

TEAM WORK SOC. COOP. SOCIALE

Competenza professionale e dignità del lavoro



BILANCIO SOCIALE 2014

SETTIMA EDIZIONE

INDICE

PREMESSA

1.	Lettera agli stakeholder	3
2.	Metodologia.....	4
3.	Modalità di comunicazione	4
4.	Riferimenti normativi	4
1.	IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	5
1.1	Informazioni generali.....	5
1.2	Attività svolte.....	6
1.3	Composizione base sociale.....	8
1.4	Territorio di riferimento	9
1.5	Missione	10
1.6	Storia	11
2.	GOVERNO E STRATEGIE	13
2.1	Tipologia di governo	13
2.2	Organi di controllo.....	13
2.3	Struttura di governo	13
2.4	Processi decisionali e di controllo.....	15
2.4.1	Struttura organizzativa	15
2.4.2	Strategie e obiettivi.....	15
3.	PORTATORI DI INTERESSI	24
4.	RELAZIONE SOCIALE.....	25
4.1	Lavoratori.....	25
4.2	Reti territoriali.....	30
5.	DIMENSIONE ECONOMICA.....	32
5.1	Conto economico	32
5.2	Valore della produzione.....	32
5.3	Distribuzione valore aggiunto	34
5.4	Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale	35
5.5	Ristorno ai soci	35
5.6	Finanziatori	35
6.	PROSPETTIVE FUTURE.....	36
6.1	Prospettive cooperativa.....	36
6.2	Il futuro del bilancio sociale	36

PREMESSA

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

La cooperativa è ad un passo dai dieci anni. Impensabile allora immaginare le potenzialità evolutive che hanno portato la nostra cooperativa ad essere ciò che è oggi: un'impresa sociale solida e strutturata, capace di creare concrete occasioni di inserimento lavorativo per le persone in condizioni di fragilità sociale.

Dieci anni. Da una cooperativa pensata come elemento di transito prima dell'inserimento nel mondo del lavoro ad impresa sociale che quel lavoro garantisce, quale solido punto di arrivo dell'esperienza di inclusione. Da quattro soci lavoratori del gennaio 2005 a due squadre edili, con figure professionali e competenze tali da poter gestire lavori di maggiore complessità, affiancate da una struttura gestionale frutto delle scelte e dei cambiamenti organizzativi operati soprattutto nell'ultimo quinquennio.

Dieci anni. Una storia fatta di molti volti: tanti connotati dalla fatica e dalla sofferenza perché hanno scelto di ri-vivere un passato di dipendenza alla possibilità di costruirsi un futuro nuovo; altri carichi di speranza e di fiducia per un presente diverso. Con la cooperativa che ha sempre cercato di sostenere i primi anche quando il dato di realtà suggeriva di tutelare il più possibile gli altri.

Dieci anni. Sempre a costruire e consolidare un rapporto di reciproca fiducia con i soci perché nei loro momenti di difficoltà e di incertezza potessero trovare voce e sostegno, invece di essere tenute nascoste o minimizzate per paura di perdere il lavoro.

Dieci anni che restituiscono la capacità della cooperativa di "saper stare in piedi" anche in presenza di una crisi economica che ha messo in ginocchio numerosi settori.

Sono in questi brevi sprazzi di memoria che si è costruita la presente edizione del Bilancio Sociale. Un prezioso strumento che ha accompagnato la prima decade della cooperativa nel verificare l'aderenza al suo mandato iniziale ed indirizzarne le scelte di sviluppo.

Per questo rinnovo l'invito a considerare il Bilancio Sociale come ulteriore occasione per ripercorrere a ritroso la storia della cooperativa e trovare nuove e solide strade per il suo futuro, nel rispetto del mandato di solidarietà e mutualità. Ecco dunque il senso di un documento capace di:

- 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.*

Partendo da queste premesse, diventa costitutivo dare al bilancio sociale una valenza:

- 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.*

Auspucando 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*

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 2014, 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 effettivamente 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.

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.fondazionesomaschi.it, nonché scaricabile dalla pagina facebook "somaschi.it".

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 **24/07/2015** 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 31/12/2014

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 2014 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 Fondazione 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 7 posti letto, posti nelle vicinanze della struttura dei Padri Somaschi nel Comune di Tavernerio (CO).
- b) 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)

Saranno inoltre resi disponibili nel corso del 2015, ulteriori alloggi all'interno del complesso di Villa 4 Camini, attualmente in fase di ristrutturazione. Al termine dell'intervento saranno disponibili 4 unità abitative autonome, in grado di ospitare fino a 12 persone.

Si tratta di una rete di servizi configurabili come alloggi per l'autonomia e/o di 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

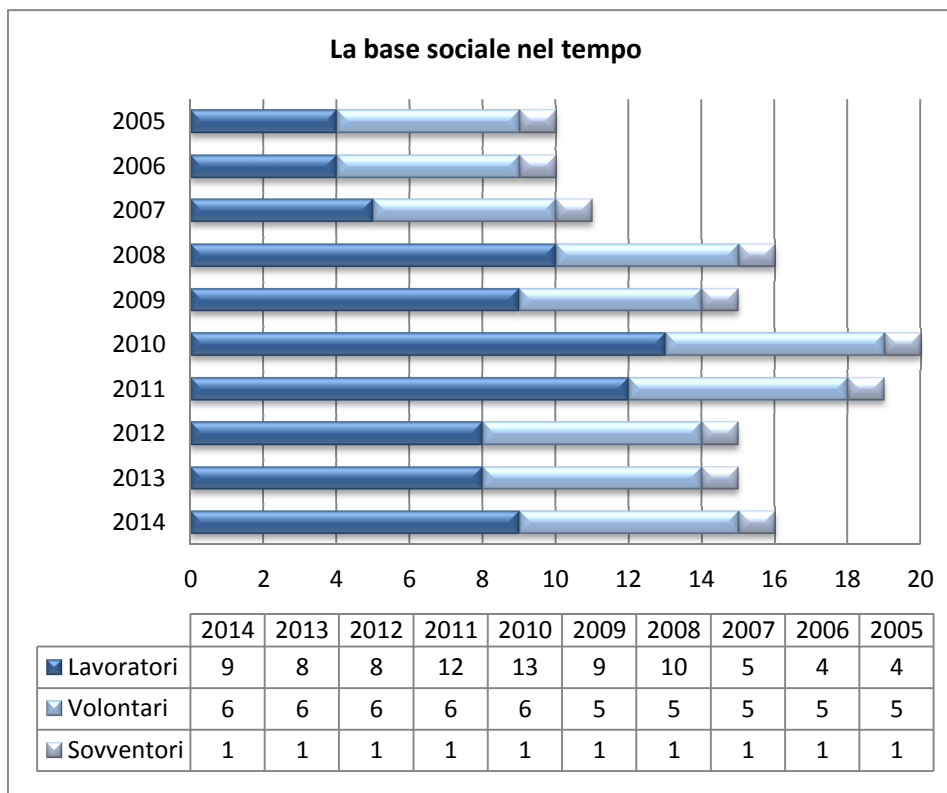
Alla data del 31/12/2014 la cooperativa risulta composta da **16 soci**. Si tratta però di un dato statico che non permette di descrivere le variazioni nella composizione della compagine sociale registrate nel corso dell'anno, in particolare:

- l'ingresso di 2 nuovi soci lavoratori;
- la conclusione del rapporto di collaborazione di 1 socio lavoratore.

Nessuna variazione invece nel gruppo dei volontari.



SOCI AMMESSI ED ESCLUSI - 2014			
SOCI AL 31/12/2013	SOCI AMMESSI	RECESSO E/O ESCLUSIONE SOCI	SOCI AL 31/12/2014
15	2	1	16



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**.



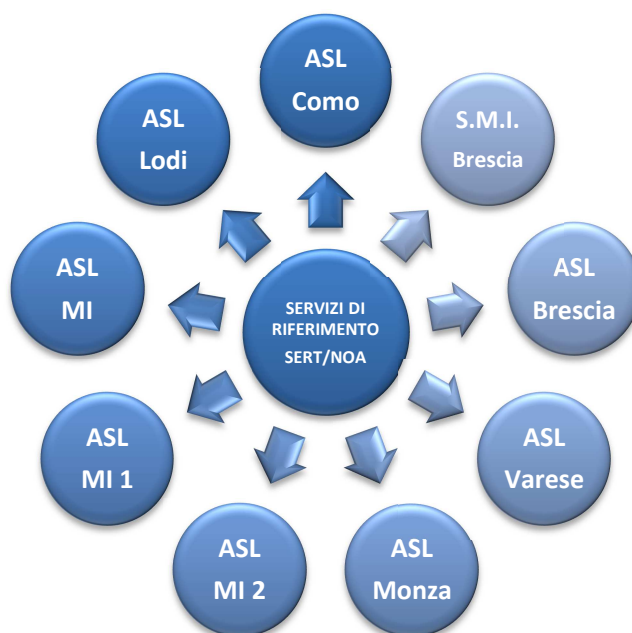
La cooperativa ha la propria sede legale ed amministrativa nel territorio del Comune di Tavernerio (CO) negli spazi messi a disposizione dalla Fondazione Somaschi ONLUS. Nel 2010 è stata aperta, una sede staccata nel Comune di San Zenone al Lambro (MI), utilizzando alcuni locali di Cascina Mazzucchelli, 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 anche fuori dal territorio della Regione, in Piemonte,

nella realizzazione di un servizio di housing sociale temporaneo presso la sede di San Mauro Torinese (MI) della Provincia Ligure dei Padri Somaschi.

