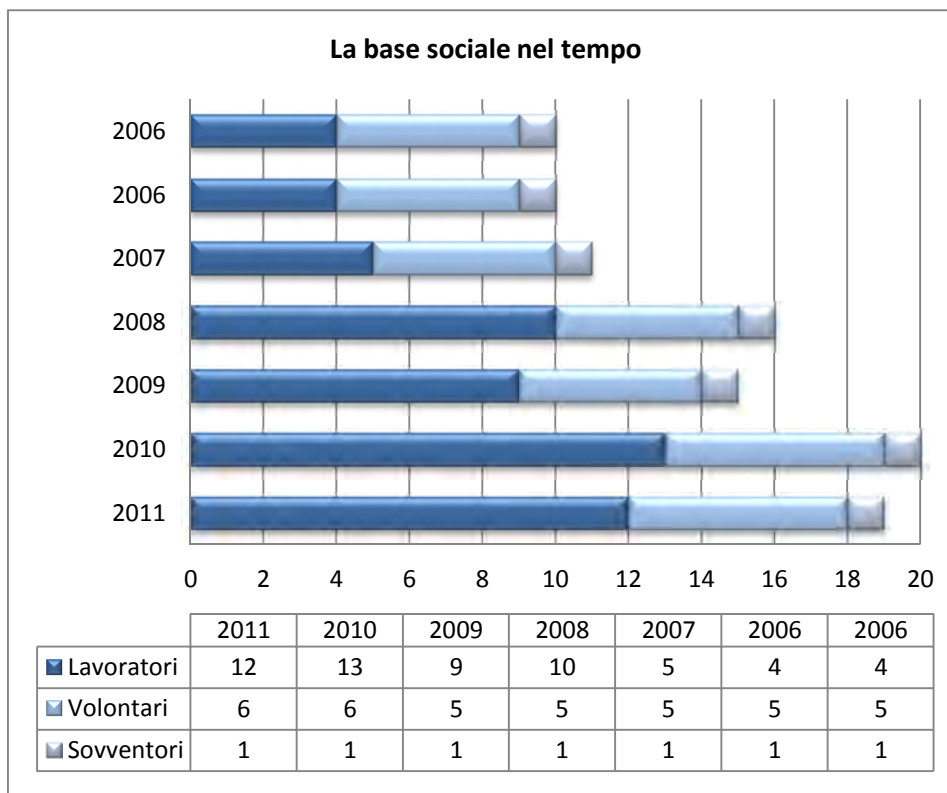
Alla data del 31/12/2011 la cooperativa risulta composta da **19 soci**.

Si tratta però di un dato statico che non permette di descrivere le variazioni nella composizione della compagine sociale che si sono registrati nel corso dell'anno, in particolare nel numero dei soci lavoratori. L'ingresso di 4 nuovi soci è stato accompagnato da 5 recessi, legati alla conclusione del rapporto di lavoro con la cooperativa – così come stabilisce l'art. 19 del Regolamento interno. Nessuna variazione invece nel gruppo dei volontari.



SOCI AMMESSI ED ESCLUSI - 2011			
SOCI AL 31/12/2010	SOCI AMMESSI	RECESSO E/O ESCLUSIONE SOCI	SOCI AL 31/12/2011
20	4	5	19





#### 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, 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 delle ASL della Provincia di Milano.



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 altre sedi locali della P.L.O.C.R.S.- Padri Somaschi. È invece in fase di implementazione 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 rafforzata la collaborazione con aziende del territorio impegnate 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 professionalizzate 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

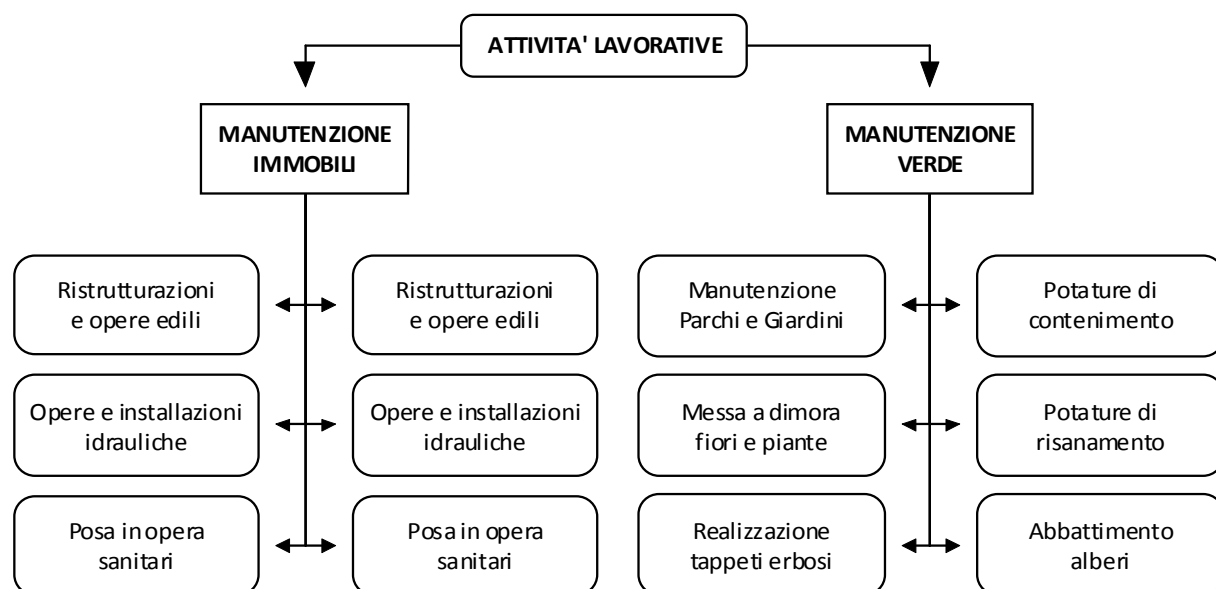
La Team Work nasce nel dicembre 2004, quale costola delle attività socio-assistenziale dei Padri Somaschi. I soci fondatori sono infatti alcuni dei Responsabili delle strutture residenziali somasche presenti sul territorio della Regione Lombardia che si occupano del trattamento di persone con problemi 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:



Nella prospettiva di implementare le attività di ristrutturazione, la cooperativa nel corso dell'ultimo biennio 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 che ha permesso di avviare l'attività con l'autorizzazione a certificare gli impianti.

Il piano di sviluppo, sostenuto grazie al contributo della **Fondazione Cariplo** – attraverso il progetto "SI PUÒ FARE! Eco-struzioni sostenibili" - si è posto 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 **12 soci lavoratori** di cui 11 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
ERMINIO FUSI	Presidente dal 22/05/2011 al 30/04/2014	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a ERBA (CO)
CARLO ALBERTO CAIANI	Consigliere di Amministrazione dal 22/05/2011 al 30/04/2014	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a CASSANO D'ADDA (MI)
MATTEO COMELLI	Consigliere di Amministrazione dal 22/05/2011 al 30/04/2014	socio Volontario dal 16/02/2010 residente ad INZAGO (MI)

Il Consiglio di Amministrazione è stato eletto nell'Assemblea dei Soci del 27/05/2011. Ne fanno parte due soci fondatori della cooperativa, che sono stati confermati per il terzo mandato. È stato loro affiancato un socio volontario, entrato in cooperativa nel 2010, che è subentrato al consigliere Aggi. Per gli amministratori 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 ad altri 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.

