

Bilancio Sociale 2012



Per un'ecologia dello sviluppo umano



INDICE

<i>Lettera del presidente</i>	p.2
Prefazione	p. 5
1) La carta d'identità	p. 7
2) Le nostre origini	p. 10
3) La mission	p. 14
4) Gli stakeholder	p. 16
5) Strategie e obiettivi	p. 24
6) La base sociale	p. 36
7) La governance	p. 39
8) La struttura organizzativa	p. 42
9) Il personale	p. 43
10) Gli inserimenti lavorativi	p. 47
11) I dati economici	p. 58

LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Bilancio sociale e il bilancio economico dell'esercizio 2012 che l'assemblea dei soci della Cooperativa Sociale Ecosviluppo, si appresta ad approvare rende conto di quanto realizzato nel corso di 12 mesi di attività, è una sostanziale fotografia che descrive accadimenti e risultati, ma che naturalmente si colloca in una dimensione di dinamica imprenditoriale e di vitalità sociale della cooperativa che, precede naturalmente questi 12 mesi raccontati da numeri e descrizioni, e naturalmente prosegue giorno per giorno.

Dunque il bilancio rappresenta un'occasione in cui soffermarsi a contemplare il lavoro svolto, comunicarlo in prima istanza ai soci, che lo devono approvare, e poi alla comunità economica e sociale nella quale operiamo, consegnandolo alle istituzioni che garantiscono la necessaria dimensione pubblica e sigillano il patto di responsabilità tra l'impresa e la comunità locale. Il bilancio sociale aggiunge a questo la funzione di raccontare quali e quanti sono i risultati che portano benefici alla collettività, e quindi rappresenta lo strumento per rispondere all'interrogativo se abbiamo o no realizzato il "compito" che la legge 381/91, istituiva delle cooperative sociali ci assegna, ovvero: *"perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini"*.

Nelle pagine che seguono, ciascuno può individuare parti di questa risposta sempre mai del tutto soddisfatta pienamente, poiché il compito della *"promozione umana"* è difficile e ambizioso e quindi solo continuando a ricercare modi e forme per migliorare il nostro lavoro potremmo di dire che continuiamo ad essere cooperativa sociale, che per noi di Ecosviluppo non può e non deve mai essere una mera forma di identità giuridica, ma deve essere continuamente confermata dall'azione, dai risultati, dai fatti ma soprattutto riconosciuta dai soci e riconoscibile dai nostri interlocutori nella comunità locale.

Nelle pagine di questo Bilancio Sociale, che sempre andrebbe letto con a fianco il bilancio civilistico, le risultanze si confermano positive. Lo dicono i dati occupazionali, lo dicono i risultati del conto economico, lo conferma lo stato patrimoniale. Poiché come amiamo ripetere Ecosviluppo vive nella comunità locale e nel territorio, i risultati che quest'anno portiamo ai soci e ai diversi portatori di interesse appaiono ancora più significativi se li leggiamo comparandoli a quanto avviene nel tessuto imprenditoriale della nostra regione e della nostra provincia, dove gli effetti di una crisi che ormai si trascina da 5 anni stanno portando alla continua crescita di persone

rimaste senza lavoro e alla chiusura di molte attività imprenditoriali e commerciali. I nostri risultati positivi non devono però essere motivo di vano orgoglio, anzi, debbono se mai essere motivo per essere ancora più responsabili e attenti nella gestione d'impresa e nell'esercizio della solidarietà sociale. Intanto perché nessuno può dirsi immune o al riparo dalla crisi, quindi prudenza nelle scelte e coraggio negli investimenti devono procedere di pari passo per non perdere opportunità di sviluppo e per non attardarsi nel contemplare i risultati. Inoltre l'aggravarsi del disagio sociale e la crescita di povertà ed emarginazione nelle nostre comunità portano una forte domanda di responsabilità e di impegno ulteriore perché grazie al nostro lavoro, non solo i nostri attuali lavoratori possano avere la certezza di un lavoro e di un reddito ma perché domani altri ancora possano continuare ad averne.

Nel Bilancio sociale dello scorso anno abbiamo affermato che tutti nella cooperativa, dai lavoratori svantaggiati alla dirigenza, si sono prodigati in uno sforzo continuo per il miglioramento e quindi per il conseguimento dei risultati positivi sul piano aziendale, su quello economico, su quello della solidarietà sociale. L'affermazione va ripetuta anche quest'anno perché i dati dei bilanci la supportano e ne dimostrano la coerente effettività.

Nella scelta di essere un'impresa sociale di comunità che vive e abita il territorio confermiamo gli impegni che abbiamo assunto con le istituzioni, le componenti sociali e associative, le altre imprese con cui operiamo. Ecosviluppo è impresa sociale di comunità che mantiene la parola data e cerca di onorare gli impegni, sforzandosi 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 consortili e associazioni di rappresentanza.

Da qualche tempo abbiamo adottato la consuetudine di accompagnare il bilancio sociale con immagini che sottolineando dati e rendicontazioni aggiungano aspetti di immediata comunicazione, quest'anno ad accompagnare queste pagine sono immagini tratte dai percorsi di educazione ambientale realizzati dalla cooperativa in diverse occasioni promesse nei territori; anche questo è un modo di interagire con la nostra comunità locale, a cui va il nostro ringraziamento per aver contribuito a questo lavoro.

Ripetiamo infine, ancora una volta, che il bilancio sociale di cui siamo più fieri non è raccolto nelle pagine che seguono, il vero bilancio è una costruzione di progetti, azioni e impegni quotidiani. Vive ogni giorno ed è fatto di gesti concreti e della fatica dura dei soci e dei lavoratori, si alimenta dell'impegno di chi dedica tempo, sacrifici e passione al lavoro sia esso rappresentato dalle cose semplici sia da quelle complesse. Non ci stanchiamo infatti di ricordare a noi stessi e a chi legge queste pagine, che il bilancio sociale e i risultati positivi sul piano della solidarietà sono veri e solidi solo se sappiamo garantire continuità al lavoro, se le risorse vengono impiegate e gestite con la cura, lo scrupolo e l'attenzione che in questi anni si è riusciti a dedicare.

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.

Concludo questa lettera dedicando un pensiero a due lavoratori della cooperativa Ecosviluppo recentemente scomparsi, Marco Ronzoni e Thiam Barou, alla loro memoria e al dolore delle famiglie vogliamo essere vicini e vogliamo rendere omaggio al fatto che i risultati descritti in queste pagine hanno visto anche il loro contributo.

Il Presidente

Giuseppe Guerini

PREFAZIONE

Le cooperative Ecosviluppo, Il Pugno Aperto, L'Impronta e le Associazioni di volontariato Mani Amiche e Unione italiana lotta alla distrofia muscolare (Uildm) sono cinque realtà del terzo Settore che fanno parte della Commissione sociale di Ecosviluppo. Ogni anno, a partire dal 2010, compiono un percorso condiviso per la stesura del proprio bilancio sociale confrontandosi su argomenti che le accomuna seppure siano di natura diversa.

