

TEAM WORK SOC. COOP. SOCIALE

Competenza professionale e dignità del lavoro



BILANCIO SOCIALE 2012

QUINTA EDIZIONE

INDICE

1.	PREMESSA	3
1.1	Lettera agli stakeholder	3
1.2	Metodologia	4
1.3	Modalità di comunicazione	4
1.4	Riferimenti normativi	4
2.	IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	5
2.1	Informazioni generali	5
2.2	Attività svolte	6
2.3	Composizione base sociale	8
2.4	Territorio di riferimento	9
2.5	Missione	10
2.6	Storia	11
3.	GOVERNO E STRATEGIE	13
3.1	Tipologia di governo	13
3.2	Organi di controllo	13
3.3	Struttura di governo	13
3.4	Processi decisionali e di controllo	15
3.4.1	Struttura organizzativa	15
3.4.2	Strategie e obiettivi	16
4.	PORTATORI DI INTERESSI	23
5	RELAZIONE SOCIALE	24
5.1	Lavoratori	24
5.2	Reti territoriali	31
6.	DIMENSIONE ECONOMICA	33
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	37
6.5	Il patrimonio	37
6.6	Finanziatori	37
7.	PROSPETTIVE FUTURE	38
7.1	Prospettive cooperativa	38
7.2	Il futuro del bilancio sociale	38

Premessa

1.1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

L'annualità descritta in questa nuova edizione del bilancio sociale è carica di un senso di "sofferenza" per le situazioni che la cooperativa si è trovata a dover affrontare e per le scelte che ne sono derivate. Una sofferenza che trascende i dati di bilancio, ancora una volta connotati da un andamento decisamente positivo, segno della capacità della cooperativa di "resistere" alle difficoltà di una congiuntura economica che continua ad essere pesantemente negativa e di "mantenere l'impegno" per garantire un lavoro concreto e professionalizzante per chi ha vissuto situazioni di svantaggio.

È la sofferenza di chi, pur avendo provato tutte le strade possibili, si trova a decidere di interrompere un percorso di inclusione lavorativa di alcuni per tutelare e proteggere gli altri soci ancora presenti.

Lavorare nel reinserimento di persone con un passato di tossicodipendenza significa essere consapevoli della possibilità della ricaduta e del ritorno a comportamenti non sempre compatibili con il percorso di inserimento. Non è un caso che la nostra cooperativa, fin dalla sua fondazione, abbia costruito un "servizio per il reinserimento" che - oltre al lavoro - è in grado di attivare le risorse del territorio per dare risposta alle problematiche legate al percorso di integrazione, come l'abitare, la socialità e l'acquisizione di nuove competenze.

L'annualità appena conclusa ha mostrato alcune debolezze nel sistema di tutela che si sono tradotte in una sostanziale riduzione del numero dei soci lavoratori. Il bilancio sociale diventa quindi occasione per comprendere se era possibile fare diversamente e migliorare le azioni di supporto socio-educativo a fronte di reiterati episodi di ricaduta.

È questo che caratterizza l'impresa sociale: la capacità di andare "più in là" del proprio mandato di creare spazi occupazionali per chi è al margine del mercato del lavoro tradizionale.

Il bilancio sociale diventa quindi lo strumento fondante, capace di guidare il presente della cooperativa ed accompagnarla nelle scelte verso il proprio futuro e quello dei propri soci.

Queste sono le linee guida che hanno accompagnato la stesura del 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. Rappresenta quindi la narrazione testimoniale del percorso della cooperativa che vede nel bilancio sociale un supporto concreto per:

- 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.*

Auspicando 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 quinta 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. Un gruppo composto da tre persone e costituito in modo da poter rappresentare le diverse anime della compagine sociale.
- 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;
- sarà inoltre pubblicato sul sito 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 29/07/2013 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 31/12/2012

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">Via Monte Grappa 1 – 22038 TAVERNERIO (CO)Via Sabbiona, 1 – 20070 SAN ZENONE AL LAMBRO (MI)
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	www.teamwork-coop.it
E-MAIL	info@teamwork-coop.it
POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	teamwork@pec.confcooperative.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 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 2012 dalla nostra 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 e/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 viene concordato attraverso la stesura di un apposita convenzione nel quale vengono 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.

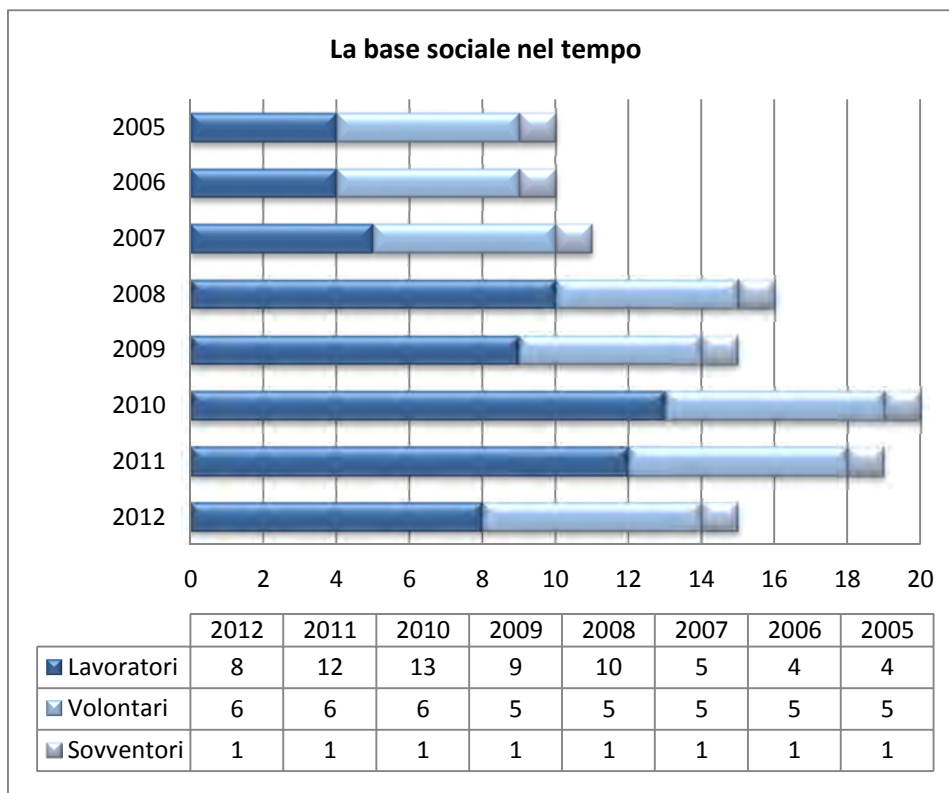
1.3 COMPOSIZIONE BASE SOCIALE

Alla data del 31/12/2012 la cooperativa risulta composta da **15 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 3 nuovi soci è stato accompagnato da 7 recessi, legati alla conclusione/interruzione 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 - 2012			
SOCI AL 31/12/2011	SOCI AMMESSI	RECESSO E/O ESCLUSIONE SOCI	SOCI AL 31/12/2012
19	3	7	15



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 rafforzate le collaborazioni con alcuni servizi per le dipendenze delle ASL di Lodi e di Como.



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 implementata 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

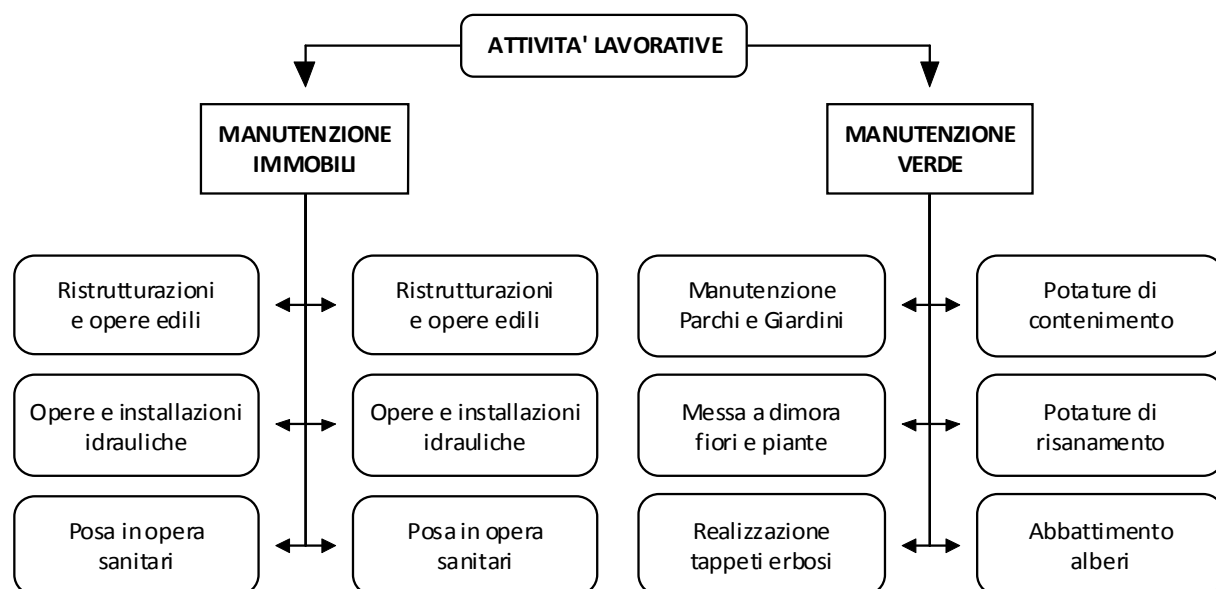
La Team Work nasce nel dicembre 2004, quale costola delle attività socio-assistenziale dei Padri Somaschi. I soci fondatori sono infatti alcuni dei Responsabili delle strutture residenziali somasche presenti sul territorio della Regione Lombardia che si occupano del trattamento di persone con problemi 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 triennio 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 in primo luogo grazie al contributo della **Fondazione Cariplo** – attraverso il progetto "SI PUÒ FARE! Eco-struzioni sostenibili" - e poi implementato con il sostegno della **Fondazione Monte di Lombardia** con il progetto "PIU' IN LÀ", ha perseguito l'obiettivo 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 **8 soci lavoratori** di cui 7 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 in carica 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, ai quali è stato affiancato un socio volontario, entrato in cooperativa nel 2010. 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.

