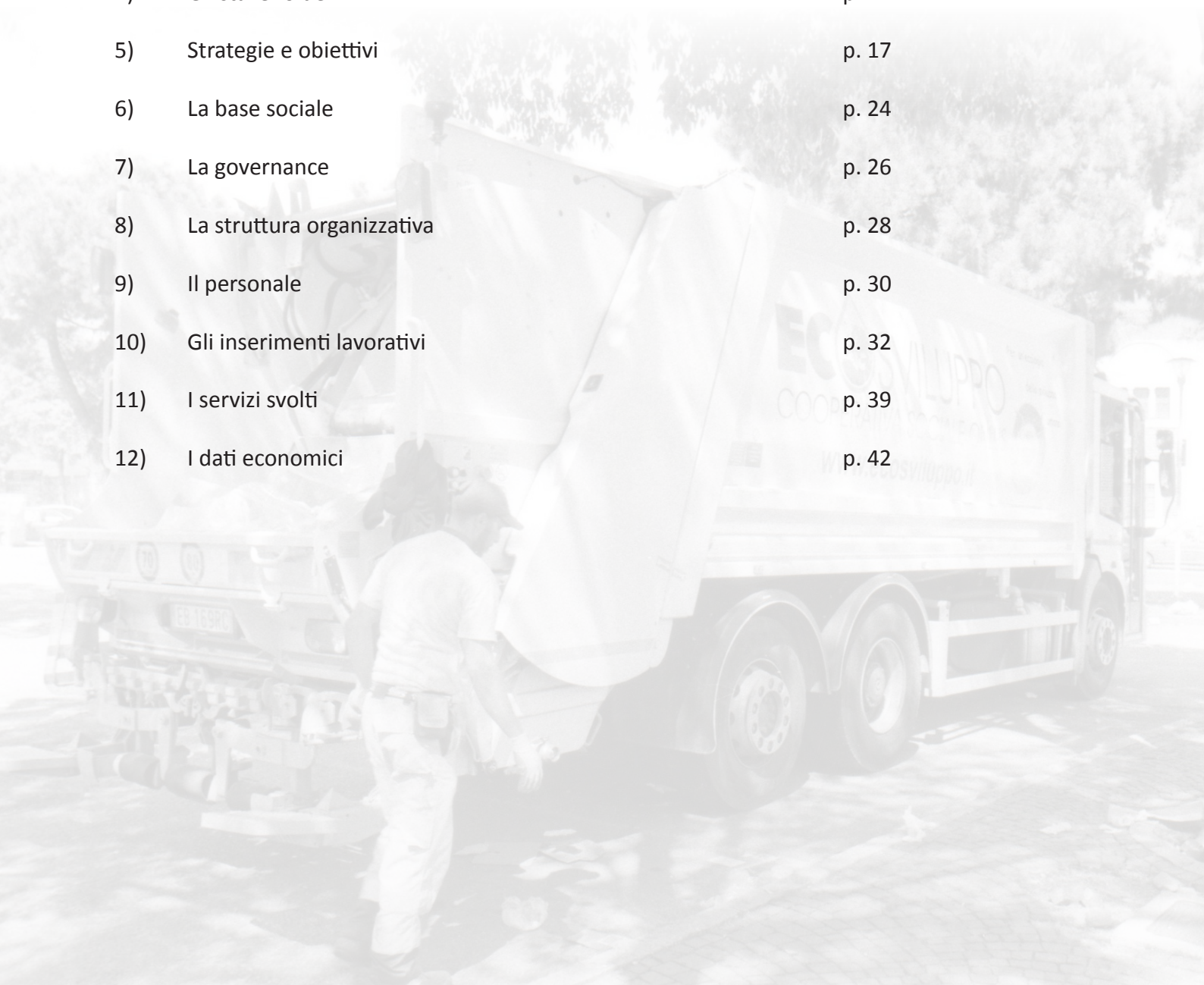


BILANCIO SOCIALE 2011

INDICE

<i>Lettera del presidente</i>	p.3
Prefazione	p. 5
1) La carta d'identità	p. 7
2) Le nostre origini	p. 9
3) La mission	p. 11
4) Gli stakeholder	p. 12
5) Strategie e obiettivi	p. 17
6) La base sociale	p. 24
7) La governance	p. 26
8) La struttura organizzativa	p. 28
9) Il personale	p. 30
10) Gli inserimenti lavorativi	p. 32
11) I servizi svolti	p. 39
12) I dati economici	p. 42



L'Assemblea che approva il bilancio dell'esercizio 2011 della Cooperativa Sociale Ecosviluppo, si tiene nell'anno che Organizzazione Mondiale del Lavoro e ONU hanno voluto dedicare alla cooperazione assumendo il motto: ***"Le cooperative costruiscono un mondo migliore"***, ecco dunque che per noi il bilancio sociale, che per il secondo anno realizziamo in coordinamento con le cooperative sociali L'Impronta e Il Pugno Aperto, e con le Associazioni Mani Amiche e UILDM, vuole essere un'occasione per condividere con i soci e con i diversi e numerosi interlocutori della cooperativa se davvero le nostre cooperative contribuiscono a costruire un mondo migliore.

In queste pagine naturalmente non troveremo la risposta esaustiva, ma possiamo individuare delle tracce e dei segni che ci fanno dire che i soci e i lavoratori della cooperativa sociale Ecosviluppo si sono impegnati nel corso del 2011 per fare in modo che, se non il mondo, almeno alcune parti del nostro territorio e delle comunità in cui operiamo, abbiano tratto beneficio dalla nostra attività quotidiana, per il quale sia possibile riconoscere che almeno per alcuni aspetti si noti un segno di miglioramento.

Noi siamo convinti che sicuramente un passo verso il cambiamento e verso l'impegno a migliorarsi lo hanno fatto una buona parte dei lavoratori svantaggiati che si sono impegnati per apprendere un lavoro, per dimostrare la volontà e il desiderio di dare un contributo alla crescita del proprio progetto di integrazione, per migliorare la loro condizione e affrancarsi dallo svantaggio.

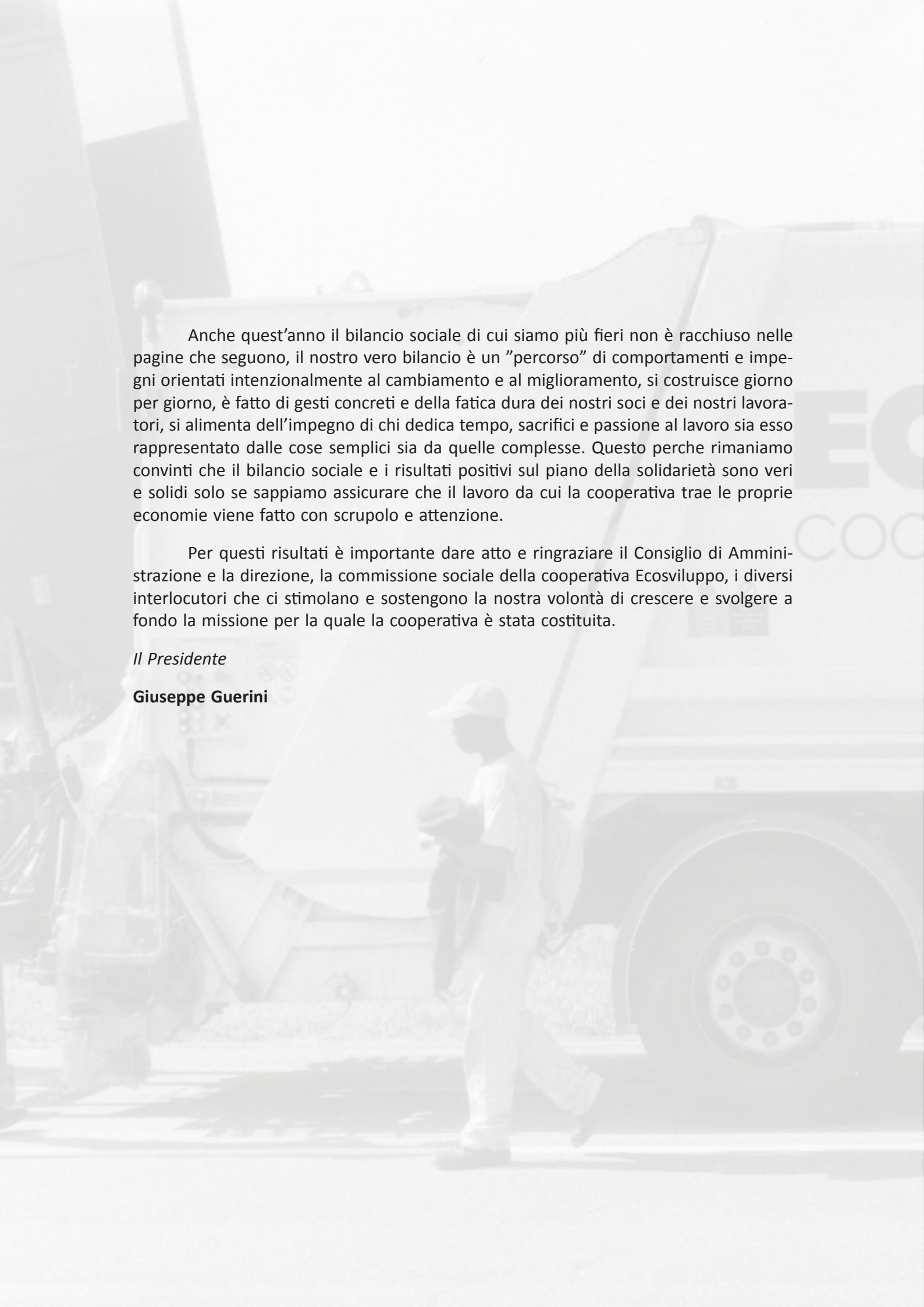
I dati ci dicono che la tensione al miglioramento è stata permanente nella dirigenza e nei responsabili delle attività della cooperativa, conseguendo risultati positivi sul piano aziendale e su quello economico nonostante il contesto difficile e il perdurare della crisi economica generalizzata. Questo impegno ha, come primo e più prezioso risultato, l'importante tenuta del numero di posti di lavoro che la cooperativa garantisce, una difesa dell'occupazione che va di pari passo con la difesa e anzi un miglioramento dei livelli retributivi dei lavoratori.

Abbiamo scelto di essere un'impresa di comunità che interagisce e dialoga col territorio sia nelle sue espressioni istituzionali sia nelle componenti sociali e associative. Cercando di essere partner affidabile e leale delle Pubbliche Amministrazioni sia quando sono committenti sul piano dell'attività d'impresa, così come quando propongono e chiedono la collaborazione per accogliere le persone per le quali sviluppare

progetti di inserimento lavorativo. Impegnandoci ad essere interlocutori attivi e partecipi delle reti e delle relazioni tra formazioni sociali del territorio, aggregazioni consorili e associazioni di rappresentanza.

Crediamo di avere contribuito a costruire un mondo migliore sul piano dell'attenzione all'ambiente, non solo per il quotidiano lavoro nel settore dell'igiene urbana, ma perché abbiamo proseguito il costante miglioramento dei mezzi e degli strumenti di lavoro prestando attenzione a rinnovare il parco automezzi scegliendo soluzioni che rispettino un piano di diminuzione delle immissioni inquinanti.





Anche quest'anno il bilancio sociale di cui siamo più fieri non è racchiuso nelle pagine che seguono, il nostro vero bilancio è un "percorso" di comportamenti e impegni orientati intenzionalmente al cambiamento e al miglioramento, si costruisce giorno per giorno, è fatto di gesti concreti e della fatica dura dei nostri soci e dei nostri lavoratori, si alimenta dell'impegno di chi dedica tempo, sacrifici e passione al lavoro sia esso rappresentato dalle cose semplici sia da quelle complesse. Questo perché rimaniamo convinti che il bilancio sociale e i risultati positivi sul piano della solidarietà sono veri e solidi solo se sappiamo assicurare che il lavoro da cui la cooperativa trae le proprie economie viene fatto con scrupolo e attenzione.

Per questi risultati è importante dare atto e ringraziare il Consiglio di Amministrazione e la direzione, la commissione sociale della cooperativa Ecosviluppo, i diversi interlocutori che ci stimolano e sostengono la nostra volontà di crescere e svolgere a fondo la missione per la quale la cooperativa è stata costituita.

Il Presidente

Giuseppe Guerini

Prefazione

Il percorso di confronto e di formazione avviato nel 2010 fra le nostre cinque organizzazioni appartenenti al Terzo Settore bergamasco, è proseguito arricchendosi di nuovi elementi ed ha confermato la forza che il pensare e l'agire assieme imprimono ai processi verso l'impresa sociale di comunità.

All'interno della Commissione Sociale della cooperativa Ecosviluppo che ha promosso e sostenuto l'iniziativa, operano rappresentanti delle cooperative L'Impronta e Il Pugno Aperto e delle associazioni di volontariato Mani Amiche e Unione italiana lotta alla distrofia muscolare (UILD).



Nel 2010, assieme, abbiamo acquisito le conoscenze per innovare la metodologia di predisposizione e di redazione del proprio bilancio sociale seguendo un indice simile e introducendo una prefazione comune. Nel 2011, assieme, abbiamo realizzato alcune azioni: Ecosviluppo ha condotto un percorso formativo fra soci volontari e soci lavoratori intrecciando esperienze e testimonianze con Il Pugno Aperto, Mani Amiche e UILD; L'Impronta ha realizzato con l'apporto di UILD, Saperi & Sapori, percorso di valorizzazione del lavoro volontario; i due percorsi si sono conclusi con una assemblea comune fra i soci delle cinque realtà.

Contestualmente, UILDM ha acquisito la qualifica di socio di Ecosviluppo, mentre UILDM e L'Impronta hanno consolidato l'allargamento della propria governance mantenendo un proprio socio nei rispettivi consigli di amministrazione.