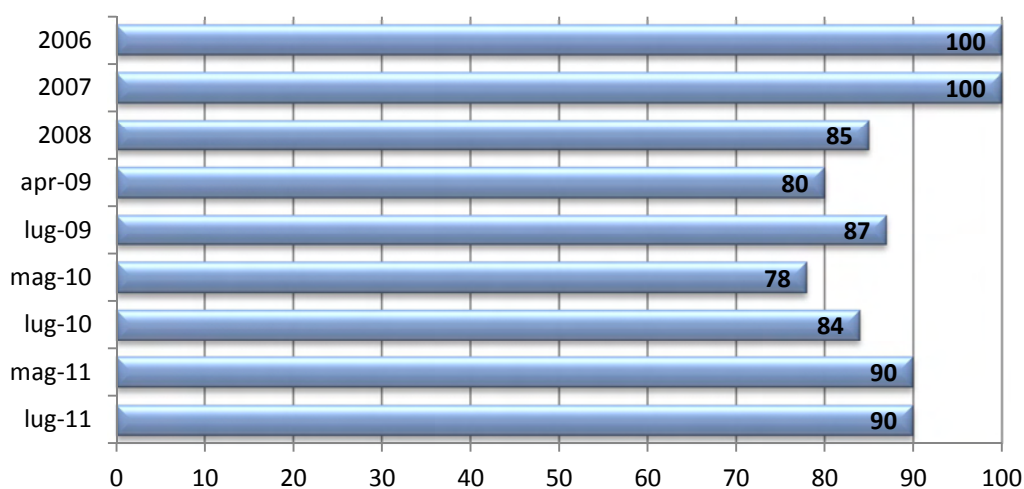
### 2.3 STRUTTURA DI GOVERNO

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 2011 si è riunito **9 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
<b>2009</b>	30 aprile	80%	-	<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%	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2008</li> </ul>
<b>2010</b>	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 31/12/2009</li> <li>● Adempimenti relativi al Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro</li> </ul>
	30 luglio	84%	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2009</li> </ul>
<b>2011</b>	27 maggio	90%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relazione del Presidente</li> <li>● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2010</li> <li>● Rinnovo delle cariche sociali</li> <li>● Adempimenti relativi al Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro</li> </ul>
	22 luglio	90%	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2010</li> </ul>

**Percentuale partecipazione assemblea nel tempo**

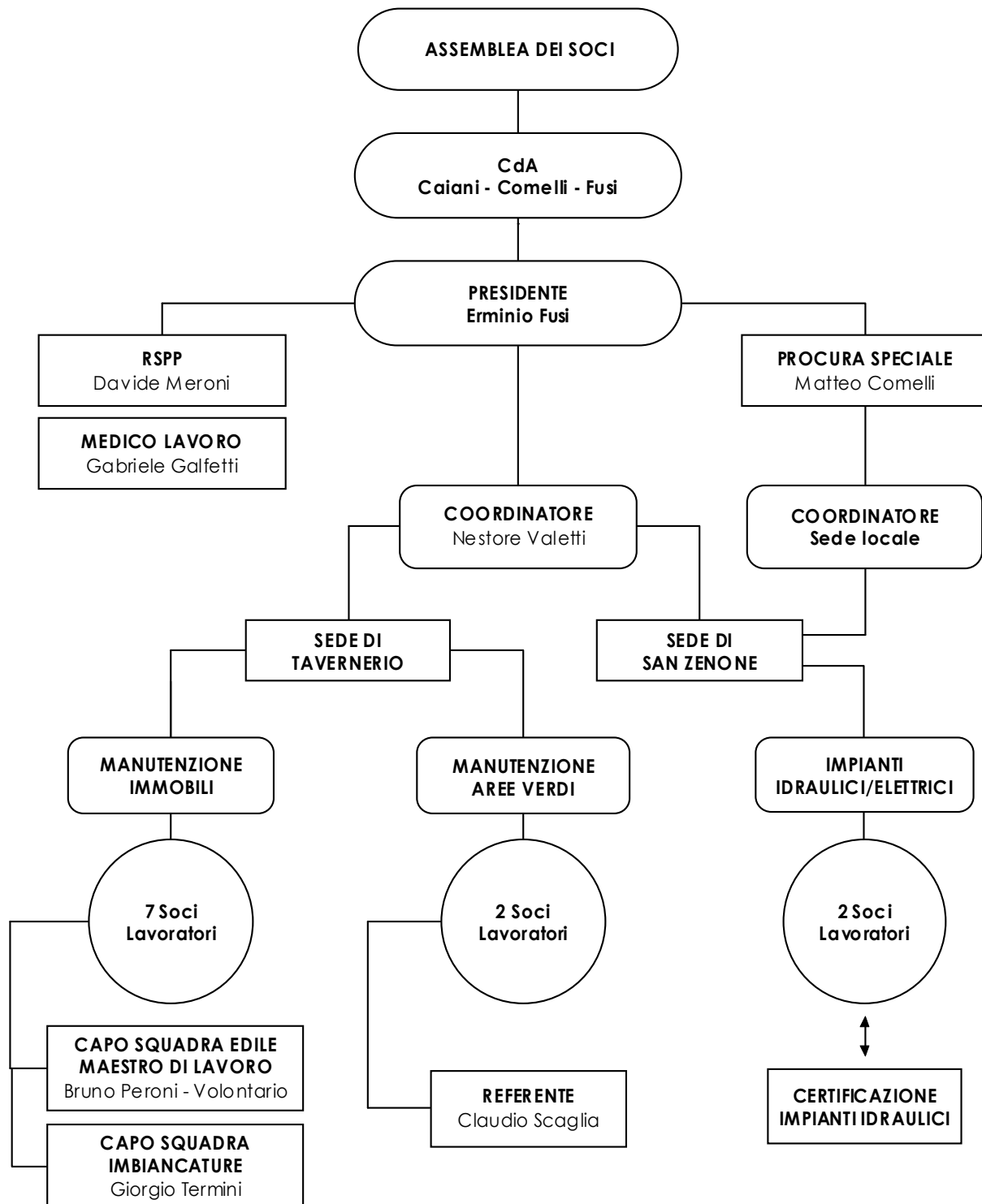


Scorporando i dati di partecipazione per tipologia, emerge come la presenza dei soci lavoratori sia costante nel tempo e rappresenta un segnale significativo del loro coinvolgimento ed interesse nella gestione della cooperativa. Nelle ultime quattro assemblee la percentuale dei soci lavoratori si è sempre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

## 2.4 PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

### 2.4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2011 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 biennio 2010/11 si è dato forma **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 di sviluppo è stato tradotto in un progetto operativo che è stato presentato alla Fondazione Cariplo a valere sui fondi del bando aperto 2009 "Favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La Fondazione ha valutato positivamente le modalità attuative del piano di sviluppo e ha deliberato la concessione di un significativo contributo alla realizzazione del progetto che già, nel titolo, auspicava la fattibilità delle azioni previste: "SI PUÒ FARE! Eco-struzioni sostenibili". 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.

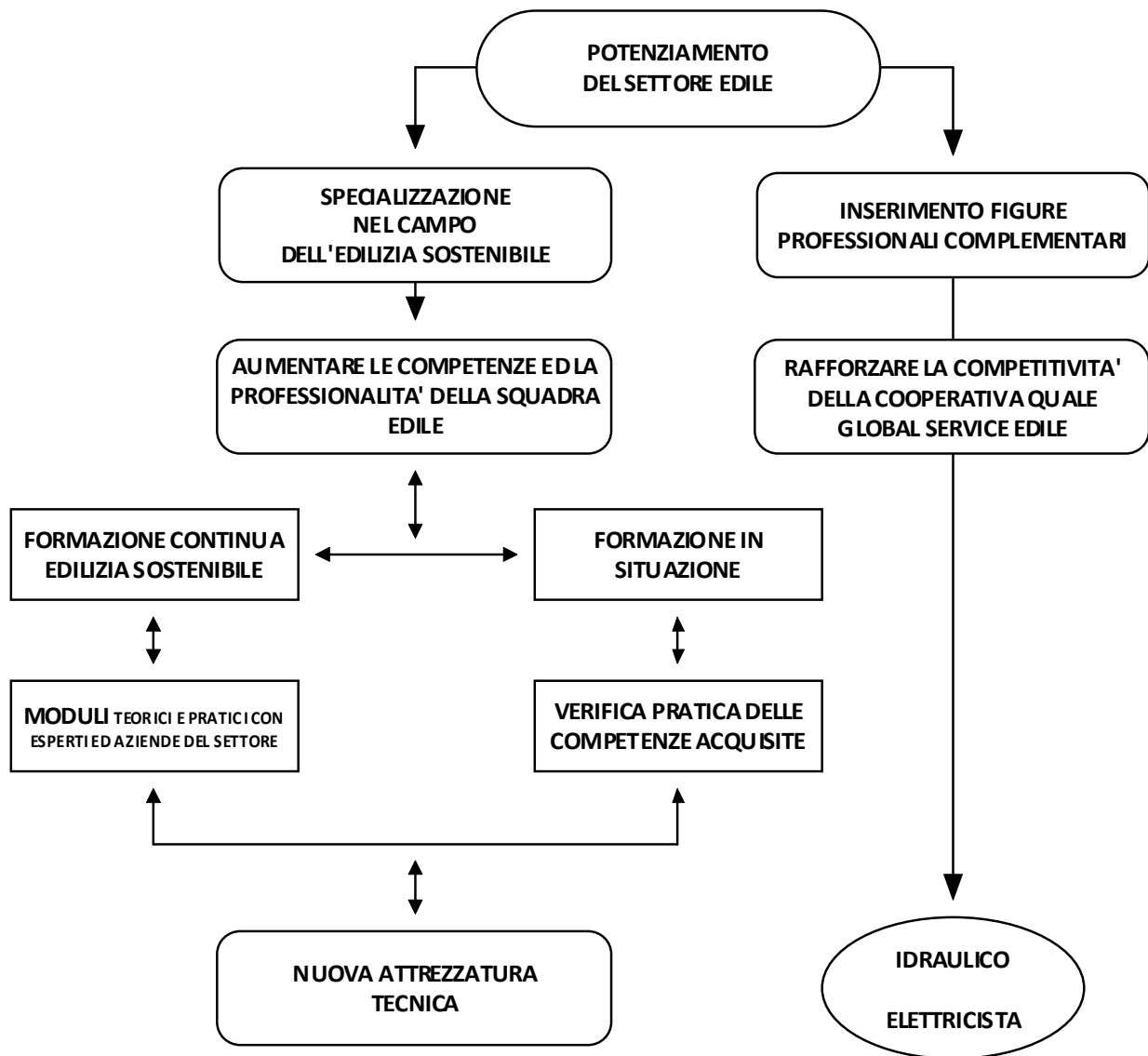
Tre le linee di lavoro ipotizzate nel piano operativo di sviluppo:

- 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 una 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.



La copertura economica di una parte significativa delle attività previste ha dato un impulso all'implementazione del progetto che ha preso avvio nel gennaio 2010 e si è concluso nel dicembre 2011.

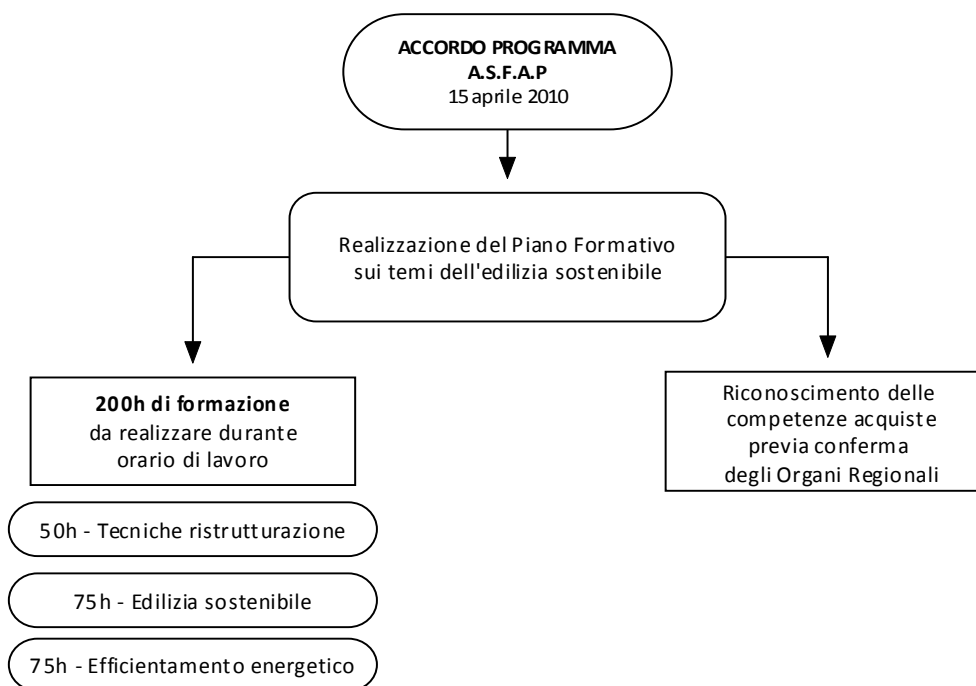
Il legame sinergico tra il progetto "SI PUÒ FARE!" e la pianificazione delle strategie di sviluppo della cooperativa depona per analizzare i risultati operativi della cooperativa attraverso la lente della valutazione d'impatto delle azioni progettuali previste nel biennio.



Elemento fondante delle azioni progettuali, nell'ottica del potenziamento del settore edile, è stato il coinvolgimento dei soci lavoratori in un percorso professionalizzante di formazione continua, strutturato in collaborazione con il **CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – FONDAZIONE A.S.F.A.P. DI ALBATE (CO)**, Ente di Formazione Accreditato dalla Regione Lombardia.

Per la realizzazione del percorso è stato sottoscritto un apposito accordo di programma nel quale si dava incarico all'A.S.F.A.P. di progettare e gestire un percorso di formazione, fino ad un massimo di 200 ore, 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 si è rivelato 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.



L'attività formativa ha preso avvio nel maggio 2010 e si è articolata con modalità didattiche che hanno alternato lezioni d'aula ed esercitazioni guidate con docenti esperti dello specifico settore di intervento, provenienti dal mondo del profit. Il loro coinvolgimento è stato funzionale per:

- confrontarsi con professionalità ed esperienze di lavoro maturate direttamente sul campo.
- 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.

Complessivamente sono state erogate 164 di formazione, durante l'orario di lavoro, con una frequenza media dell'89,5%.

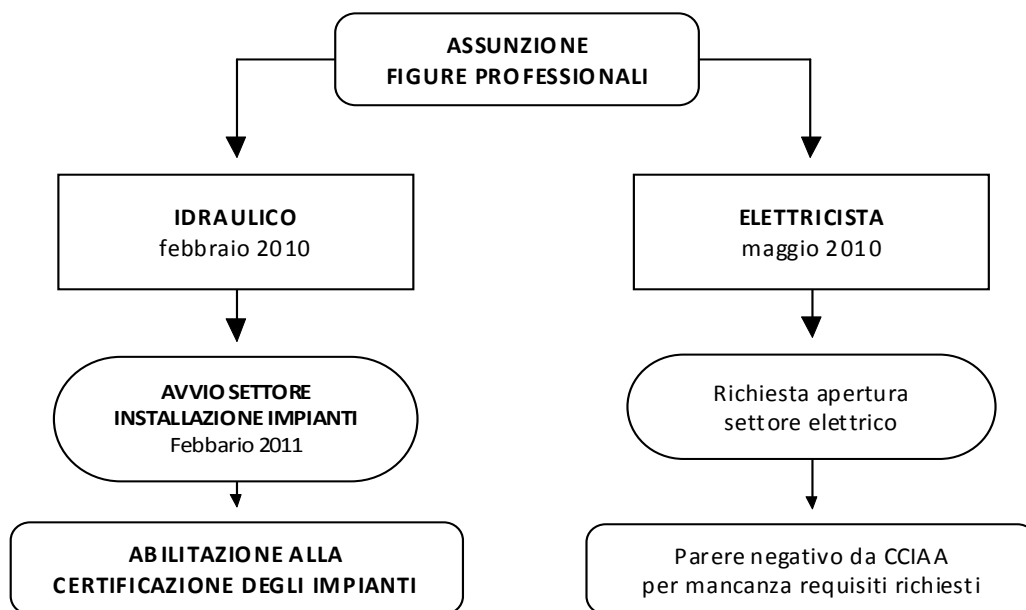
ORE	PERIODO	ARGOMENTI	ISCRITTI	% FREQUENZA
24	Maggio - Luglio 2010	Corso base di ristrutturazione in ambito edilizio: – Organizzazione cantiere. – Impasto di malte. – Murature e manufatti in cls. – Casseforme e getto cls. – Intonaci.	11	93,1%
24	Novembre 2010 Gennaio 2011	Le ristrutturazioni – corso base: – Armature in ferro. – Tavolati di tamponamento. – Pavimenti e rivestimenti con relative finiture. – Coperture.	9	83,3%
4	Dicembre 2010	DPI di terza categoria	6	100%
24	Gennaio - Febbraio 2011	Le ristrutturazioni – corso avanzato – Esecuzione di rivestimenti – Finiture – Armatura travi falda tetto – Travi assito tetto – Coperture	9	83,3%

ORE	PERIODO	ARGOMENTI	ISCRITTI	% FREQUENZA
48	Marzo 2011	Le ristrutturazioni – corso avanzato - Coibentazioni termiche e acustiche - Cappotto termico	8	100%
12	Aprile 2011	Le ristrutturazioni – corso avanzato: - Rivestimenti esterni su cappotto - Cartongesso	6	83,30%
28	Dicembre 2011	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio e trasformazione di ponteggi metallici	6	83,3%
<b>164</b>	<b>ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE</b>		<b>7,86</b>	<b>89,5%</b>

Gli oneri dei corsi di formazione, pari a **22.683,24 €** sono stati sostenuti dal finanziamento della Fondazione Cariplo ed attingendo alle risorse della Regione per la formazione continua.