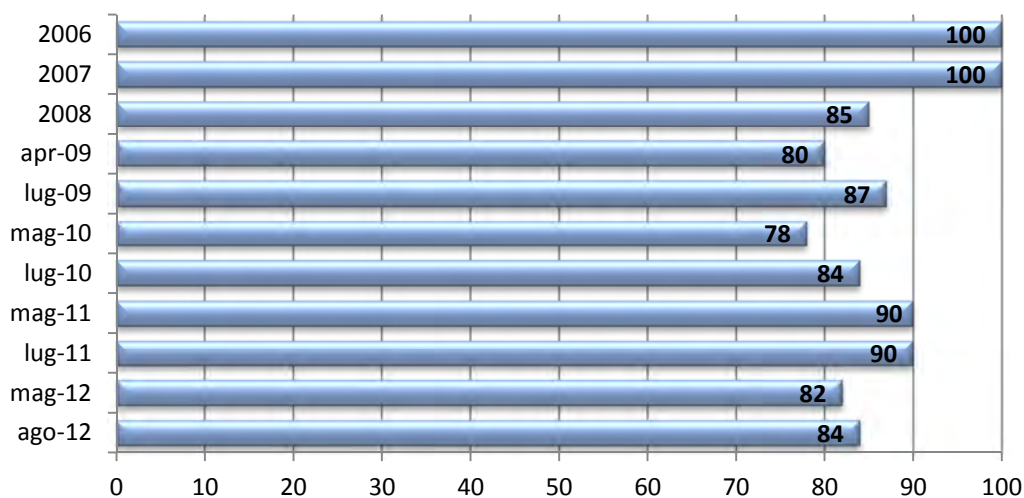
2.3 STRUTTURA DI GOVERNO

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**, sempre in presenza di tutti i consiglieri.
- 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
2010	18 maggio	78%	17%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2009 ● Adempimenti relativi al Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro
	30 luglio	84%	-	<ul style="list-style-type: none"> ● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2009
2011	27 maggio	90%	10%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2010 ● Rinnovo delle cariche sociali ● Adempimenti relativi al Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro
	22 luglio	90%	-	<ul style="list-style-type: none"> ● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2010
2012	18 maggio	82%	14%	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione del Presidente ● Lettura ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2011 e Nota Integrativa ● Bilancio Sociale: definizione gruppo di lavoro
	1 agosto	84%	18%	<ul style="list-style-type: none"> ● Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2011 ● Adempimenti legge 81/08: elezione R.L.S.

Percentuale partecipazione assemblea nel tempo

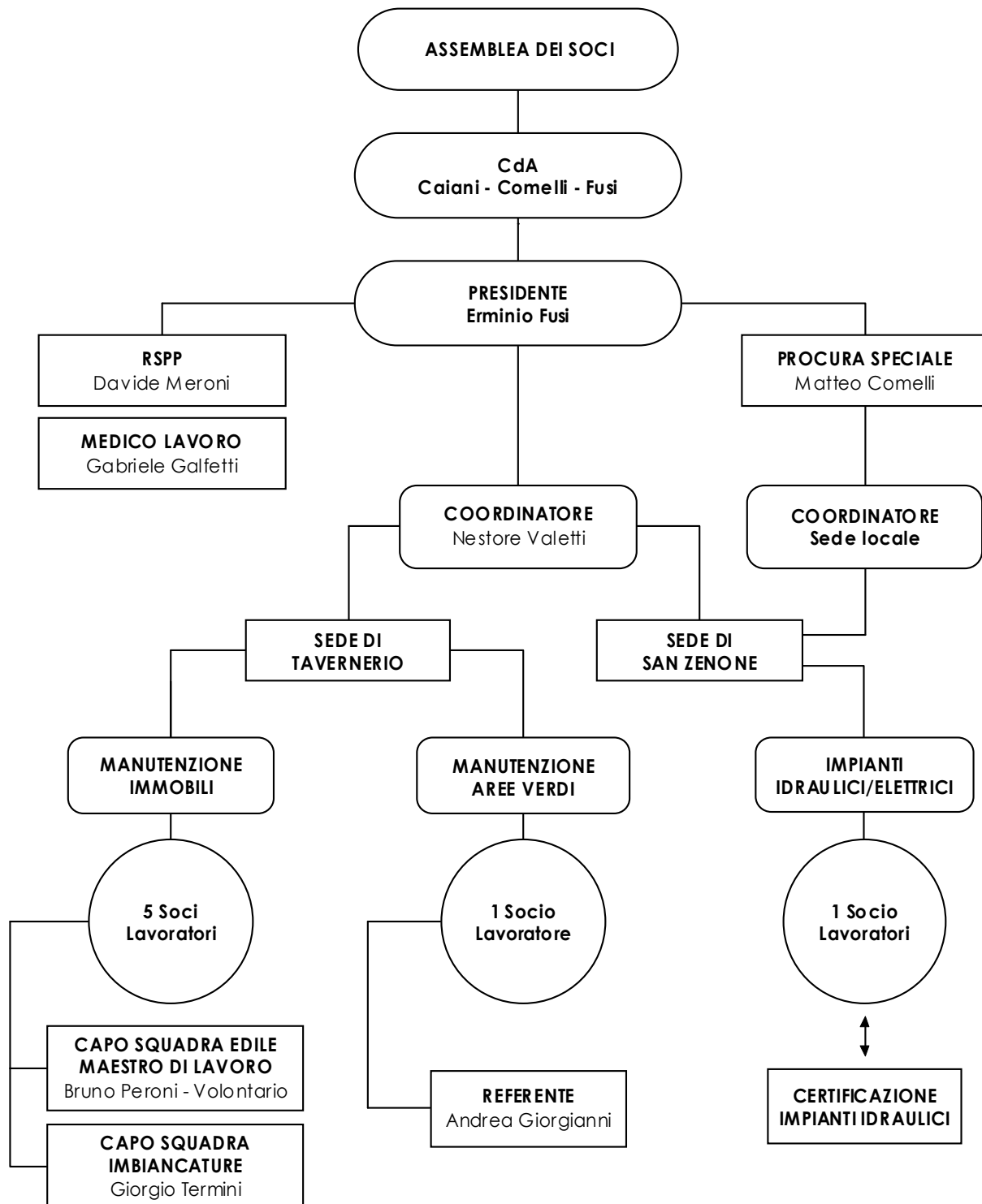


Scorrendo i dati di partecipazione per tipologia, emerge come la presenza dei soci lavoratori sia costante nel tempo e rappresenta un segnale significativo del loro coinvolgimento ed interesse nella gestione della cooperativa. Nelle ultime quattro assemblee la percentuale dei soci lavoratori si è attestata al 86,5%.

2.4 PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

2.4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2012 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:

- costruire e mantenere le condizioni per favorire la creazione di opportunità occupazionali stabili e qualificate per le persone in condizioni di svantaggio che, più di altri risentono delle conseguenze della crisi economica.
- 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.

Il primo elemento è strettamente interconnesso con la stabilità economica della cooperativa e con la sua capacità di rispondere alle sollecitazioni del settore del mercato di riferimento, attraverso l'offerta di un prodotto e/o servizio qualificato ed innovativo rispetto alle aziende concorrenti. Questo trova applicazione solo se le cooperative sociali, pur nel rispetto del mandato di sostenere l'inclusione lavorativa di soggetti in condizioni di svantaggio, pensano ed agiscono come una vera e propria azienda, vincolate alle regole del mercato ed agli influssi della congiuntura economica.

È in questa prospettiva che la Team Work si è mossa nel biennio 2010-11, attraverso l'implementazione di un piano operativo di sviluppo e di specializzazione della attività legate alla ristrutturazione degli immobili nel settore dell'edilizia sostenibile.