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 il SERT di Brescia grazie all'inserimento in cooperativa di due persone loro in carico.



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 Fondazione Somaschi ONLUS.

Attiva anche la sinergia con diverse ditte del territorio che si occupano di interventi affini e complementari alla manutenzione di immobili. Infine in fase di implementazione l'attivazione di sinergie con altre cooperative sociali, in particolare con la cooperativa "Il Granellino di Senapa" di Inzago (MI).

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, 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, dalle quali si deve differenziare per il valore aggiunto delle 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 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

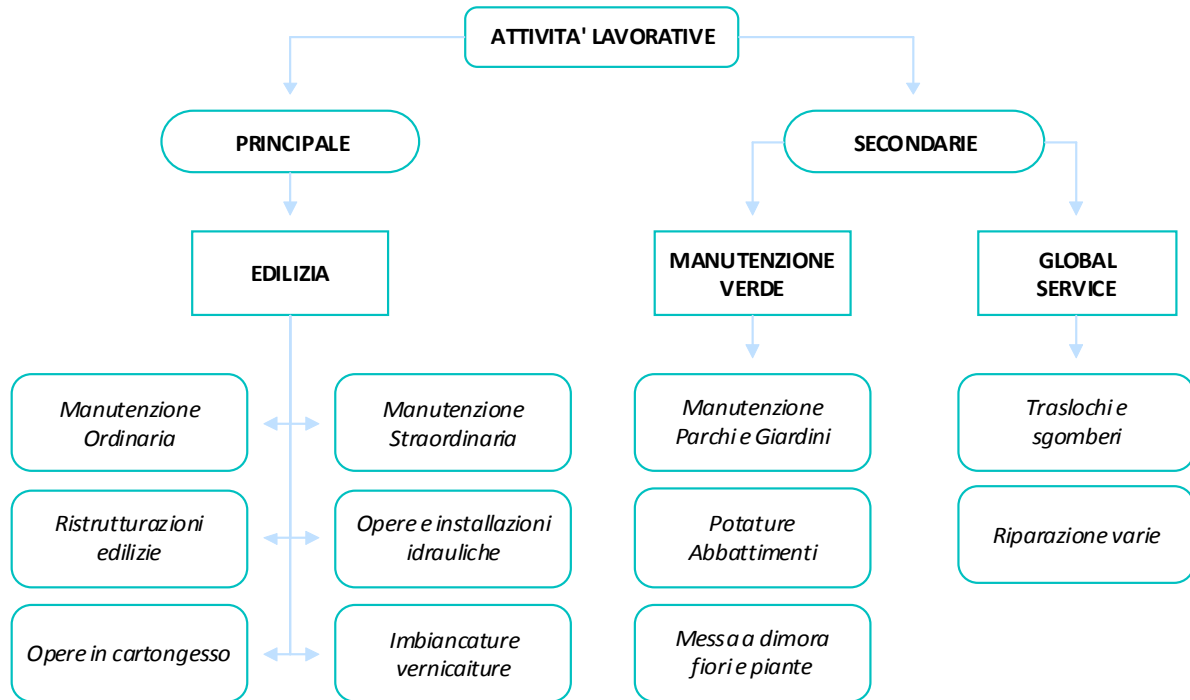
La Team Work nasce nel dicembre 2004, quale costola delle attività socio-assistenziale dei Padri Somaschi. I soci fondatori sono infatti alcuni dei Responsabili delle strutture residenziali somasche presenti sul territorio della Regione Lombardia che si occupano del trattamento di persone con problemi 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 degli ultimi cinque anni 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 inseriti 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 si è articolato a partire dal 2010, sostenuto inizialmente grazie al contributo della **Fondazione Cariplo**, con 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". Entrambi i progetti hanno permesso alla cooperativa di rafforzarne la capacità imprenditoriale e di configurarla come GLOBAL SERVICE innovativa nel settore delle ristrutturazioni.

Nell'ultimo hanno si è inoltre rafforzata la sua componente professionale attraverso l'inserimento di una seconda figura di capocantiere, con una significativa esperienza professionale, che ha permesso di ampliare le possibilità di lavoro con uno sguardo maggiore rispetto alle ristrutturazione complete degli edifici.

Ad usufruire dei servizi offerti dalla Cooperativa sono in primo luogo i Padri Somaschi, nelle loro diverse articolazioni territoriali, 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.

Per la tipologia delle attività, la Cooperativa ha avviato inoltre rapporti di lavoro e di collaborazione quasi esclusivamente nel settore privato, in misura marginale nel settore pubblico.

Allo stato dell'arte, la cooperativa conta oggi **9 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	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a ERBA (CO)
CARLO ALBERTO CAIANI	Consigliere di Amministrazione	socio Volontario dal 09/12/2004 residente a CASSANO D'ADDA (MI)
MATTEO COMELLI	Consigliere di Amministrazione	socio lavoratore dal 01/01/2014 residente ad INZAGO (MI)

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato eletto nell'Assemblea dei Soci del 15/05/2014 con mandato triennale fino all'approvazione del bilancio 2016. Ne fanno parte due soci fondatori della cooperativa, ai quali è stato affiancato un socio lavoratore, entrato in cooperativa come volontario 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

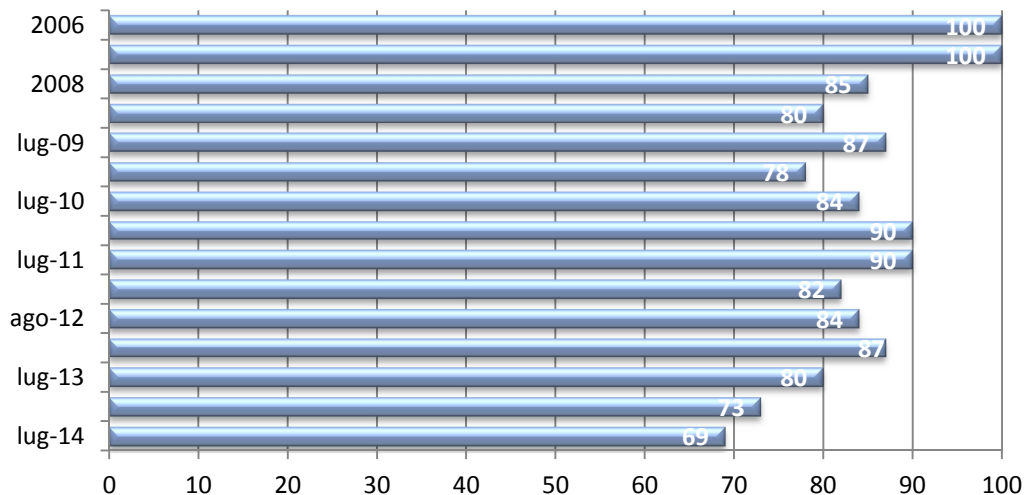
Rispetto alla struttura di governo, si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.

- Il **CdA** della cooperativa TEAM WORK SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE nell'anno 2014 si è riunito **11 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:

ANNO	DATA ASSEMBLEA	% PARTECIPAZIONE	% DELEGHE	ARGOMENTI ODG
2012	18 maggio	82%	14%	- 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%	- Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2011 - Adempimenti legge 81/08: elezione R.L.S.

ANNO	DATA ASSEMBLEA	% PARTECIPAZIONE	% DELEGHE	ARGOMENTI ODG
2013	24 maggio	87%	15%	- Relazione del Presidente - Lettura ed approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2012 e Nota Integrativa - Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Bilancio Sociale: definizione del gruppo di lavoro
	29 luglio	80%	-	- Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2012
2014	15 maggio	73%	18%	- Relazione del Presidente - Lettura ed approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2013 e Nota Integrativa - Rinnovo cariche sociali - Bilancio Sociale: definizione del gruppo di lavoro
	25 luglio	69%	-	- Lettura ed approvazione del Bilancio Sociale 2013

Percentuale partecipazione assemblea nel tempo



Scorpendo i dati di partecipazione per tipologia, emerge come la presenza dei soci lavoratori e dei volontari sia costante nel tempo e rappresenta un segnale significativo del loro coinvolgimento ed interesse nella gestione della cooperativa.