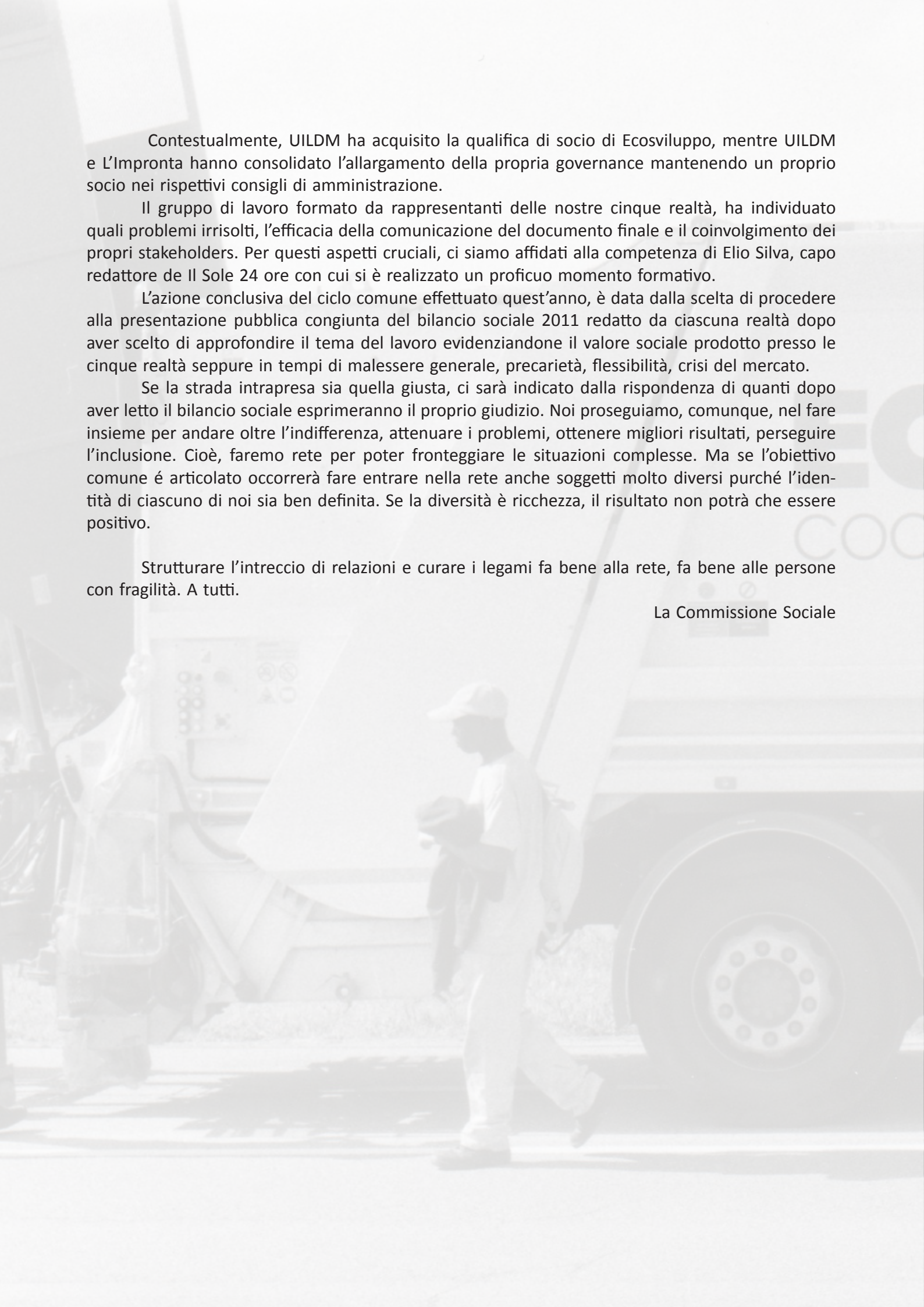
Il gruppo di lavoro formato da rappresentanti delle nostre cinque realtà, ha individuato quali problemi irrisolti, l'efficacia della comunicazione del documento finale e il coinvolgimento dei propri stakeholders. Per questi aspetti cruciali, ci siamo affidati alla competenza di Elio Silva, capo redattore de Il Sole 24 ore con cui si è realizzato un proficuo momento formativo.

L'azione conclusiva del ciclo comune effettuato quest'anno, è data dalla scelta di procedere alla presentazione pubblica congiunta del bilancio sociale 2011 redatto da ciascuna realtà dopo aver scelto di approfondire il tema del lavoro evidenziandone il valore sociale prodotto presso le cinque realtà seppure in tempi di malessere generale, precarietà, flessibilità, crisi del mercato.

Se la strada intrapresa sia quella giusta, ci sarà indicato dalla rispondenza di quanti dopo aver letto il bilancio sociale esprimeranno il proprio giudizio. Noi proseguiamo, comunque, nel fare insieme per andare oltre l'indifferenza, attenuare i problemi, ottenere migliori risultati, perseguire l'inclusione. Cioè, faremo rete per poter fronteggiare le situazioni complesse. Ma se l'obiettivo comune è articolato occorrerà fare entrare nella rete anche soggetti molto diversi purché l'identità di ciascuno di noi sia ben definita. Se la diversità è ricchezza, il risultato non potrà che essere positivo.

Strutturare l'intreccio di relazioni e curare i legami fa bene alla rete, fa bene alle persone con fragilità. A tutti.

La Commissione Sociale



1) LA CARTA D'IDENTITA'

Ecosviluppo è una Cooperativa sociale di tipo B composta da 41 soci. Svolge attività d'inserimento lavorativo a favore di soggetti svantaggiati dal 1995, anno della sua fondazione. Nel corso dei primi quindici anni di vita si è ben strutturata per la realizzazione di percorsi d'inserimento lavorativo rivolti a persone riconosciute come svantaggiati ai sensi della Legge 381.

Sono state 282, per l'esattezza, le persone svantaggiate assunte da Ecosviluppo nei sedici anni che vanno dal 1995 al 2011. Tra queste vi sono persone limitate da disabilità psichiche e fisiche, soggetti con problemi di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenti e alcool dipendenti), persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati dall'autorità giudiziaria, beneficiari di provvedimenti di detenzione alternativa).



Oltre a queste, Ecosviluppo dà impiego a persone, in un numero crescente negli ultimi anni, che si possono classificare per semplicità come "disoccupati di lungo periodo". Questi ultimi, pur non riunendo i criteri dello svantaggio secondo i termini di legge, presentano tuttavia caratteristiche personali e biografiche che ne rendono assai difficile la collocazione sul mercato del lavoro e rientrano quindi a pieno titolo nel novero dei casi sociali seguiti dai servizi pubblici.

Lavoratori svantaggiati, disoccupati di lungo periodo, oltre a diversi tirocinanti in borsa lavoro, svolgono la loro attività lavorativa nei servizi ecologici in cui Ecosviluppo si occupa sin dalle sue origini e nei quali si è sempre più specializzata: raccolta di rifiuti porta a porta, spazzamento stradale meccanizzato e manuale, igiene urbana, gestione di aree ecologiche, trasporti rifiuti differenziati e rifiuti solidi urbani, stoccaggio e differenziazione di materiali riciclabili, trasporto elettrodomestici e apparecchiature elettroniche.

Grazie ad una strategia di forte radicamento territoriale tenacemente perseguita nel tempo mediante la costruzione di una fitta rete di collaborazioni con istituzioni pubbliche, reti coopera-

tive e realtà associative del territorio, e grazie anche a consistenti investimenti in mezzi e risorse umane, la Cooperativa ha avuto in appalto nel 2011 oltre 30 servizi che le hanno permesso di avere in organico 30 persone svantaggiate, 25 disoccupati di lungo periodo e 63 lavoratori ordinari, per un numero complessivo di 118 dipendenti, 91 dei quali assunti a tempo indeterminato. A questi si aggiungono 14 tirocinanti in borsa la vora, inseriti per periodi transitori a fini osservativi o formativi.

Il lavoro prodotto da questa folta squadra in 39 Comuni sparsi nelle Province di Bergamo, Milano e Monza Brianza ha portato al conseguimento nell'anno appena trascorso di ricavi per oltre 5 milioni di euro a fronte di un patrimonio netto di oltre due milioni di euro. In tal modo Ecosviluppo si è confermata nel 2011 come una delle cooperative sociali di tipo B più strutturate nella provincia di Bergamo ed in Lombardia.

Denominazione	Ecosviluppo Soc. Cooperativa Sociale Onlus
Categoria	Cooperativa sociale tipo B
Sede legale e operativa	Via Guzzanica 50, Stezzano (Bg) 24040
Federazione d'appartenenza	Confcooperative
Numero Albo Nazionale Cooperative	A107539
Numero Albo Regionale Cooperative Sociali	211
Codice Ateco	381100
CF e P.IVA	02413360161
Tel.	035 / 4540878
Fax	035 / 4379072
Mail	info@ecosvil.it
Sito	www.ecosviluppo.it

2) LE NOSTRE ORIGINI

La Cooperativa sociale Ecosviluppo si costituisce a Stezzano il 6 ottobre del 1995. La sua nascita avviene grazie all'incontro delle istanze di carattere solidaristico di un gruppo di volontari del territorio, prevalentemente provenienti dall'Associazione Mani Amiche, e il movimento cooperativo della provincia di Bergamo, che in quegli anni vive un periodo di speciale fermento animato in particolare da un gruppo di cooperative sociali aggregate nel consorzio Sol.Co Bergamo e in Federsolidarietà. Fra queste in particolare la Cooperativa Sociale Migrantes che contribuisce con la partecipazione diretta alla fondazione di Ecosviluppo insieme ad altri otto soci fondatori.

Mani Amiche è un'associazione di volontariato da anni attiva nel territorio di Stezzano, dove opera in particolare per la promozione di progetti di solidarietà internazionale rivolti ai paesi del sud del mondo, con particolare attenzione all'Africa dove alcune persone di Stezzano erano state impegnate come volontari della cooperazione internazionale. In paese Mani Amiche promuove interventi di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo, del contrasto alla povertà e alla fame nel mondo.

Mani Amiche, come molte realtà di questo tipo, si autofinanzia svolgendo periodicamente raccolta di carta, indumenti e metalli e poi con il recupero di oggetti e la realizzazione di un mercatino dell'usato, in cui vengono commercializzati settimanalmente i materiali raccolti e recuperati. Seppure in forma molto elementare e con una forma organizzativa basata sul lavoro dei volontari Mani Amiche consente di sperimentare una prima forma di raccolta differenziata e di recupero di materie seconde che diventerà poi l'oggetto dell'attività imprenditoriale della cooperativa Ecosviluppo.



Gli anni 90 sono anche l'epoca dell'esplosione del fenomeno migratorio. L'Italia e in particolare le aree ad elevata vocazione produttiva manifatturiera come la nostra provincia, divengono aree ad alta densità di immigrazione. Il Paese è strutturalmente impreparato e il fenomeno assume aspetti complicati e di emergenza, gli enti pubblici organizzano le prime risposte di servizio e trovano nelle associazioni e nella cooperazione sociale un partner con cui avviare progetti e interventi.

A Bergamo fra le prime realtà che si strutturano per organizzare servizi per persone migranti v'è la cooperativa sociale Migrantes che si occupa di servizi di primo ascolto e accoglienza presso l'Ufficio Stranieri del Comune di Bergamo.

Anche Stezzano è interrogato dai fenomeni migratori e la propensione alla solidarietà internazionale che Mani Amiche rivolge prevalentemente verso i paesi del sud del mondo, inizia ad essere interrogata e chiamata in gioco proprio nel territorio. Ci sono le prime famiglie che chiedono aiuto, al mercatino si possono acquistare oggetti a basso costo, ma si inizia a chiedere un aiuto per il lavoro, per la lingua, per il disbrigo di pratiche burocratiche.

Nasce così l'incontro, a partire dai bisogni del territorio, tra Mani Amiche e Migrantes, che per quanto di recente costituzione è anch'essa già una realtà organizzativa strutturata in forma di impresa cooperativa, inserita in quel dinamico e fervente mondo delle cooperative sociali lombarde che le permettono di valutare la fattibilità e la sostenibilità di un nuovo progetto d'impresa sociale. Migrantes è una cooperativa sociale di servizi, realizza cioè interventi di tipo educativo assistenziale in collaborazione con istituzioni ed enti pubblici, ma incontra quotidianamente persone che chiedono prima di tutto e sopra tutto lavoro.

Il lavoro è la chiave d'accesso all'integrazione, è l'occasione di riscatto e di promozione. Senza lavoro non si realizza né solidarietà né integrazione.

Anche Mani Amiche riceve ogni giorno richieste di lavoro da parte di persone che hanno bisogno di aiuto, sia italiane che straniere, a cui non riesce a dare risposta. È evidente che non vi sarà mai né assistenzialismo né solidarietà sufficiente a dare opportunità senza costruire occasioni di lavoro.

Nasce così, da questo incontro e dalla sfida del lavoro da creare, l'idea di creare una nuova impresa che si preoccupi in prima istanza di offrire un'occasione di lavoro. Il modello organizzativo e quello della cooperativa sociale d'inserimento lavorativo (più nota come cooperativa sociale di tipo B).

Un lavoro però non si crea dal niente, occorre partire da qualche cosa da fare e che si sa fare; e qui l'esperienza di Mani Amiche nella raccolta di materiali di recupero fa scattare il nucleo di un progetto d'impresa. I rifiuti e il recupero di materiali di scarto che nel frattempo stanno diventando a loro volta un fenomeno in grande espansione, così come la crescente sensibilità ai temi dell'ecologia e dell'ambiente, costituiscono il terreno su cui misurarsi con la sfida del lavoro e dell'impresa.