Dal punto di vista operativo, l'investimento nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili si è tradotto nell'elaborazione di un **PIANO DI SVILUPPO D'IMPRESA** che, grazie al contributo della Fondazione Cariplo, ha permesso alla cooperativa di:

- favorire l'inserimento lavorativo di 7 persone provenienti da esperienze di dipendenza e/o alcolismo;
- aumentare le competenze della squadra edile attraverso la strutturazione di percorso formativo, teorico-pratico nell'ambito dell'edilizia sostenibile, in collaborazione con un Centro di Formazione Professionale del territorio, con rilascio di attestato riconosciuto in ambito regionale;
- inserire alcune figure complementari alle attività di ristrutturazione: nello specifico un idraulico ed un elettricista.
- ampliare l'ambito di competenza territoriale per l'acquisizione di nuove commesse di lavoro, con l'apertura di una sede distaccata a san Zenone al Lambro, presso la Comunità Terapeutica "Cascina Mazzucchelli".

Le impatti positivo delle scelte di indirizzo operate - in termini di aumento delle commesse di lavoro, incremento del fatturato e numero di inserimenti effettuati - ha suggerito di definire **nuove opportunità di sviluppo**, in settori tangenti a quello dell'edilizia sostenibile, nella prospettiva di rafforzare il ruolo della cooperativa come "**global service**" nell'ambito delle ristrutturazioni finalizzate alla riduzione dell'impatto energetico ed al miglioramento della sostenibilità ambientale degli edifici.

Per il biennio 2012-13 è stato quindi elaborato un piano di lavoro che fonda la propria azione su tre aree di intervento:

- 1) L'attivazione ed il consolidamento di partnership con altre aziende del territorio, coinvolte nell'ambito dell'edilizia e della green economy, nella duplice prospettiva di ampliare le

possibilità di lavoro della cooperativa e di offrire al cliente un intervento a 360° nelle ristrutturazioni che mirano al miglioramento energetico ed ambientale.

- 2) L'adeguamento del parco mezzi e delle attrezzature tecniche, sia in risposta alle nuove attività di lavoro, che per implementare le funzioni organizzative e gestionali aziendali, in particolare dell'area commerciale.
- 3) L'importanza del dare continuità al percorso di specializzazione della squadra edile verso ambiti di intervento contingenti alle opere di ristrutturazione, come la formazione e l'addestramento all'utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale nella tinteggiatura e nella verniciatura.

Sostenere la spinta della cooperativa non deve prescindere però dalla possibilità di supportare in parallelo il percorso di emancipazione delle persone in situazione di svantaggio.

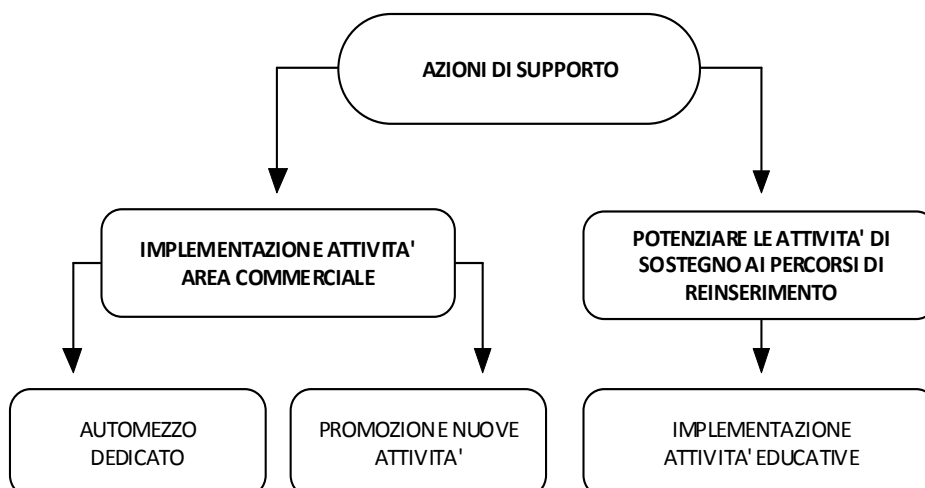
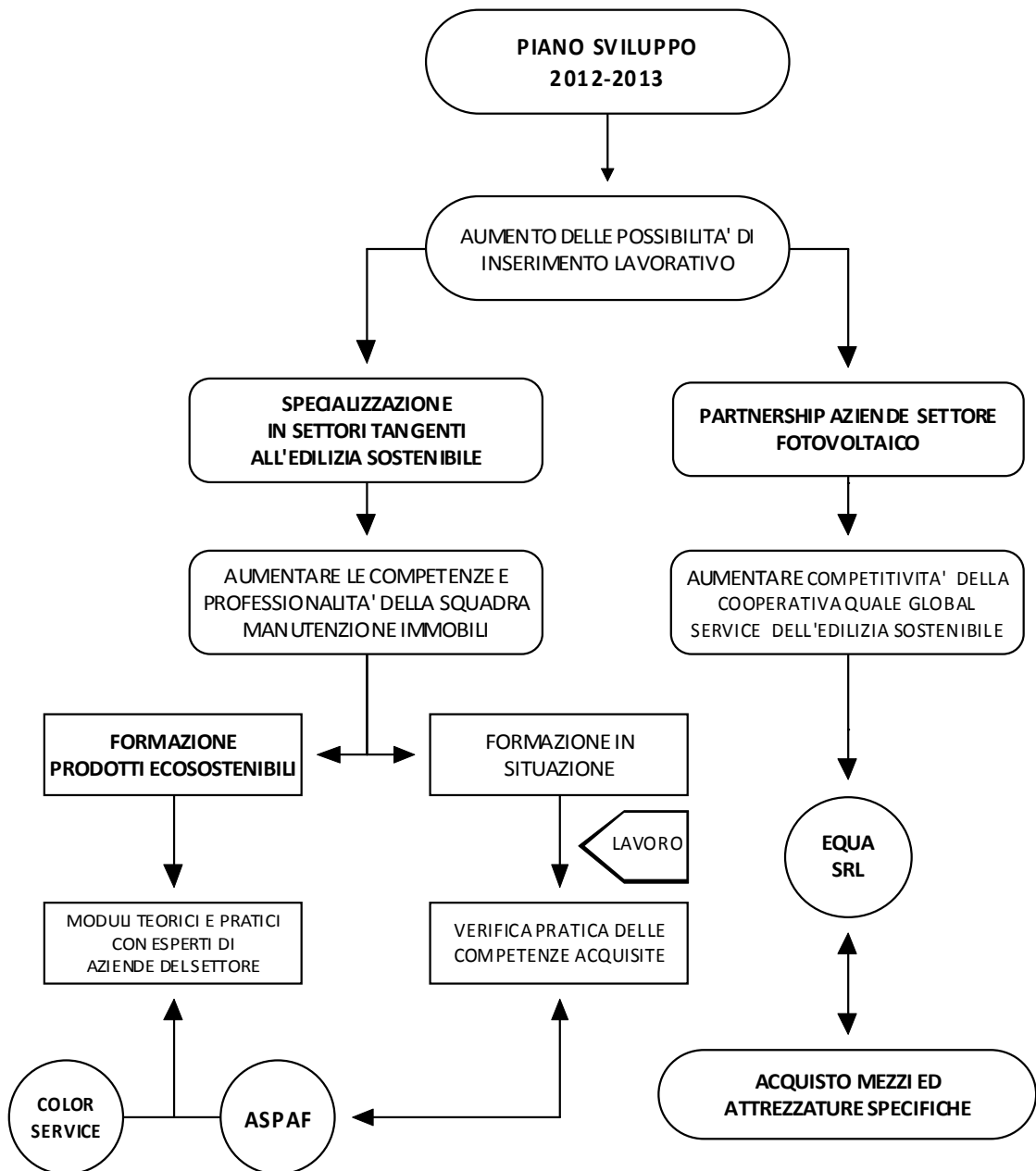
Le attività della cooperativa ruotano infatti attorno alle azioni che possono concretizzare l'inserimento e l'inclusione nel mondo del lavoro di ex tossicodipendenti ed alcolisti. A fianco dello progetto di sviluppo risulta pertanto costitutivo "rafforzare" le azioni di accompagnamento e affiancamento educativo che supporti il percorso di emancipazione dalla situazione di disagio e sostenga il raggiungimento di un'autonomia economica e professionale, anche attraverso il coinvolgimento di altre realtà territoriali pubbliche e private nella definizione di percorsi di inclusione sociale e abitativa.

Il piano operativo di sviluppo si è concretizzato in un'ipotesi progettuale che è stata sottoposta alla valutazione della **Fondazione Banca del Monte di Lombardia**. Il titolo del progetto – "**PIÙ IN LÀ**" – è un'immagine simbolica che vuole rappresentare l'impegno e la scelta della nostra cooperativa a guardare oltre il proprio mandato di rispondere alle difficoltà occupazionali di inserimento lavorativo di ex-tossicodipendenti ed alcolisti. Una proposta da realizzare attraverso:

- a) l'attivazione ed il consolidamento di partnership con aziende, attive sul territorio nella progettazione e nell'installazione di impianti fotovoltaici, in particolare la EQUA di Brunate (CO), per l'impiego del personale nella cooperativa nelle operazioni di assistenza alla posa e/o nel montaggio delle strutture di supporto.
- b) Il potenziamento del parco mezzi e dell'attrezzatura tecnica di settore per rispondere alla scelta di sviluppo nell'ambito della bioedilizia, con particolare attenzione alla strumentazione di supporto alle attività di lavoro connesse al montaggio dei pannelli fotovoltaici.
- c) Il miglioramento delle funzioni aziendali organizzative e gestionali, attraverso il rafforzamento dell'area commerciale con l'utilizzo di un automezzo dedicato e la definizione del materiale promozionale delle nuove attività.
- d) L'implementazione nel 2013 del percorso di specializzazione nel settore dell'edilizia sostenibile per la squadra della manutenzione immobili, attivando moduli formativi di approfondimento sia delle tecniche di ristrutturazione in collaborazione con **l'ASFAP – Centro di Formazione Professionale di Como** che sull'utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale, in particolare nell'ambito degli interventi di verniciatura e decorazione, grazie alla disponibilità della ditta **Color Service Market di Como**.