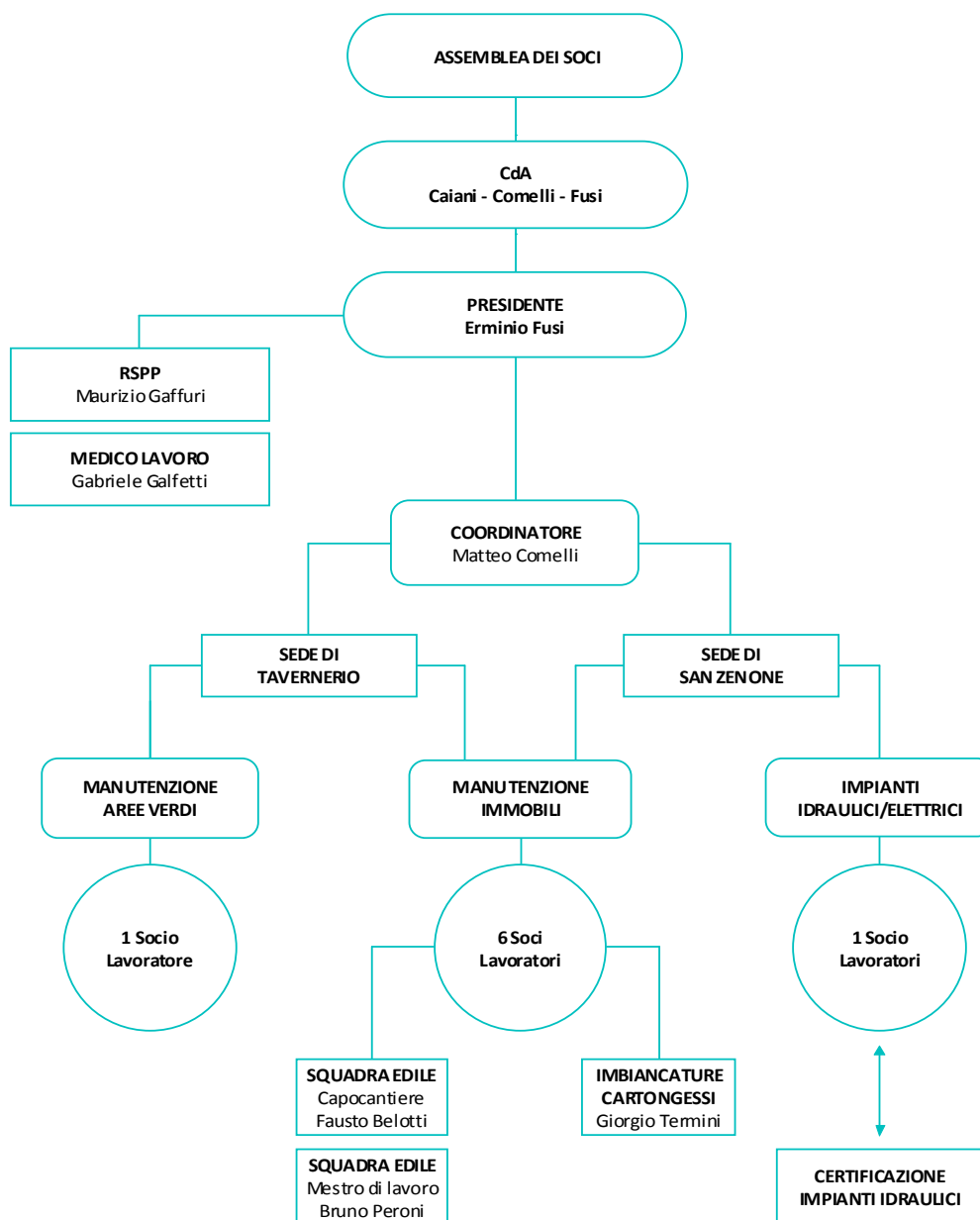
ASSEMBLEA DEI SOCI – Presenze			
DATA ASSEMBLEA	SOCI LAVORATORI	SOCI VOLONTARI	SOCIO SOVVENTORE
24/05/2013	87,5%	100%	Non presente
29/07/2013	87,5%	100%	Non presente
15/05/2014	87,5%	66,7%	Non presente
25/07/2014	77,8%	83,3%	Non presente
MEDIA PRESENZE	85,1%	88%	

Nelle ultime quattro assemblee la percentuale dei soci lavoratori si è attestata al 85,1%.

2.4 PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

2.4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2014 è la seguente:



2.4.2 STRATEGIE E OBIETTIVI

Le strategie programmatiche della cooperativa si articolano e sviluppano nel solco di quattro azioni convergenti:

- 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.

- Individuare percorsi di sviluppo in nuovi settori di lavoro in grado di differenziare maggiormente i servizi offerti dalla cooperativa e di ampliare le possibilità di inserimento anche a soggetti con difficoltà oltre rispetto alla dipendenza.
- 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 prima macro-azione è strettamente interconnessa con la stabilità economica della cooperativa e con la sua capacità di rispondere alle sollecitazioni del settore del mercato di riferimento, nel rispetto del mandato di favorire l'integrazione di soggetti deboli, all'interno di un contesto socio-economico caratterizzato da una pesante situazione di crisi. In tal senso sono numerosi gli indici negativi che parlano – per quanto concerne l'edilizia – di una contrazione significativa che ha riportato il settore a livelli precedenti al 1973 per numero di imprese ed addetti coinvolti.

Di fronte ad un numero sempre maggiore di chiusura di imprese e di contrazione del personale, la cooperativa è riuscita a ritagliarsi uno “**spazio vitale**”, grazie alla scelta di investire tempo e risorse nella specializzazione della squadra della manutenzione immobili nel settore delle ristrutturazioni e nell'ottica dell'edilizia sostenibile.

Una scelta che i dati di bilancio confermano nella loro solidità ed attestano con l'aumento del numero e della complessità delle commesse di lavoro acquisite nel corso dell'anno. Condizione questa che ha portato la cooperativa ad essere non solo luogo di inclusione ma anche spazio di opportunità lavorative per le altre aziende di settore del territorio. Negli ultimi due anni si è infatti registrata la significativa inversione nella “distribuzione del valore aggiunto” a favore dei fornitori rispetto ai soci lavoratori. Dato questo che conferma la capacità della cooperativa di essere in grado di generare valore economico non solo a favore dei propri lavoratori ma anche per il territorio di riferimento.

Fondante in tal senso è stato il contributo di due Fondazioni bancarie – **Caripto** e **Monte di Lombardia** - che hanno sostenuto e consolidato il piano di sviluppo d'impresa nel settore dell'edilizia sostenibile. Entrambe hanno permesso di costruire le fondamenta di un percorso che oggi dimostra la sua affidabilità e sostenibilità nel tempo.

Una situazione che non può essere considerata come punto di arrivo ma costituire un'ulteriore occasione per rafforzare le capacità della cooperativa di essere una vera e propria “impresa” con una forte anima sociale.

Sostenere la spinta imprenditoriale 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 a supporto del 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.

È questa duplice prospettiva che la cooperativa intende perseguire e concretizzare attraverso l'attuazione e l'implementazione del piano strategico per il triennio 2013/2015, graficamente rappresentato nel seguente schema di sintesi. Per una maggiore comprensione sono state evidenziate con colori differenziali:

- le azioni già realizzate nel corso della precedente annualità (verde);
- le attività implementate nel corso del 2014 (azzurro);
- le strategie ancora da attivare e/o integrate in corso di realizzazione (rosso);
- i processi che hanno subito un ridimensionamento nel corso dell'anno (X).



Il nucleo centrale del piano di sviluppo per il 2014 si è articolato nell'area lavoro. Due le strategie prioritarie perseguite:

1) **ASSUNZIONE DI UN NUOVO CAPOCANTIERE E L'ATTIVAZIONE DELLA 2 SQUADRA EDILE.**

Per rispondere all'incremento ed alla maggiore complessità delle commesse di lavoro, si è individuata una figura esterna alla cooperativa con competenze ed esperienza nel settore edile, cui affidare il ruolo di capocantiere. La scelta è caduta su un ex-imprenditore edile con il quale si era già collaborato in precedenti cantieri e che aveva instaurato un rapporto di fiducia con gli altri soci lavoratori. L'inserimento si è concretizzato nel mese di aprile. Questo ha permesso contestualmente di:

- attivare la seconda squadra del settore edile, in grado di operare autonomamente, in presenza contemporanea di commesse significative;
- rafforzare le possibilità di affiancamento dei soci - meno preparati professionalmente - con personale esperto in grado di assumere il ruolo di "maestro di lavoro" nella prospettiva di implementare le loro competenze operative.

In parallelo si sono consolidati i rapporti di collaborazione con aziende edili ed artigiane del territorio della provincia di Milano e Bergamo, grazie anche all'assegnazione di commesse di lavoro con elevato livello di complessità che hanno richiesto competenze ed attrezzature tecniche altre rispetto a quelle della nostra cooperativa. Il lavoro comune ha permesso di rafforzare i legami con la realtà imprenditoriale e le figure operative della Workgroup e della Edilprestige.

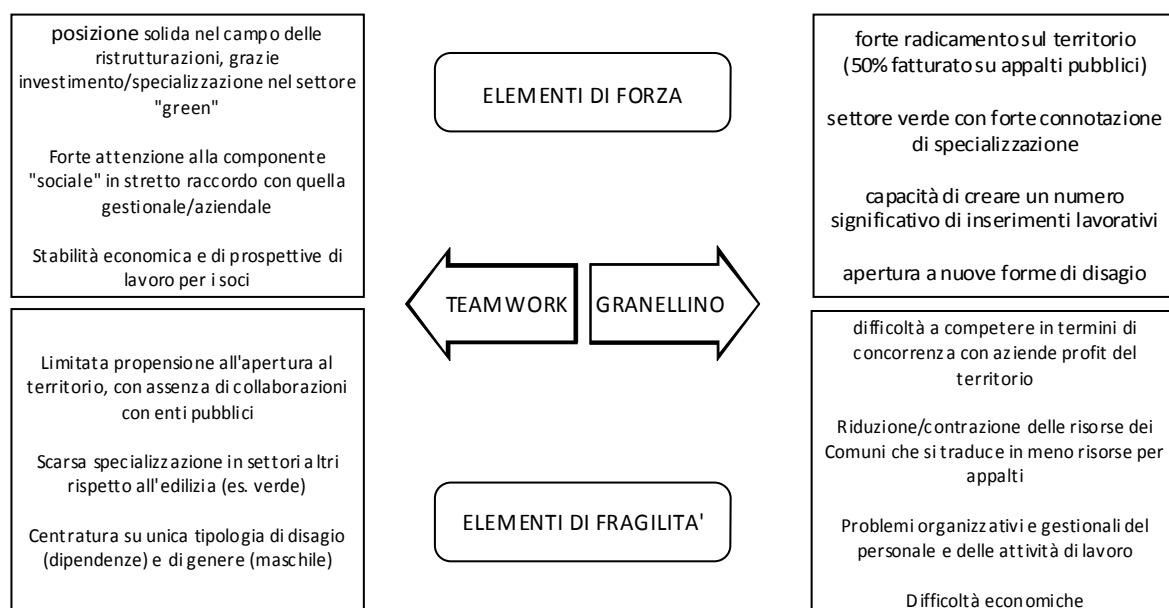
L'abilità e la professionalità delle due squadre - congiuntamente all'attività commerciale implementata dal coordinatore della cooperativa - si è tradotta in un significativo aumento delle commesse di lavoro. Da qui è nata l'ipotesi di inserire un'ulteriore figura professionale di capo-cantiere che possa giocare un ruolo di supporto ad entrambe le squadre nella realizzazione delle opere tecnicamente impegnative. La sua ricerca si è concretizzata nelle ultime settimane dell'anno con una proposta di assunzione a partire da gennaio 2015.