La nuova cooperativa sociale avrebbe avuto sede a Stezzano e avrebbe operato per l'appunto nel settore dell'Ecologia, della raccolta differenziata e del riciclaggio dei rifiuti, ma con un'attenzione alla promozione umana, all'integrazione sociale e allo sviluppo: Ecosviluppo, appunto.

Una buona intuizione imprenditoriale non sboccia se non trova condizioni di contesto fa-

vorevoli o comunque spazi su cui svilupparsi. Negli anni '90 anche nella Provincia di Bergamo crescono le difficoltà e le esigenze di trovare soluzioni alle crescenti complicazioni nelle procedure di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti. In taluni casi le difficoltà assumono quasi la dimensione di un'emergenza, che nel Comune di Stezzano si fa sentire nel corso del 1994.

Sulla scia delle riflessioni indotte dalla situazione di emergenza, tra gli amministratori pubblici del paese si fa rapidamente strada la consapevolezza che la soluzione del problema implica serie misure di riorganizzazione dei servizi a partire dalla necessità di procedere alla differenziazione dei rifiuti e al recupero di almeno una parte dei materiali di scarto.

Tale consapevolezza si concretizza nella decisione di sviluppare l'isola ecologica locale affidandone la gestione alla neonata Cooperativa sociale, che proprio in quel periodo si affaccia sul mercato.

Oltre alla gestione dell'isola ecologica, l'Amministrazione Comunale dell'epoca prende anche la coraggiosa decisione di affidare alla Cooperativa sociale Ecosviluppo il servizio di raccolta differenziata a domicilio cosiddetto "porta a porta".

A questo primo incarico di natura pubblica, la cooperativa affianca in breve tempo un'offerta di servizi rivolti alla domanda privata realizzando attività di sgombero a domicilio e dimostrando subito una propensione imprenditoriale che ne caratterizzerà poi l'evoluzione.

Sulla scorta dell'esperienza di Stezzano, anche altre Amministrazioni Locali, a partire dai comuni limitrofi di Verdello e Azzano San Paolo decidono di affidare a Ecosviluppo i primi servizi ecologici legati alla differenziazione. Inizia intanto a crearsi un mercato dei servizi ecologici e ambientali con regole e modelli gestionali che iniziano a diventare complessi.

Se le prime attività avevano carattere sperimentale e anche di dimensioni contenute, il fenomeno della raccolta e della differenziazione dei rifiuti assume via via una rilevanza sempre maggiore. Si avviano le prime esperienze complesse di esternalizzazione con affidamento mediante gare d'appalto. Si aggiungono in questo modo altri servizi di raccolta per i Comuni di Treviglio e Levate.



L'impresa è avviata, il lavoro cresce e a meno di due anni dalla costituzione Ecosviluppo realizza attività per un fatturato di circa 320 milioni delle vecchie lire.

Passione per il lavoro, desiderio di riuscire in un'impresa ardita come quella di coniugare la solidarietà con l'efficacia organizzativa, tanti contributi dai volontari e dai primi lavoratori, disponibilità a rischiare soprattutto mettendo in gioco fiducia e relazioni, sono gli ingredienti essenziali della partenza, che compensano gli inevitabili deficit organizzativi degli esordi, la patente scarsità di mezzi tecnici e capitali, le improvvisazioni sul lato tecnico e soprattutto gli affanni finanziari che una impresa che ha come principale capitale il lavoro e le idee delle persone e non un capitale monetario da investire e remunerare, incontra sul proprio cammino.

3) LA MISSION

Ecosviluppo è un'organizzazione cooperativa che persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione dei cittadini mediante la creazione di occasioni di lavoro per persone con difficoltà d'inserimento nella vita sociale ed economica. In conto proprio o in collaborazione con altri soggetti, persegue questo obiettivo attraverso lo svolgimento di molteplici attività nel campo della raccolta dei rifiuti, dell'igiene urbana e della manutenzione del verde.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo internazionale e in rapporto ad essi cerca di agire quotidianamente. Tali principi sono la mutualità, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità, il rispetto dei ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

Seguendo il 6° principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, cura gli interessi dei soci e della collettività, cooperando attivamente e interagendo in vari modi con le altre cooperative a livello locale, nazionale ed internazionale. Nel perseguimento della sua missione si ispira in particolare ai seguenti **valori**:

- l'attenzione alla persona, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire;
- il lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;
- la democrazia, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;
- l'imprenditorialità, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;
- la cittadinanza attiva, equa e solidale, come orizzonte etico assunto da cittadini responsabili attenti ai bisogni delle fasce più deboli e consapevoli dell'importanza della sussidiarietà tra pubblica amministrazione e mondo dell'associazionismo organizzato.

L'orientamento strategico perseguito da Ecosviluppo è quello della "impresa sociale di comunità" che si caratterizza per 5 principi di fondo:

1. crescere insieme alla comunità

"Insieme" presuppone una crescita comune e condivisa, in cui non vi è chi aiuta e chi viene aiutato, ma in cui ciascuno ha un ruolo attivo nella crescita della comunità cui appartiene.

2. seguire la filosofia dell'intervento imprenditoriale

Superata la logica del "lavorare per..." o "a favore di...", si perseguono finalità di interesse generale, adottando modelli organizzativi e gestionali orientati all'impiego razionale e alla valorizzazione di risorse comuni.

3. beneficiare la comunità nel suo insieme

Non si considerano beneficiari del proprio intervento i soggetti fragili o potenzialmente a rischio, ma la comunità nel suo insieme, quella comunità cui si è legati da relazioni di reciprocità

4. ampliare la governance

Sulla governance interna che deriva da uno sguardo chiuso e parziale, prevale una governance allargata, aperta alla presenza attiva dei diversi portatori di interessi.

5. condividere le risorse miste

Le risorse economiche e umane, messe a disposizione dai diversi attori della comunità, sono impiegate per raggiungere finalità condivise, nell'equilibrio tra sostenibilità economica dei progetti e risposta ai bisogni del territorio.



4) GLI STAKEHOLDER

Ecosviluppo è una realtà nei confronti della quale numerose persone, istituzioni e organizzazioni di vario tipo nutrono aspettative, portano interessi di qualche genere, mantengono relazioni di carattere continuativo.

La mappa dei portatori d'interesse -i cosiddetti stakeholder- di Ecosviluppo annovera quindi una fitta schiera di soggetti, individuali e collettivi, che a fini espositivi e anche operativi possiamo raggruppare in 7 grandi categorie (dati al 31/12/2011).

4.1 I SOGGETTI SVANTAGGIATI IN INSERIMENTO LAVORATIVO

Sono considerati lavoratori svantaggiati le persone che avendo vissuto una seria condizione di difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro sono riusciti a superarla grazie all'opportunità d'impiego o di tirocinio formativo offerte dalla Cooperativa.

Le condizioni e i motivi dello svantaggio possono essere molteplici e diversi, basterebbe ad esempio considerare la descrizione che ne fa la CE con il regolamento 800/2008 per verificarne l'ampiezza.

Per questo può essere utile raggruppare almeno in tre profili di definizione, di derivazione normativa, contrattuale e anche dal punto di vista psicologico ed educativo, i lavoratori svantaggiati che si trovano nella Cooperativa Ecosviluppo alla data del 31/12/2011. Le tre tipologie sono rappresentate da:

- | | |
|---|--------------|
| 1.1 Persone svantaggiate ai sensi della legge 381 | (30 persone) |
| 1.2 Disoccupati di lungo periodo | (25 persone) |
| 1.3 Tirocinanti in borsa lavoro | (5 persone) |

Mentre gli appartenenti ai primi due gruppi sono assunti da Ecosviluppo con regolare contratto di lavoro, il terzo gruppo è composto da persone che vengono inserite nel ciclo produttivo a fini esclusivamente formativi o osservativi, in vista di un avviamento al lavoro successivo, che potrà avere luogo sia presso la nostra Cooperativa ma anche al di fuori di essa.

La distinzione tra le tre tipologie di svantaggiati è essenziale per comprendere la reale portata delle pratiche di inclusione sociale di Ecosviluppo.

Essa non si limita infatti a dare lavoro a soggetti svantaggiati così come comunemente intesi in riferimento alla legge 381/91, ma offre impiego anche a un numero rilevante di disoccupati di lungo corso che negli ultimi anni si è andato facendo via via più consistente in conseguenza dell'aggravarsi della crisi economica del paese.

4.2 I LAVORATORI ORDINARI

I lavoratori rappresentano il secondo grande gruppo di portatori di interesse presenti nella Cooperativa Ecosviluppo. Come abbiamo anticipato, nel 2011 essi si potevano complessivamente quantificare in 118 unità tra operai, impiegati e dirigenti (inserimenti lavorativi compresi).

All'interno della categoria lavoratori due sottoclassi principali possono essere identificate non solo per il loro diverso numero e per il loro diverso ruolo, ma anche per il differente grado di responsabilità e titolo di vantaggio nei confronti della cooperativa. Tali sottoclassi sono quelle dei:

2.1 Lavoratori soci (19 persone + 2 svantaggiati)

2.2 Lavoratori non soci (97 persone)



4.3 I VOLONTARI

La terza categoria di portatori di interesse è quella dei volontari. Intendiamo con questo termine i soggetti che apportano un contributo di opera o pensiero alla cooperativa senza riceverne in cambio retribuzione o compenso monetario di altro genere.

Tra di essi la principale suddivisione che va tenuta presente è quella fra soci volontari individuali e soci figure giuridiche, poiché l'apporto volontario a Ecosviluppo è dato sia da persone associatesi alla Cooperativa a titolo individuale sia da soggetti che partecipano alla sua vita sociale in quanto delegati di associazioni o cooperative socie di Ecosviluppo.

L'ambito in cui tutti i volontari indistintamente espletano la propria azione di volontariato è quello della Commissione Sociale, le cui finalità e i cui compiti sono dettagliati più avanti. Nel 2011 i volontari erano quantificati nelle seguenti proporzioni:

2.2 Soci volontari individuali	(7 persone)
2.3 Soci figure giuridiche	(5 organizzazioni)

Le 5 figure giuridiche erano la Cooperativa sociale Pugno Aperto, la Cooperativa sociale l'Impronta, Cooperativa sociale Migrantes e l'Associazione Mani Amiche di Stezzano e l'UILDM.

4.4 I SERVIZI SOCIALI PUBBLICI

I servizi sociali degli Enti Pubblici presenti nei territori ove opera la Cooperativa costituiscono un gruppo di portatori di interesse importante in quanto rappresentano gli enti che ci segnalano e ci inviano i casi di disagio sociale bisognosi d'inserimento lavorativo.

Sono, in altre parole, gli enti ove assistenti sociali ed educatori professionali prendono in carico e seguono i percorsi biografici delle persone svantaggiate che vengono poi attivate al lavoro in Ecosviluppo sia ai sensi della legge 381/91, sia come disoccupati di lungo periodo, sia come tirocinanti in borsa lavoro. Nell'articolata gamma dei servizi sociali pubblici con cui Ecosviluppo collabora possiamo distinguere quattro sottoinsiemi prevalenti:

3.1 Servizi d'inserimento lavorativo (SIL)

Segnatamente i servizi d'inserimento lavorativo di Bergamo, Dalmine, Seriate, l'Isola, Cinisello Balsamo e Milano Est.

3.2 Case circondariali (ISTITUTI DI PENA)

Istituti di Bergamo, Monza, Milano Opera.

3.3 Unità di esecuzioni penali esterne (UEPE)

Uffici di Bergamo e Milano.

3.4 Servizi tossicodipendenze (SERT)

In particolare Sert di Bergamo, Treviglio, Martinengo, e Ponte San Pietro.

3.5 Uffici per il collocamento mirato

Ufficio della Provincia di Bergamo e Ufficio della Provincia di Milano.

4.5 LA COMUNITA' LOCALE

Avendo l'aspirazione di costituire una "impresa sociale di comunità", Ecosviluppo vede nella comunità locale uno dei suoi stakeholder più importanti. Il termine comunità locale assume nel nostro linguaggio il significato in prima istanza di "comunità bergamasca".

Pur avendo la nostra culla d'origine e i nostri legami più forti nel Comune di Stezzano, è nella scala e nella dimensione provinciale che noi riconosciamo il nostro spazio umano e geografico di riferimento e quindi anche il nostro spazio di progettazione sociale, economica e imprenditoriale. All'interno del territorio di riferimento abitualmente interagiamo con tre tipi di interlocutori della società civile per raggiungere le finalità statutarie.

Essi sono nell'ordine: le associazioni territoriali, le cooperative sociali e le reti cooperative. Di seguito l'elenco dei soggetti facenti parti di ciascuna di esse:

5.1 Associazioni territoriali

Caritas Diocesana di Bergamo, Associazione Carcere e Territorio di Bergamo, Sportello Agorà di Stezzano, Nuovo Albergo Popolare Bonomelli di Bergamo, Sportello Mestieri di Grassobbio, Asso-



ciazione Casa Amica di Bergamo, Comunità Ruah di Bergamo, Associazione Mosaico di Bergamo, Caritas Parrocchiale di Stezzano, Associazione Intrecci, Associazione Apas.

5.2 Cooperative sociali

Cooperativa Biplano, Cooperativa della Comunità, Ruah Impresa Sociale, Cooperativa Alchimia, Gaia Ecoservizi, Città Giardino, Cauto, Spazio Aperto, Fraternità Ecologia.