La Fondazione ha espresso il proprio sostegno al progetto, finanziando l'acquisto di uno nuovo **FURGONE CABINATO**, comprensivo di cassone con cetina e telone, per il trasporto dei pannelli solari sul luogo di montaggio, con caratteristiche tali da reggerne il carico. Il furgone è stato acquistato direttamente dalla Fondazione che lo ha reso disponibile nel primo trimestre dell'anno.

Sempre nella prospettiva di sviluppo è stata posta particolare attenzione al tema della formazione degli organi gestionali con la presentazione di una richiesta di contributo alla Regione Lombardia a valere sulle "Dote Impresa – Formazione imprenditore".



1) LA PARTNERSHIP CON AZIENDE DEL SETTORE FOTOVOLTAICO

La collaborazione con altre aziende impegnate nel settore della progettazione e nell'installazione dei pannelli fotovoltaici è finalizzata ad aumentare la competitività della cooperativa quale "global service" nel settore dell'edilizia sostenibile. Si vuole in altre parole offrire al cliente un pacchetto di ristrutturazione che, oltre alle professionalità complementari agli interventi edili (pavimentazione, imbiancatura, impianti) già presenti in cooperativa, possa aggiungersi la possibilità di proporre soluzioni in tema di risparmio energetico, come la realizzazione di un impianto fotovoltaico.

Inoltre le stesse competenze della squadra edile possono diventare spendibili nelle fasi di assistenza e montaggio alla posa dei pannelli, creando un circolo virtuoso tra offerta al cliente ed acquisizione di una commessa di lavoro per i soci della cooperativa.

Una disponibilità concreta in tal senso è stata sottoscritta dalla ditta **EQUA Srl di Brunate (CO)** e dalla scelta della cooperativa di aderire ad **ENERGICOMO**, il soggetto di coordinamento di una filiera di aziende, professionisti, volontari ed associazioni locali con interesse nell'ambito delle energie rinnovabili e dell'efficientamento energetico degli edifici.

2) IL MIGLIORAMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Il piano di sviluppo contiene azioni di miglioramento delle funzioni aziendali organizzative e gestionali, in particolare attraverso il potenziamento delle risorse dell'**area commerciale e promozionale della cooperativa**.

A partire dal gennaio di quest'anno la cooperativa ha inserito nella compagine sociale una figura, attualmente volontaria, con il ruolo di **Referente Commerciale** 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. Per la tipologia del lavoro e la dislocazione dei cantieri in diverse provincie, diventa indifferibile il dotarsi dei mezzi e della strumentazione necessaria a svolgere la propria attività gestionale. Nello specifico, è risultato fondante:

- La conversione d'uso di un mezzo della cooperativa da impiegare per gli spostamenti necessari alla gestione del portafoglio clienti, per la valutazione delle nuove commesse di lavoro e la verifica dell'andamento delle attività di cantiere.
- La promozione delle nuove attività della cooperativa quale strumento per sostenerne lo sviluppo imprenditoriale, attraverso la diffusione mirata di un opuscolo di presentazione e l'utilizzo del sito www.teamwork-coop.it.

3) IL PERCORSO DI SPECIALIZZAZIONE NEL SETTORE DELL'EDILIZIA SOSTENIBILE

Le attività previste nel piano di sviluppo ruotano attorno all'obiettivo di aumentare le competenze e la professionalità della squadra edile della cooperativa nell'ambito delle ristrutturazioni sostenibili, nonché di rafforzarne la competitività rispetto alle altre aziende non attente ai temi della "green economy". Nello specifico si intende proporre, a partire dal 2013, un percorso modulare di formazione-addestramento, coniugando la parte teorica con la possibilità di verificarne l'applicazione pratica, finalizzato all'acquisizione di capacità tecniche legate alla bio-edilizia e all'uso di prodotti a basso impatto ambientale.

Per l'organizzazione del percorso di professionalizzazione la cooperativa potrà fare riferimento sia ad una specifica azienda di settore che ad un Ente di Formazione Accreditato dalla Regione Lombardia, in modo da poter garantire ai destinatari la certificazione delle competenze acquisibili, al fine di rendere l'esperienza formativa spendibile anche in altri contesti lavorativi.

- a) il **CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – FONDAZIONE A.S.F.A.P. DI ALBATE (CO)** metterà a disposizione il proprio personale, gli spazi, le attrezzature ed i materiali necessari alla realizzazione del modulo dedicato ai temi dell'edilizia sostenibile.

- b) La ditta **COLOR SERVICE MARKET** sarà coinvolta, a titolo gratuito, nella progettazione e strutturazione dei percorsi sulla formazione all'uso di prodotti a basso impatto ambientale e sul loro utilizzo in funzione delle diverse tipologie di supporto. In tal senso metterà a disposizione il proprio personale tecnico-operativo.

Dal punto di vista operativo si prevedono 90 ore di complessive formazione, articolate in moduli differenziali, da realizzare durante l'orario di lavoro e con la possibilità di affrontare argomenti specifici in funzione delle commesse di lavoro in atto. Lo circolarità tra la formazione teorico/pratica e la possibilità di applicare sul campo quanto sperimentato è uno degli aspetti qualificanti della presente progettazione.

L'ipotesi preliminare di lavoro, elaborata con entrambe le aziende, prevede di approfondire la conoscenza e l'uso di prodotti a basso impatto ambientale.

PERCORSO DI FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA SOSTENIBILE		
MODULO	CONTENUTI	ORE
Le tipologie di supporto e relativi trattamenti	Concetti di base sulle differenze delle tipologie di supporto ed indicazioni sulla scelta dei materiali e/o prodotti più idonei al loro trattamento: <ul style="list-style-type: none"> – Murature interne ed esterne. – Murature decorative. – Pavimentazioni e rivestimenti. – Ferro e legno. 	20
I materiali e le tecniche di applicazione	Descrizione dei prodotti per supporto ed esercitazioni pratiche di applicazione: <ul style="list-style-type: none"> – Prodotti per le murature esterne – Prodotti per le murature e le decorazioni di interni – Prodotti per il ferro ed il legno – Prodotti per pavimentazioni e rivestimenti 	70
TOTALE CORSO		90

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

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

4) IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ EDUCATIVE A SUPPORTO DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Oltre all'aspetto dell'inclusione lavorativa sono inoltre previste una serie di attività complementari che sono parte integrante del protocollo operativo della cooperativa. Definito in collaborazione con la sede locale della P.L.O.C.R.S. - Padri Somaschi, prevede l'attivazione di

interventi mirati al sostegno ed all'accompagnamento educativo, sociale ed abitativo delle persone inserite in progetti di inclusione lavorativa.

Questo modello si basa su una diversa accezione del concetto stesso di reinserimento declinato attraverso il termine ri-abilitare, inteso come il riattivare nella persona la capacità di interpretare la realtà – non solo quella esterna ma anche la propria realtà personale, il sé – e di intervenire su di essa per modificarla al fine di acquisire lo status di persona socialmente attiva e competente.

Attraverso quest'ottica, il reinserimento si traduce nel recuperare, apprendere e saper gestire le proprie abilità, manuali, intellettuali e sociali, nonché nel ri-abilitare alla vita attiva ponendo lo sguardo sugli assi che compongono il mondo vitale di ogni individuo: la casa, il lavoro, sfera sociale e l'acquisizione di nuove competenze. Sono questi gli assi, dinamici e strettamente interconnessi, che determinano la riuscita o il fallimento di ogni intervento terapeutico per la loro capacità di influenzarsi reciprocamente sia in positivo che in negativo. È su questa circolarità che la cooperativa e la P.L.O.C.R.S. hanno attivato risorse e formato personale per rendere operativo uno strumento capace non solo di fornire un reddito, di incrementare le capacità lavorative e di socializzazione al mondo del lavoro, ma anche di consentire l'affiancamento nel trovare soluzioni abitative eque e sostenibili, facilitare l'allargamento della rete sociale di riferimento, permettere l'acquisizione di criteri di scelta coerenti con la realtà del soggetto e lo sviluppo di abilità di problem solving. Il tutto attraverso il costante monitoraggio e la vicinanza di operatori in grado di supportare le difficoltà, le paure, le resistenze connesse ai processi di emancipazioni dalle situazioni di disagio, dando continuità e presenza in una presa in carico complessiva delle persone in situazioni di svantaggio.