2) LO SVILUPPO DEI RAPPORTI CON LA COOPERATIVA "IL GRANELLINO DI SENAPA"

Sono proseguite nel corso dell'anno le attività congiunte con la cooperativa "Il Granellino di Senapa" di Inzago (MI), vicina per territorio alla nostra sede locale di San Zenone al Lambro.

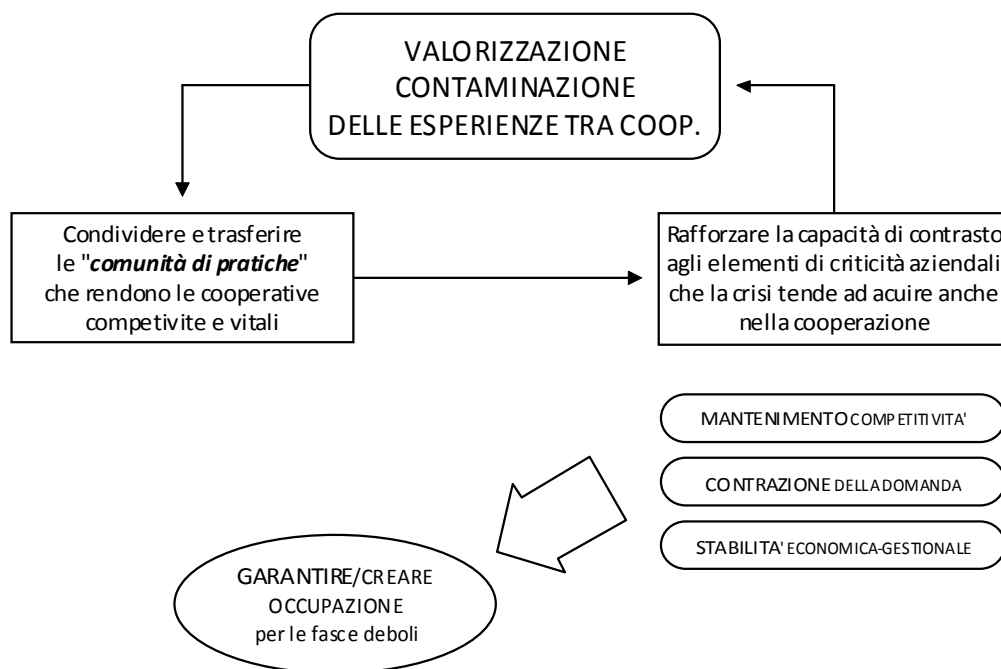
La nostra cooperativa ha garantito la disponibilità del coordinatore e del Presidente per supportare il CdA del Granellino ad individuare le situazioni di debolezza che hanno caratterizzato l'ultimo periodo di gestione.

Contestualmente è emersa una sorta di complementarità tra le due cooperative, in particolare nel raffronto tra gli elementi di forza e di debolezza delle singole realtà aziendali.



Partendo da queste osservazioni si è strutturata un proposta progettuale per accompagnare le due cooperative nella costituzione di un modello condiviso di "travaso" di esperienze, creando un meccanismo di mutualità condivisa al fine di affrontare le dinamiche di criticità delle singole realtà, attraverso la valorizzazione e la contaminazione degli strumenti che si sono rivelati "vitali" per la tenuta e lo sviluppo dell'impresa sociale.

Una mutualità da realizzare attraverso la condivisione ed il trasferimento delle "comunità di pratiche" che hanno permesso alla singola cooperativa di essere competitiva e vincente nel confronto con le aziende profit, implementando la capacità di contrasto verso gli elementi di criticità aziendali che la crisi ha fatto emergere.



Quattro le linee di lavoro ipotizzate:

- 1) la realizzazione di un piano di sviluppo congiunto nel settore dell'agricoltura biologica, attraverso la creazione di una filiera corta di produzione-vendita di prodotti agro-alimentari. Un'ipotesi legata alla possibilità per la nostra cooperativa di acquisire un terreno di ampia metratura adiacente alla propria sede e di sfruttare le competenze agronomiche e gli spazi del Granellino di Senapa per la coltivazione e la vendita dei prodotti orto-frutticoli.
- 2) La creazione di una struttura di coordinamento, non solo delle attività progettuali, ma anche dei processi gestionali-amministrativi delle cooperative coinvolte, attraverso la delega ad una figura dirigenziale condivisa.
- 3) L'attuazione di sinergie commerciali, mediata dalla condivisione del parco clienti, dei territori di riferimento e delle azioni promozionali .
- 4) L'implementazione di un percorso di ottimizzazione dei cicli produttivi e di gestione, focalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività, attraverso l'informatizzazione dei settori di lavoro in essere.

La proposta operativa è stata sottoposta alla valutazione della Fondazione Cariplo nella prospettiva della presentazione di un progetto ai sensi del bando aperto "Inserimento Lavorativo". Durante l'incontro preliminare sono state sollevate diverse criticità in particolare sulle tempistiche di messa in opera dei terreni e delle prime produzioni che non garantivano una vendita massiva se non nella fase finale di realizzazione del progetto. In parallelo veniva evidenziata la non linearità tra un possibile percorso di avvicinamento/fusione tra cooperative e lo sviluppo congiunto di nuove attività non del tutto complementari, con conseguente invito a scegliere tra le piste di lavoro evocate.

Questo ha sollecitato entrambi le cooperative ad un ulteriore percorso di riflessione e di approfondimento sulle effettive possibilità di collaborazione che è tuttora in corso.

3) **L'IPOTESI DI SVILUPPO NEL SETTORE DELL'AGRICOLTURA SOCIALE**

Gli stimoli emersi nell'incontro con Fondazione Cariplo si sono tradotti per la nostra cooperativa nella decisione di sviluppare in maniera autonoma l'ipotesi di lavoro centrata sullo

sviluppo del ramo d'azienda nel settore della bio-agricoltura sociale, ossia le pratiche che utilizzano l'attività agricola ed il contesto rurale per generare benefici inclusivi e promuovere l'inserimento socio-lavorativo di soggetti svantaggiati a basso potere contrattuale ed a rischio di emarginazione.

Il primo approccio si è centrato sul tema delle pratica di agricoltura sociale in prospettiva riabilitativa e di cura. In collaborazione con la Comunità terapeutico-residenziale "Cascina Mazzucchelli", gestita dalla Fondazione Somaschi, si è avviata una sperimentazione sul tema dell'orto-terapia con l'attivazione di un orto e di un frutteto su una superficie, rispettivamente, di 1.600 e 2.000 mq. Il progetto, sostenuto dalla Fondazione Monte di Lombardia, ha permesso di coinvolgere un operatore della Comunità in un percorso di professionalizzazione nell'ambito dell'orto-terapia e dell'attivazione/gestione di orti con finalità di cura. Nel contempo ha permesso di coinvolgere un gruppo di ospiti della comunità in un'attività che ha permesso loro di acquisire competenze specifiche e prodotto risultati concreti in termini di produzione, nella prospettiva dell'auto-consumo.

Inoltre la Fondazione Somaschi si è proposta come ente capofila per la Lombardia del progetto "Semi di Cambiamento", promosso dal CNCA – Coordinamento Nazionale delle Comunità di Accoglienza e finanziato dal Ministero delle Attività Produttive a valere sui fondi della legge 383/2000. Fulcro delle attività, attualmente in corso, è promuovere la conoscenza e lo sviluppo delle esperienze di inclusione sociale e lavorativa nei contesti di agricoltura sociale e di economia collegata ai beni comuni, portate avanti dal CNCA. Il tutto tradotto in formazione e supporto agli enti partner che intendono avviare e promuovere progetti di agricoltura sociale.

Questo ha permesso di conoscere e approfondire i rapporti di collaborazione con altre realtà territoriali già impegnate – con risultati positivi in termini di impresa – nel settore. È il caso della **Cooperativa Biplano di Bergamo** e del supporto della Scuola Agraria di Monza, sia in termini di competenze formative che di disponibilità nella consulenza agronomica.