5.3 Reti cooperative

Confcooperative, Consorzio Gino Mattarelli (CGM), Consorzio CGM Finance, Confcooperfidi, Consorzio Città Aperta, Consorzio Cascina Sofia (CS&L), Consorzio Nazionale Servizi, Consorzio Vesti Solidale,

Da sottolineare l'ormai consolidato e proficuo rapporto di collaborazione con lo Sportello Mestieri, quale ente accreditato per la realizzazione di Politiche Attive Sociali del Lavoro, del Consorzio Solco Città Aperta, promotore di sistemi di lavoro, integrazione sociale e sviluppo locale volti alla costruzione di un welfare comunitario. Nel 2011 Ecosviluppo, attraverso progetti dello Sportello ha attivato un'assunzione e 7 tirocini formativi. Mestieri, nel 2012, diventerà l'Ente inviante, per Ecosviluppo, per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati dell'area carceraria (lavoratori all'esterno – art.21, semiliberi, pene alternative al carcere) e dell'invalidità. Un'ulteriore sfida, nell'ottica del rapporto con Mestieri, sarà in futuro quella di costruire, con efficacia, prospettive in uscita per i lavoratori svantaggiati.

La partecipazione e il coinvolgimento della maggior parte di questi attori nelle vicende e nei destini di Ecosviluppo non si esaurisce nella collaborazione quotidiana legata alla gestione di percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Essa include una ricca varietà di iniziative che fanno da supporto e corollario alle azioni d'inclusione sociale rivolte alle persone, spaziando dalla cogestione di attività di formazione e informazione all'elaborazione congiunta di progetti e servizi sperimentali, dall'organizzazione di eventi pubblici di sensibilizzazione sul tema dell'esclusione sociale alla gestione di sportelli di primo ascolto, dalla compartecipazione ad appalti e ad associazioni di scopo sino alla ricerca fondi.

Per un'ecolog

dello sv



4.6 I COMMITTENTI

La natura, la continuità e la quantità delle prestazioni erogate da Ecosviluppo in un campo ad alto impatto ecologico e funzionale come quello dell'igiene urbana fa sì che una sesta categoria debba essere annoverata nella nostra mappa dei portatori di interesse.

Essa incorpora l'insieme di istituzioni pubbliche e di società private che si avvalgono dei nostri servizi ecologici attraverso molteplici e diversificati rapporti contrattuali di affidamento, appalto o subappalto. La chiameremo per semplicità categoria dei committenti, avendo l'accortezza di leggere al suo interno tre diversi tipi di committenza: le amministrazioni comunali, le aziende pubbliche e le aziende private.

L'elenco dei tre tipi di committenti nel 2011 deve includere:

6.1 Amministrazioni Comunali

Bariano, Dalmine, Lallio, Levate, Medolago, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Stezzano, Verdello, Fara Gera D'Adda

6.2 Aziende Pubbliche

Aprica Spa, Cem Ambiente Spa, Cem Servizi, Orio Servizi Srl, Palosco Servizi Srl, SAT Srl, Servizi Comunali Spa.

6.3 Aziende Private

ABB Spa, Altacerro Srl, Consorzio Karma, Fratelli Salvetti Srl, Impresa Bergamelli M&M Srl, Impresa Sangalli G&C Srl, Monzani Ambiente Srl, Spa, Zanetti Arturo &C Srl, Zucchetti Giovanni e F. Srl, F.lli Ravasio

4.7 GLI UTENTI

Infine l'ultimo fondamentale gruppo di stakeholder interessato dall'operato di Ecosviluppo è rappresentata dalla totalità dei cittadini che fruiscono ogni giorno dei nostri servizi di raccolta e gestione differenziata di rifiuti.

Pur avendo nei confronti della Cooperativa un interesse che sostanzialmente non si discosta da quello dei committenti, è utile a fini di futura valutazione del nostro operato disgiungere la classe degli utenti da quella dei committenti, poiché non sempre le aspettative e i giudizi degli uni sono convergenti con quelle degli altri e non sempre le loro relazioni nei nostri confronti sono interamente coincidenti.

Il totale degli utenti si può così quantificare:

Provincia di Bergamo	279.168	utenti
Provincia di Milano	94.816	utent
Provincia di Monza Brianza	101.693	utenti
Totale	475.677	utenti



5) STRATEGIE E OBIETTIVI

Come nell'anno precedente anche nel 2011 Ecosviluppo è stata fortemente impegnata in un'azione di consolidamento imprenditoriale, che ha comportato un impegno costante di investimento in un contesto economico generale particolarmente difficile.

Come avevamo previsto nel 2011 lo scenario esterno, locale e nazionale, non è migliorato; è proseguita la crisi generalizzata del mercato del lavoro, la chiusura di molte attività produttive, la contrazione dei consumi, la riduzione della capacità di spesa dei Comuni.

Tutto ciò ci ha imposto di mantenere al massimo i "motori" della nostra competitività e della nostra efficienza organizzativa.

L'esigenza di essere altamente competitivi ed efficaci nella gestione delle attività caratteristiche ci ha richiesto, e continua a richiederci, adeguate capacità di performance imprenditoriale, ma anche adeguate capacità di previsione delle strategie, degli obiettivi e degli investimenti necessari per garantire i volumi d'inserimento lavorativo raggiunti negli anni passati.

L'impianto complessivo delle strategie e degli obiettivi delineato per il 2011 resta il quadro di riferimento anche per il 2012, anche perché il raggiungimento di alcuni importanti obiettivi prefissati e perseguiti con tenacia nell'anno appena trascorso resta da portare a compimento.

Riassumiamo nei paragrafi seguenti l'insieme di queste strategie e di questi obiettivi seguendo l'ordine degli stakeholder schematizzato nel capitolo precedente. La suddivisione ci permette di associare con la maggior chiarezza possibile strategie e obiettivi perseguiti in relazione a ciascuna categoria di portatori d'interesse.

Svantaggiati

Rispetto ai soggetti svantaggiati è nostra intenzione proseguire nella politica di offerta di occasioni di lavoro e tirocinio nei confronti delle diverse tipologie di svantaggio ospitate nei nostri cantieri. Cerchiamo cioè di mantenere gli standard numerici degli anni scorsi, a dispetto del fatto di non poterci più avvalere dello strumento della convenzione con le amministrazioni pubbliche, che in passato costituiva un binario privilegiato per l'ottenimento di appalti.

Nel 2011 la Cooperativa è riuscita ad inserire più lavoratori svantaggiati (8) rispetto alle previsioni (5).

Realisticamente pensiamo nel 2012 di poter dare nuove opportunità di lavoro nell'ambito delle attività caratteristiche (raccolta e piattaforme ecologiche) a 12 lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91 e a 3 disoccupati di lungo periodo.

La politica contrattuale nei confronti dei lavoratori svantaggiati si conferma nel modello attuale, fermo restando gli adeguamenti eventualmente introdotti dalla riforma della legislazione sul lavoro: dopo un primo periodo di assunzione della durata di 6 mesi, laddove il percorso confermi le condizioni di fattibilità, il contratto viene rinnovato per l'intero periodo di durata della condizione di svantaggio certificata. Questa prassi rende possibile una rotazione dei lavoratori svantaggiati aumentando quindi le possibilità di accoglienza gestibili dalla cooperativa.

Nel 2012 siamo pronti a implementare la nuova attività di selezione e differenziazione di materie plastiche, che si è installata nel capannone di via fiume Po' di Stezzano.

Nel 2011 si è completato il procedimento burocratico per l'ampliamento delle autorizzazioni necessarie per l'insediamento del nuovo impianto di lavorazione che è stato avviato nello scorso ottobre con l'inizio dell'attività di separazione e cernita degli imballaggi in plastica mediante 2 nastri trasportatori, 2 presse imballatrici ed un ragno (investimento di 75.000 euro), per il caricamento del materiale plastico sul nastro trasportatore.

È grazie a questo nuovo ramo di impresa che Ecosviluppo con enorme soddisfazione sta ultimando l'iter per l'assunzione di personale femminile che andrà a coprire i turni delle lavorazioni. La mattina saranno impiegate 3 lavoratrici detenute in articolo 21 e nel pomeriggio altre 3 operatrici afferenti alle categorie definite dalla legge 381/1991.

La Cooperativa è particolarmente fiera di poter dare opportunità lavorativa a donne svantaggiate che, altrimenti, non troverebbero spazio nell'attività tradizionale di raccolta di rifiuti. Inoltre, il lavoro sul nastro trasportatore, ci consentirà di disporre di uno spazio ergoterapico protetto utile anche all'osservazione e al reintegro al lavoro di tirocinanti che non possono essere messi alla prova nelle raccolte stradali.

Proseguiremo e svilupperemo dunque con convinzione anche l'accoglienza di tirocinanti in borsa lavoro, mantenendo sempre ben distinti i tirocini osservativi che non implicano impegno di assunzione nei confronti del beneficiario, dalle borse lavoro che invece contemplano l'eventualità dell'assunzione in Ecosviluppo.

Nel 2011 proseguiremo anche nella strategia di sostegno residenziale di figure in gravi difficoltà, grazie ai rapporti consolidati con l'Associazione Carcere e Territorio per la gestione dell'ap-



partamento di Stezzano acquistato e allestito per accogliere ex detenuti in via di reinserimento sociale.

L'insieme di questi impegni sul versante produttivo e organizzativo non distoglierà la nostra attenzione dalla cura quotidiana delle fragilità personali, dal miglioramento delle relazioni umane e dalla ricerca di sinergia fra esigenze di funzionalità produttiva e bisogni soggettivi. La nostra sfida strategica, da questo punto di vista, continuerà ad essere quella di armonizzare le ragioni dell'efficienza aziendale con quelle della cura personale.

Lavoratori

Sul versante lavoratori la nostra strategia ruota da vari anni a questa parte intorno all'obiettivo di acquisire una nuova sede, più idonea non solo dal punto di vista della fungibilità ai servizi, ma anche dal punto di vista della vivibilità e della qualità della vita dei lavoratori.

Il 2012 ci vedrà dunque ancora impegnati nell'investimento strategico per l'acquisto della nuova sede. I finanziamenti necessari per l'investimento immobiliare saranno reperiti mediante le tradizionali operazioni di mutuo, ma anche con il ricorso alla linea di finanziamento agevolato specifica per le cooperative, accessibile mediante il fondo di rotazione legge regionale 21/2003.

Nel 2012 continuerà la collaborazione con la Cooperativa sociale Magnolia per quanto riguarda il lavaggio degli indumenti dpi utilizzati dai lavoratori per migliorare le condizioni igieniche degli stessi intervenendo sulla qualità del loro vestiario.

Abbiamo inoltre l'obiettivo di intervenire sulle ristrettezze economiche che molti lavoratori della nostra cooperativa sociale abitualmente vivono, attraverso l'attivazione di interventi di soste-

gno indiretto del reddito facilitando l'accesso a servizi o prestazioni a prezzi calmierati.

Il primo intervento prevede la realizzazione di un'autofficina di riparazione, implementata a partire dall'attuale officina di manutenzione e riparazione dei mezzi di Ecosviluppo, che si amplierebbe con un'apertura al pubblico da realizzare in collaborazione con la Cooperativa sociale Della Comunità.

Il secondo servizio che si sta progettando è quello della cosiddetta "dispensa sociale" sul modello dei last minute market già sperimentato altrove (per esempio dalla Cooperativa Cauto di Brescia e dall'Università di Bologna), la dispensa sociale costituirà un banco alimentare che oltre a rifornire periodicamente le associazioni benefiche del territorio con alimenti scartati dai supermercati, beneficerà anche lavoratori e soci della Cooperativa fornendo loro beni alimentari gratuitamente.

A beneficio dei lavoratori va vista anche la strategia di formazione/informazione continua che da diversi anni a questa parte veniamo implementando con una certa sistematicità nei settori della sicurezza sul lavoro, della qualità e dell'alfabetizzazione (per i lavoratori stranieri).

Nel 2011 la strategia della formazione/informazione continua ha permesso la realizzazione di vari eventi che sono documentati nel capitolo sul personale.

Nel 2012 essa si tradurrà in almeno 3 nuovi incontri dedicati ai temi sicurezza, in altrettante riunioni dedicate alla qualità e nell'opportunità sempre aperta per i lavoratori migranti di frequentare la scuola di italiano di Stezzano avendo una parte della quota di iscrizione pagata dalla cooperativa.

Tali iniziative andranno a sommarsi alle altre operazioni già in corso a favore dei lavoratori: l'accesso a prezzi agevolati allo studio dentistico Boccaleone, di cui Ecosviluppo è socia convenzionata.

Volontari

A partire dal 2010 sono stati ridefiniti scopi, composizione e attività della Commissione Sociale, che costituisce l'ambito di partecipazione dei soci volontari di Ecosviluppo. La nuova commissione si compone di 8 membri: Fausto Gritti (coordinatore), Angela Messina (rappresentante dell'associazione Mani Amiche) Virginia Rusconi, Franco Gandolfi e Marco Serantoni (Ecosviluppo), Edvige Invernici (rappresentante della Cooperativa l' Impronta), Omar Piazza (rappresentante della Cooperativa sociale Pugno Aperto) e Angelo Carozzi (UILDM).

La Commissione opera su mandato del Consiglio di Amministrazione e si avvale della collaborazione dell'Area Sociale per promuovere attività non strettamente inerenti l'opera quotidiana d'inserimento lavorativo, ma nondimeno essenziali per la qualità della cooperazione sociale espressa da Ecosviluppo.

Alla Commissione spetta infatti il compito di promuovere l'informazione e la partecipazione attiva di soci e lavoratori alla vita sociale, anche promuovendo percorsi di formazione, aggiornamento e qualificazione interna, iniziative culturali in collaborazione con realtà associative, scolasti-

che e istituzionali del territorio, iniziative di cooperazione internazionale, e a conclusione di tutto ciò, la redazione del bilancio sociale annuale, che nel 2011 è ormai giunto alla sua quarta edizione.