Come già ampiamente descritto nei paragrafi precedenti, a fianco delle attività prettamente legate al lavoro, in collaborazione con gli operatori della sede operativa di Tavernerio e San Zenone della P.L.O.C.R.S. – Padri Somaschi, i soci lavoratori della cooperativa possono fare riferimento ai **“SERVIZI PER IL REINSERIMENTO SOCIALE”** per rispondere ai bisogni personali di inclusione abitativa, sociale e lavorativa.

In tema di lavoro invece, la collaborazione ha portato alla presentazione ad all'approvazione di un progetto congiunto a valere sui fondi del bando RE.LI. – Dipartimento Politiche Antidroga: **“OP.LÀ – Opportunità concrete di lavoro per il reinserimento sociale di ex tossicodipendenti in carico ai SERT e/o alle Comunità Terapeutiche della provincia di Como”**. Si tratta di un progetto, con titolarità PLOCRS, in partnership con la nostra cooperativa ed altre realtà territoriali, che prevede appunto la disponibilità di risorse per gli inserimenti lavorativi, attraverso l'attivazione di borse lavoro destinate a persone provenienti da percorsi di dipendenza.

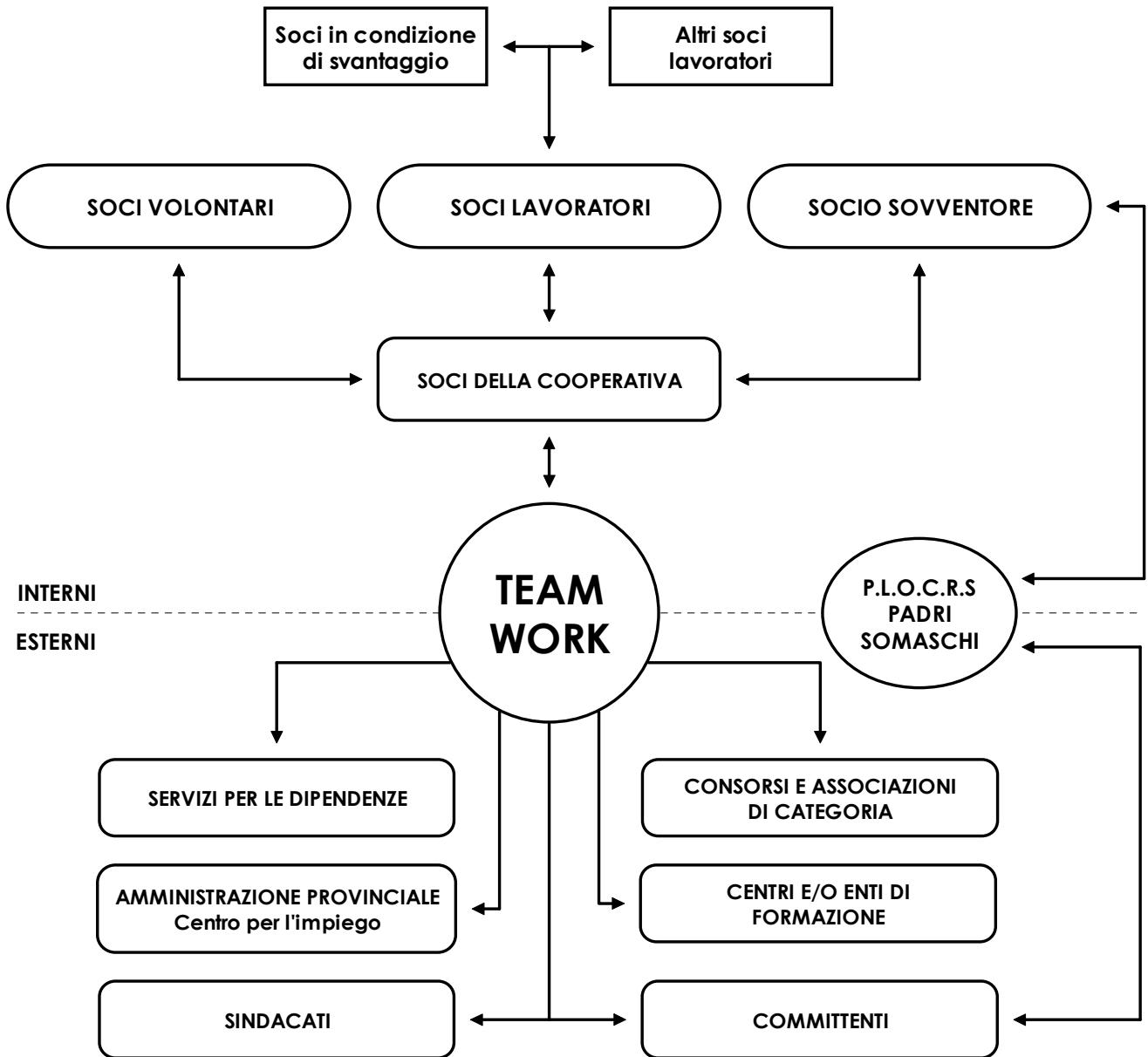
Nella tabella successiva vengono riportate in sintesi le linee strategiche elaborate e i relativi obiettivi operativi per il 2013:

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Attivazione e strutturazione dell'area commerciale	<ul style="list-style-type: none"> – Assunzione del socio volontario, attualmente incaricato di gestire l'area commerciale della Cooperativa. – Delega della gestione del rapporto cooperativa – clienti ad una sola figura di riferimento. – Promozione delle attività della cooperativa sul territorio. – Ampliare la rete di collaborazioni con Aziende, Enti Pubblici e Privati in essere.

SOCI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE	Perseguire la scelta di coinvolgere ogni dipendente nella gestione diretta della cooperativa, attraverso l'inserimento nella compagine sociale.	<ul style="list-style-type: none"> – Rafforzare il senso di appartenenza alla mission della cooperativa. – Stimolare nei soci forme di responsabilità diretta nella gestione delle attività, in particolare del lavoro. – Aumentare la condivisione nelle scelte operative di sviluppo della cooperativa.
AMBITI DI ATTIVITÀ	Rafforzare e consolidare il piano di sviluppo della cooperativa nel settore della bioedilizia e delle ristrutturazioni sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> – Implementare la nuova fase del percorso di specializzazione della squadra della manutenzione immobili, con focus sui materiali sostenibili.
IL MERCATO	Investimento nel settore della green economy, quale volano di competitività per la crescita della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – 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. – Investire nella promozione della cooperativa, in particolare con la partecipazione alla fiera "ISOLA CHE C'È" sul tema della sostenibilità. – Collocare la cooperativa in una situazione di vantaggio competitivo rispetto alle altre aziende del settore non attente ai temi della green economy.
LA RETE	Insistere nel coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nella strutturazione e nella verifica dei percorsi di inserimento lavorativo.	<ul style="list-style-type: none"> – Potenziare i momenti di confronto e scambio con i servizi inviati nella definizione dei progetti mirati di inclusione al lavoro e costruiti sulle effettive necessità del singolo. – Favorire la disponibilità di borse lavoro e/o tirocini di orientamento da impiegare a favore di persone in situazioni di particolare difficoltà.
LA PROGETTAZIONE	Investire risorse e personale nella progettazione sociale per sostenere il piano di sviluppo della cooperativa.	<ul style="list-style-type: none"> – Individuare ulteriori canali di finanziamento a sostegno del piano di sviluppo della cooperativa. – Rafforzare le competenze degli organi gestionali della cooperativa sul tema del fund-raising, risk management e project management.
LA SICUREZZA	Operare in modo che la "cultura della sicurezza" diventi parte integrante della modalità di lavoro dei soci della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – Revisione ed aggiornamento annuale del Documento di Valutazione dei Rischi in funzione delle nuove modalità operative nel settore edile. – Applicazione piano di monitoraggio e di formazione/informazione sulle tematiche della sicurezza negli ambienti di lavoro e nei cantieri. – Aggiornare le competenze sul ruolo di Preposto per i responsabili di settore.
LA PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Implementazione dell'attività di controllo di gestione e degli investimenti attenti delle disponibilità finanziarie nella realizzazione del piano di sviluppo della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> – Consolidare l'utilizzo degli strumenti informatici già adottati per il monitoraggio e la gestione dell'attività economica e lavorativa. – Attivazione di forme di monitoraggio e verifica tra commesse/esecuzione e fatturazione. – Garantire la solidità e la stabilità economico-finanziaria della cooperativa.

PORTATORI DI INTERESSI

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



5 RELAZIONE SOCIALE

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

5.1 LAVORATORI

Alla data del 31 dicembre 2012, risultano **8** 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.

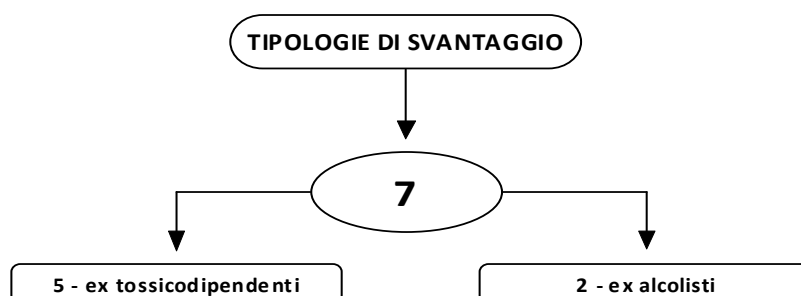
Lavoratori in situazione di svantaggio sociale

Rispetto al numero totale dei dipendenti, i lavoratori provenienti da situazioni di svantaggio - ai sensi dell'art. 4 della legge 381/81 - sono **7** pari quindi all'**87,5%** 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.