Esse, nel tempo, hanno condiviso anche percorsi formativi su temi quali l'impresa sociale di comunità e le politiche del lavoro, documentandone i risultati con pubblicazioni specifiche, organizzando convegni per divulgarli e per presentare i propri bilanci, compiendo iniziative formative rivolte ai soci lavoratori, ai soci volontari e ai volontari appartenenti ad altre organizzazioni del territorio.

Il ciclo di incontri effettuati nel primo trimestre 2013, quale elemento comune da sviluppare nel proprio bilancio sociale, ha considerato la sostenibilità nelle dimensioni ambientale, sociale ed economica con la consapevolezza che rappresenti un processo continuo che richiama la necessità di mantenere un equilibrio fra le tre dimensioni.

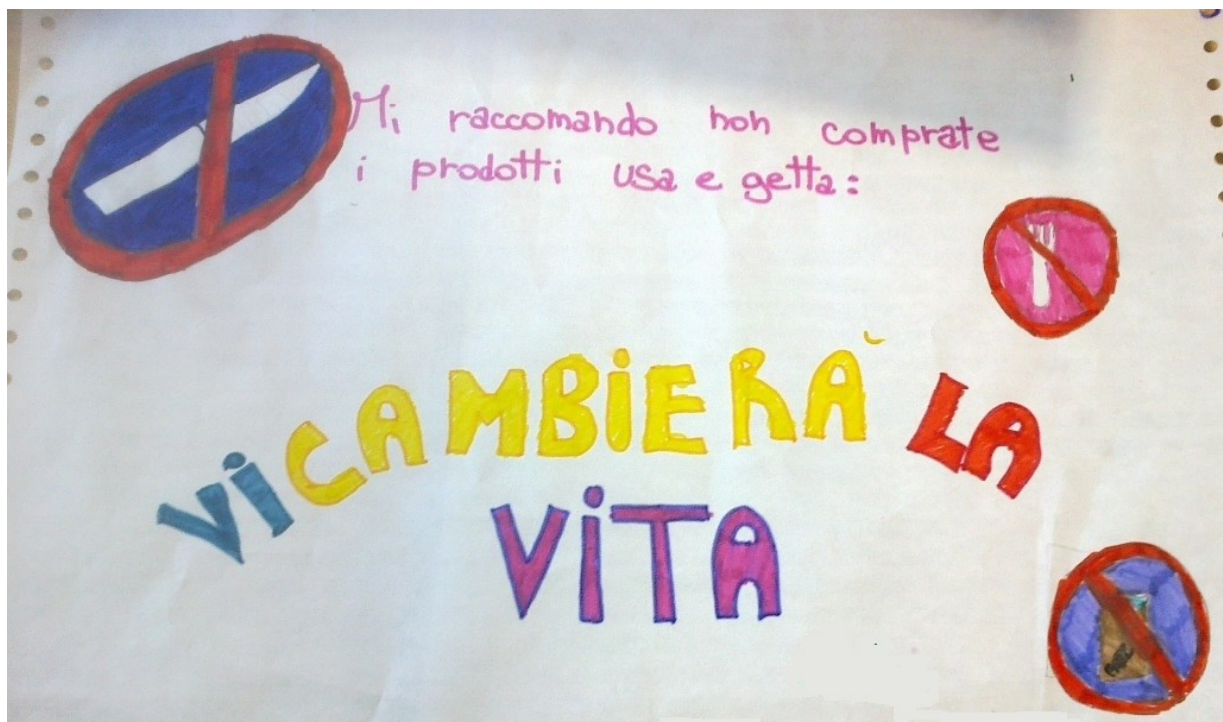
Sostenibilità ambientale come capacità di valorizzare il territorio garantendone la tutela e il rinnovamento delle risorse naturali e del patrimonio: un territorio da abitare, non da consumare. Sostenibilità sociale come capacità di garantire condizioni di benessere per tutti i loro stakeholders nel contesto del sistema territoriale, intervenendo insieme, con progettualità e in accordo con i livelli istituzionali.

Sostenibilità economica come capacità di generare reddito e lavoro e di regolazione delle relazioni territoriali a cui attribuire un peso diverso chiedendosi "a cosa serve" ogni azione prima di essere pro o contro la sua realizzazione, facendo sì che il prezzo di un prodotto rifletta per intero il costo di produzione di un bene o di un servizio, non confondendo costi con benefici e la distruzione del capitale naturale con il reddito, non scambiando il flusso produttivo con il benessere.

Per farlo, hanno approfondito la loro identità in termini di capacità, conoscenze, capitale sociale da mettere a disposizione, risorse impiegate, modificazioni delle relazioni indotte dalla loro azione sia all'interno di ognuna delle organizzazioni, sia nei rapporti con gli altri soggetti del territorio.

Nei loro bilanci sociali, le cinque organizzazioni, hanno assunto la persona come misura dello sforzo umano del vivere. Ritengono opportuno presentarli congiuntamente e pubblicamente con lo scopo di favorire mutamenti nei comportamenti individuali e nelle scelte dei decisori operanti a diversi livelli di governo politico ed amministrativo sottolineando che il benessere di una persona nel territorio è sempre più legato alla soddisfazione di bisogni non vincolati a valori economici, ma a valori disponibili in quantità illimitate anche in tempi di crisi quali la fantasia, la bellezza, l'amore, la poesia, la cultura e soprattutto, le relazioni.

La Commissione Sociale di Ecosviluppo



1) LA CARTA D'IDENTITA'

Ecosviluppo è una Cooperativa sociale di tipo B composta da 39 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 300, per l'esattezza, le persone svantaggiate assunte da Ecosviluppo nei quindici anni che vanno dal 1995 al 2012. Tra queste vi sono persone limitate da disabilità psichiche e fisiche, soggetti con problemi di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenti e alcooldipendenti), 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 pesanti, 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 una fitta rete di collaborazioni con istituzioni pubbliche, reti cooperative e realtà associative del territorio, e grazie anche a consistenti investimenti in mezzi e risorse umane, la Cooperativa ha avuto in appalto nel 2012 oltre 30 servizi, che hanno portato Ecosviluppo ad avere in organico 37 lavoratori con una certificazione di svantaggio, 20 disoccupati di lungo periodo e 74 lavoratori ordinari, per un numero complessivo di 131 occupati, 93 dei quali assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A questi si aggiungono 9 tirocinanti in borsa lavoro, inseriti per periodi transitori a fini osservativi o formativi.

A table outdoors displays a variety of art projects made from recycled materials. A prominent sign in the foreground reads "rifiuti ARTE" in colorful, hand-drawn letters. On the table, there are several small sculptures and objects, including a green bottle with a face, a red cup with a face, a blue and white striped object, and a small owl. A sign in the background provides information about the project, mentioning "Iniziative di cultura e arte" and "Raccontando del nostro futuro".