All'interno di questo contesto è maturata l'idea di coinvolgere la nostra cooperativa nel trasformare la sperimentazione attivata in un'occasione concreta di lavoro, con l'ipotesi di sviluppo del ramo d'azienda nel settore della bio-agricoltura sociale. La scelta non è casuale: la nostra cooperativa infatti:

- ha una propria sede a San Zenone al Lambro (MI) in alcuni spazi messi a disposizione dalla Fondazione Somaschi all'interno di Cascina Mazzucchelli;
- si occupa di percorsi di inserimento lavorativo di persone con un passato da dipendenza da sostanze;
- collabora con la Fondazione Somaschi nell'attuazione di percorsi di inserimento lavorativo degli ospiti della comunità;
- è attenta ai temi di sostenibilità ambientali, tanto da indirizzare lo sviluppo del settore della manutenzione immobili verso la bio-edilizia e le ristrutturazioni finalizzate al miglioramento energetico degli edifici.

Inoltre possiede alcuni elementi che risultano essenziali per sostenere un percorso di sviluppo verso l'agricoltura sociale: la possibilità di acquisire in affitto un terreno di ampia metratura, in parte già predisposto, per avviare l'attività di orticoltura e di produzione di frutta; una significativa stabilità economica; l'essere parte di reti attive con i Servizi Pubblici, del Privato Sociale e del settore produttivo locale; la possibilità di attingere a competenze di agronomi professionisti e all'esperienza delle figure formate nel corso della precedente annualità all'interno della Fondazione Somaschi; nonché da ultimo – ma non per importanza - la capacità di trasformare inserimenti lavorativi in posti di lavoro concreti e qualificanti.

Partendo da queste premesse, si è abbozzata un'ipotesi di sviluppo – integrativa al piano fin qui presentato – che verte sulla possibilità di attivare nella sede locale di San Zenone al Lambro

(MI) una filiera corta di produzione-vendita di prodotti agro-alimentari con forte connotazione ambientale. L'obiettivo ultimo è la creazione di una "Fattoria Sociale Multifunzionale", ossia un'attività economica sostenibile, centrata sull'agricoltura, in grado di contribuire a raggiungere l'obiettivo sociale di riabilitazione ed inclusione lavorativa a rischio di marginalizzazione.

La declinazione operativa dell'ipotesi di progetto e la contestuale ricerca di finanziamenti per il sostegno allo start up del nuovo ramo d'azienda sarà elaborata nel corso della prossima annualità.

4) **LE ATTIVITÀ EDUCATIVE A SUPPORTO DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI**

Oltre all'aspetto dell'inclusione lavorativa, la cooperativa garantisce una serie di attività complementari che sono parte integrante del suo protocollo operativo. Definito in collaborazione con le sedi locali della Fondazione Somaschi, prevede l'attivazione di interventi mirati al sostegno nonché 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 Fondazione Somaschi 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 Fondazione 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 all'attuazione del 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 Fondazione Somaschi, 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. Il progetto si è concluso il 31 maggio.

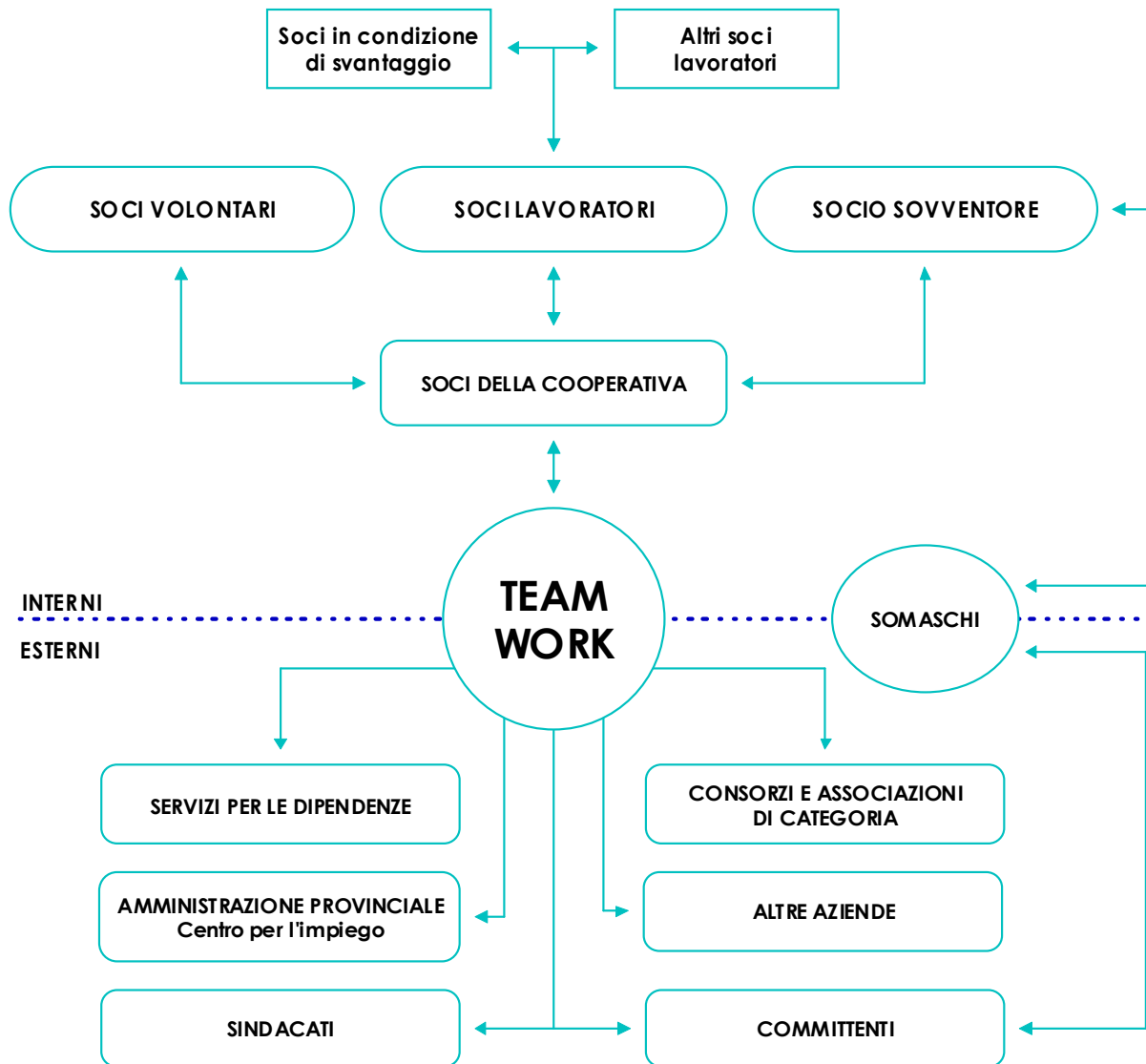
Nella tabella successiva vengono riportate in sintesi le linee strategiche elaborate e i relativi obiettivi operativi per il 2015:

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Rinforzo dell'area commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Delega della gestione del rapporto cooperativa – clienti al coordinatore. - 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. - Attivare forme di mutualità a favore dei soci come la tutela sanitaria integrativa, estesa anche ai lavoratori con contratti a termine.
AMBITI DI ATTIVITÀ	Definizione e attivazione del piano di sviluppo nel settore dell'agricoltura sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione e verifica del business plan operativo del nuovo settore della cooperativa. - Individuazione di una figura di riferimento per l'implementazione del piano di sviluppo ipotizzato. - Rafforzare i legami con altre cooperative del territorio già impegnate nell'ambito dell'agricoltura biologica, come la Biplano di Bergamo.
	Consolidamento delle capacità operative del settore edile della cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> - Prevedere l'inserimento nella compagine sociale di una figura professionale, con competenza significative nel campo edile, per affiancare il lavoro delle due squadre edili. - Rafforzare le competenze tecniche dei soci lavoratori con minore esperienza, attraverso il loro coinvolgimento in percorsi di formazione professionalizzanti (addetto gru – ponteggiisti)
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. - 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.

AREA	STRATEGIA	OBIETTIVI OPERATIVI
<p align="center">LA PROGETTAZIONE</p>	<p align="center">Investire risorse e personale nella progettazione sociale per sostenere il piano di sviluppo della cooperativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Individuazione dei canali di finanziamento per il sostegno alla start up del settore dell'agricoltura biologica. – Rafforzare le competenze degli organi gestionali della cooperativa sul tema del fund-raising, risk management e project management.
<p align="center">LA SICUREZZA</p>	<p align="center">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"> – 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.
<p align="center">LA PIANIFICAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA</p>	<p align="center">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"> – 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.

3. 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.



4. 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.

4.1 LAVORATORI

Alla data del 31 dicembre 2014, risultano **9** 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.



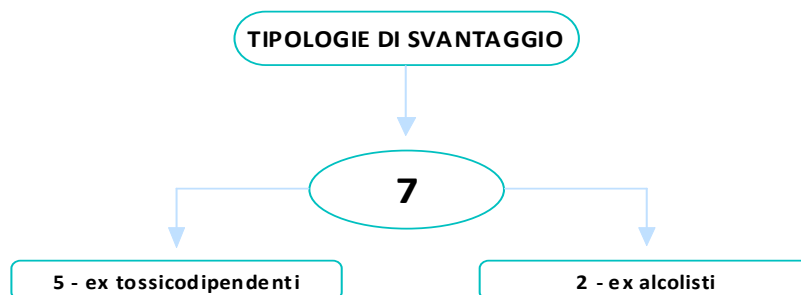
Il gruppo dei lavoratori risulta **esclusivamente costituito da soci di genere maschile**. Ciò è legato alla particolare tipologia delle attività lavorative svolte. Non secondaria è la considerazione della preponderanza dell'utenza maschile in carico ai Servizi per le Dipendenze che rappresentano il 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'**77,8%** 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.