Le situazioni di svantaggio più rappresentative sono 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

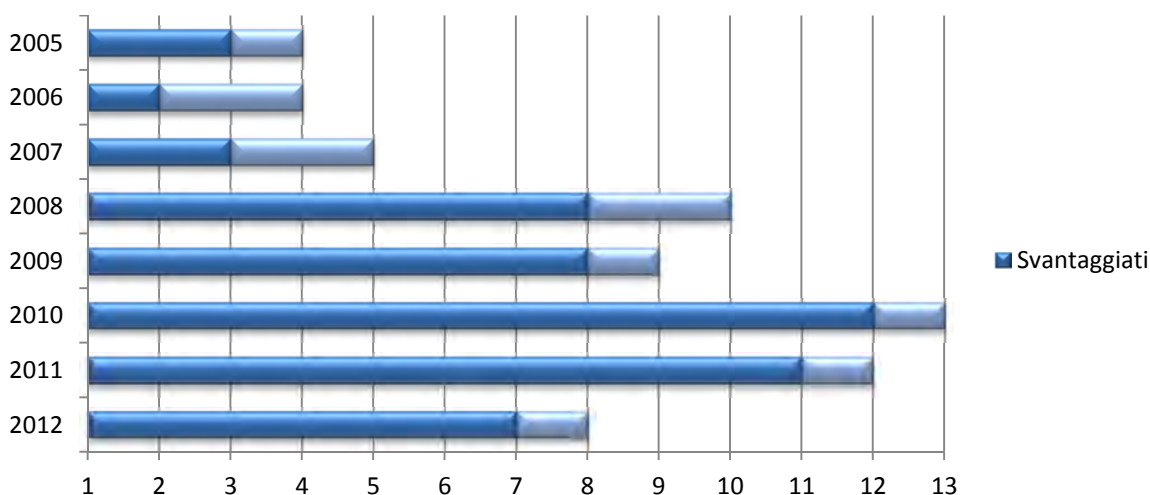
traducono nella presenza di problematiche multiple che rendono la situazione di svantaggio ancora più complessa. L'esperienza del carcere, il vissuto di esclusione sociale e la presenza di malattie croniche invalidanti sono le situazioni maggiormente rappresentative.



L'impegno a creare loro occasioni di lavoro è chiaramente rappresentata 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%
2012	3	7	8	87,5 %
TOTALE	29	21	8	89,6%

Dalla sua costituzione sono stati inseriti in cooperativa 29 soci lavoratori, 26 dei quali provenienti da situazioni di svantaggio con una media pari all'88,5% del totale. Un indicatore significativo in tal senso è rappresentato dal dato percentuale delle ore lavorate dai soci svantaggiati rispetto al totale dei lavoratori che rappresenta l'**95,2%** (13.792 su 14.482 ore complessive).

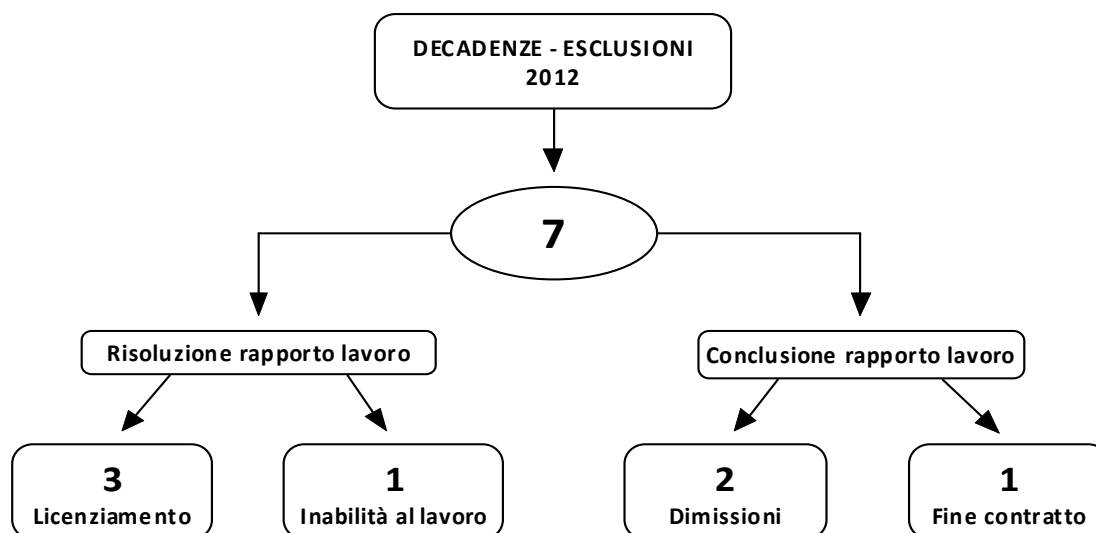


La tabella ed il grafico registrano chiaramente, nel corso dell'anno, una netta riduzione del numero di soci svantaggiati. È questo il risultato della scelta sofferta di interrompere il rapporto di lavoro di alcuni di essi a seguito del reiterarsi di comportamenti in netto contrasto con i principi etici della cooperativa. Comportamenti e stili di vita che hanno messo pesantemente inciso sul clima della compagine sociale e che hanno rischiato di compromettere gli impegni di lavoro.

Nello spirito della cooperativa si è cercato di sostenere i soci coinvolti, potenziando le forme di supporto in termini di accompagnamento educativo, sociale ed abitativo. Per alcuni questa forma di attenzione non è rivelata sufficiente e con il passare dei mesi si è incrinata quella relazione di fiducia che è condizione base per sostenere il percorso di emancipazione dalla dipendenze.

Per 5 soci si è reso necessario avviare le procedure, secondo le norme di legge, per la contestazione di comportamenti non coerenti con l'ambiente di lavoro della cooperativa. Due hanno preferito presentare le proprie dimissioni mentre per altri tre si è proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sempre nel corso dell'anno altri due soci hanno concluso il proprio rapporto di lavoro con la cooperativa, uno per conclusione del contratto a tempo determinato ed un secondo per il peggioramento delle condizioni fisiche, dichiarate dal medico del lavoro incompatibili con le attività della nostra cooperativa.



La pesante riduzione del numero dei lavoratori è stata parzialmente compensata con l'ingresso di **tre nuovi soci**. Si tratta dei soggetti coinvolti nei percorsi di borsa lavoro e/o tirocinio lavorativo che si sono conclusi con l'assunzione in cooperativa. Nello specifico:

- Un tirocinio di formazione ed orientamento di 6 mesi, attivato dal Consorzio Solco sulle risorse del Piano Provinciale Disabili 2011, chiuso nel primo trimestre 2012.
- Due Borse Lavoro, attivate in convenzione con la PLOCRS sul progetto "OP.LÀ" a valere sul bando nazionale RELI, promosso dal Dipartimento Politiche Antidroga.
 - a) La prima di 6 mesi, già in corso alla fine del 2011, si è chiusa alla fine di maggio;
 - b) la seconda di tre mesi si concentrata tra luglio e settembre 2012.

Considerato l'esito positivo del percorso di inclusione lavorativa, si è loro proposto l'inserimento nella compagine sociale e la sottoscrizione di un contratto iniziale a tempo determinato con salario d'ingresso e con possibilità di ulteriore rinnovo.

Per uno di loro si attivata la procedura di licenziamento per il reiterarsi di episodi di ricaduta nell'uso di sostanze.

ANNO	BORSE LAVORO E/O TIROCINI				ESITO		
	IN CORSO DA ANNO PREC.	AVVIATE	CONCLUSE	INTERROTTI	INSERIMENTO IN COOPERATIVA	INSERIMENTO ALTRE AZIENDE	ANCORA IN CORSO AL 31/12/11
2006-11	-	18	15	1	11	3	2
2012	2	1	3	-	3	-	-
TOTALE	2	19	18	1	14	3	-

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 l'**89,5%** 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.

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:

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



I livelli contrattuali applicati sono rappresentati nella tabella successiva.