Questi dati, unitamente ai diversi indicatori gestionali che si trovano nel bilancio civilistico, fanno di Ecosviluppo una delle cooperative sociali di inserimento lavorativo maggiormente strutturate e con il maggior numero di occupati della provincia di Bergamo e della 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	direzione@pec.ecosvil.it ; 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 è 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 favorevoli 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 31/12/2012)

4.1 I LAVORATORI IN SITUAZIONE DI SVANTAGGIO OCCUPATI PRESSO ECOSVILUPPO

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 31/12/2012. Le tre tipologie sono rappresentate da:

1.1 Persone svantaggiate ai sensi della legge 381	(37 Lavoratori)
1.2 Disoccupati di lungo periodo	(20 Lavoratori)
1.3 Tirocinanti in borsa lavoro	(5 Lavoratori)

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 con l'obiettivo di realizzare un percorso di osservazione, oppure per perfezionare un percorso di formazione, in vista di un avviamento al lavoro successivo, che potrà avere luogo sia presso la nostra Cooperativa ma anche al di fuori di essa.

Ecosviluppo, per scelta specifica nell'indirizzare le proprie politiche imprenditoriali per l'inserimento ricorre agli strumenti della borsa lavoro e del tirocinio in forme molto limitate e per numeri sempre circoscritti, ritenendo che vi debba essere la massima tensione per realizzare

inserimenti lavorativi effettivi con assunzioni, mentre tirocini e borse lavoro debbono essere strumenti mirati e utilizzati in percentuali ridotte.

La distinzione tra le tre tipologie di situazioni di svantaggio è essenziale per comprendere la reale portata delle pratiche di inclusione sociale di Ecosviluppo. Essa non si limita infatti a dare lavoro a perone svantaggiate, così come comunemente intesi in riferimento alla legge 381/91, ma offre impiego anche a un numero rilevante di disoccupati di lungo periodo 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

I lavoratori rappresentano il secondo grande gruppo di portatori di interesse presenti nella Cooperativa Ecosviluppo. In questi anni il "lavoro" è diventata una risorsa preziosa anche in un territorio, come quello in cui opera la nostra cooperativa, che nella sua storia recente non aveva mai dovuto confrontarsi in modo così rilevante col problema della disoccupazione. Il tessuto produttivo e imprenditoriale della provincia di Bergamo è caratterizzato prevalentemente da aziende di piccole dimensioni con pochi occupati. Per tanto Ecosviluppo con i suoi 131 lavoratori è una realtà importante dal punto di vista dell'occupazione. Nella determinazione della posizione di "portatori di interesse" i lavoratori si possono distinguere tra:

- 21 soci lavoratori, che naturalmente condividono pienamente la funzione mutualistica della "risorsa lavoro", contribuiscono alla governance della cooperativa, sono co-protagonisti del progetto d'impresa sociale condotto da Ecosviluppo.
- 97 lavoratori dipendenti, naturalmente protagonisti dell'attività lavorativa e interessati alla "risorsa lavoro" ma non implicati nelle politiche di governance della cooperativa.

La cooperativa persegue comunque obiettivi di equità di trattamento e anche nelle politiche retributive, pur avendo distribuito nel corso degli anni, quote di ristorno salariale (nel 2012 su bilancio 2011 60.000 €, mentre sul bilancio 2012 sono 36.000) tuttavia, anche allo scopo di sostenere la motivazione e la remunerazione dei lavoratori anche nel 2012 sono stati distribuiti 25.000 € come premio di risultato, riconosciuto con i salari del mese di dicembre.

4.3 I VOLONTARI

Un terzo gruppo di stakeholders 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 2010 i volontari erano quantificati nelle seguenti proporzioni:

2.2 Soci volontari individuali (14 persone)

2.3 Soci figure giuridiche (4 organizzazioni)

I soci con personalità giuridiche sono la Cooperativa sociale Pugno Aperto, la Cooperativa sociale l'Impronta 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 stakeholder rilevanti 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 delle persone svantaggiate che vengono poi attivate al lavoro in Ecosviluppo sia ai sensi della legge 381, sia come disoccupati di lungo periodo, sia come tirocinanti in borsa lavoro. Nella 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, Grumello del Monte e Milano Est.

3.2 Case circondariali (ISTITUTI DI PENA)

Istituti di Bergamo e della Provincia di Milano e Monza-Brianza

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, Ponte San Pietro e Gorgonzola (MI)

3.5 Uffici per il collocamento mirato

Ufficio della Provincia di Bergamo, della Provincia di Milano e della Provincia di Monza-Brianza.



4.5 LA COMUNITA' LOCALE

La cooperativa sociale, così come noi la intendiamo, deve tendere ad essere una “impresa sociale di comunità”, per tanto Ecosviluppo trova nella comunità locale uno dei suoi stakeholder più importanti. Pur avendo la nostra culla d’origine e i nostri legami più forti nel Comune di Stezzano, è più in generale nella più ampia dimensione provinciale che noi individuiamo i riferimenti di “comunanza di interesse” e di perseguimento dell’obiettivo di promozione nel quale estendere e sviluppare 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 ed il centro d’ascolto Caritas di Stezzano, Associazione Carcere e Territorio di Bergamo, Sportello Agorà di Stezzano, Nuovo Albergo Popolare Bonomelli di Bergamo, Sportello Mestieri di Grassobbio e Treviglio, Associazione 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 l’Impronta, Cooperativa Pugno Aperto, Cooperativa Biplano, Cooperativa della Comunità, Ruah Impresa Sociale, Cooperativa Alchimia.

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, Cooperativa Cauto, Cooperativa Spazio Aperto.

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. Mestieri, nel 2012, è diventato 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.

Tale collaborazione è sfociata durante l'anno trascorso nell'assunzione di 3 lavoratori svantaggiati e nell'attivazione di 6 tirocini formativi. 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.

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 degli stakeholder.

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 2012 deve includere:

6.1 Amministrazioni Comunali

Bariano, Comun Nuovo, Dalmine, Lallio, Levate, Medolago, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Stezzano, Urganano, Verdello.

6.2 Aziende Pubbliche

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

6.3 Aziende Private

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



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	292.168	utenti
Provincia di Milano	94.816	utenti
Provincia di Monza Brianza	101.693	utenti
Totale	488.677	utenti



5) STRATEGIE E OBIETTIVI

L'anno 2012 è stato un anno molto difficile per il contesto economico generale e per tutta l'area territoriale in cui la nostra cooperativa opera. Molte aziende stanno chiudendo e cresce il numero di persone disoccupate, cresce anche il numero di aziende che vivono con difficoltà la gestione della liquidità e con l'accesso al credito, in molti casi per l'ormai endemica tendenza a ritardare i pagamenti che dalla Pubblica Amministrazione si propaga ormai in generale in tutti i settori dell'economia. Anche Ecosviluppo, ne soffre, anche se grazie ad una oculata e costante gestione delle liquidità, ma soprattutto il presidio serrato dei rapporti con i clienti, nel 2012 siamo riusciti a contenere le sofferenze.

Se invece si spostiamo sulla valutazione dei risultati della gestione della cooperativa per il 2012, possiamo registrare con moderata soddisfazione che stiamo continuando ad assicurare non solo la tenuta dei livelli di fatturato, ma anche la conferma dei livelli di occupazione, che naturalmente sono uno degli scopi della nostra attività.