In parallelo alle attività di formazione, si è avviata la ricerca di figure professionali complementari per rafforzare la competitività della cooperativa quale *“global service”* nel settore delle ristrutturazioni. A tale scopo sono stati inseriti **un idraulico e/o un elettricista**: entrambe sono figure indispensabili negli interventi 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). Qui, grazie alla collaborazione del gruppo dei soci volontari e alla disponibilità della P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi, si è stata aperta una sede locale della cooperativa.

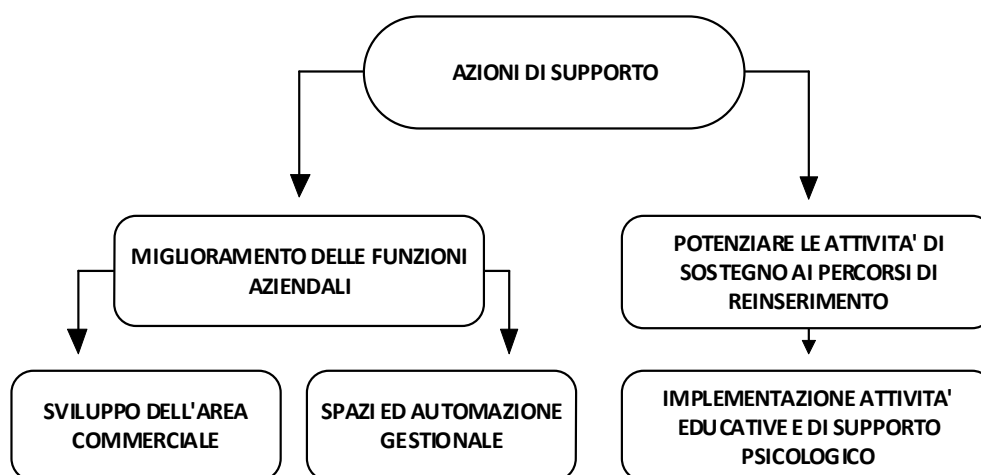


La loro assunzione ha permesso di attivare la procedura di apertura del settore dell’installazione impianti. La CCIAA ha espresso parere favorevole per l’impiantistica idraulica ma non per quella elettrica per l’assenza da parte della persona assunta di alcuni requisiti necessari alla certificazione degli impianti.

Si è infine **potenziato il parco automezzi e la strumentazione tecnica di settore** per una spesa complessiva di **92.266,41 €**. 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.
- 1 automezzo da utilizzare nelle trasferte di lavoro e per le attività dell'area commerciale della cooperativa.
- Le attrezzature edili più idonee alle attività di lavoro richieste.

Oltre alle attività centrate sulla professionalizzazione e sulla complementarietà della squadra edile, si sono attivate alcune strategie di lavoro per **MIGLIORARE ALCUNE FUNZIONI AZIENDALI ORGANIZZATIVE E GESTIONALI**. Nello specifico:



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

Dall'atto della fondazione, l'area commerciale si è connotata come l'ambito meno presidiato della cooperativa, al quale è stato dedicato un tempo residuale rispetto a quanto effettivamente necessario.

L'assenza di una figura dedicata alla gestione del portafoglio clienti, alla promozione della cooperativa ed all'acquisizione di nuove commesse di lavoro, si è rivelata un ostacolo alla potenzialità di crescita della Team Work. Queste attività infatti sono state divise su diversi soci 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.

Nell'ultimo trimestre 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 che, a partire dal gennaio 2011, si è occupato di implementare l'area commerciale, con il compito di promuovere le attività edili della cooperativa, di reperire nuove opportunità lavorative e di accompagnare il cliente dalla preventivazione all'esecuzione dei lavori.

L'attività si è divisa sulle due sedi, ampliando così le possibilità di ricerca di nuove commesse di lavoro su un territorio più ampio rispetto a quello di riferimento della cooperativa.

Il rapporto di collaborazione si è però interrotto nel mese di agosto, per altre scelte professionali. Per non disperdere il lavoro svolto, la cooperativa ha deciso di incaricare un socio volontario alla gestione dell'area commerciale, nella prospettiva di integrarlo nella compagine dei soci lavoratori.

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

La promozione delle attività della cooperativa si è declinata su tre linee di lavoro convergenti:

- La diffusione mirata di un opuscolo di presentazione, coinvolgendo gli stakeholders della cooperativa e attivando le loro reti di riferimento.
- L’attivazione del sito internet [www.teamwork-coop.it](http://www.teamwork-coop.it)
- La presentazione della cooperativa sulla stampa locale nella pagina dedicata alla cooperazione sociale ed alle promozione delle proprie attività.

**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 il 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.

In questa prospettiva si è optato per l’acquisto di STUDIO24Edilizia, un programma gestionale che unisce in un unico ambiente banche dati di settore e moduli software integrati per la gestione dei computi metrici e della contabilità dei lavori, nonché per la compilazione della documentazione necessaria alla sicurezza di cantiere (POS e PIMUS).

**e) L’IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ EDUCATIVE E DI SUPPORTO PSICOLOGICO**

Come già anticipato nella parte iniziale di questo documento, la cooperativa, in stretta collaborazione con la P.L.O.C.R.S. – sia con la sede operativa di Tavernerio (CO) che di San Zenone al Lambro (MI) - ha permesso di strutturare una serie di “Servizi per il Reinserimento sociale”, finalizzati a rispondere ai bisogni legati alle difficoltà di integrazione sociale di persone con un passato di dipendenza da sostanze e/o da alcool.

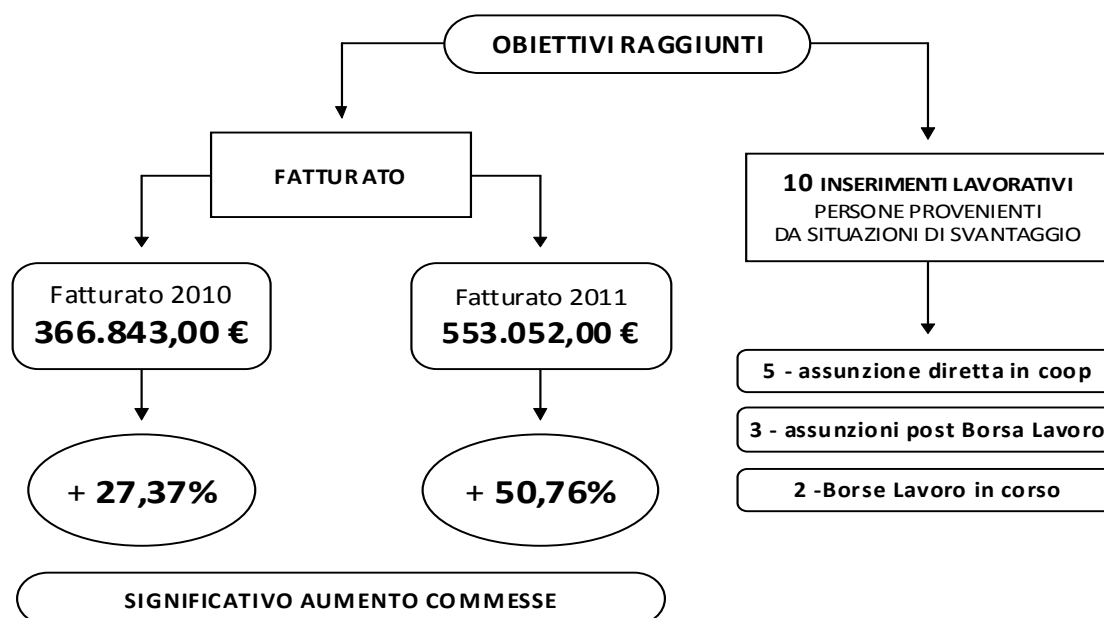
Nel corso del biennio di progetto è stata garantito un presidio educativo per 619h complessive ed un supporto psicologico per un monte ore pari a 285.