LIVELLO	B1	D2	E1
LAVORATORI	6	1	1
% SUL TOTALE	75%	12,5%	12,5%

Il contratto prevalente dei soci lavoratori svantaggiati è il tempo indeterminato a 38h/settimanali. Sono infatti solo 2 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 e/o 12 mesi a tempo determinato, rinnovabili, al termine dei quali si procede alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

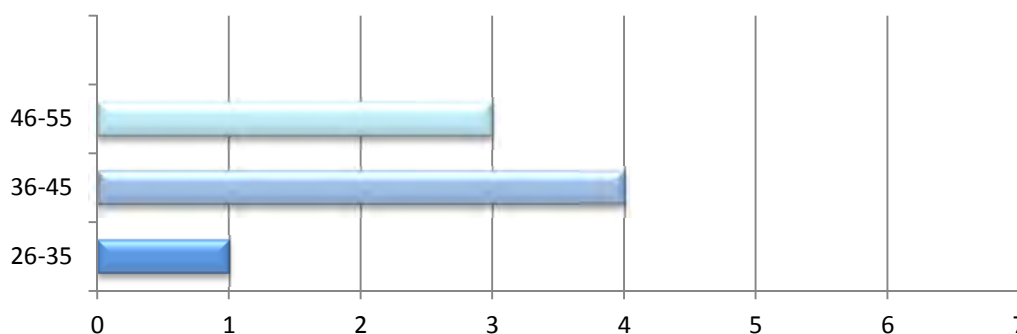
TIPOLOGIE CONTRATTUALI LAVORATORI SVANTAGGIATI			
TIPOLOGIA CONTRATTO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TIROCINIO BORSA LAVORO
Situazione al 01/01/2012	8	3	2
Tirocini – Borse Lavoro avviate		↓	1
Passaggio a tempo indeterminato	2	↙	↓
Assunzioni e inserimenti lavorativi	-	3	↙
Conclusione rapporto lavoro	5	2	-
Situazione Al 31/12/2012	5	2	-

Nel grafico successivo è riportato il quadro dell'anzianità lavorativa dei soci svantaggiati presenti: il 43% dei lavoratori è infatti presente in cooperativa da meno di 24 mesi. Un dato che sale al 72% se si estende l'analisi a 36 mesi.



Classi di età e titolo di studio

L'età media dei soci lavoratori della cooperativa è pari a 43 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 totalità dei lavoratori attualmente presenti è di nazionalità italiana.

Formazione

Dopo l'intensa tornata di formazione che ha caratterizzato il biennio precedente, nel corso del 2012 si è posta particolare attenzione sul tema della sicurezza del lavoro, con l'organizzazione delle attività di aggiornamento sulla legge 81, la formazione di base per i nuovi assunti e l'addestramento all'utilizzo dei DPI di terza categoria, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Per quanto concerne la formazione tecnica, la quasi totalità dei lavoratori è stata coinvolta nella seconda parte del corso per addetti al montaggio, smontaggio e trasformazione di ponteggi metallici che si è chiuso a febbraio 2012.

È stato inoltre possibile avviare un percorso di formazione degli organi gestionali della cooperativa, grazie all'attribuzione di un finanziamento regionale ai sensi della "Dote Impresa – formazione imprenditore". Nello specifico sono stati individuati tre corsi, organizzati rispettivamente dall'Alta Scuola Impresa, società dell'Università Cattolica di Milano, e dal CESVIP LOMBARDIA, entrambi enti di formazione accreditati ai servizi di istruzione e di formazione professionale della Regione Lombardia. Questi i corsi di formazione inseriti nella dote:

- a) *"Il Risk Management negli Enti No Profit e nelle imprese sociali"* – 28h
- b) *"Il Project Manager nelle organizzazioni no profit e nelle imprese sociali"* – 96h
- c) *"Il Fund-raising nelle organizzazioni no profit e nelle imprese sociali: innovazione e strumenti per lo sviluppo delle attività"* – 40h

Nel mese di giugno il responsabile della cooperativa ha partecipato al corso sul "Fund-raising", organizzato da ALTIS – Università Cattolica. Gli altri corsi sono stati programmati per il 2013. Complessivamente il personale della cooperativa è stato coinvolto in attività formative per un totale di 72h.

Mutualità

Lo statuto della cooperativa prevede, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica, la possibilità di erogare quote di ristorno. Anche per il 2012 si è confermata la scelta 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 2012 sono state consolidate le collaborazioni con i SERT di Como ed Erba (CO), nonché con il SERT di Sant’Angelo Lodigiano (LO).</p>
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE	<p>Nel corso del 2012 è proseguita la collaborazione 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 si è chiuso nel mese di marzo.</p>
CENTRI E/O ENTI DI FORMAZIONE	<p>Nell’organizzazione delle attività di formazione, la cooperativa collabora con diversi enti di formazione professionale, accreditati con la Regione Lombardia, in particolare l’ESIP – CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE di Albate (CO) che ha gestito nel biennio precedente i percorsi modulari sul tema delle ristrutturazioni ed il CESVIP LOMBARDIA, coinvolto nella formazione legata alla Dote Impresa.</p>

ENTE	FORME DI COLLABORAZIONE
COMMITTENTI	Come negli anni precedenti è il settore privato che rappresenta il bacino di riferimento della Cooperativa per quanto riguarda le commesse di lavoro. Il committente maggiormente significativo resta la PLOCRS, in particolare nel settore della manutenzione immobili con una quota pari al 64% sul totale.
CONSORZI ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	<p>Continua la collaborazione con il Consorzio Eureka e la sede provinciale di Confcooperative. Il primo è di supporto per i servizi a sostegno alle attività gestionali della Team Work (paghe, consulenze fiscali), il secondo invece quale riferimento per le attività di formazione specifica per la dirigenza ed i soci nonché per il ruolo di rappresentanza.</p> <p>Entrambi costituiscono il luogo di confronto e di scambio con le altre realtà cooperative del territorio.</p>
SINDACATI DI CATEGORIA	Vengono direttamente coinvolti nelle fasi precedenti all'inserimento in particolare nella stesura di Accordi per l'attivazione delle Borse Lavoro, nonché per la valutazione della correttezza del rapporto di lavoro tra ragazzo/a e la Cooperativa. In funzione della tipologia di inserimento possono essere contattati per valutarne le condizioni di fattibilità e la sussistenza dell'effettiva condizione di svantaggio, attraverso la stesura di un progetto personalizzato.
ALTRE AZIENDE DEL TERRITORIO	<p>La cooperativa ha aderito ad ENERGICOMO, il soggetto di coordinamento di un gruppo di aziende, professionisti, volontari ed associazioni locali con interesse nell'ambito delle energie rinnovabili e dell'efficientamento energetico degli edifici.</p> <p>L'obiettivo è la costituzione di una filiera di imprese in grado di fornire un servizio coordinato dalla diagnosi alla progettazione e realizzazione di impianti e/o interventi nell'ambito delle energie rinnovabili.</p> <p>L'adesione garantisce alla cooperativa ed alle altre aziende coinvolte la visibilità nelle azioni di marketing nonché la possibilità di acquisire commesse di lavoro, quale parte della filiera. Nello specifico la squadra edile può essere coinvolta nelle attività di assistenza al montaggio di impianti fotovoltaici, così come già sperimentato attraverso la collaborazione con alcune ditte del territorio. Una di queste, EQUA srl, è tra i promotori di Energicom.</p> <p>Inoltre sempre in ambito edilizio, la cooperativa ha consolidato i rapporti di collaborazione con altre imprese del settore.</p>

6. DIMENSIONE ECONOMICA

6.1 CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO		2012	2011	2010
Valore della produzione	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	381.676	553.052	366.843
	Variazione delle rimanenze	-	-	-
	Variazione dei lavori	-	-	-
	Incrementi di immobilizzazioni	-	-	-
	Altri ricavi e proventi	34.146	82.166	70.411
	Totale	415.822	635.218	437.254
Costi della produzione	Costi delle materie prime	102.972	158.666	130.934
	Costi per servizi	59.297	82.964	66.284
	Costi per il godimento di beni di terzi	731	6.421	8.644
	Costi del personale	174.305	231.996	190.493
	Ammortamenti e svalutazioni	27.186	21.296	12.396
	Variazioni rimanenze	317	-48	-172
	Accantonamento per rischi	-	-	-
	Altri accantonamenti	-	-	-
	Oneri diversi di gestione	8.116	4.384	4.254
	Totale	372.909	505.679	412.833
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTO DELLA PRODUZIONE			129.539	24.421
Proventi ed oneri finanziari	Proventi da partecipazioni	-	-	-
	Altri proventi finanziari	211	715	110
	Interessi ed altri oneri finanziari	-205	-189	-211
Rettifiche di valore di attività finanziarie	Rivalutazioni di partecipazioni	-	-	-
	Rivalutazioni di immobilizzazioni fin.	-	-	-
	Rivalutazioni di titoli	-	-	-
	Svalutazioni di partecipazioni	-	-	-
	Svalutazioni di immobilizzazioni fin.	-	-	-
	Svalutazioni di titoli	-	-	-
TOTALE DELLE RETTIFICHE	6	526	-101	
Proventi ed oneri finanziari	Proventi	4.362	27	2.655
	Oneri	-1	-	-25
RISULTATO D'ESERCIZIO		47.280	130.092	26.950

6.2 VALORE DELLA PRODUZIONE

Il fatturato derivato dalle attività lavorative della Cooperativa registra un decremento dei ricavi pari al **31%** rispetto all'anno precedente. Ad una lettura superficiale questo dato potrebbe essere sarebbe imputato ad una diminuzione delle commesse di lavoro: in realtà è la diretta conseguenza della dolorosa scelta del Consiglio di Amministrazione di intervenire su pesanti comportamenti che hanno coinvolto alcuni soci lavoratori, tradotta poi nel loro allontanamento dalla cooperativa. Un dato che si evince facilmente dalla riduzione del 24,8% dei costi del personale e del 26,3% del

totale dei costi della produzione. La riduzione della compagine dei soci lavoratori ha imposto una diversa organizzazione del lavoro e una minore capacità di risposta alle richieste di commesse, che sono rimaste costanti nel corso dell'anno.