Certo si confermano anche gli elementi e i dati che evidenziano come gli effetti delle contrazione delle attività imprenditoriali ed economiche generali di riflettono sulla nostra impresa cooperativa: crescono infatti alcune importanti voci di costo della produzione, lavoro ed energia, mentre si contraggono ed hanno oscillazioni costanti i ricavi derivanti dai materiali di recupero conferiti. Questo dato si traduce in un incremento del fatturato, ottenuto grazie alla acquisizione di nuove commesse di lavoro, che tuttavia si accompagna ad una, seppure contenuta, riduzione del margine operativo lordo.

Il quadro previsionale per l'anno 2013 ci obbliga ad essere prudenti e responsabili, possiamo indicativamente proiettare i dati e prefigurare il mantenimento dei volumi di attività e quindi una tenuta del fatturato, con possibilità di incremento delle attività se l'evoluzione delle gare attese per il 2013 avesse un esito positivo. Nel secondo semestre del 2013, inoltre, si realizzerà l'atteso passaggio nella nuova sede individuata a Stezzano in via Circonvallazione, 20; composto da un capannone di circa duemila metri quadri comprensivo di quattrocento metri di uffici e di circa cinquemila metri di piazzale, attualmente sono in corso i lavori per adeguare la struttura alle nostre esigenze, con la costruzione di uno spogliatoio per i dipendenti, dell'impianto di lavaggio degli automezzi ed il rifacimento degli uffici.

Si presume che il trasferimento nella nuova sede avverrà nel mese di giugno.

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 lavoratori in situazione di svantaggio 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.

Nel 2012 la Cooperativa è riuscita ad inserire più lavoratori svantaggiati (19) rispetto alle previsioni (12). Da sottolineare che, grazie alla nascita del nuovo settore di attività – la cernita e differenziazione degli imballaggi in plastica – Ecosviluppo è riuscita nell'obiettivo di offrire contratti di lavoro a personale femminile svantaggiato (7 casi).

Realisticamente pensiamo nel 2013 di poter dare nuove opportunità di lavoro nell'ambito delle attività caratteristiche (raccolta e piattaforme ecologiche e centri raccolta) a 8 lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/9 e a 3 disoccupati di lungo periodo. Per quanto riguarda l'impianto per la differenziazione della plastica ci aspettiamo di offrire opportunità ad altre 4 lavoratrici svantaggiate.

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.

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 2013 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'appartamento 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 si è orientata da alcuni anni all'obiettivo di mantenere elevata la motivazione, promuovere il coinvolgimento, praticare politiche retributive coerenti. Cerchiamo anche di migliorare costantemente le condizioni di esecuzione del lavoro, che per sua natura, è un lavoro molto faticoso e strutturalmente caratterizzato da componenti di disagio, che la cooperativa cerca di contenere ricorrendo a politiche di manutenzione e cura di mezzi e attrezzature, individuazione di dispositivi e abbigliamento sempre più adeguati, ecc.

Tra questi obiettivi di miglioramento da anni era in corso la ricerca di 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; siamo convinti che il passaggio nella nuova sede, descritta sopra, programmata per il mese di giugno andrà a migliorare ulteriormente la capacità organizzativa della Cooperativa.

Grazie al passaggio presso la nuova sede abbiamo inoltre l'obiettivo concreto di intervenire sulle ristrettezze economiche che molti lavoratori della nostra cooperativa sociale abitualmente vivono, attraverso l'attivazione di interventi di sostegno 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 - progetto in collaborazione con la commissione sociale di Ecosviluppo - 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.

Nel 2013 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.

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) che si tradurrà anche nel 2013 con l’organizzazione di nuovi corsi su questi temi oltre che 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, scolastiche e istituzionali del territorio, iniziative di cooperazione internazionale, e a conclusione di tutto ciò, la redazione del bilancio sociale annuale, che nel 2012 è ormai giunto alla sua quinta edizione.

Coerentemente con la mission della Cooperativa e in continuità con la sua storia precedente, la Commissione Sociale ha cercato nel 2012 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 2012, e continuerà a operare anche nel 2013, 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 2012. La volontaria ha coadiuvato l'area sociale con un prezioso compito di raccolta e archiviazione dati e l'area ambiente nella gestione dei formulari.

Tra le altre sue mansioni figurano la collaborazione nella redazione della newsletter e la partecipazione agli incontri periodici della Commissione. Nel 2012 la Commissione Sociale ha prodotto una pubblicazione comune, dal titolo: "Un lavoro in comune – tracce di percorsi possibili". Il documento ha dato 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.

Il giorno 8 giugno 2012 la Commissione, ha presentato la pubblicazione al pubblico, organizzando un convegno svoltosi presso la sede della Provincia grazie alla collaborazione degli ambiti territoriali di Bergamo, Dalmine e Seriate, della caritas Diocesana, dell'ufficio Pastorale del lavoro della Diocesi di Bergamo, delle banche di credito cooperativo BCC di Ghisalba – Treviglio – Sorisole e Lepreno e a cui hanno partecipato il Presidente di Confcooperative Guerini, l'Assessore provinciale alle attività produttive e turismo Giorgio Bonassoli, il Presidente del Consorzio Solco Città Aperta Danilo Bettani e il rappresentante del forum del volontariato Ivan Cortinovis.

Durante la giornata si è svolta una tavola rotonda con il Presidente dell'ambito 1 Alessandra Sangalli, il Presidente dell'Caritas Diocesana Bergamasca Mons. Maurizio Gervasoni,

Giuseppe Toccagni della Banca di Credito Cooperativo di Ghisalba e Omar Piazza in rappresentanza della Commissione Sociale.

Nella seconda parte dell'anno trascorso la commissione ha organizzato il corso di formazione per i soci e aspiranti soci in 3 incontri.



Servizi sociali pubblici

Ecosviluppo è oggi una delle cooperative sociali di inserimento lavorativo con il maggior numero di occupati della provincia di Bergamo e della 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 intrattiene 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 dell'ultimo biennio, un ruolo sempre più rilevante nei rapporti con i servizi sociali pubblici sarà svolto in futuro dallo Sportello Mestieri.

Lo sportello ha infatti assunto 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 2012 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 immediatamente 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 le Associazione Intrecci e Apas per la gestione della scuola di italiano per stranieri con un contributo economico, 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.

Ecosviluppo, nel mese di novembre 2012, ha promosso, insieme all'Associazione Mani Amiche ed all'Associazione Mercatino dell'usato, un progetto denominato "Fondo di solidarietà Stezzano", gestito dal centro di ascolto Caritas delle Parrocchie di Stezzano, Azzano San Paolo e Zanica.

Nello specifico la Cooperativa ha offerto la disponibilità ad assumere 2 persone, residenti nel Comune di Stezzano e segnalate dal centro di ascolto.

Inoltre, dal 2012 Ecosviluppo coadiuva il progetto dello "Sportello Agorà" la cui finalità prima è la creazione di prassi, rapporti e attività che facilitino l'integrazione dei cittadini stranieri nel contesto territoriale di riferimento, attraverso una risposta coordinata ed efficace alle domande di natura sociale, educativa e culturale.

Capofila del progetto è il Comune di Zanica in collaborazione con i Comuni di Comun Nuovo, Levate, Urgnano, l'Associazione Mani Amiche, la Cooperativa sociale Il Pugno aperto come ente gestore ed Ecosviluppo che ha partecipato al progetto con un erogazione di 5.000 euro.