Coerentemente con la mission della Cooperativa e in continuità con la sua storia precedente, la Commissione Sociale ha cercato nel 2011 di assolvere a quattro esigenze di fondo:

- a) favorire la partecipazione attiva dei soci alla vita sociale della cooperativa;
- b) supportare e coadiuvare i processi d'inclusione sociale degli svantaggiati;
- c) promuovere azioni di formazione e aggiornamento in materia di cooperazione sociale e cittadinanza attiva;
- d) realizzare iniziative volte a rafforzare il rapporto fra Ecosviluppo e la comunità locale.

In particolare la Commissione ha operato nel 2011, e continuerà a operare anche nel 2012, per il raggiungimento di tre obiettivi specifici.

Primo obiettivo: produrre ogni anno un bilancio sociale "strategico", vale a dire pensato ed elaborato come strumento di auto-riflessione e miglioramento interno a partire dal confronto fra punti di forza e punti di debolezza, obiettivi raggiunti e obiettivi da raggiungere; uno strumento quindi maggiormente partecipato nella sua elaborazione e nelle sue ricadute pratiche.



Secondo obiettivo: coinvolgere attivamente la Cooperativa in eventi promossi dalle realtà esterne che partecipano alla commissione (Uildm, Impronta, Pugno Aperto, Mani Amiche), al fine di creare sistematiche occasioni d'interazione, collaborazione e coordinamento col territorio.

Terzo obiettivo: aumentare e qualificare la partecipazione dei soci volontari e della base sociale nella vita sociale della Cooperativa.

Nell'ambito della Commissione Sociale si colloca l'azione della volontaria in servizio civile selezionata tramite l'Associazione Mosaico, la quale ha svolto il servizio durante tutto il 2011. Compito della volontaria è stato il presidio del settore della comunicazione in raccordo appunto coi soci volontari e gli altri membri della Commissione Sociale.

Tra le sue mansioni figurano la redazione della newsletter, l'aggiornamento del sito web, la partecipazione agli incontri periodici della Commissione e la creazione di un documentario sulla vita della Cooperativa Ecosviluppo e delle altre realtà presenti nella sua commissione sociale.

Nella seconda parte dell'anno trascorso la commissione ha organizzato il corso di formazione per i soci in 3 incontri. Tale corso si è concluso con un convegno organizzato dalle realtà che compongono la Commissione sociale (Ecosviluppo, il Pugno Aperto, l'Impronta, Uildm, Mani Amiche) dal titolo esplicativo "Agire impresa sociale di Comunità".

L'incontro ha voluto evidenziare lo sviluppo delle reti di collaborazione tra cooperative sociali e associazioni di volontariato quale condizione che favorisce l'impresa sociale di comunità, crea opportunità di crescita, costruisce legami significativi e consolida relazioni.

L'obiettivo principale della commissione sociale per il 2012 sarà produrre, accanto al Bilancio Sociale, una pubblicazione comune, che darà valore concreto al lavoro che le nostre realtà svolgono nella e per la Comunità in ambiti quali l'inserimento lavorativo, l'occupazione giovanile, il volontariato, il lavoro di cura e l'importante tema della sicurezza sul luogo di lavoro.

Tale pubblicazione sarà presentata in occasione di un convegno ad inizio estate. A tale appuntamento saranno invitati a intervenire attivamente alcuni stakeholder, che quindi non saranno solo ospiti ma protagonisti, che racconteranno, dal loro punto di osservazione, l'impresa sociale di comunità.

Servizi sociali pubblici

Ecosviluppo è oggi una delle cooperative sociali di tipo B più strutturate nella provincia di Bergamo ed in Lombardia.

Solo nel periodo compreso tra il 1998 e il 2008 ha assunto con regolare contratto di lavoro più di 250 lavoratori svantaggiati ai sensi della legge 381/91. Da 5 anni a questa parte esibisce una performance costante d'inserimento lavorativo che vede collocate mediamente al suo interno almeno 20 persone svantaggiate ogni anno.

Costituisce dunque una realtà di riferimento privilegiato dei servizi sociali, con i quali intrat-

tiene una relazione di collaborazione stretta, stabile e continuativa. Come si evince dalla mappa degli stakeholder, la Cooperativa collabora ordinariamente con numerosi uffici pubblici presenti nella Regione Lombardia che hanno competenze o sviluppano progetti nel campo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Sul piano delle collaborazioni di carattere istituzionale, oltre ai rapporti derivanti dalle attività affidate dai diversi Comuni e alle relazioni instaurate di volta in volta con Sil, Sert, Uepe, Sportello Mestieri, Uffici di collocamento mirato e Istituti di pena, solidi rapporti sono stati avviati anche con la rete degli Uffici di Piano dei territori ove operiamo, in particolare nei Comuni di Bergamo, Seriate e Dalmine.

La strategia della Cooperativa nei confronti di questo composito ventaglio di controparti istituzionali prevede di mantenere e consolidare il patrimonio di relazioni professionali esistenti, nella consapevolezza -nostra e dei nostri interlocutori- che siamo ben lungi dal poter assolvere a tutte le richieste emergenti dai servizi sociali.

In prospettiva strategica, e sulla falsa riga del 2011, un ruolo sempre più rilevante nei rapporti con i servizi sociali pubblici sarà svolto in futuro dallo Sportello Mestieri.

Lo sportello sta infatti assumendo sempre più la funzione di snodo strategico per la collocazione dei disoccupati sul territorio provinciale, fungendo da braccio operativo di realtà tra loro anche molto diverse, come l'Associazione Carcere e Territorio, l'Ufficio per il collocamento mirato, il progetto Etemenanchi, i servizi d'inserimento lavorativo di Dalmine, Grumello, Seriate e Bergamo.

Laddove lo Sportello Mestieri avrà strutturato le proprie connessioni e i propri canali istituzionali sarà quindi attraverso di esso che la Cooperativa darà corso al rapporto con i servizi sociali degli enti pubblici.



Comunità locale

I risultati imprenditoriali ottenuti negli anni scorsi dalla Cooperativa sono stati possibili perché Ecosviluppo ha perseguito nel tempo una strategia di forte radicamento territoriale all'interno della comunità provinciale, con particolare vocazione all'area della città e dei paesi dell'hinterland.

Il radicamento territoriale si è realizzato in particolare mediante l'apertura e il progressivo intensificarsi di collaborazioni con le principali reti associative e cooperative impegnate nelle aree della solidarietà comunitaria e della lotta all'esclusione sociale.

Tali organizzazioni costituiscono un tessuto connettivo portante di quella che chiamiamo la comunità locale. L'inclusione nella Commissione Sociale di Ecosviluppo di 4 organizzazioni espressioni di diverse realtà del terzo settore è un esempio di tale politica di radicamento e valorizzazione della comunità locale. Ma in questo indirizzo si iscrivono anche gran parte delle consolidate collaborazioni che Ecosviluppo ha allacciato e sviluppa regolarmente sul territorio provinciale, ad esempio con:

- Il Nuovo Albergo Popolare (per la realizzazione di progetti di reintegro al lavoro di casi provenienti dal disagio adulto, dalle dipendenze e dalla psichiatria);
- La Fondazione Casa Amica (per lo sviluppo di progetti di housing sociale e l'accesso alla casa delle persone a basso reddito);
- l'Associazione Comunità Ruah (per i percorsi d'inclusione e inserimento rivolti a cittadini stranieri);
- la Caritas Diocesana di Bergamo (per percorsi d'inserimento lavorativo rivolti a persone provenienti dalle aree della povertà estrema e del disagio adulto);
- l'Associazione Mosaico (per l'attivazione di volontari in servizio civile).
- Il Comitato Carcere & Territorio (per i percorsi di reinserimento di detenuti ed ex detenuti).

Se tutto ciò non bastasse a descrivere la propensione di Ecosviluppo verso la comunità locale, possiamo ricordare il ruolo importante che la Cooperativa svolge nello sviluppo delle principali reti cooperative provinciali da Federsolidarietà al Comitato Carcere e Territorio, dal Consorzio Solco Città Aperta allo Sportello Mestieri.

Si ottiene in tal modo la misura dell'impegno che Ecosviluppo ha profuso e continua a approfondire nel tentativo di essere "impresa sociale di comunità" nell'accezione piena del termine.

Il maggiore contributo che la Cooperativa esercita in questo senso deriva naturalmente dal suo core business, vale a dire dalla sua capacità imprenditoriale di generare occasioni di lavoro anche in tempo di crisi generalizzata. Grazie a tale capacità, la Cooperativa ha potuto offrire nel 2011 una qualche risposta ai preoccupanti fenomeni di disoccupazione dilagante.

D'altro canto la Cooperativa ha cercato di dare il suo contributo alla crescita della comunità locale anche attraverso azioni se vogliamo più minute e circoscritte nell'abitato umano più imme-

diatamente circostante, ovverosia la comunità di Stezzano.

Nella relazione col paese di Stezzano si iscrivono le iniziative inaugurate negli anni scorsi, che intendiamo portare avanti anche in quelli a venire, come la partnership con l'Associazione Mani Amiche, la Caritas Parrocchiale e le Associazione Intrecci e Apas per la gestione della scuola di italiano per stranieri, o come gli interventi di sostegno all'oratorio locale e la collaborazione con l'associazione genitori delle scuole medie e più in generale con l'Istituto Scolastico Caroli, presso il quale Ecosviluppo realizza periodicamente interventi di educazione ambientale e sponsorizza happening ludico-sportivi estivi a favore dei ragazzi.

In occasione della "Giornata del verde pulito", svoltasi il 30 maggio 2011, sono state inaugurate le panchine di plastica riciclata al 100% e i cestini che la cooperativa Ecosviluppo ha donato al territorio di Stezzano.

Durante questo evento gli alunni della scuole medie stezzanesi e i loro insegnanti hanno rimosso i rifiuti abbandonati lungo il percorso della pista ciclabile tra via Edison e la circonvallazione Est e sono stati disposti in tale area 10 panchine di plastica riciclata al 100% e i cestini per la raccolta rifiuti, che sono stati spunto di riflessione per gli studenti riguardo il valore della raccolta



differentiata e l'utilizzo di materiali riciclati per la riduzione del proprio impatto sull'ambiente.

Sempre nel 2011, la Cooperativa, dopo la devastante alluvione del 25 ottobre, che ha colpito la regione Liguria ha donato un'escavatore per lo spostamento dei detriti al Consorzio Padre Semeria Cooperativa sociale, nel Comune di Monterosso al mare (SP).

Committenti e clienti

Per essere all'altezza della aggressiva competizione che caratterizza il mondo delle società fornitrici di servizi ecologici e soprattutto per offrire servizi soddisfacenti ai committenti e all'utenza, la nostra cooperativa segue sistematicamente una strategia *di orientamento al cliente*, che è basata sul recepimento immediato delle sollecitazioni del cliente e quindi sulla ricerca al proprio interno dell'efficienza, dell'organizzazione e della qualità.

Ciò implica una costante attenzione all'adeguatezza tecnologica del parco mezzi e quindi una continua acquisizione di autoveicoli adeguati alla mole di servizi in corso. Ma la volontà di essere impresa customer oriented implica anche una sempre più rigida strutturazione dell'assetto organizzativo e delle funzioni operative. Ciò è necessario anche in adempimento ai requisiti richiesti per il mantenimento delle certificazioni di qualità che Ecosviluppo ha ottenuto, ultima fra le quali la certificazione Bs Ohas 18001, che è andata ad aggiungersi a fine 2010 alle certificazioni Iso 9001 e Iso 14001 già ottenute in precedenza.

Nell'espletamento di servizi sempre più specializzati e sempre più attenti alle richieste degli utenti, la Cooperativa realizza anche quella parte della sua mission relativa alla tutela dell'ambiente e alla pratica di un'ecologia dello sviluppo umano.

Oltre che nella gestione puntuale e rigorosa dei servizi di igiene urbana, la tensione alla cura della natura e alla salvaguardia dell'ambiente si concretizza nelle sempre più numerose iniziative di educazione ambientale realizzate presso istituti scolastici per conto delle amministrazioni comunali committenti.

Ma soprattutto si concretizza in un approccio ecologico alla fornitura dei servizi, che vuol dire sostituzione progressiva di vecchi automezzi inquinanti con camion di ultima tecnologia, a basso consumo e a basso impatto ambientale, così come acquisto di strumenti, come ad esempio i soffiatori, dotati di filtri innovativi che riducono le emissioni polveri sottili.

6) LA BASE SOCIALE

Al 31 dicembre 2011 la cooperativa Ecosviluppo risulta partecipata da 41 soci iscritti nell'apposito libro sociale. Nel corso dell'esercizio 2011 sono stati ammessi tre nuovi soci, la Uildm Sezione di Bergamo, un socio volontario ed un nuovo socio lavoratore.

I nuovi soci ammessi sono stati incontrati dal presidente o dall'intero Cda che ha registrato la motivazione esplicita dei candidati ad impegnarsi per la crescita della cooperativa, dichiarando

di condividerne scopi e finalità.

Nel corso dell'anno la Cooperativa ha organizzato un corso di formazione per soci in quattro incontri con i seguenti temi:

- l'universo della cooperazione: origini, storia, valori e significato della cooperazione sociale;
- Mission e storie a confronto tra le diverse cooperative e associazioni della commissione sociale
- Soci lavoratori e Soci volontari, identità a confronto;

Le relazioni della cooperazione con il territorio, con le realtà dell'associazionismo e le collaborazioni trasversali.

Suddivisione base sociale per persone fisiche/persone giuridiche	
	N.
Persone fisiche	36
Persone giuridiche	5
Totale	41

Suddivisione base sociale per anzianità associativa	
	N.
Soci fondatori	4
Soci storici	27
Soci lavoratori (dal 2009)	7
Soci recenti (dal 2011)	3
Totale	41

Suddivisione delle persone fisiche per tipologia	
	N.
Soci lavoratori	22
Soci volontari	7
Soci ordinari	7
Totale	36

Si definisce socio ordinario colui che non è né socio volontario né socio lavoratore ed è in attesa di precisare la sua posizione.