Inoltre i soci lavoratori assunti hanno potuto usufruire dei servizi di housing sociale temporaneo, messi a disposizione dai Padri Somaschi.

Due invece le azioni che sono rimaste sulla carta: l’individuazione di un nuovo spazio da attrezzare a magazzino della cooperativa e l’avvio dell’iter di certificazione ISO. La prima per l’insostenibilità dei canoni di affitto proposti mentre la seconda è stata solo abbozzata.

L'obiettivo ultimo del piano di sviluppo imprenditoriale prevedeva 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. Erano queste infatti le condizioni ritenute 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.

In fase di valutazione del piano di sviluppo, i risultati sono stati decisamente positivi:



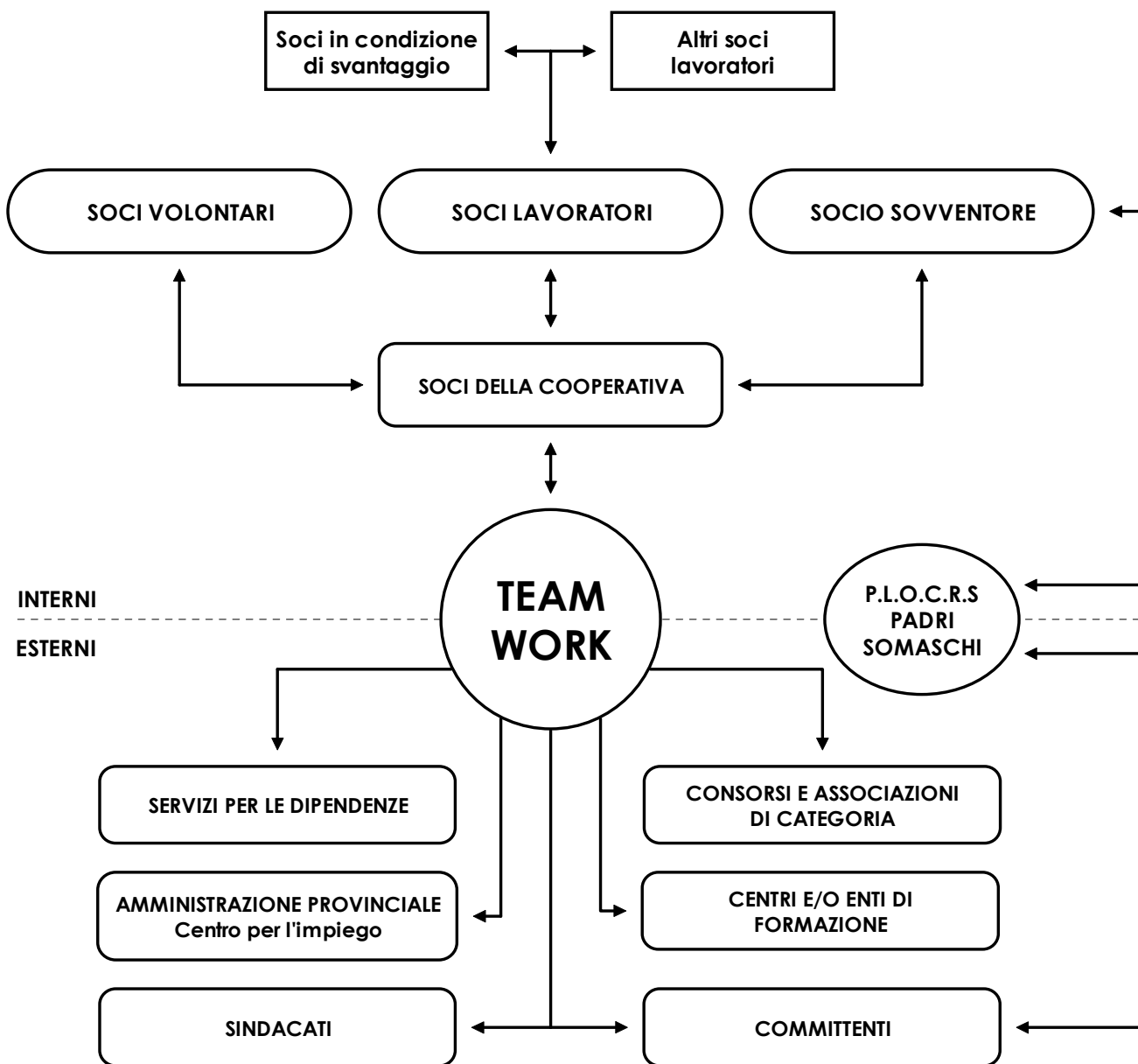
Nella tabella successiva vengono riportate in sintesi le linee strategiche elaborate e i relativi obiettivi operativi per il 2012:

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Attivazione e strutturazione dell'area commerciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione del socio volontario, attualmente incaricato di gestire l'area 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>- 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>	Rafforzare e consolidare il piano di sviluppo della cooperativa nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dare continuità al percorso di specializzazione della squadra della manutenzione immobili, con focus sui materiali sostenibili.</li> <li>- Individuare nuovi spazi per attrezzature della cooperativa.</li> </ul>

<p><b>IL MERCATO</b></p>	<p>Investimento nel settore della green economy, quale volano di competitività per la crescita della cooperativa</p>	<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>– Consolidare la partnership con altre aziende attente allo sviluppo sostenibile con i quali collaborare per migliorare l’offerta di sostenibilità della cooperativa, anche attraverso la creazione di reti d’impresa.</li> <li>– Investire nella promozione della cooperativa, in particolare con la partecipazione alla fiera “ISOLA CHE C’È” sul tema della sostenibilità.</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>
<p><b>LA RETE</b></p>	<p>Insistere nel coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella strutturazione e nella verifica dei percorsi di inserimento lavorativo.</p>	<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>
<p><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 percorsi di continuità per la formazione 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><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> </ul>
<p><b>LA PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b></p>	<p>Implementazione dell’attività di controllo di gestione e degli investimenti attenti 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 2011, risultano **12** i dipendenti della Cooperativa, tutti inseriti nella compagine sociale come soci lavoratori. Non sono presenti invece lavoratori non soci, segno concreto della scelta operativa di privilegiare un coinvolgimento diretto dei lavoratori nella gestione della Cooperativa.



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**

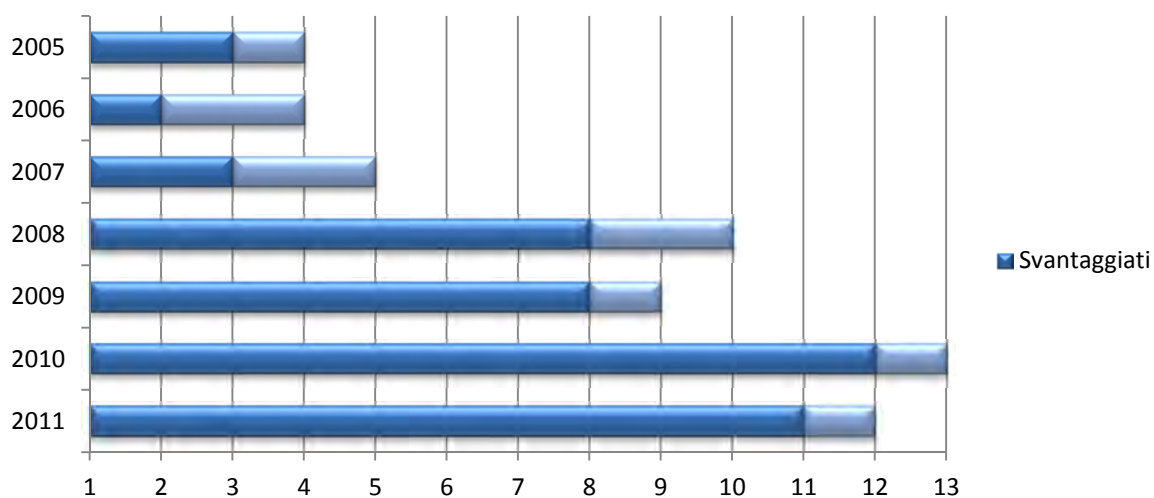
Rispetto al numero totale dei dipendenti, i lavoratori provenienti da situazioni di svantaggio - ai sensi dell'art. 4 della legge 381/81 - sono **11** pari quindi all'**91,7 %** dei presenti. Questo dato indica chiaramente la propensione della cooperativa alla piena applicazione della legge nazionale 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%
2011	4	5	12	92%
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>88,5%</b>

Dalla sua costituzione sono stati inseriti in cooperativa 26 soci lavoratori, 23 dei quali provenienti da situazioni di svantaggio con una media pari all'88,5% 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'**94,6%** (19.446 su 20.561 ore complessive).