Come già accaduto durante il 2011, all'indomani della devastante alluvione avvenuta in Liguria, quando la Cooperativa donò un escavatore al Consorzio Padre Semeria Cooperativa sociale nel Comune di Monterosso al Mare; nel 2012 Ecosviluppo si è attivata per sostenere un progetto di solidarietà con le popolazioni colpite dal terremoto verificatosi nella primavera 2012 in Emilia-Romagna, stanziando la cifra di 5.000 € da destinare preferibilmente ad una cooperativa sociale. Con la collaborazione della Confcooperative Modena è stato quindi individuato il progetto della Cooperativa Sociale Albatros di Finale Emilia, uno dei centri più colpiti dal sisma. Il contributo servirà per sostenere un nuovo progetto di riciclo creativo, i cui beneficiari saranno lavoratori disabili.



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. Nello specifico le attività svolte dalla Cooperativa sono certificate per le Categorie EN ISO 9001- EN-ISO 14001 OHAS 18001. Nel corso dell'anno 2012 dopo l'audit con la società di certificazione TUVESSEN sono state rinnovate fino al febbraio 2014.

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 31/12/2012 Ecosviluppo aveva iscritto a libro soci 39 soci. Tale composizione è il risultato dell'evoluzione intervenuta durante l'anno con la dimissione di 1 socio lavoratore, e la dimissione a seguito dello scioglimento della società, della Cooperativa sociale Migrantes, che ha concluso l'iter per la liquidazione volontaria. L'esame del profilo dei 39 soci che costituiscono la base sociale di Ecosviluppo a fine anno ne rivela alcune caratteristiche significative che riportiamo schematicamente.

<i>Suddivisione base sociale per persone fisiche/persone giuridiche</i>	
	N.
Persone fisiche	35
Persone giuridiche	4
Totale	39

<i>Suddivisione base sociale per anzianità associativa</i>	
	N.
Soci fondatori	4
Soci storici	25
Soci lavoratori (dal 2009)	7
Soci recenti (dal 2011)	3
Totale	39

<i>Suddivisione delle persone fisiche per tipologia</i>	
	N.
Soci lavoratori	21
Soci volontari	14
Totale	35

Suddivisione delle persone fisiche per nazionalità	
	N.
Italiani	30
Stranieri	5
Totale	35
Suddivisione dei soci lavoratori tra ordinari e lavoratori svantaggiati	
	N.
Lavoratori ordinari	19
Lavoratori svantaggiati	2
Totale	21

Suddivisione delle persone fisiche per fasce d'età	
	N.
Meno di 30 anni	2
Da 30 a 50 anni	15
Più di 50 anni	18
Totale	35
Suddivisione delle persone fisiche per genere	
	N.
Uomini	29
Donne	6
Totale	35

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.

Nel corso dell'esercizio 2012 hanno partecipato al corso di formazione una decina di aspiranti soci, cinque aspiranti hanno presentato domanda al Consiglio di Amministrazione per essere ammessi, Il Presidente del C.d.a ha incontrato gli aspiranti soci e nel Gennaio dell'anno 2013, Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'ammissione di cinque nuovi soci lavoratori.



7) LA GOVERNANCE

Nel corso dell'anno si è svolta 1 sola Assemblea generale ordinaria che ha avuto luogo il 23 aprile 2012; ordine del giorno: bilancio e relazione sulla gestione dell'esercizio sociale chiuso il 31/12/2011; relazione del collegio sindacale; decisioni in merito a Fondo contributi e liberalità per l'anno 2012. Come d'abitudine, ogni anno, in occasione delle festività natalizie Ecosviluppo organizza un incontro con soci e lavoratori durante il quale il Consiglio di amministrazione, per voce del presidente, tiene una breve relazione per descrivere l'andamento della cooperativa.

Fulcro dell'attività di gestione della cooperativa Ecosviluppo è il Consiglio di Amministrazione, a cui spetta il compito di tradurre le linee di governo affidate dall'Assemblea dei soci.

Il consiglio di Amministrazione di Ecosviluppo si riunisce con costante regolarità con cadenza almeno mensile, ma accade anche che in periodi o a fronte di decisioni da assumere con maggiore urgenza si riunisca anche con frequenza maggiore. Il consiglio di amministrazione è attualmente composto da questi membri:

- | | | |
|----------------------|----------------------|---|
| • Giuseppe Guerini | presidente | socio volontario (poi socio lavoratore da 1/7/2012) |
| • Fausto Gritti | consigliere delegato | socio lavoratore |
| • Livio Cerri | consigliere | socio lavoratore |
| • Luca Castagna | consigliere | socio lavoratore |
| • Luca Micheletti | consigliere | socio lavoratore |
| • Donatella Ranica | consigliere | socio lavoratore |
| • Francesco Gandolfi | consigliere | socio volontario |

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto nel corso dell'assemblea 26 aprile 2011. Nel corso del 2012, il consigliere Livio Cerri ha rassegnato le dimissioni dalla carica per motivi di salute. Il CdA ha ritenuto di proseguire nella gestione, senza procedere a cooptazioni, preferendo proporre direttamente la valutazione all'assemblea dei soci.

Il consiglio di amministrazione si è riunito 11 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.

La permanenza in consiglio dei singoli membri del CdA evidenzia una presenza di amministratori con una esperienza consolidata, anche se con periodi di durata assai diversa, segno di una disponibilità al ricambio dei vertici della cooperativa, caratterizzato da un equilibrio e una prudenza coerenti alla sempre maggiore complessità della gestione.

- Fausto Gritti 11 anni (non consecutivi)
- Francesco Gandolfi 9 anni (non consecutivi)
- Giuseppe Guerini 7 anni
- Luca Castagna 5 anni
- Luca Micheletti 4 anni
- Donatella Ranica 4 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. 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 di Coesi, membro del Cda del consorzio CS&L, membro del Cda della cooperativa sociale Il Pugno Aperto e presidente del consorzio Karma. Socio lavoratore (dopo un lungo periodo di volontariato) è anche il presidente Giuseppe Guerini, che svolge anche il ruolo di Presidente di Confcooperative Bergamo e di Federsolidarietà Nazionale. Donatella Ranica, socia lavoratrice, oltre alla presenza nel Cda di Ecosviluppo è membra del Consiglio direttivo dell'Associazione Mani Amiche di Stezzano. Francesco Gandolfi, socio volontario, è anch'egli socio dell'Associazione Mani Amiche Onlus e dell'Associazione Apas. Viceversa i soci lavoratori 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 un socio volontario che non lavora in cooperativa è coerente all'orientamento della cooperativa verso la comunità locale. Un orientamento confermato –come abbiamo visto in precedenza- dalla composizione della base sociale della compagine, che vede la presenza di 18 tra soci volontari individuali e soci figure giuridiche a fronte di 21 soci lavoratori.