Si definisce socio in prova colui che ha fatto domanda di ammissione a nuovo socio e la cui domanda è stata accettata provvisoriamente dal consiglio di amministrazione. Da statuto è previsto un periodo di prova e formazione che non può superare i cinque anni.

Suddivisione delle persone fisiche per nazionalità

	N.
Italiani	31
Stranieri	5
Totale	36

<i>Suddivisione dei soci lavoratori tra ordinari e lavoratori svantaggiati</i>	
	N.
Lavoratori ordinari	20
Lavoratori svantaggiati	2
Totale	22

<i>Suddivisione delle persone fisiche per fasce d'età</i>	
	N.
Meno di 30 anni	2
Da 30 a 50 anni	16
Più di 50 anni	18
Totale	36

<i>Suddivisione delle persone fisiche per genere</i>	
	N.
Uomini	30
Donne	6
Totale	36

7) LA GOVERNANCE

Nel corso dell'anno 2011 l'Assemblea dei soci della cooperativa sociale Ecosviluppo si è riunita per deliberare su scelte e indirizzi gestionali, per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2010, per l'approvazione del bilancio sociale sempre relativo all'anno 2010, per nominare il Consiglio di Amministrazione, per la nomina del Collegio Sindacale e deliberazioni in merito all'art. 36 dello Statuto.

L'Assemblea ha confermato il Consiglio di Amministrazione uscente nella totalità dei suoi componenti fino all'approvazione del bilancio relativi all'esercizio chiuso al 31/12/2013.

A dimostrazione di fiducia, coesione e sostegno al lavoro svolto e per quello da fare in futuro.

L'Assemblea, in ottemperanza alle disposizioni legislative previste per le imprese con i volumi di attività e il patrimonio raggiunti da Ecosviluppo nel 2010, ha nominato il Collegio Sindacale.

La Cooperativa ha inoltre organizzato un incontri informativi con i seguenti temi:

- Fondo Jeremie FSE
- Agire Impresa Sociale di Comunità con la partecipazione delle Cooperative il Pugno Aperto e L'Impronta e le Associazioni di volontariato Mani Amiche e Uildm;
- incontro annuale dei soci e dei lavoratori in occasione delle festività di fine anno, con una breve relazioni informativa circa l'andamento delle attività.

Il Consiglio di Amministrazione ha eletto Giuseppe Guerini Presidente e Livio Cerri VicePresidente

Il consiglio di amministrazione si è riunito 18 volte nel corso dell'anno, a conferma dell'impostazione di un modello di gestione collegiale e condivisa, ma anche indice dell'intensità delle attività imprenditoriali in corso e dell'impegno profuso dai membri del consiglio di amministrazione e dal Collegio Sindacale puntuale e rigoroso nel suo ruolo, sempre disponibile e professionale nell'accompagnare il consiglio e la direzione.

Al centro del sistema di governance di Ecosviluppo c'è il Consiglio di Amministrazione. Da esso promanano gran parte delle scelte strategiche, delle linee d'indirizzo e delle decisioni di rilievo per la vita sociale ed economica della Cooperativa.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono 7 e restano in carica per un periodo di 3 anni. Non ci sono limiti di mandato, né sono previste incompatibilità con ruoli operativi ricoperti nella struttura operativa o con posizioni ricoperte in altre organizzazioni.

Non sono previsti gettoni di presenza per i consiglieri. E' possibile richiedere un rimborso spese, ma nel 2011 non è stato effettuato nessun rimborso. Il consiglio di amministrazione è così composto

• Giuseppe Guerini	Presidente	socio volontario
• Fausto Gritti	consigliere delegato	socio lavoratore
• Livio Cerri	Vicepresidente	socio lavoratore
• Luca Castagna	consigliere	socio lavoratore
• Luca Micheletti	consigliere	socio lavoratore
• Donatella Ranica	consigliere	socio lavoratore
• Francesco Gandolfi	consigliere	socio volontario

Collegio Sindacale: Bettinelli dott. Marco Presidente
Bettinelli dott. Luca Sindaco Effettivo
Bombardieri Rag. Fabio Sindaco Effettivo
Frigerio Dott. Roberto Sindaco Supplente
Bertoli Dott. Giancarlo Sindaco Supplente

Se guardiamo alla durata della permanenza in consiglio dei singoli membri notiamo che gli attuali consiglieri hanno rivestito la carica per periodi di durata assai diversa, segno di un progressivo ricambio dei vertici della cooperativa:

- Fausto Gritti 10 anni (non consecutivi)
- Francesco Gandolfi 8 anni (non consecutivi)
- Giuseppe Guerini 6 anni
- Livio Cerri 5 anni
- Luca Castagna 4 anni
- Luca Micheletti 3 anni
- Donatella Ranica 3 anni

L'analisi delle deleghe assegnate ai consiglieri e della concomitanza del ruolo di consigliere con altri ruoli rivestiti in Ecosviluppo o presso altre organizzazioni, evidenzia di nuovo una situazione molto differenziata a seconda dei casi.

Fausto Gritti, socio lavoratore, ha la delega del consiglio alla direzione e al coordinamento delle attività imprenditoriali con ampi poteri decisionali, delega notarile sull'ambiente e sicurezza sul lavoro. Nella struttura operativa ricopre al contempo la carica di direttore generale.

E' inoltre coordinatore della commissione sociale di Ecosviluppo, membro del Cda del consorzio Solco Città Aperta, , membro del Cda del consorzio CS&L, membro del Cda della cooperativa sociale Il Pugno Aperto e presidente del consorzio Karma.

Il presidente Giuseppe Guerini invece é socio volontario; egli è anche Presidente di Concooperative di Bergamo, presidente di Federsolidarietà nazionale, membro del cda della Bcc di Ghisalba.

Donatella Ranica, socia lavoratrice, oltre a sedere nel Cda di Ecosviluppo è membra del Consiglio direttivo dell'Associazione Mani Amiche di Stezzano.

Francesco Gandolfi, socio volontario oltre il Cda di Ecosviluppo è membro del Consiglio Direttivo dell'Associazione Mani Amiche Onlus e dell'Associazione Apas.

Viceversa i soci lavoratori Livio Cerri, Luca Castagna e Luca Micheletti non hanno altri incarichi al di fuori della Cooperativa, ma sono responsabili dei principali comparti operativi dei servizi ecologici.

La presenza in CdA di 2 soci volontari che non lavorano in cooperativa e soprattutto l'assegnazione della carica di presidente a uno di essi, è indice dell'orientamento alla valorizzazione della comunità locale nel nostro sistema di governance, della volontà di essere "impresa sociale di comunità" non solo nello spirito ma anche nella pratica.



Un orientamento confermato –come abbiamo visto in precedenza- dalla composizione della base sociale della compagine, che vede la presenza di 10 tra soci volontari individuali e soci figure giuridiche a fronte di 22 soci lavoratori.

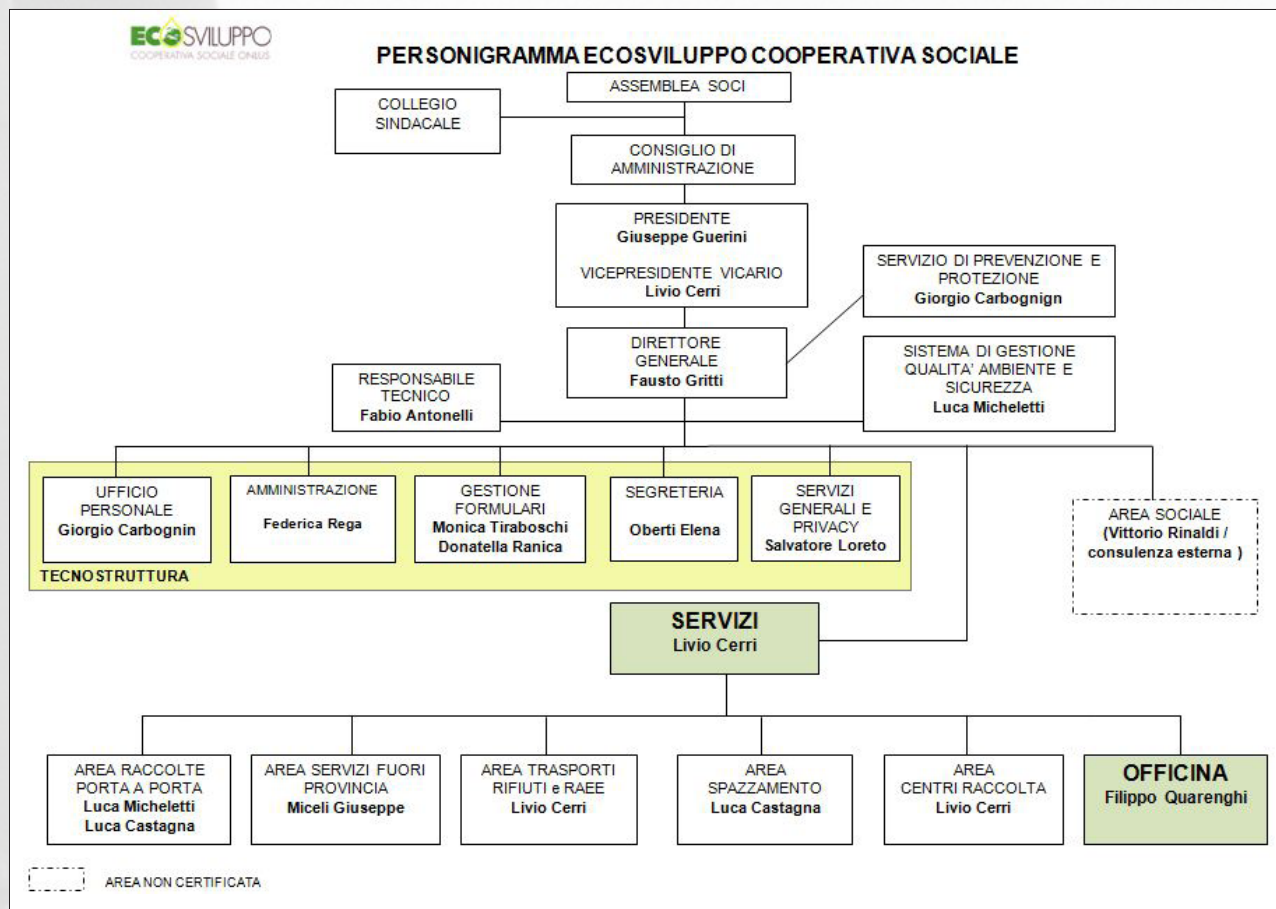
8) LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Essere impresa di comunità vuol dire avere un modello organizzativo congruente con chiare definizioni di ruoli e responsabilità. In questa direzione sono andati i cambiamenti degli assetti organizzativi che la Cooperativa ha vissuto a partire dal 2006, allorquando ebbe inizio una radicale transizione.

Il mutamento allora intrapreso implicò modifiche importanti all'impianto organizzativo e all'impostazione imprenditoriale, con una netta riconfigurazione del ruolo d'indirizzo e governo del Consiglio di Amministrazione e la precisazione dei ruoli operativi affidati a ciascuno.

A conclusione di questo processo la struttura organizzativa della compagine è uscita profondamente riconfigurata: è stato introdotto un nuovo organigramma, si è nominato un direttore generale, si sono identificate e assegnate diverse funzioni di responsabilità nelle aree operative di produzione. Il prospetto seguente raffigura in forma grafica l'esito di questa ristrutturazione dell'organizzazione interna.

PERSONIGRAMMA DELIBERATO DAL CDA IL 30/03/2012



9) IL PERSONALE

Ecosviluppo a fine 2011 aveva complessivamente alla sue dipendenze 118 lavoratori, 91 dei quali assunti con contratto a tempo indeterminato e 27 a tempo determinato. Tale risultato non è occasionale; è l'esito storico della crescita progressiva della dimensione imprenditoriale della Cooperativa.

L'evoluzione del personale di Ecosviluppo, sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo della sua composizione tipologica, si evince chiaramente da una comparazione delle ultime tre annualità:

Andamento numero dipendenti			
	2011	2010	2009
Ordinari	63	59	52
Svantaggiati	30	39	43
Disoccupati di lungo periodo	25	25	28
Totale	118	123	123

Andamento livelli contrattuali			
	2011	2010	2009
Dal I al III	81	89	91
Dal IV al VI	32	28	27
Dal VII al X	5	5	5
Totale	118	123	123

Andamento numero assunzioni			
	2011	2010	2009
Assunzioni	24	35	55
Uscite	29	34	37

Causa delle uscite nel 2011		
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato
Licenziamenti	1	-
Dimissioni volontarie	4	8
Passaggi personale	3	-
Termine contratto	-	11
Decesso	1	-
Pensionamento	-	1
Totale	9	20

Durata contrattuale degli assunti nel triennio 2009-2011:

- 53 persone hanno lavorato per un periodo inferiore all'anno o sono tuttora assunti con il primo contratto di durata inferiore all'anno
- 27 hanno lavorato per un periodo compreso tra 1 anno e i 3 anni e sono tuttora assunti con contratti di durata non superiore ai 3 anni
- 33 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato.

La principale scelta d'indirizzo a favore del personale è stata nel 2011 quella di porre al centro dell'attenzione aziendale i temi della sicurezza dei lavoratori e della qualità. Sin dal 2007, in realtà, moltissima attenzione viene riposta sui temi della sicurezza dei lavoratori e della qualità, che sono diventate delle vere e proprie priorità di policy aziendale.

Ecosviluppo, consapevole della particolare esposizione ai pericoli dei propri lavoratori -per

la specificità del lavoro e per le complicazioni derivanti dal non facile coinvolgimento degli stessi operatori ecologici sui questi temi- investe non poche energie e risorse nello sforzo di garantire una corretta applicazione delle prescrizioni normative.