Le 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 **2** percorsi di inserimento lavorativo mediati dallo strumento della Borsa Lavoro e/o del tirocinio lavorativo. Nello specifico:

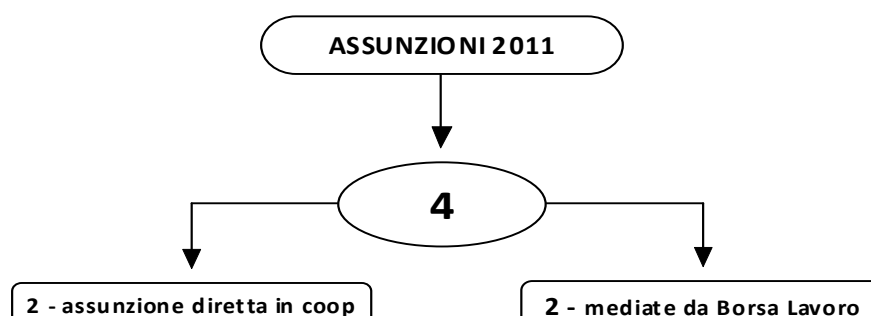
- Un tirocinio di formazione ed orientamento di 6 mesi, attivato dal Consorzio Solco sulle risorse del Piano Provinciale Disabili 2011, la cui conclusione è prevista nel primo trimestre 2012.
- Una Borsa Lavoro della durata di sei mesi, attivata in convenzione con la PLOCRS sul progetto "OP.LÀ" a valere sul bando nazionale RELI, promosso dal Dipartimento Politiche Antidroga, ancora in corso alla chiusura dell'anno.

Da segnalare inoltre la continuità di due borse lavoro, attivate nel secondo semestre 2010 rispettivamente in convenzione con il SIL di Cerro Maggiore e con la PLOCRS su specifica progettazione. Entrambe si sono concluse positivamente con l'assunzione in cooperativa delle persone coinvolte ed il loro inserimento nella compagine sociale quali soci lavoratori.

ANNO	BORSE LAVORO E/O TIROCINI				ESITO		
	IN CORSO DA ANNO PREC.	AVVIATE	CONCLUSE	INTERROTTES	INSERIMENTO IN COOPERATIVA	INSERIMENTO ALTRE AZIENDE	ANCORA IN CORSO AL 31/12/10
2006-10	-	16	13	1	9	3	2
2011	2	2	2	-	2	-	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

L'utilizzo dello strumento borsa lavoro e/o dei tirocini formativi si è rivelato fondante nella costruzione del percorso di inclusione lavorativa. Dall'analisi dei dati emerge che il **78%** dei percorsi di inserimento avviati **si sono conclusi con l'assunzione** in cooperativa o presso altre aziende del territorio. Sono solo due le Borse Lavoro che non hanno portato ad ulteriori rapporti di collaborazione, una per interruzione a causa del reiterarsi di episodi di ricaduta nell'uso di sostanze e la seconda per la valutazione non positiva del percorso concluso.

Oltre alle assunzioni già citate, nel corso dell'anno sono stati inseriti altri due soci lavoratori con contratto iniziale a tempo determinato: una persona proveniente da situazione di svantaggio sociale, ai sensi dell'art. 4 Legge 81/08, ed un geometra al quale è stato affidato il compito di implementare l'area commerciale della cooperativa.

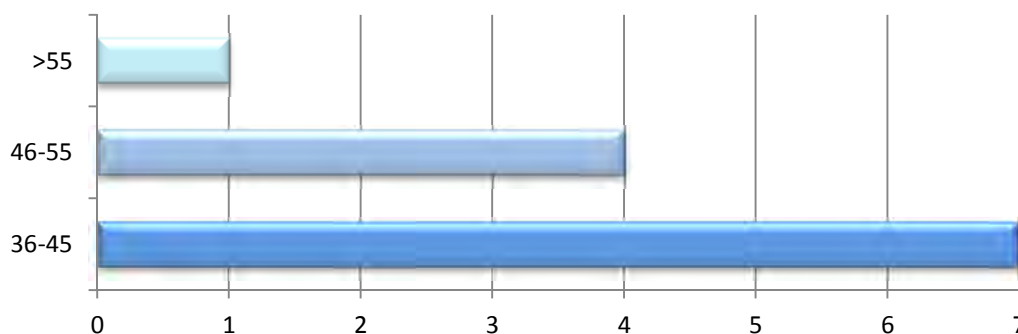


Il significativo numero di inserimenti effettuati nell'ultimo biennio, legata all'implementazione del piano di sviluppo della Cooperativa e delle attività del progetto "SI PUÒ FARE!", emerge dall'analisi dell'anzianità lavorativa dei soci svantaggiati presenti: il 50% dei lavoratori è infatti presente 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 45 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.

La quasi totalità dei lavoratori attualmente presenti è di nazionalità italiana, ad eccezione di un socio con cittadinanza marocchina.

### 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:

- 8 soci sono assunti a tempo indeterminato – full time;
- 1 socio è assunto a tempo indeterminato – part time;
- 3 soci sono inseriti con contratto a tempo determinato – full time.



I livelli contrattuali applicati sono rappresentati nella tabella successiva.

LIVELLO	B1	D2	E1
LAVORATORI	11	1	1
% SUL TOTALE	83,4%	8,3%	8,3%

Il contratto prevalente dei soci lavoratori svantaggiati è il tempo indeterminato a 38h/settimanali. Sono infatti solo 3 i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di ingresso, il cui periodo di presenza in cooperativa è inferiore ad un anno. La procedura di assunzione, concordata con le parti sociali, prevede infatti un periodo iniziale di 6 mesi a tempo determinato, rinnovabili, al termine dei quali si procede alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI LAVORATORI SVANTAGGIATI			
TIPOLOGIA CONTRATTO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TIROCINIO BORSA LAVORO
Situazione al 01/01/2011	7	5	2
Passaggio a tempo indeterminato	5	←	↓
Assunzioni e inserimenti lavorativi	-	3	↓
Dimissioni	4	-	-
Situazione Al 31/12/2011	8	3	2

### **Formazione**

Nel corso del 2011 è proseguita la formazione dei lavoratori nelle tecniche di ristrutturazione, in collaborazione con il A.S.F.A.P. di Como, ente di formazione accreditato. Particolare attenzione è stata inoltre posta sulla sicurezza dei nuovi di lavoro per i nuovi assunti che per la formazione dei preposti.

ORE	PERIODO	ARGOMENTI	ISCRITTI	% FREQUENZA
28	Gennaio - Febbraio 2011	Le ristrutturazioni: – Esecuzione di rivestimenti – Finiture – Armatura travi falda tetto – Travi assito tetto – Coperture	9	83 %
8	Febbraio 2011	Formazione al ruolo di preposto ai sensi del D.Leg. 231/11 e 81/08	4	75%
48	Marzo 2011	Le ristrutturazioni: - Coibentazioni termiche e acustiche - Cappotto termico	8	100%
8	Marzo 2011	Stress da lavoro correlato	1	100%
12	Aprile 2011	Le ristrutturazioni – corso avanzato: - Rivestimenti esterni su cappotto - Cartongesso	6	83%
3	Luglio 2011	Aggiornamento corso legge 81/08 di formazione sicurezza ai sensi degli art. 36 e 37 D.Lgs. 81/08	12	100%
28	Dicembre 2011	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio e trasformazione di ponteggi metallici	6	83%
<b>135</b>	<b>ORE EFFETTUATE</b>			

La formazione dei nuovi assunti e l'aggiornamento dei lavoratori sui temi della sicurezza (legge 81), è stata realizzata 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 135 ore.