In questa prospettiva la manutenzione degli immobili (edilizia e imbiancatura) si conferma il nucleo centrale delle attività della cooperativa con oltre il 92,3% del totale complessivo dei ricavi delle vendite per prestazioni e servizi. In linea con le annualità precedenti le entrate relative alle attività di manutenzione verde e le prestazioni per servizi.

Rispetto al lavoro continua a pagare positivamente la scelta di aver investito risorse e formato la squadra edile nell'ambito dell'edilizia sostenibile, uno dei pochi settori che non è stato sfiorato della caduta a doppia cifra dell'edilizia. Questo ha permesso alla cooperativa di consolidare la propria posizione di mercato, garantendo ai soci la continuità dell'impegno lavorativo e la possibilità di creare nuove opportunità di inserimento nel mondo del lavoro per soggetti "deboli".



VALORE DELLA PRODUZIONE	2011		2011		2010	
MANUTENZIONE AREE VERDI	17.174,00	4%	19.152,00	3%	15.045,00	4%
MANUTENZIONE IMMOBILI	352.413,00	92%	526.973,00	95%	345.542,00	94%
PRESTAZIONE DI SERVIZI	12.089,00	3%	6.927,00	1%	6.255,00	2%
TOTALE	381.676,00		553.052,00		366.842,00	

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

Nel 2012 la percentuale del valore della produzione afferente a lavori eseguiti per le diverse strutture territoriali dalla PLOCRS è stato superiore al 60% 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.

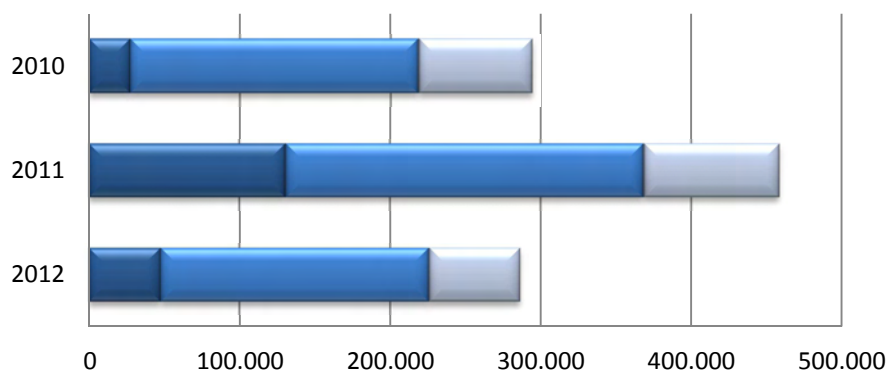
QUOTA	RIFERIMENTO	2012	2011	2010
COOPERATIVA	Utile di esercizio/perdita	47.280,00	130.092,00	26.950,00
	Totale	47.280,00	130.092,00	26.950,00
ENTI PUBBLICI	Tasse	269,00	260,00	228,00
	Totale	269,00	260,00	228,00
FINANZIATORI	Interessi bancari	6,00	526,00	-101,00
	Totale	6,00	526,00	-101,00
LAVORATORI	Oneri Dipendenti soci	11.628,00	22.617,00	11.958,00
	Oneri Soci Svantaggiati	165.956,00	214.358,00	178.530,00
	Oneri Volontari	105,00	106,00	163,00
	Totale	177.689,00	237.081,00	190.650,00
SISTEMA COOPERATIVO	Quota Confcooperative	691,00	625,00	529,00
	Totale	691,00	625,00	529,00
Soci	Costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	-	225,00	300,00
	Totale	-	225,00	300,00
FORNITORI	Fornitori di beni	731,00	6.421,00	8.644,00
	Fornitori di servizi	59.297,00	82.964,00	66.284,00
	Totale	60.028,00	89.385,00	74.928,00
TOTALE		285.963,00	458.194,00	293.484,00

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 93,4% - 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 sostenere 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 2010-2011, 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 del valore aggiunto nel tempo

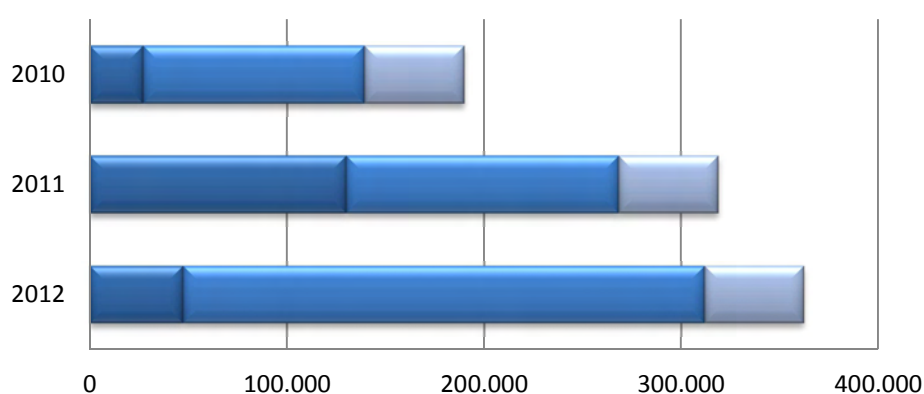


	2012	2011	2010
COOPERATIVA	47.280,00	130.092,00	26.950,00
ENTITÀ PUBBLICHE	269,00	260,00	228,00
FINANZIATORI	6,00	526,00	(101,00)
LAVORATORI	177.689,00	237.081,00	190.650,00
SISTEMA COOPERATIVO	691,00	625,00	529,00
SOCI	-	225,00	300,00
FORNITORI	60.028,00	89.385,00	74.928,00

6.4 PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE RICCHEZZA PATRIMONIALE

La cooperativa risulta ben patrimonializzata con una situazione finanziaria solida ed indici di bilancio positivi, così come confermato nei verbali di revisione di Confcooperative.

Patrimonio netto

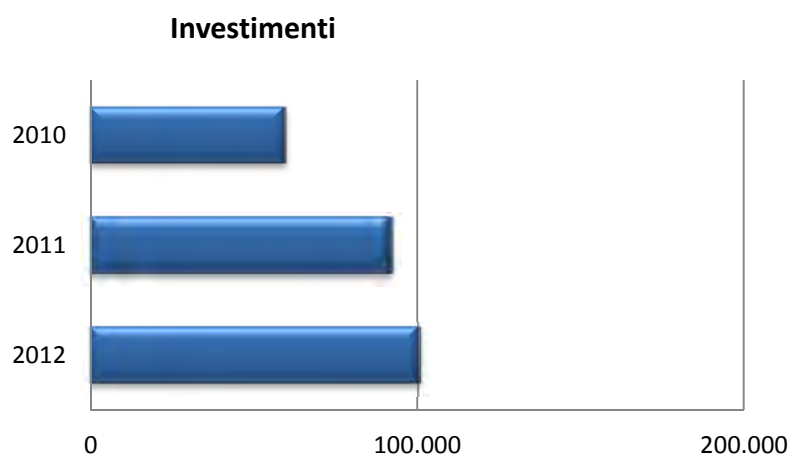


	2012	2011	2010
UTILE D'ESERCIZIO	47.280,00	130.092,00	26.950,00
RISERVE	264.386,00	138.196,00	112.055,00
CAPITALE SOCIALE	50.350,00	50.450,00	50.475,00

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



	2012	2011	2010
■ IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	99.845,00	91.212,00	58.928,00
■ IMMOBILIZ. IMMATERIALI	360,00	480,00	-
■ IMMOBILIZ. FINANZIARIE	652,00	652,00	652,00

6.7 FINANZIATORI

Nel corso del 2012, grazie al contributo della Fondazione Monte di Lombardia, è stato acquistato un nuovo autocarro per la cooperativa per un valore complessivo di 34.600,00 €, finalizzato ad implementare le attività del progetto PIU' IN LA'.

Dalla raccolta fondi per il 5x1000 – anno 2010 (redditi 2009), la cooperativa ha ricevuto la somma di 2.528,47 € che è stata impiegata per sostenere un percorso di integrazione lavorativa.

	2012	2011	2010
DONAZIONI DA PRIVATI	-	-	41.000,00
CINQUE PER MILLE	2.528,47	1.534,30	1.672,80
CONTRIBUTI ENTI LOCALI - FONDAZIONI	34.600,00	104.000,00	32.000,00
TOTALE	37.128,47	105.534,30	74.672,80

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, in particolare con l'implementazione del corso di formazione per aumentare le competenze sull'uso di materie prime a basso impatto ambientale.
- 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.
- 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.
- Estendere le possibilità di collaborazione con aziende presenti sugli altri territori di attività della cooperativa (Milano, Lecco, Lodi e Bergamo).

7.2 IL FUTURO DEL BILANCIO SOCIALE

Rispetto alla prossima edizione del bilancio sociale la cooperativa si propone di implementare alcune azioni migliorative:

- 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.