Solo nell'ultimo triennio ha organizzato a tale riguardo 20 corsi di formazione del personale.

Ai sensi dell'allegato B, punto 26, del D.Lgs. n. 196/2003 recante Codice in materia di protezione dei dati personali, gli amministratori danno atto che la Società si è adeguata alle misure in materia di protezione dei dati personali, alla luce delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 196/2003 secondo i termini e le modalità ivi indicate.

In particolare segnalano che il Documento Valutazione Rischi, depositato presso la sede sociale e liberamente consultabile, è stato redatto in data 31/03/2006 e si è provveduto al suo aggiornamento in data 29/10/2010.

Si conferma l'indirizzo strategico che la direzione e l'amministrazione della Cooperativa Eco-sviluppo, che promuove e investe attenzione particolare alla salute e la sicurezza sul lavoro. Coerentemente a questo indirizzo, nel corso del 2011 sono stati svolti i seguenti corsi di formazione:

- 39 lavoratori hanno partecipato al corso "Guida sicura", della durata di 2 ore;
- 8 lavoratori hanno partecipato al corso "Carrello elevatore";
- 2 lavoratori hanno partecipato al corso "Gru su autocarro" della durata di 6 ore;
- 3 lavoratori hanno partecipato al corso "Autogru e caricatori meccanici" della durata di 6 ore;
- 8 lavoratori hanno partecipato al corso "Primo soccorso" e altri 7 lavoratori hanno fatto l'aggiornamento triennale previsto dalla normativa;
- 44 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione base inerente i "Rischi per mansione", della durata di 2 ore;
- 1 lavoratore ha partecipato al corso "Addetto gestione centro di raccolta" della durata di 16 ore;

L'impegno in questo campo prosegue anche sulla individuazione di dispositivi e strategie organizzative, oltre l'attività di formazione, per migliorare la tutela dei lavoratori, in particolare ricordiamo:

- per una maggiore igiene la cooperativa ha avviato il servizio di lavaggio della divisa aziendale, con esecuzione del intervento di lavanderia bisettimanale;
- ha fornito e fornisce ad ogni lavoratore un zainetto monospalla personalizzato contenente un kit di medicazione e primo soccorso;
- ha installato un distributore automatico di dispositivi di protezione individuali per monitorarne e dosarne i consumi;
- per reparto officina meccanica è stato acquistato un nuovo carrello elevatore dotato di dispositivi di funzionamento aggiornati;

Nel corso del 2011 il R.S.P.P. di Ecosviluppo ha svolto una costante attività di sopralluogo nei cantieri e nei centri di raccolta gestiti dalla Cooperativa, l'attività di sopralluogo avrà luogo anche nel 2012 e si conferma come azione da consolidare per gli obiettivi dei servizi prevenzione e protezione.

Questi investimenti non hanno impedito il verificarsi di 14 infortuni sul lavoro, di cui uno molto grave per investimento, ancorché non ascrivibile a responsabilità dirette o a negligenze dell'amministrazione e della dirigenza della cooperativa, come appurato anche dalle autorità competenti.

Il lavoratore ha ripreso l'attività lavorativa nell'ottobre 2011 dopo sei mesi di infortunio.

10) GLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Il personale addetto: l'area inserimenti lavorativi

Durante 15 anni di vita la quota di lavoratori svantaggiati è sempre cresciuta in Ecosviluppo



proporzionalmente al crescere economico e patrimoniale dell'azienda. In nessun caso siamo scesi sotto la soglia del 30% di inserimenti lavorativi. L'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, infatti, ha sempre costituito il nucleo centrale e la ragion d'essere della nostra vita sociale ed economica.

Per realizzare efficacemente tale compito non è sufficiente un'opera di selezione, contrattazione e messa all'opera delle persone in un determinato comparto produttivo; è necessario realizzare una strategia complessiva di coinvolgimento della persona, che spesso al bisogno di lavoro unisce altre esigenze, non sempre riconosciute, e per le quali serve un progetto di vita di più ampia portata che esige sempre un certo grado di personalizzazione e individualizzazione dei programmi di lavoro ed integrazione sociale.

L'attività di una cooperativa sociale di tipo B qual è Ecosviluppo comporta quindi una serie di incombenze relative ad aspetti psicologici e comportamentali dei lavoratori svantaggiati che trascendono il mero adempimento delle mansioni tecniche sul posto di lavoro. Esse richiedono interventi di accompagnamento ai vissuti di difficoltà psicologica e fisica, all'acquisizione di gradi crescenti di autonomia nella sfera economica e abitativa, alla conquista di rinnovate identità sociali, al rispetto delle regole di civile convivenza e di uno stile di vita socialmente accettabile, allo sviluppo di relazioni costruttive in famiglia e nella comunità.

L'esigenza di dare adeguata strutturazione e competenza a queste esigenze è stata gestita dalla Cooperativa sociale Ecosviluppo in una prima fase attraverso l'apporto di figure professionali esterne che prestavano attività di consulenza.

Da qualche anno, anche alla luce della quantità di persone che ogni anno vengono inserite in cooperativa e della altrettanto numerosa componente di persone svantaggiate stabilmente alle dipendenze di Ecosviluppo, si è istituito un'unità operativa interna, denominata Area Inserimenti Lavorativi, specializzata nella gestione degli aspetti progettuali del processo d'inserimento lavorativo.

La sua conduzione è stata affidata a figure professionali in possesso delle competenze e delle esperienze professionali necessarie: uno psico-pedagogista e un educatore tutor. Essi sono incaricati di presidiare l'accompagnamento di tutte le figure svantaggiate presenti in Ecosviluppo, sia come dipendenti sia come tirocinanti in percorsi formativi o di avviamento al lavoro con la formula della borse lavoro.

Nel corso del 2011 il responsabile dell'area ha chiesto ed ottenuto un periodo di aspettativa per poter seguire un progetto di Cooperazione all'estero ed in sua sostituzione la Cooperativa ha deciso di avvalersi della consulenza esterna di un educatrice professionale, proveniente dalla Cooperativa Sociale L'impronta, con esperienza pluriennale presso i servizi di inserimento lavorativo di Bergamo e Provincia.

Il processo di gestione dell'inserimento lavorativo

I quindici anni di esperienza nei percorsi di inclusione sociale hanno permesso alla Cooperativa di individuare e sviluppare rispetto alle diverse fasi che sfociano nel progetto di inserimento

lavorativo modalità e modelli specifici riferiti alle singole azioni:

- segnalazione,
- colloquio conoscitivo e di approfondimento e valutazione,
- presentazione profilo del candidato all'interno dell'equipe direttiva,
- abbinamento,
- il progetto d'inserimento lavorativo.

-fasi, azioni e modelli del progetto personalizzato

FASI	AZIONI
Segnalazione	Raccolta dati attraverso relazione e confronto con servizio inviante.
Colloqui conoscitivi e di approfondimento	Approfondimento e valutazione del lavoratore rispetto all'area delle competenze, della motivazione, della flessibilità e della sua storia personale etc.. a cura dell'area inserimenti lavorativi
Presentazione del profilo all'interno dell'equipe direttiva presente in cooperativa	Condivisione ed analisi del profilo del lavoratore e possibili abbinamenti. a cura dell'area inserimenti lavorativi con l'interazione dell'equipe direttiva.
Inserimento del lavoratore svantaggiato nel contesto produttivo.	Progetto individualizzato del percorso d'inserimento, comprendente obiettivi, metodologia, finalità. A cura dell'area inserimenti lavorativi. Condivisione del progetto e dei suoi contenuti con tutti gli attori coinvolti nel percorso stesso.

- La segnalazione

Ogni nuova richiesta di inserimento lavorativo avviene attraverso la **segnalazione** da parte di un Servizio Sociale di riferimento (Servizi Sociali Comunali ,Sert, Area educativa del Carcere, UEPE, Servizi per l'inserimento lavorativo, Sportello Mestieri, Comunità di Trattamento, CPS).

Tale segnalazione avviene attraverso **l'incontro con la parte segnalante ed un operatore dell'area inserimenti lavorativi**, dove si raccolgono i seguenti dati: tipologia di svantaggio, analisi del bisogno, caratteristiche salienti del candidato (storia personale e lavorativa ,certificazioni, relazioni, dati anagrafici, curriculum vitae etc..).

- Colloqui conoscitivi e di approfondimento criteri di valutazione

Il primo colloquio avviene in Cooperativa attraverso gli operatori dell'area inserimenti lavorativi.

Tale colloquio ha la finalità di approfondire gli elementi per un possibile progetto di integrazione lavorativa. Durante i colloqui con il candidato, in accordo con il servizio segnalante, si approfondiscono le seguenti tematiche: la motivazione, le attitudini, le competenze, la flessibilità, le problematiche di cui la persona è portatrice e le possibili attenzioni da porre.

Al candidato vengono fornite le relative informazioni riguardanti le attività che svolge la Cooperativa, offrendogli un quadro completo rispetto all'organizzazione, mansioni, ambiti territoriali di lavoro, orari, modalità relazionali da mantenere etc.. nonché le finalità sociali della cooperativa.

Dopo il primo colloquio con la persona ne possono seguirne ulteriori di approfondimento, al fine di verificare e valutare le competenze per un possibile abbinamento.

- presentazione del profilo all'interno dell'equipe direttiva

Se i colloqui hanno un esito positivo si apre una fase interna alla cooperativa. Un'equipe direttiva formata da operatori interni è investita al supporto e alla buona riuscita del progetto individualizzato. Tale équipe direttiva è così composta: area inserimenti lavorativi, responsabili operativi della gestione dei cantieri, e direzione. Attraverso il confronto tecnico e operativo che si apre all'interno dell'equipe, si condividono e si analizzano:

- il profilo del lavoratore.
- la tipologia del progetto.
- i possibili spazi lavorativi di abbinamento con relative mansioni, squadre, contesti e metodologia.
- le attenzioni da porre nei confronti del candidato lavoratore svantaggiato per un positivo percorso lavorativo.

-inserimento personalizzato del lavoratore svantaggiato

Se l'abbinamento avviene l'area inserimenti lavorativi predispone un **progetto personalizzato** dove sono esposti:

- dati anagrafici, durata del progetto, le principali problematiche evidenziate della persona, gli obiettivi e la modalità di raggiungimento degli stessi, le modalità di verifica con il lavoratore e con il servizio inviante; il piano di lavoro in cui sono riportate: modalità di comportamento da tenere all'interno degli spazi di lavoro, rispetto delle regole, modo di presentarsi, rispetto dei vari preposti, mansioni, orari, sede di lavoro del neoassunto etc...

Il progetto personalizzato viene concordato e condiviso dalle seguenti parti: dalla persona interessata, dal servizio inviante, dall'operatore dell'area inserimenti e dall'equipe direttiva.

o La gestione del progetto di inserimento lavorativo

Illustriamo nella tabella sottostante le fasi relative alla **modalità di gestione del progetto**

d'inserimento lavorativo.

Azioni specifiche	Iniziative/attività
Realizzazione: Accompagnamento all'interno della squadra di lavoro. Visita medica di idoneità e formazione rispetto delle norme di sicurezza.	Azioni per garantire lo sviluppo di un percorso di inserimento lavorativo. Collegamento dell'area inserimenti lavorativi con le figure coinvolte nel progetto : responsabili operativi ,capisquadra, medico del lavoro, responsabile sicurezza (RSPP).
Monitoraggio interno ed esterno.	Monitoraggio da parte del personale dell'area inserimenti lavorativi. Verifiche individualizzate con il lavoratore e il personale dell'area inserimenti lavorativi Verifiche interne con responsabili operativi. Verifiche con equipe direttiva. Verifiche con il servizio segnalante



Durante il periodo di svolgimento del progetto personalizzato **l'area inserimenti lavorativi** è referente della persona svantaggiata per tutti gli aspetti che emergono di difficoltà e di tenuta del progetto stesso; per quanto riguarda le modalità di esecuzione tecnica e operativa dei cantieri, i referenti diretti sono i responsabili operativi.

Gli operatori dell'area inserimenti lavorativi mantengono rapporti su tre versanti: con la persona inserita, con il responsabile operativo e con il referente dell'ente inviante, il quale viene periodicamente informato sullo svolgimento del progetto e delle eventuali criticità o necessità.

La persona inserita viene impiegata in mansioni accessibili nelle quali possa impiegare le sue competenze e capacità al fine di una maggiore autonomia. La realizzazione del processo d'inserimento prevede l'interazione e il coinvolgimento dell'area inserimenti lavorativi con gli altri attori coinvolti nel progetto : responsabili operativi ,capisquadra, medico del lavoro, responsabile sicurezza (RSPP).

Azioni realizzate nel 2011

A favore dei tirocinanti, così come degli altri lavoratori svantaggiati che a vario titolo sono presenti in Cooperativa o si sono rivolti ai nostri uffici, abbiamo svolto nel 2011 interventi di accompagnamento, di primo ascolto e selezione che possiamo così elencare:

- 80 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con lavoratori svantaggiati richiedenti lavoro;
- 20 equipe di coordinamento tra personale dell'area sociale, direttore e referenti dell'area produzione;
- 160 colloqui con lavoratori svantaggiati e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);
- 30 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili migliorie);
- 30 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 8 lettere di disponibilità (preliminari all'assunzione e al tirocinio di persone detenute o comunque limitate nella libertà personale);
- preparazione di documenti vari per assunti e tirocinanti provenienti dall'area carceraria; espletamento come da contratto delle procedure di concessione ferie, permessi per assenze, richieste per visite mediche, comunicazioni cambio orari e programmi di trattamento;
- cogestione con l'Associazione Carcere e Territorio dell'appartamento sede del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita" che ha visto ospiti 4 ex detenuti nel 2011.