### **Mutualità**

Lo statuto della cooperativa prevede, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica, la possibilità di erogare quote di ristorno. Nel 2011, 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 si è tradotto nel dare opportunità concrete di lavoro a tre persone in condizioni di svantaggio, assunte 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 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 lavorativo 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 2011 sono state avviate collaborazioni con i SERT di Vizzolo Predabissi e Parabiago (MI), nonché con il N.O.A. di Leno (BS).</p>
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE	<p>Nel corso del 2011 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. Il tirocinio era in corso alla chiusura dell’annualità.</p>
CENTRI E/O ENTI DI FORMAZIONE	<p>Dal 2010 la cooperativa ha sottoscritto una convenzione con l’ESIP – CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE di Albate (CO) per la realizzazione di percorsi modulari di formazione sui temi delle ristrutturazioni, con particolare attenzione all’uso delle tecniche e dei materiali della bio-edilizia. La collaborazione è stata attivata nell’ambito del progetto “SI PUO’ FARE!”.</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 30% 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

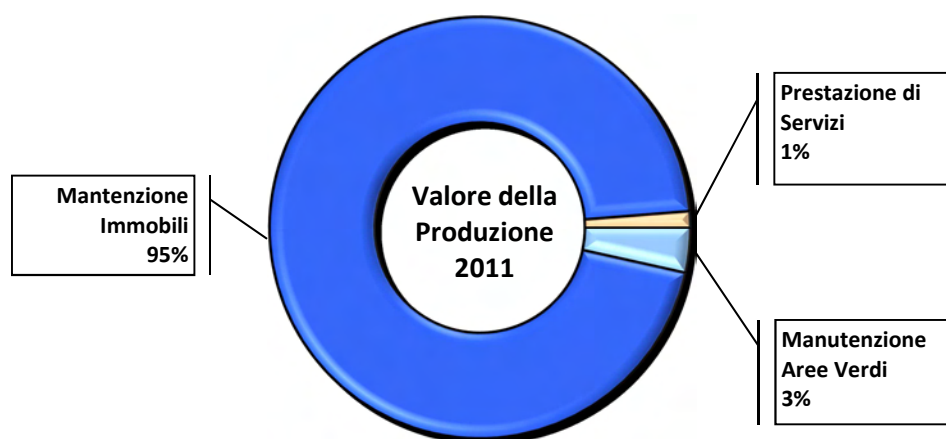
### 6.1 CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO		2011	2010	2009
Valore della produzione	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	553.052	366.843	286.016
	Variazione delle rimanenze	-	-	-
	Variazione dei lavori	-	-	-
	Incrementi di immobilizzazioni	-	-	-
	Altri ricavi e proventi	82.166	70.411	9.190
	<b>Totale</b>	<b>635.218</b>	<b>437.254</b>	<b>295.206</b>
Costi della produzione	Costi delle materie prime	158.666	130.934	78.870
	Costi per servizi	82.964	66.284	46.336
	Costi per il godimento di beni di terzi	6.421	8.644	7.335
	Costi del personale	231.996	190.493	143.149
	Ammortamenti e svalutazioni	21.296	12.396	11.258
	Variazioni rimanenze	-48	-172	-230
	Accantonamento per rischi		-	-
	Altri accantonamenti		-	-
	Oneri diversi di gestione	4.384	4.254	1.687
	<b>Totale</b>	<b>505.679</b>	<b>412.833</b>	<b>288.405</b>
<b>DIFFERENZA TRA VALORE E COSTO DELLA PRODUZIONE</b>		<b>129.539</b>	<b>24.421</b>	<b>6.801</b>
Proventi ed oneri finanziari	Proventi da partecipazioni	-	-	-
	Altri proventi finanziari	715	110	225
	Interessi ed altri oneri finanziari	-189	-211	-323
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>526</b>	<b>-101</b>	<b>-98</b>
Proventi ed oneri finanziari	Proventi	27	2.655	-
	Oneri	-	-25	-79
<b>RISULTATO D'ESERCIZIO</b>		<b>130.092</b>	<b>26.950</b>	<b>6.624</b>

### 6.2 VALORE DELLA PRODUZIONE

Il fatturato derivato dalle attività lavorative della Cooperativa registra un incremento dei ricavi pari al **50,76%** 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 aumento le entrate relative agli interventi di manutenzione del verde, per l'acquisizione di alcune commesse annuali nell'ambito della gestione delle aree verdi condominiali. Marginali invece le prestazioni per servizi.

Le risultanze positive di bilancio sono da imputare alla capacità da un lato di rafforzare i rapporti di lavoro con i clienti storici e dall'altro alla strutturazione dell'area commerciale della cooperativa che ha portata ad un sostanziale incremento delle 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	2011		2010		2009	
MANUTENZIONE AREE VERDI	19.152,00	3%	15.045,00	4%	24.676,00	9%
MANUTENZIONE IMMOBILI	526.973,00	95%	345.542,00	94%	245.428,00	86%
PRESTAZIONE DI SERVIZI	6.927,00	1%	6.255,00	2%	7.947,00	2,5%
PRESTAZIONI AD ENTI PUBBLICI	-	-	-	-	7.965,00	2,5%
<b>TOTALE</b>	<b>553.052,00</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.

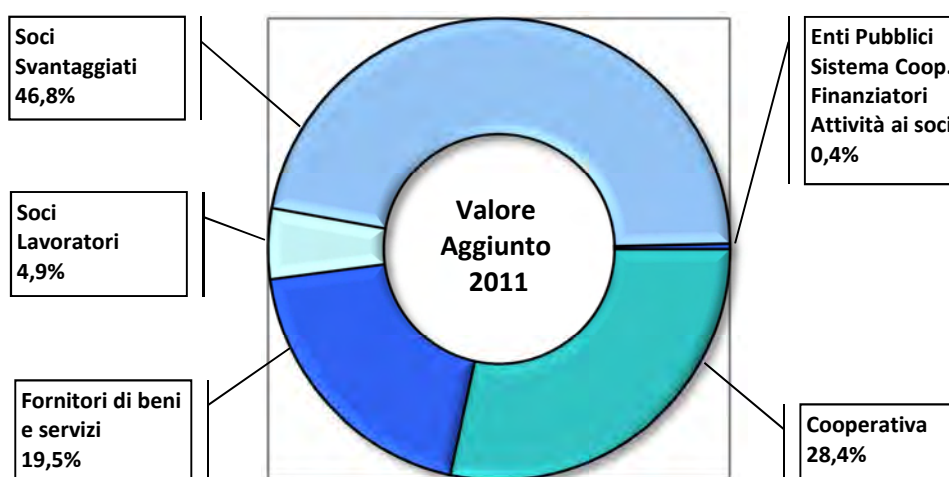
Nel 2011 la percentuale del valore della produzione afferente a lavori eseguiti per le diverse strutture territoriali dalla PLOCRS è stato pari al 30% del totale.