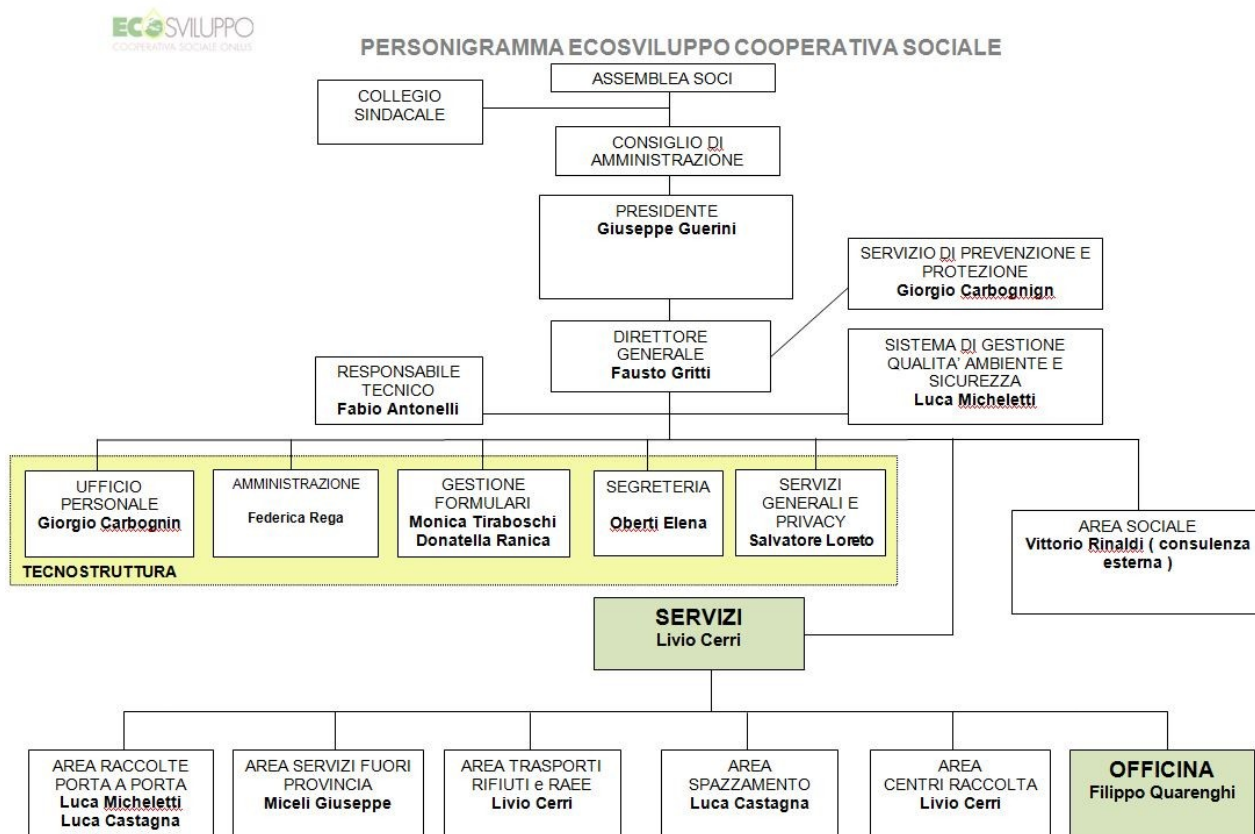


8) LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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 così come si presentava a dicembre 2012

PERSONIGRAMMA ECOSVILUPPO 2012



DELIBERATO DAL CDA IN DATA 08 - 10 - 2011

9) IL PERSONALE

Ecosviluppo a fine 2012 aveva complessivamente alla sue dipendenze 131 lavoratori, 93 dei quali assunti con contratto a tempo indeterminato e 38 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			
	2012	2011	2010
Ordinari	74	63	59
Svantaggiati	37	30	39
Disoccupati di lungo periodo	20	25	25
Totale	131	118	123

Andamento livelli contrattuali			
	2012	2011	2010
Dal I al III	96	81	89
Dal IV al VI	29	32	28
Dal VII al X	6	5	5
Totale	131	118	123

Andamento numero assunzioni			
	2012	2011	2010
Assunzioni	40	24	35
Uscite	28	29	34

Causa delle uscite nel 2012		
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato
Licenziamenti	-	-
Dimissioni volontarie	7	6
Termine contratto	-	15
Non superamento periodo di prova		2
Totale		

Durata contrattuale degli assunti nel triennio 2010-2012:

- 59 persone hanno lavorato per un periodo inferiore all'anno o sono tuttora assunti con il primo contratto di durata inferiore all'anno
- 21 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
- 17 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato.

Anche nel 2012 la scelta d'indirizzo a favore del personale è stata 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 Ecosviluppo, che promuove e investe attenzione particolare alla salute e la sicurezza sul lavoro. Coerentemente a questo indirizzo, nel corso del 2012 sono stati svolti i seguenti corsi di formazione:

- 14 lavoratori hanno partecipato al corso antincendio;
- 1 lavoratore ha partecipato al corso di aggiornamento RSPP;
- 1 lavoratore ha partecipato al corso di aggiornamento RLS;
- 1 lavoratore ha partecipato al corso per caricatori/gru;
- 45 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione per neo assunti;
- 16 lavoratori hanno partecipato al corso "Primo soccorso";
- 2 lavoratori hanno partecipato al corso per dirigenti;
- 1 lavoratore ha partecipato al corso per la guida del muletto;
- 10 lavoratori ha partecipato al corso "Addetto gestione centro di raccolta";

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;

Anche nel corso del 2012 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 2013 e si conferma come azione da consolidare per gli obiettivi dei servizi prevenzione e protezione.

Tali investimenti hanno diminuito, rispetto all'anno precedente ma non impedito il verificarsi di 8 infortuni sul lavoro, di cui fortunatamente nessuno grave.



10) GLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Il personale addetto: l'area inserimenti lavorativi

Durante 16 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 degli 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-pedagogo 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 2012, come anche l'anno precedente, 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 continuato ad avvalersi della consulenza esterna di un educatrice, 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

La cooperativa ha individuato e sviluppato, tramite l'Area inserimenti lavorativi, modalità di gestione, metodologie e strumenti specifici riferiti alle singole fasi che articolano il **progetto di inserimento lavorativo**:

- **Segnalazione,**
- **Colloquio conoscitivo e di approfondimento e valutazione,**
- **Presentazione profilo del candidato all'interno dell'equipe direttiva ,**
- **Abbinamento,**
- **Il progetto d'inserimento lavorativo.**

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..).

Inoltre l'area inserimenti lavorativi si rende disponibile con il servizio inviante ad ulteriori incontri con eventuali servizi che gravitano sul soggetto svantaggiato ,esempio servizi specialistici.

Colloqui conoscitivi e di approfondimento

Il primo colloquio avviene in Cooperativa attraverso gli operatori dell'area inserimenti lavorativi. (**modello SC**).

Il 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 seguire 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. L'equipe direttiva formata dall' Area inserimenti lavorativi, Responsabili operativi della gestione dei cantieri e Direttore, attraverso il confronto tecnico e operativo, condivide e analizza i seguenti punti:

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

Inserimento del lavoratore svantaggiato nel contesto produttivo

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

- dati anagrafici , durata del progetto, le principali problematiche del lavoratore , gli obiettivi e la modalità di raggiungimento degli stessi, le modalità di verifica con il lavoratore e con il servizio referente. 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, e comportamenti da utilizzare nei confronti delle persone con cui interagisce, mansioni, sede di lavoro del neoassunto, uso di eventuale strumentazione etc...