Grazie al prezioso contributo concesso da Fondazione Cariplo l'appartamento è stato acquistato dalla Cooperativa nel 2007 per essere utilizzato come alloggio temporaneo per detenuti in uscita dal percorso carcerario. Scopo del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita" era infatti acquisire uno strumento abitativo utile a sostenere i processi di reinserimento civile degli ex-carcerati di cui la Cooperativa si occupa sotto il profilo del reinserimento lavorativo. L'appartamento, oggi pienamente funzionante, ha le caratteristiche di struttura semi-protetta ed è co-gestito con l'Associazione "Carcere e Territorio" di Bergamo, partner dell'iniziativa e referente provinciale per questo tipo di problematiche.

Nel corso del 2011 abbiamo registrato complessivamente l'ingresso di 8 nuovi lavoratori svantaggiati che ci sono stati segnalati e inviati dai seguenti Enti:

- Carcere di Bergamo: 1 caso
- Comunità di recupero Gasparina di sopra: 1 caso
- Consorzio mestieri: 1 caso
- SERT di Treviglio : 1 caso
- UEPE di Bergamo: 1 caso
- Consorzio CS&L: 3 casi

Nel 2011 hanno quindi terminato complessivamente i loro percorsi d'inserimento lavorativo in Ecosviluppo un totale di 13 inserimenti lavorativi, 3 dei quali assunti nel corso dello stesso anno.

Questi 13 assunti hanno visto concludersi il loro percorso lavorativo in cooperativa per:

- Scadenza naturale del contratto: 6 casi
- Dimissioni volontarie: 6 casi
- Decesso: 1 caso

Va evidenziato che, nella quasi totalità dei casi, la scadenza naturale del contratto è anche il termine della condizione di svantaggio e quindi del progetto di inserimento lavorativo.

Nel corso del 2011 3 lavoratori inseriti come svantaggiati ai sensi della legge 381/91 hanno superato la condizione di svantaggio che determinava i requisiti per essere riconosciuti come lavoratori svantaggiati ma che tuttavia sono rimaste in Cooperativa come lavoratori ordinari assunti a tempo indeterminato.

Ora, se dai numeri passiamo all'analisi della casistica delle problematiche delle persone, la ricostruzione dei 30 casi presenti in Cooperativa al 31/12/2011 ci conduce al seguente prospetto:

Problematiche soggetti svantaggiati (al 31/12/2011)	
	N.
Invalidità	13
Disagio psichico	3
Tossicodipendenze	6
Alcool dipendenza	1
Area carceraria (detenuti, pene alternative al carcere, arresti domiciliari)	7
Totale	30

Ai 30 lavoratori svantaggiati ai sensi della legge 381/91, presenti al 31/12 dobbiamo poi aggiungere le altre categorie che trovano nella cooperativa Ecosviluppo risposta alle difficoltà di ingresso o rientro nel mercato del lavoro: i disoccupati di lungo periodo e i tirocinanti in borsa lavoro. Nel 2011 sono 25 i lavoratori disoccupati di lungo periodo che hanno avuto una risposta occupazione dalla Cooperativa indipendentemente dal loro statuto giuridico.

Sono stati 11 i tirocini lavorativi di carattere orientativo e formativo, attivati in virtù delle convenzioni o delle collaborazioni in essere con gli Enti invianti. Nel dettaglio lo screening della provenienze dei tirocinanti ci mostra i seguenti dati:

Provenienze dei tirocinanti	
	N.
Sportello mestieri	7
Sil Romano di Lombardia	1
Sil Isola	1
Afoel Milano Est	1
Comune di Orio al Serio	1
Totale	11

11) SERVIZI SVOLTI

Ecosviluppo vive una crescita economica legata al progressivo aumento di servizi svolti praticamente sin dai suoi esordi. In una prima fase, che possiamo collocare tra il 1995 e il 2002, la Cooperativa era riuscita nella non scontata impresa di dare continuità all'impulso motivazionale volontaristico delle origini, conquistandosi spazi significativi nel mercato lombardo dei rifiuti, in un quadro complessivo che andava definendosi sul piano delle regole e dei requisiti e consentiva qualche fragilità nelle configurazioni organizzative.

La fase immediatamente successiva, che porta sino ai giorni nostri, vede il settore dei servizi ambientali e di igiene urbana diventare sempre più complessi, con una soglia di requisiti crescente sul piano tecnico, economico e gestionale, in un panorama generale dove naturalmente non mancano concorrenti, in molti casi rappresentati da grandi aziende, pubbliche o private, tecnicamente attrezzate, commercialmente molto orientate, ben strutturate sotto il profilo manageriale e spesso consolidate nella relazione con il territorio.

Un panorama, dunque, nel quale la sfida si gioca sul terreno delle competenze e della capacità di stare sul mercato con le regole della competizione e della concorrenza, alle quali per Ecosviluppo si aggiunge la principale regola e motivazione di orientamento, è cioè il perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Cionondimeno la progressiva crescita imprenditoriale della Cooperativa è riuscita, portandoci ad operare sia in molti comuni della provincia di Bergamo sia in una porzione di comuni della provincia di Milano e Monza Brianza, agendo sia direttamente sia attraverso reti di collaborazione con altre imprese e cooperative.

I risultati dei nostri bilanci durante 15 anni sono stati quindi sempre positivi e il valore degli investimenti mantenuti sempre alti ci ha portato ad essere un'azienda solida e moderna, con attrezzature e automezzi costantemente rinnovati.

Ciò a dispetto di una situazione di mercato fattasi nel frattempo più difficile, con una concorrenza sempre più aggressiva e crescenti difficoltà a vincere gare d'appalto o a trovare forme di associazione d'impresa non penalizzanti o di breve periodo.



Nonostante ciò abbiamo mantenuto un trend di crescita costante nel tempo grazie all'approccio orientato al cliente a cui accennavamo nel capitolo sulle strategie, fortemente sensibile alla soddisfazione del committente e dell'utenza e quindi attento all'efficienza professionale e all'adeguamento tecnologico.

Nel 2011 abbiamo proceduto all'acquisto di 2 scarrabili, 1 spazzatrice, 2 compattatori, 3 vasche, 1 autovettura a metano e 1 pianale. Inoltre sono stati venduti 8 mezzi poiché vecchi e obsoleti. La Cooperativa nel 2010 disponeva di 5 pianali, 4 spazzatrici, 25 vasche, 10 compattatori, 4 scarrabili, 11 porter, 6 vetture e 1 rimorchio.

Tale flotta ci ha consentito di erogare quasi 40 servizi, per conto di enti pubblici o privati, incentrati intorno al nostro core business -la manutenzione dell'igiene urbana e il trattamento differenziato dei rifiuti-, che nel dettaglio si possono così descrivere:

- Raccolta di rifiuti porta a porta
- Spazzamento stradale meccanizzato
- Pulizia manuale di spazi pubblici
- Gestione di aree ecologiche
- Trasporto di rifiuti solidi urbani pesanti
- Trasporto di rifiuti differenziati
- Trasporto e svuotamento di cassoni
- Stoccaggio e differenziazione di materiali riciclabili
- Trasporto di elettrodomestici e apparecchiature elettroniche

Merita di esser evidenziato, nella ricostruzione dei servizi svolti nel 2011, il già citato avvio dell'impianto di differenziazione e cernita del materiale plastico proveniente dai diversi cantieri della Cooperativa che ha comportato l'investimento per 75.000 euro con l'acquisto di 2 nastri trasportatori, 2 presse imballatrici ed un ragno per il caricamento del materiale plastico sul nastro.

È inoltre continuato il riciclaggio di elettrodomestici, altrimenti detti raee (frigoriferi, televisori, piccoli elettrodomestici).

L'anno scorso esso ha assunto un valore strategico nell'economia della nostra azienda. Dopo le sperimentazioni effettuate negli anni precedenti in collaborazione col consorzio Karma, Ecosviluppo è risultata l'anno scorso l'unica cooperativa della bergamasca, e una delle poche in Lombardia, specializzata nella raccolta di rifiuti e apparecchiature elettriche ed elettroniche.

Sotto il profilo geografico-territoriale la fotografia dei servizi svolti nel 2011 vede la nostra presenza nei seguenti comuni delle province di Bergamo, Milano e Monza Brianza:

Provincia di Bergamo

Bariano, Bergamo, Brembate, Dalmine, Grumello del Monte, Lallio, Levate, Medolago, Mozzo, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Presezzo, San Paolo d'Argon, Seriate, Stezzano, Verdellino, Verdello.

Province di Milano e Monza Brianza

Aicurzio, Basiano, Brugherio, Busnago, Bussero, Caponago, Carnate, Cavenago, Gorgonzola, Lisca-
te, Masate, Ornago, Pioltello, Pozzo d'Adda, Rodano, Usmate Velate, Vignate, Vimercate

I commitenti e/o i partners per i quali o con i quali sono stati realizzati i servizi rientrano
–come anticipato in apertura- in tre grosse categorie: le aziende pubbliche, le aziende private e
le amministrazioni comunali. Nel 2011 l'elenco di questo insieme di committenti e/o partners in-
cludeva:

Aziende pubbliche

Aprica S.p.a. , CEM Ambiente S.p.a., CEM Servizi, Orio Servizi S.r.l. , Palosco Servizi S.r.l., SABB
S.p.a., S.A.T. S.r.l., Servizi Comunali S.p.a.

Aziende private

ABB. S.p.a, Altacerro S.r.l., Consorzio Karma, F.Ili Salvetti & c. S.r.l., Impresa Bergamelli M&M S.r.l.,
Impresa Sangalli G&C S.r.l., Zanetti Arturo & c. S.r.l., Zucchetti Giovanni & F. S.r.l., F.Ili Ravasio

Amministrazioni comunali

Bariano, Fara Gera D'Adda, Lallio, Levate, Medolago, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladi-
na, Palosco, Ponteranica, Stezzano, Verdello.



Conto economico a valore aggiunto 2011

<i>Descrizione</i>	31/12/2011		31/12/2010	
Ricavi Netti	5.034.789	100,00%	5.199.267	100,00%
Costi Esterni sostenuti	1.620.785	32,19%	1.571.962	30,23%
Valore Aggiunto lordo	3.414.004	67,81%	3.627.305	69,77%
<i>Costo del lavoro</i>	2.759.874	54,82%	2.943.779	56,62%
Salari a dipendenti	2.039.976	40,52%	2.177.988	41,89%
Premi una tantum a dipendenti	25.000	0,50%	25.021	0,48%
Ristorno salariale soci dipendenti	60.000	1,19%	52.000	1,00%
Oneri sociali	480.885	9,55%	532.648	10,24%
Trattamento di fine rapporto	154.013	3,06%	156.122	3,00%
Margine operativo lordo	654.130	12,99%	683.526	13,15%
Ammortamenti	369.960	7,35%	315.601	6,07%
Leasing	-	0,00%	33.051	0,64%
Totale investimenti	369.960	7,35%	348.652	6,71%
Reddito operativo della gestione tipica	284.170	5,64%	334.874	6,44%
Proventi diversi	126.742	2,52%	120.066	2,31%
Reddito operativo	410.912	8,16%	454.940	8,75%
Proventi Finanziari	7.555	0,15%	1.293	0,02%
Oneri Finanziari	41.080	0,82%	36.556	0,70%
Reddito di competenza	377.387	7,50%	419.677	8,07%
Proventi straordinari e rivalutazione	25.203	0,50%	43.253	0,83%
Oneri straordinari e svalutazione	45.372	0,90%	13.523	0,26%
Reddito ante imposte	357.218	7,09%	449.407	8,64%
Imposte	-	0,00%	-	0,00%
Reddito netto	357.218	7,09%	449.407	8,64%

Ripartizione del valore aggiunto netto		
	2011	2010
A) SOCI	744.423,47	770.883,14
<i>Utile destinato a rivalutazione quote</i>	2.691,51	1.338,43
<i>Stipendi soci dipendenti</i>	620.707,31	677.556,26
<i>Stipendi soci dipendenti svantaggiati</i>	61.024,65	39.988,45
<i>Ristorno salariale soci dipendenti</i>	60.000,00	52.000,00
B) RISORSE UMANE	2.012.134,94	2.174.233,82
<i>Remunerazione dipendenti svantaggiati</i>	525.470,19	653.867,24
<i>Remunerazione altri dipendenti</i>	1.486.664,75	1.520.366,58
C) ENTI E ISTITUZIONI PUBBLICHE	1.478,00	1.478,00
<i>Stato - ired</i>	-	-
<i>Regione - irap</i>	-	-
<i>Comuni -ici e altri tributi</i>	1.478,00	1.478,00
D) COMUNITA' LOCALI	2.000,00	15.800,00
<i>Contributi attività sociali</i>	2.000,00	15.800,00
E) SISTEMA IMPRESA	343.809,64	434.586,55
<i>riserve indivisibili</i>	343.809,64	434.586,55
F) MOVIMENTO COOPERATIVO	10.717,00	13.482,22
<i>3% fondo mutualistico</i>	10.717,00	13.482,22
totale	3.114.563,05	3.410.463,73

Indici			
Descrizione	2011		2010
Indici finanziari			
Liquidità primaria	1,78		1,80
Liquidità secondaria	1,78		1,80
Indici di rotazione (in giorni)			
Rotazione crediti	178		154
Rotazione debiti	167		86
Indici reddituali			
R.O.E. netto	0,16		0,26
R.O.I.	0,08		0,10
R.O.D.	0,03		0,03
Margine operativo lordo (Mol o Ebitda)	654.009		662.475
Reddito operativo (Ebit)	410.555		466.940
Indici di solidità			
Indice di indebitamento	0,98		0,96
Tasso di copertura degli immobilizzi	1,60		1,54
Margini di tesoreria	1.358.366		1.147.584
Margine di struttura	321.913		114.903
Capitale circolante	1.358.366		1.147.584