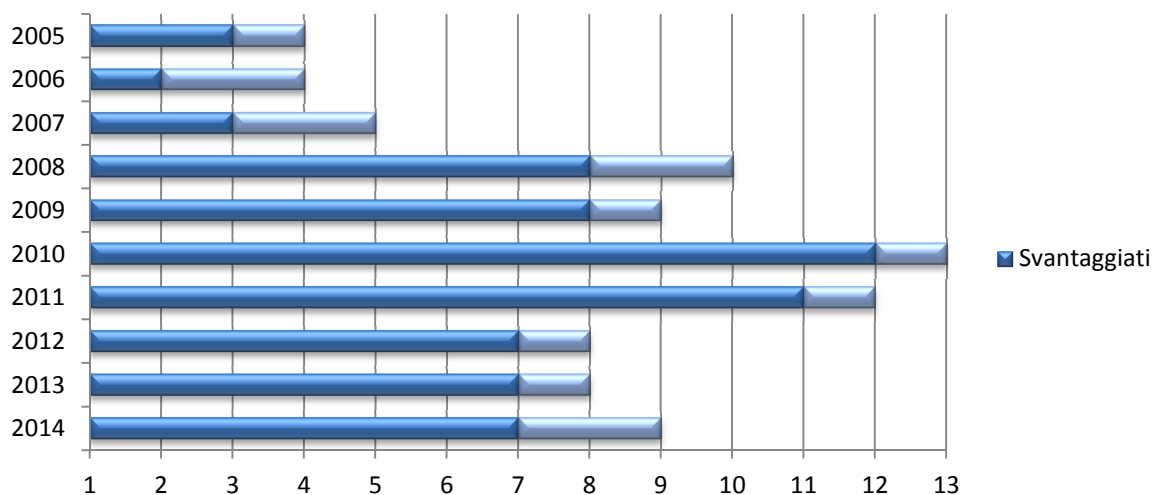
Le situazioni di svantaggio più rappresentative sono legate alle problematiche relative alla dipendenza da sostanze. Si tratta però di una suddivisione che descrive solo parzialmente il portato problematico delle persone in fase di remissione dall'uso di sostanze. L'esperienza della dipendenza, sia da 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.



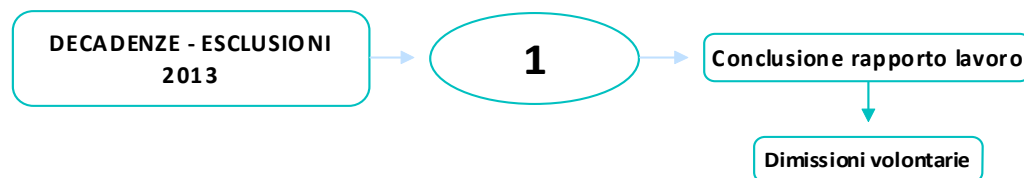
L'impegno a creare loro occasioni di lavoro è chiaramente rappresentata nella tabella successiva. Dall'avvio dell'attività della cooperativa, emerge il costante aumento del rapporto percentuale a favore dei lavoratori svantaggiati.

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	0	10	80%
2009	1	2	9	88%
2010	5	1	13	92%
2011	4	5	12	92%
2012	3	7	8	87,5 %
2013	1	1	8	87,5%
2014	2	1	9	77,8%
TOTALE	32	23	9	79%

Nei dieci anni dalla sua costituzione sono stati inseriti in cooperativa 32 soci lavoratori - 28 dei quali provenienti da situazioni di svantaggio - con una media pari all'79% 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'**85,7%** (10.820 su 13.870 ore complessive).



La tabella ed il grafico registrano una sostanziale stabilità nel numero di soci svantaggiati. La conclusione del rapporto di lavoro di un socio, a causa della ripresa d'uso di sostanze, è stata compensata dall'inserimento nella compagine sociale di una persona, al termine del percorso di tirocinio formativo di 4 mesi (febbraio – maggio), attivato in convenzione con Fondazione Somaschi ONLUS a valere sulle risorse del progetto "OP.LÀ".



Si segnala inoltre l'inserimento della nuova figura di capocantiere che ha avviato il rapporto di collaborazione con la cooperativa nel mese di aprile, dopo una lunga esperienza professionale come imprenditore edile. Come già ricordato, questo ha permesso di costituire una seconda squadra edile per rispondere con maggior competenza e professionalità alle opportunità di lavoro.

Nel corso dell'anno sono state inoltre attivate due ulteriori esperienze di inserimento lavorativo:

- a) un tirocinio di 6 mesi, promosso dalla Fondazione Somaschi come ente attuatore, che ha coinvolto un ex-tossicodipendente segnalato dal SERT di Brescia (periodo: 23 giugno – 31 dicembre). L'esperienza si è conclusa positivamente con la proposta di inserimento nella compagine sociale che è stata definita per la prima decade del mese di gennaio 2015.
- b) Un tirocinio di 3 mesi, promosso da Mestieri – Consorzio di Cooperative Sociali per un neo-maggiorenne straniero in proseguo amministrativo presso una comunità educativa residenziale di Como. Il percorso si è però concluso senza l'assunzione per l'inesperienza e la difficoltà a reggere il carico di lavoro connaturato al settore edile.

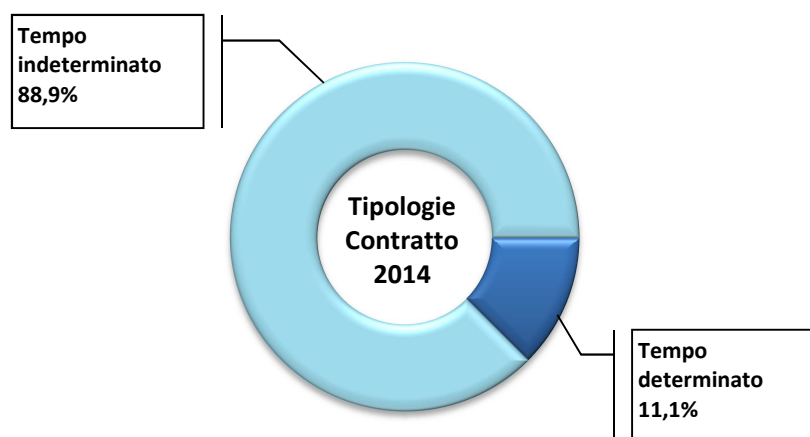
ANNO	BORSE LAVORO E/O TIROCINI				ESITO		
	IN CORSO DA ANNO PREC.	AVVIATE	CONCLUSE	INTERROTTE	INSERIMENTO IN COOPERATIVA	INSERIMENTO ALTRE AZIENDE	ANCORA IN CORSO AL 31/12/13
2006-12	-	21	19	2	15	3	-
2014	-	3	3		2	-	-
TOTALE	-	24	22	2	17	3	-

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'**83,3%** dei percorsi di inserimento avviati **si sono conclusi con l'assunzione** in cooperativa o presso altre aziende del territorio. Sono solo quattro le Borse Lavoro che non hanno portato ad ulteriori rapporti di collaborazione, due per interruzione a causa del reiterarsi di episodi di ricaduta nell'uso di sostanze e la due 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:

- 8 soci sono assunti a tempo indeterminato – full time;
- 1 socio è inserito con contratto a tempo determinato – full time.



I livelli contrattuali applicati sono rappresentati nella tabella successiva.

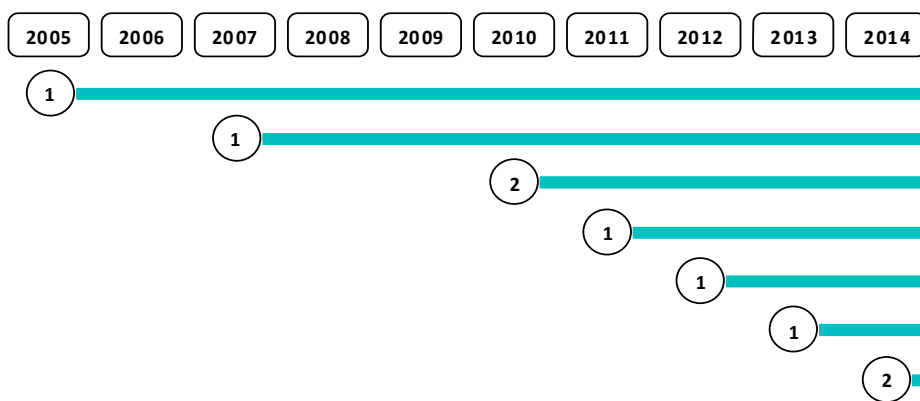
LIVELLO	B1	D2	E2	F1
LAVORATORI	6	1	1	1
% SUL TOTALE	66,7	11,1%	11,1%	11,1%

Il contratto prevalente è il **tempo indeterminato a 38h/settimanali**. Al conclusione dell'annualità solo un socio lavoratore risultava assunto a tempo determinato con contratto di ingresso, il cui periodo di presenza in cooperativa risulta inferiore ai 7 mesi. 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 01/01/2014	6	1	
Tirocini – Borse Lavoro avviate			3
Passaggio a tempo indeterminato			
Assunzioni e inserimenti lavorativi		1	
Conclusione rapporto lavoro		1	1
Situazione Al 31/12/2013	7	1	1*

* Borsa Lavoro conclusa ma trasformata in assunzione a gen 2015

Nel grafico successivo è riportato il quadro dell'anzianità lavorativa dei soci svantaggiati: il 44% dei lavoratori è infatti presente in cooperativa da meno di 24 mesi. Un dato che sale al 55% se si estende l'analisi a 36 mesi. Segno questo della presenza di un nucleo storico di soci che sono in cooperativa da oltre quattro anni.