Il progetto personalizzato viene concordato e condiviso dalle seguenti parti :

- il lavoratore interessato ,
- il servizio referente,
- l'operatore dell'area inserimenti e l'equipe direttiva.

MODALITA' DI GESTIONE :fasi,azioni e strumenti del progetto personalizzato

FASI	AZIONI	STRUMENTI
Segnalazione	Raccolta dati attraverso relazione e confronto con servizio inviante. Attraverso l'area inserimenti lavorativi.	A cura del servizio inviante
Colloqui conoscitivi e di approfondimento.	Approfondimento e valutazione del candidato rispetto all'area delle competenze, della motivazione, della flessibilità e della sua storia personale etc.. a cura dell'area inserimenti lavorativi.	Adozione di interventi propri dell'azione di orientamento ed utilizzo delle metodologie e degli strumenti stabiliti utilizzati dall'area inserimenti. (modello SC)
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.	Individuazione di possibili mansioni, contesti in cui impiegare il lavoratore,sempre con l'ottica delle attenzioni da apportare nei confronti della persona svantaggiata.
Inserimento del lavoratore svantaggiato nel contesto produttivo.	Progetto individualizzato d'inserimento lavorativo comprendente problematiche del lavoratore: obiettivi,metodologia e finalità. A cura dell'area inserimenti lavorativi. Condivisione del progetto e dei suoi contenuti con tutti gli attori coinvolti nel percorso stesso.	Stesura da parte dell'area inserimenti lavorativi di un progetto individualizzato condiviso e firmato dagli attori coinvolti (modello PPI)

Metodologia che verrà seguita nel processo di accompagnamento delle persone svantaggiate inserite durante lo svolgimento del lavoro

Durante il periodo di svolgimento del progetto personalizzato **l'Area inserimenti lavorativi** è referente del lavoratore svantaggiato 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 il lavoratore,
- con il responsabile operativo,
- con il referente dell'ente inviante, il quale viene periodicamente informato sullo svolgimento del progetto e delle eventuali criticità o necessità.

Il lavoratore svantaggiato viene impiegato in mansioni accessibili nelle quali possa impiegare le sue competenze e capacità al fine di favorire una sua maggiore autonomia.

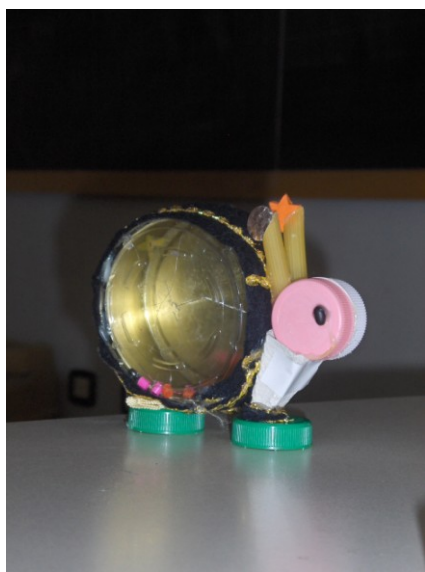
Per la realizzazione del processo d'integrazione lavorativa si adotta una metodologia che coinvolge oltre l'area inserimenti lavorativi anche gli altri attori che partecipano al processo di accompagnamento: responsabili operativi ,capisquadra, medico del lavoro, responsabile sicurezza (RSPP) e referenti del servizio inviante.

Illustriamo nella tabella sottostante le fasi relative al processo di accompagnamento delle persone svantaggiate e le singole metodologie impiegate durante lo svolgimento **del progetto d'inserimento lavorativo.**



METODOLOGIA specifica del processo di accompagnamento

Fasi	Iniziative/attività
Realizzazione dell'attività lavorativa: Visita medica di idoneità e formazione rispetto delle norme di sicurezza Accompagnamento all'interno della squadra di lavoro..	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) e servizio inviante. Affiancamento diretto del personale operativo: la squadra.
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 (modello VU) Verifiche interne con responsabili operativi. (modello OV) Verifiche con equipe direttiva. Verifiche con il servizio segnalante (modello VUD)



Azioni realizzate nel 2012

A favore dei tirocinanti, così come degli altri svantaggiati che a vario titolo sono presenti in Cooperativa o si sono rivolti ai nostri uffici, abbiamo svolto nel 2012 una quantità di interventi di accompagnamento o di primo ascolto e selezione che possiamo così stimare:

- 40 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con svantaggiati richiedenti lavoro;
- 25 equipe di coordinamento tra personale dell'area sociale, direttore e referenti dell'area produzione;
- 180 colloqui con 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);
- 35 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 11 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 2012.

Grazie al prezioso contributo avuto 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 2012 abbiamo registrato complessivamente l'ingresso di 19 nuovi lavoratori svantaggiati che ci sono stati segnalati e inviati dai seguenti Enti:

- Carcere di Bergamo: 5 casi
- Cps di Bergamo: 2 casi
- Cps di Caravaggio (BG): 1 caso
- Eil ambito di Dalmine (BG): 1 caso
- AFOEL Milano Est: 3 casi
- Comune di Osio Sopra: 1 caso
- Comunità Il Mantello: 1 caso
- Consorzio mestieri: 3 casi
- Consorzio CS&L: 1 caso
- Provincia di Monza-Brianza, ufficio di collocamento mirato: 1 caso

A conferma di quanto programmato nel Bilancio sociale 2011, l'implementazione della nuova attività di selezione e differenziazione di materie plastiche (avviata ad ottobre 2011) ci ha permesso l'inserimento di personale femminile che, altrimenti, non avrebbe trovato spazio nell'attività tradizionale di raccolta di rifiuti. Nel dettaglio sono state assunte 3 lavoratrici detenute presso la Casa Circondariale di Bergamo ed altre 4 lavoratrici afferenti alle categorie di svantaggio definite dalla legge 381/91.

Nel corso dell'anno 2013, la Cooperativa ha presentato istanza presso la provincia di Bergamo che riguarda la variante autorizzativa al fine di incrementare i quantitativi di plastica che si possono lavorare ed inserire una pressa continua per le fasi di pressatura, permettendo così di avere il ciclo completo di lavorazione.

Ottenuta l'autorizzazione e grazie all'importante commessa con la società Aprica per la cernita degli imballaggi in plastica, provenienti dalla raccolta differenziata del comune di Bergamo, è previsto di incrementare i turni di lavoro ed il personale impiegato in queste lavorazioni.