### 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.

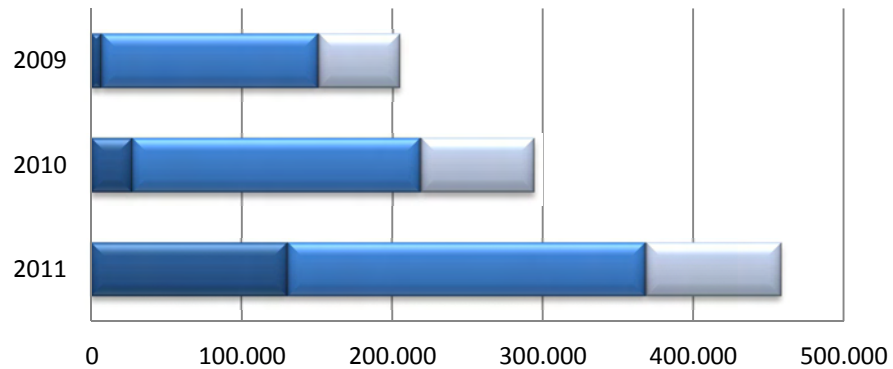
QUOTA	RIFERIMENTO	2011	2010	2009
COOPERATIVA	Utile di esercizio/perdita	130.092,00	26.950,00	6.624,00
	<b>Totale</b>	<b>130.092,00</b>	<b>26.950,00</b>	<b>6.624,00</b>
ENTI PUBBLICI	Tasse	260,00	228,00	220,00
	<b>Totale</b>	<b>260,00</b>	<b>228,00</b>	<b>220,00</b>
FINANZIATORI	Interessi bancari	526,00	-101,00	- 98,00
	<b>Totale</b>	<b>526,00</b>	<b>-101,00</b>	<b>- 98,00</b>
LAVORATORI	Oneri Dipendenti soci	22.617,00	11.958,00	14.049,00
	Oneri Soci Svantaggiati	214.358,00	178.530,00	128.948,00
	Oneri Volontari	106,00	163,00	152,00
	<b>Totale</b>	<b>237.081,00</b>	<b>190.650,00</b>	<b>143.149,00</b>
SISTEMA COOPERATIVO	Quota Confcooperative	625,00	529,00	518,00
	<b>Totale</b>	<b>625,00</b>	<b>529,00</b>	<b>518,00</b>
Soci	Costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	225,00	300,00	340,00
	<b>Totale</b>	<b>225,00</b>	<b>300,00</b>	<b>340,00</b>
FORNITORI	Fornitori di beni	6.421,00	8.644,00	7.335,00
	Fornitori di servizi	82.964,00	66.284,00	46.336,00
	<b>Totale</b>	<b>89.385,00</b>	<b>74.928,00</b>	<b>53.671,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>458.194,00</b>	<b>293.484,00</b>	<b>204.424,00</b>

Nella tabella è evidente come oltre la metà della ricchezza prodotta dalla cooperativa ha una ricaduta diretta sui soci lavoratori, con una quota consistente - pari al 90,4% - a carico dei soci svantaggiati. È questo il valore aggiunto 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 2009-2011, 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 del valore aggiunto nel tempo

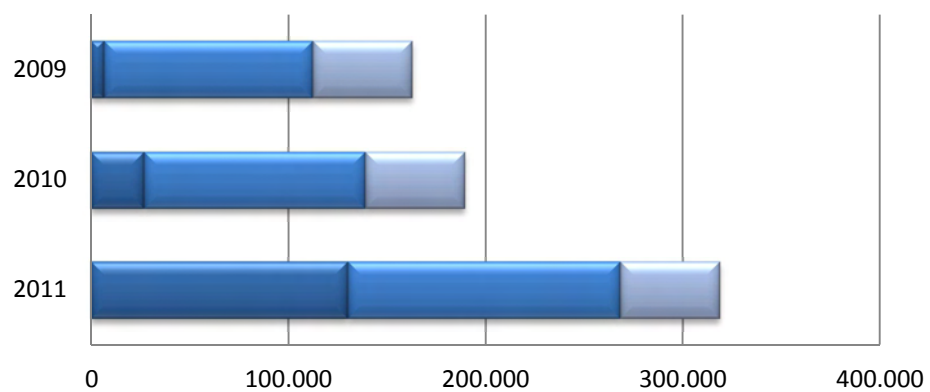


	2011	2010	2009
■ COOPERATIVA	130.092,00	26.950,00	6.624,00
■ ENTI PUBBLICI	260,00	228,00	220,00
■ FINANZIATORI	526,00	(101,00)	(98,00)
■ LAVORATORI	237.081,00	190.650,00	143.149,00
■ SISTEMA COOPERATIVO	625,00	529,00	518,00
■ SOCI	225,00	300,00	340,00
■ FORNITORI	89.385,00	74.928,00	53.671,00

### 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 confermato nei verbali di revisione di Confcooperative.

#### Patrimonio netto



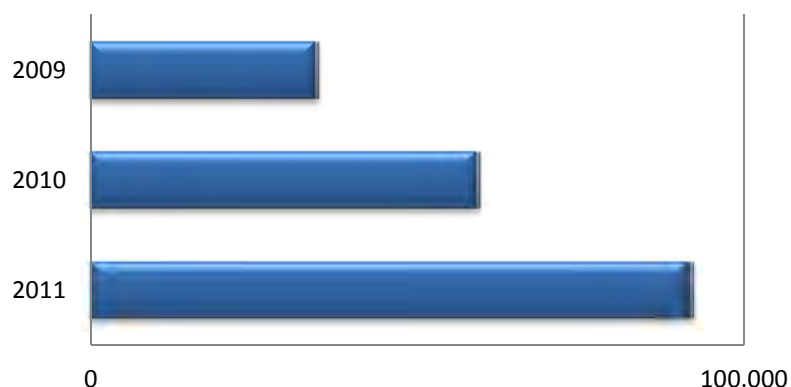
	2011	2010	2009
■ UTILE D'ESERCIZIO	130.092,00	26.950,00	6.624,00
■ RISERVE	138.196,00	112.055,00	105.630,00
■ CAPITALE SOCIALE	50.450,00	50.475,00	50.350,00

### 6.5 RISTORNO AI SOCI

Come già sottolineato in precedenza, non sono stati praticati ristorni ai soci. Gli utili di bilancio sono stati infatti investiti nel creare nuovi posti di lavoro per persone in condizioni di svantaggio sociale.

## 6.6 IL PATRIMONIO

### Investimenti



	2011	2010	2009
IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	91.212,00	58.928,00	34.253,00
IMMOBILIZ. IMMATERIALI	480,00	-	-
IMMOBILIZ. FINANZIARIE	652,00	652,00	652,00

## 6.7 FINANZIATORI

Nel corso del 2011, grazie al contributo della Fondazione Cariplo, la cooperativa ha ricevuto un acconto per la realizzazione del progetto "SI PUO' FARE" per un somma pari a **104.000,00 €**. Il finanziamento complessivo ricevuto nell'ultimo biennio dalla Fondazione Cariplo è pari a 136.000,00 € rispetto al complessivo deliberato che ammonta a 160.000,00 €.

Dalla raccolta fondi per il 5x1000, la cooperativa ha ricevuto la somma di 1.534,30 € che è stata impiegata nelle azioni di supporto al progetto "SI PUO' FARE".

	2011	2010	2009
DONAZIONI DA PRIVATI	-	41.000,00	100,00
CINQUE PER MILLE	1.534,30	1.672,80	1.831,00
CONTRIBUTI ENTI LOCALI - FONDAZIONI	104.000,00	32.000,00	4.251,00
<b>TOTALE</b>	<b>105.534,30</b>	<b>74.672,80</b>	<b>6.182,00</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 al piano di sviluppo della cooperativa del settore della manutenzione immobili, con ulteriori progettazioni a valere sui bandi delle Fondazioni territoriali.
- Non disperdere l'esperienza maturata nell'anno di implementazione dell'area commerciale della cooperativa con l'inserimento nel gruppo dei soci lavoratori della figura tecnico-operativa che, allo stato del arte, svolge il proprio ruolo in maniera volontaria.
- Rafforzare la politica della sicurezza della cooperativa, attraverso l'aggiornamento e 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 soci lavoratori nei corsi di aggiornamento sulla legge 81/08 e per gli addetti al Primo Soccorso.
- Coinvolgere i soci lavoratori in specifiche attività di formazione, in continuità con il percorso già realizzato con l'ASFAP di Como.
- Sviluppare le competenze manageriali degli amministratori e dei coordinatori della cooperativa, attraverso la partecipazione alle attività formative proposte da ALTIS – Università Cattolica di Milano sui temi della gestione di Enti No Profit.
- Stabilizzare le collaborazioni con altre aziende del territorio nel settore dell'efficiamento energetico, anche attraverso la definizione di accordi di programma e/o contratti di rete.
- 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 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, secondo le indicazioni dell'Agenzia delle ONLUS.
- 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.