Nazionalità, classi di età e titolo di studio

La totalità dei lavoratori attualmente presenti è di nazionalità italiana.

L'età media dei soci lavoratori della cooperativa è pari a 46 anni, più alta rispetto alla scorsa annualità dettata dall'inserimento di persone con un'età superiore ai 49 anni. La fascia di età più rappresentativa si attesta tra 46 e 55 anni.

Il titolo di studio prevalente è la licenza media: il binomio età – assenza di professionalità pregresse 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.

Formazione

La linea di lavoro in tema di formazione si è concentrata sugli aspetti della sicurezza. Due le direzioni:

- a) L'attivazione di un "pacchetto" di formazione per i nuovi assunti che non sono in possesso di nessuna attestazione di frequenza a corsi sulla sicurezza. Prevede la formazione base richiesta dalla legge 81/08, la specifica dei rischi connessi all'attività della cooperativa e, se necessario, il primo soccorso e l'antincendio.
- b) La partecipazione dei soci lavoratori a sessioni formative di aggiornamento, in particolare per la figura dell'RLS e per i membri delle squadre antincendio e di primo soccorso.

Entrambi sono organizzati in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Sono già stati programmati per il 2015 le attività formative specifiche e di aggiornamento: addetto alla movimentazione gru, aggiornamento linea vita e formazione annuale RLS.

Mutualità

Lo statuto della cooperativa prevede, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica, la possibilità di erogare quote di ristorno. Anche per il 2014 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, una delle quali assunta in cooperativa nel corso dell'anno ed una seconda all'inizio del 2015.

4.2 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
FONDAZIONE SOMASCHI ONLUS	<p>È partner privilegiato nella definizione dei percorsi di inclusione sociale, abitativa e lavorativa dei soci svantaggiati della cooperativa. 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’ingresso 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 Fondazione 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 ed abitativo 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 2014 si sono avviate collaborazioni con il personale dei SERT territoriali di Brescia che si sono concretizzate con l’inserimento lavorativo di due persone loro in carico. Significativa inoltre la rete di rapporti con i Servizi Multidisciplinari Integrati, gestiti dal Privato Sociale.</p>
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE	<p>l’Assessorato alle Politiche del Lavoro – Centro per l’Impiego, Ufficio Collocamento Disabili, rappresenta un partner privilegiato per la realizzazione di tirocinio formativo e di orientamento ai sensi del piano 411.</p>
ENTI DI FORMAZIONE ACCREDITATA E SERVIZI PER IL LAVORO	<p>Nell’organizzazione delle attività di formazione, la cooperativa collabora con diversi enti, accreditati con la Regione Lombardia, in particolare l’ESIP – CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE di Albate (CO) ed il CESVIP LOMBARDIA.</p> <p>Nel corso del 2014 si sono avviate collaborazioni con il Consorzio Mestieri ed il Consorzio Solco. Il primo quale ente proponente di un percorso di tirocinio lavorativo, il secondo quale ente intermedio per la definizione dei progetti di “dote lavoro” della Regione Lombardia.</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. I Padri Somaschi – nella loro diversa articolazione territoriale (Provincia Lombarda e Ligure–Piemontese) continuano a rappresentare il primo committente, in particolare nel settore della manutenzione immobili. Da sole appresentano infatti il 70% del totale delle entrate di settore.
CONSORZI ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	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. Entrambi costituiscono il luogo di confronto e di scambio con le altre realtà cooperative del territorio.
SINDACATI DI CATEGORIA	Vengono direttamente coinvolti nelle fasi precedenti all’inserimento in particolare nella stesura di Accordi per l’attivazione di tirocini, 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	La scelta di indirizzo verso commesse di lavoro a maggiore complessità impone la costruzione di rapporti di collaborazione con altre aziende impegnate nel settore edile, con competenze professionali specifiche. La cooperativa può ora fare riferimento ad un gruppo selezionato di aziende, quali imprese di costruzioni (EDILPRESTIGE e WORKGROUP) e di impiantistica, nonché artigiani con competenze complementari alle attività di ristrutturazione (fabbri, falegnami, parchettisti). Nel corso dell’anno inoltre è continuata la collaborazione con la cooperativa il Granellino di Senapa di Inzago (MI), attivando e sperimentando forme di collaborazione congiunta.

5. DIMENSIONE ECONOMICA

5.1 CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO		2014	2013	2012
Valore della produzione	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	829.305	556.103	381.676
	Variazione delle rimanenze	-	-	-
	Variazione dei lavori	-	-	-
	Incrementi di immobilizzazioni	-	-	-
	Altri ricavi e proventi	17.230	69.775	34.146
	Totale	846.535	625.878	415.822
Costi della produzione	Costi delle materie prime	244.580	167.765	102.972
	Costi per servizi	323.353	183.914	59.297
	Costi per il godimento di beni di terzi	11.266	6.492	731
	Costi del personale	203.916	166.306	174.305
	Ammortamenti e svalutazioni	19.381	18.516	27.186
	Variazioni rimanenze	154	-797	317
	Accantonamento per rischi	-	-	-
	Altri accantonamenti	-	-	-
	Oneri diversi di gestione	17.284	41.715	8.116
	Totale	819.934	583.905	372.909
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTO DELLA PRODUZIONE		26.601	41.973	42.913
Proventi ed oneri finanziari	Proventi da partecipazioni	-	-	-
	Altri proventi finanziari	148	59	211
	Interessi ed altri oneri finanziari	20	-75	-205
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		-	-14	6
Proventi ed oneri finanziari	Proventi	-	14	4.362
	Oneri	-338	-592	-1
RISULTATO D'ESERCIZIO		26.391	41.379	47.280

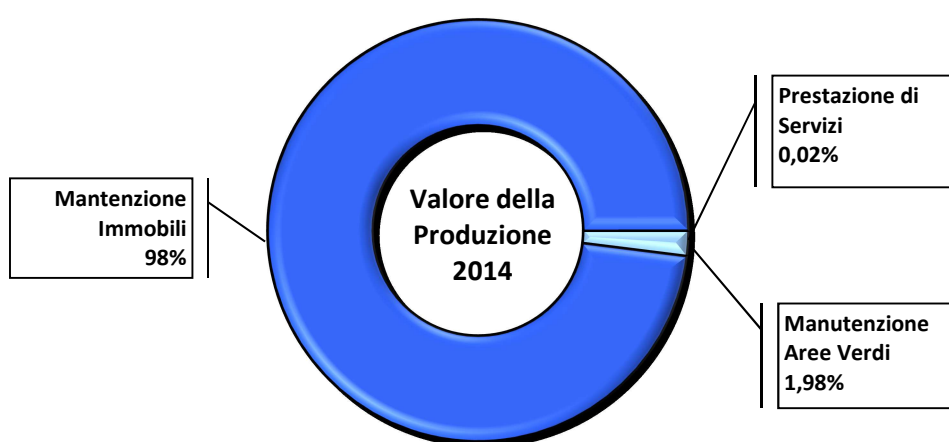
5.2 VALORE DELLA PRODUZIONE

Il fatturato derivato dalle attività lavorative della Cooperativa registra un significativo aumento dei ricavi pari al **35,25%** rispetto all'anno precedente. Si tratta di un dato che conferma la positività

della scelta di attivare una seconda squadra edile in parallelo alla “buona salute” del gruppo dei soci lavoratori. Con una sola unità in più rispetto ai lavoratori presenti nel 2013, si è riusciti a rispondere con competenza a più commesse di lavoro in contemporanea, grazie anche alla limitata incidenza di comportamenti non coerenti con lo spirito della cooperativa che avevano caratterizzato le annualità precedenti.

La manutenzione degli immobili (edilizia e imbiancatura) si conferma il nucleo centrale delle attività della cooperativa con oltre il **97,9%** del totale complessivo dei ricavi delle vendite. In diminuzione le attività di manutenzione verde e le prestazioni per servizi.

Rispetto al lavoro continua a pagare positivamente la scelta di aver investito risorse e formato le squadre edili 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	2013		2013		2012	
MANUTENZIONE AREE VERDI	16.390,00	1,98%	11.413,00	2%	17.174,00	4%
MANUTENZIONE IMMOBILI	812.615,00	96%	535.870,00	96%	352.413,00	92%
PRESTAZIONE DI SERVIZI	180,00	0,02%	8.820,00	2%	12.089,00	3%
TOTALE	829.305,00		556.103,00		381.676,00	

Una quota significativa delle commesse in questo settore è legata al rapporto di stretta collaborazione con la Congregazione dei Padri Somaschi, in particolare con le diverse forme giuridiche presenti sul territorio (P.L.O.C.R.S. che è socio sovventore della cooperativa, la Fondazione Somaschi e la Provincia Ligure-Piemontese). La necessità della manutenzione ordinaria e straordinaria degli stabili in carico alla Congregazione rappresenta infatti la possibilità di creare occasione di lavoro per i soci della cooperativa.