Nel 2012 hanno terminato complessivamente i loro percorsi d'inserimento lavorativo in Ecosviluppo un totale di 13 inserimenti lavorativi, 5 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: 7 casi
- Dimissioni volontarie: 5 casi
- Mancato superamento periodo di prova: 1 caso

Ora, se dai numeri passiamo all'analisi della casistica delle problematiche delle persone, la ricostruzione dei 37 casi presenti in Cooperativa al 31/12/2012 ci conduce al seguente prospetto:

Condizioni di svantaggio dei lavoratori (al 31/12/2012)	
	N.
Invalidità	16
Disagio psichico	5
Area dipendenze	6
Area carceraria (detenuti, pene alternative al carcere, arresti domiciliari)	10
Totale	37

Ai 37 svantaggiati ai sensi di legge presenti al 31/12 dobbiamo poi aggiungere le altre due categorie di persone disagiate che traggono beneficio da Ecosviluppo: i disoccupati di lungo periodo e i tirocinanti in borsa lavoro. Il conteggio di fine anno ci dice che nel 2012 abbiamo avuto tra le nostre fila 20 disoccupati di lungo periodo, a riprova della disponibilità della Cooperativa a occuparsi di persone che altrimenti sarebbero praticamente escluse dal mercato del lavoro e a farlo indipendentemente dal loro statuto giuridico.

Nell'anno appena trascorso vi sono stati 9 tirocini lavorativi attivati a fini osservativi e/o formativi, 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:



<i>Provenienze dei tirocinanti</i>	
	N.
Sportello mestieri	6
Nuovo Albergo Popolare	1
Comune di Paladina	1
Afoel Milano Est	1
Totale	9

E' con soddisfazione che comunichiamo che nel corso del 2012 la cooperativa ha certificato il percorso di inserimento lavorativo all'interno delle tre certificazioni di qualità: EN ISO 9001:2008, EN ISO 14001:2004, BS OHSAS 18001:2007. Questo permetterà a Ecosviluppo di curare con sempre più attenzione le fasi dell'accompagnamento dei lavoratori svantaggiati inseriti.

La certificazione dell'Area inserimenti lavorativi rimanda immediatamente al tema dell'equilibrio e dell'equità con cui la nostra attività di impresa si deve realizzare. Equità nella gestione del lavoro e dell'economia, equilibrio tra dimensione sociale e dimensione imprenditoriale.

Attenzione alla qualità del lavoro, all'efficacia dei servizi, all'efficienza nell'organizzazione.

Questi aggettivi sono parte del lavoro quotidiano di Ecosviluppo e l'esperienza di questi anni ci sta dimostrando che tanto più siamo stati attenti ed efficienti nell'organizzazione del lavoro tanto più è aumentata la nostra capacità di svolgere la funzione sociale.

L'altro aspetto importante riteniamo sia l'avvenuto reperimento della nuova sede, che da una parte aiuterà una migliore organizzazione e qualità del lavoro (capannone di circa duemila metri quadri comprensivo di quattrocento metri di uffici e di circa cinquemila metri di piazzale) e dall'altra, finalmente, ci permetterà di concretizzare progetti che la Cooperativa prepara da tempo: l'officina sociale e la dispensa sociale, in collaborazione con la commissione sociale.

La stessa commissione sociale che si troverà impegnata, come obiettivo del prossimo biennio, nell'importante compito della rivisitazione della mission di Ecosviluppo come delle altre 4 realtà.

11) I DATI ECONOMICI

<u>Conto economico a valore aggiunto 2012</u>				
Descrizione	31/12/2012		31/12/2011	
Ricavi Netti	5.530.451	100,00%	5.034.789	100,00%
Costi Esterni sostenuti	1.934.249	34,97%	1.620.785	32,19%
Valore Aggiunto lordo	3.596.202	65,03%	3.414.004	67,81%
Costo del lavoro	2.963.308	53,58%	2.759.874	54,82%
Salari a dipendenti	2.214.353	40,04%	2.039.976	40,52%
Premi una tantum a dipendenti	25.000	0,45%	25.000	0,50%
Ristorno salariale soci dipendenti	36.000	0,65%	60.000	1,19%
Oneri sociali	530.880	9,60%	480.885	9,55%
Trattamento di fine rapporto	157.075	2,84%	154.013	3,06%
Margine operativo lordo	632.894	11,44%	654.130	12,99%
Ammortamenti	465.119	8,41%	369.960	7,35%
Leasing	-	0,00%	-	0,00%
Totale investimenti	465.119	8,41%	369.960	7,35%
Reddito operativo della gestione tipica	167.775	3,03%	284.170	5,64%
Proventi diversi	139.627	2,52%	126.742	2,52%
Reddito operativo	307.402	5,56%	410.912	8,16%
Proventi Finanziari	4.341	0,08%	7.555	0,15%
Oneri Finanziari	26.016	0,47%	41.080	0,82%
Reddito di competenza	285.727	5,17%	377.387	7,50%
Proventi straordinari e rivalutazione	17.952	0,32%	25.203	0,50%
Oneri straordinari e svalutazione	3.469	0,06%	45.372	0,90%
Reddito ante imposte	300.210	5,43%	357.218	7,09%
Imposte	-	0,00%	-	0,00%
Reddito netto	300.210	5,43%	357.218	7,09%

Ripartizione del valore aggiunto netto		
	2012	2011
A) SOCI	731.828,08	744.423,47
<i>Utile destinato a rivalutazione quote</i>	2.610,61	2.691,51
<i>Stipendi soci dipendenti</i>	646.259,87	620.707,31
<i>Stipendi soci dipendenti svantaggiati</i>	46.957,60	61.024,65
<i>Ristorno salariale soci dipendenti</i>	36.000,00	60.000,00
B) RISORSE UMANE	2.234.090,13	2.012.134,94
<i>Remunerazione dipendenti svantaggiati</i>	505.170,48	525.470,19
<i>Remunerazione altri dipendenti</i>	1.728.919,65	1.486.664,75
C) ENTI E ISTITUZIONI PUBBLICHE	2.280,00	1.478,00
<i>Stato - ires</i>	-	-
<i>Regione - irap</i>	-	-
<i>Comuni -ici e altri tributi</i>	2.280,00	1.478,00
D) COMUNITA' LOCALI	2.489,76	2.000,00
<i>Contributi attività sociali</i>	2.489,76	2.000,00
E) SISTEMA IMPRESA	288.593,27	343.809,64
<i>riserve indivisibili</i>	288.593,27	343.809,64
F) MOVIMENTO COOPERATIVO	9.006,00	10.717,00
<i>3% fondo mutualistico</i>	9.006,00	10.717,00
totale	3.268.287,24	3.114.563,05

Indici			
Descrizione	2012		2011
Indici finanziari			
Liquidità primaria	2,03		1,78
Liquidità secondaria	2,03		1,78
Indici di rotazione (in giorni)			
Rotazione crediti	161		178
Rotazione debiti	103		167
Indici reddituali			
R.O.E. netto	0,12		0,16
R.O.I.	0,06		0,08
R.O.D.	0,03		0,03
Margine operativo lordo (Mol o Ebitda)	632.894		654.130
Reddito operativo (Ebit)	307.402		410.912
Indici di solidità			
Indice di indebitamento	0,68		0,98
Tasso di copertura degli immobilizzi	1,67		1,79
Margini di tesoreria	1.465.201		1.780.995
Margine di struttura	718.060		322.271
Capitale circolante	1.465.201		1.780.995



ECOSVILUPPO Soc. Coop. Sociale ONLUS
Via Guzzanica, 50 - 24040 Stezzano (BG)
Tel. 035.4540878 - Fax 035.4379072
info@ecosvil.it - direzione@pec.ecosvil.it
www.ecosviluppo.it