Nel 2014 la percentuale del valore della produzione afferente a lavori eseguiti per le diverse strutture territoriali dei Padri Somaschi è di poco superiore al **70%** del totale, in aumento di due punti rispetto allo scorso anno. Una percentuale così significativa è legata in particolare all’assegnazione dell’appalto di ristrutturazione e riqualificazione dell’intero complesso immobiliare di Villa 4 Camini ad Orsenigo (CO) e la realizzazione di un servizio di housing sociale temporaneo presso la sede di Villa Speranza a San Mauro Torinese (TO). Solo per questi due lavori sono state emesse fatture pari al 90% del totale dei lavori eseguiti per loro conto.

5.3 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	2014	2013	2012
COOPERATIVA	Utile di esercizio/perdita	26.391,00	41.379,00	47.280,00
	Totale	26.391,00	41.379,00	47.280,00
ENTI PUBBLICI	Tasse	871,00	294,98	269,00
	Totale	871,00	294,98	269,00
FINANZIATORI	Interessi bancari	128,00	-16	6,00
	Totale	128,00	-16,00	6,00
LAVORATORI	Oneri Dipendenti soci	80.501,00	46.913,00	11.628,00
	Oneri Soci Svantaggiati	136.194,00	128.366,00	165.956,00
	Oneri Volontari	778,00	100,00	105,00
	Totale	217.473,00	175.379,00	177.689,00
SISTEMA COOPERATIVO	Quota Confcooperative	724,00	839,00	691,00
	Totale	724,00	839,00	691,00
Soci	Costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	925,00	3.535,00	-
	Totale	950,00	3.535,00	-
FORNITORI	Fornitori di beni	11.266,00	6.492,00	731,00
	Fornitori di servizi	323.353,00	183.914,00	59.297,00
	Totale	334.619,00	190.406,00	60.028,00
TOTALE		581.131,00	411.816,98	285.963,00

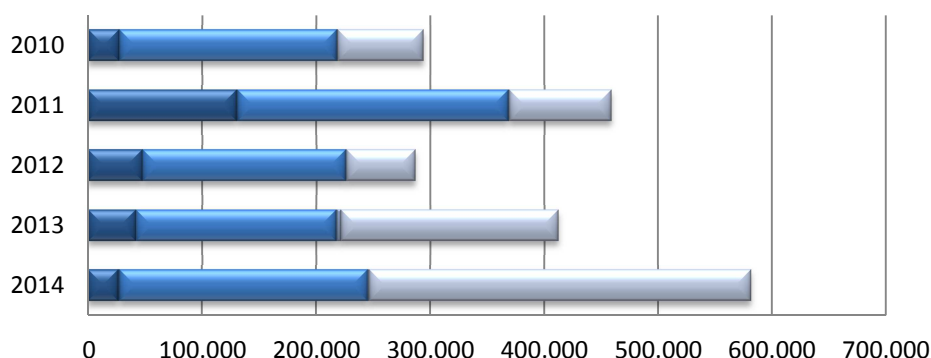
Come nell'annualità precedente, si conferma l'inversione di tendenza nella distribuzione della ricchezza: dai soci lavoratori ai fornitori, in particolare per servizi che incrementa in maniera significativa per il ricorso alle diverse ditte esterne, chiamate a supporto e completamento delle attività di lavoro della cooperativa. Questo è legato all'aumento degli appalti di ristrutturazione completa di immobili che richiedono figure professionali complementari a quelle offerte dalla squadra edile. In altri termini significa che la cooperativa è stata in grado di creare opportunità occupazionali non solo per i soci ma anche per altre aziende del territorio.

In ogni caso il 37,4% della ricchezza prodotta ha coinvolto i soci, con una quota consistente – pari al 62,6% a carico di lavoratori provenienti da situazioni di svantaggio.

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.

Ulteriore elemento – anche se non valutabile dal punto di vista economico – è la significativa riduzione dell'impatto sui servizi territoriali degli oneri legati alla presa in carico e monitoraggio delle persone con un passato e/o un presente di dipendenza. L'inserimento in cooperativa e l'attivazione di azioni di supporto all'inclusione abitativa e sociale consentono infatti di sostenere il percorso di emancipazione dalle sostanze e di realizzare il progetto di autonomia che vuole e deve concludersi con il ritorno alla "vita attiva" di ogni persona presa in carico.

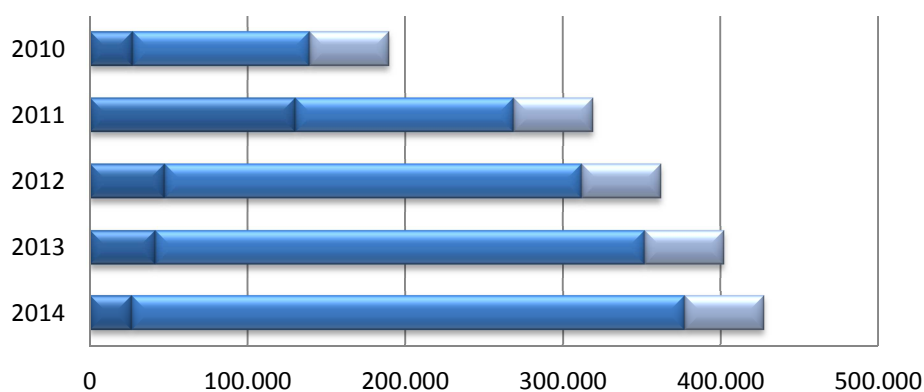
Distribuzione del valore aggiunto nel tempo



5.4 PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE RICCHEZZA PATRIMONIALE

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

Patrimonio netto



	2014	2013	2012	2011	2010
■ UTILE D'ESERCIZIO	26.391,00	41.379,00	47.280,00	130.092,00	26.950,00
■ RISERVE	350.386,00	310.248,00	264.386,00	138.196,00	112.055,00
■ CAPITALE SOCIALE	50.375,00	50.350,00	50.350,00	50.450,00	50.475,00

5.5 RISTORNO AI SOCI

Come già indicato 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.

5.6 FINANZIATORI

Nel corso del 2014, la cooperativa ha continuato la collaborazione al progetto di rete "OP.LA' – Opportunità di lavoro per il reinserimento lavorativo di ex-tossicodipendenti ed alcolisti in carico ai Sert e alle Comunità Terapeutiche dalla provincia di Como". Il progetto è stato presentato dalla P.L.O.C.R.S. , insieme alle cooperative Arca di Como, Humus, Team Work e l'UEPE di Como. Il progetto si è articolato in due annualità da giugno 2012 a maggio 2014.

Per le attività di tutoraggio degli inserimenti lavorativi e per lo sviluppo dell'area commerciale, la cooperativa deve ancora ricevere il saldo della quota di finanziamento 4.240,00 relativa alla seconda annualità di progetto.

Dalla raccolta fondi per il 5x1000 – anno 2012 (redditi 2013), la cooperativa ha ricevuto la somma di 1.217,21 € che è stata impiegata per sostenere un percorso di integrazione lavorativa.

	2014	2013	2012
DONAZIONI DA PRIVATI	-	-	-
CINQUE PER MILLE	1.217,21	1.633,59	2.528,47
CONTRIBUTI ENTI LOCALI - FONDAZIONI	-	6.360,00	34.600,00
TOTALE	1.217,21	7.993,59	37.128,47

6. PROSPETTIVE FUTURE

6.1 PROSPETTIVE COOPERATIVA

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

- Rafforzare il settore edile con l’inserimento di una terza figura professionale – con esperienza come capocantiere – che possa affiancare e supportare il lavoro delle sue squadre edili oggi attive.
- Definire e implementare il piano di sviluppo della cooperativa nel settore dell’agricoltura biologica sociale, attivando in contemporanea la ricerca di finanziatori pubblici e di fondazioni bancarie per sostenere lo start up del nuovo ramo d’azienda.
- Strutturare ulteriori forme di collaborazione con la Fondazione Somaschi, in particolare con la sede di San Zenone al Lambro (MI) in parallelo all’avvio del settore dell’Agricoltura Sociale Biologica con la possibilità di far sperimentare agli ospiti della comunità momenti accompagnati di avvicinamento al lavoro e/o di supporto al percorso di cura attraverso l’esperienza dell’orto-terapia.
- 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.
- Stabilizzare le collaborazioni con altre aziende impegnate nella manutenzione degli immobili nonché con le cooperative del territorio della provincia est di Milano, nella prospettiva di costruire reti di supporto congiunte.
- Avviare una riflessione sul ruolo della cooperativa come fornitore di servizi per gli enti pubblici territoriali, come i Comuni e le ASL. In tal senso si prevede di avviare l’iter di qualificazione agli elenchi riservati alle cooperative di tipo B, requisito preliminare per la partecipazione alle gare d’appalto e/o alle procedure di selezione per gli affidamenti di servizi.

6.2 IL FUTURO DEL BILANCIO SOCIALE

La prossima edizione del bilancio sociale coincide con il decennale dalla costituzione della cooperativa. L’impegno sarà dunque di proporre un documento che ripercorra il percorso realizzato fino ad oggi nell’ottica delle finalità per cui è nata la cooperativa: l’inserimento lavorativo di persone con un passato di dipendenza. Allo stesso modo non mancherà l’impegno nel:

- monitorare e verificare le modalità di attuazione del piano di sviluppo della cooperativa;
- integrare la relazione della attività con lo schema delle principali interventi realizzati nel settore edile.

- 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.