

Bilancio sociale 2014



*in movimento tra di noi e con voi,
tra il costruire e il creare*

INDICE

Lettera del Presidente	p.	03
Premessa – Gruppo Bilancio Sociale	p.	05
Prefazione	p.	05
La Socialità		
1) La carta d'identità	p.	09
2) Le nostre origini	p.	11
3) La mission	p.	13
4) Strategie e obiettivi	p.	15
5) Gli stakeholder	p.	28
6) La base sociale	p.	33
7) La governance	p.	36
8) La struttura organizzativa	p.	38
9) Il personale	p.	39
10) Gli inserimenti lavorativi	p.	42
11) I dati economici	p.	49

LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Soci e amici della cooperativa sociale Ecosviluppo, sono sempre molto onorato di poter scrivere queste righe di accompagnamento e presentazione del documento che presenta il bilancio sociale della nostra cooperativa. Lo sono perché ancora una volta possiamo dare conto del lavoro realizzato insieme e che, seppure in modo molto chiaro e documentato, è possibile raccontare adeguatamente solo in parte in queste pagine. Molto del nostro e vostro lavoro non si riesce a descrivere in modo dettagliato perché è fatto di fatica quotidiana, di passione, di impegno, di sacrifici ma anche di emozioni e sentimenti. Grazie al lavoro e alle idee del gruppo del Bilancio Sociale della nostra cooperativa e agli stimoli che arrivano dal percorso di condivisione che ormai da 5 anni facciamo con le altre cinque organizzazioni che come noi vogliono essere attori della comunità locale, questi elementi di valore aggiunto, sono in parte recuperati ed evocati dalle immagini che accompagnano queste pagine che mi auguro possano essere anche per voi un richiamo alla dimensione della bellezza, delle emozioni e delle passioni che tutti noi cerchiamo nel lavoro.

L'anno di attività che trovate raccontato nei numeri e nelle parole dei nostri bilanci del 2014 ci dicono di un anno intenso, di sviluppo e di progresso ulteriore per la nostra impresa sociale cooperativa, realizzato in un contesto economico generale che continua ad essere difficile, ma anche in un contesto sociale e culturale che nei fatti continua ad ostacolare o quanto meno a sottovalutare e trascurare i temi per noi fondamentali dell'equità, della giustizia sociale, della democrazia economica. Alcuni fatti gravi che hanno raggiunto le pagine della cronaca nazionale e che hanno riguardato cooperative sociali che, anziché perseguire il bene della comunità e la promozione dell'emancipazione e crescita dei soci e dei lavoratori, perseguivano arricchimento personale inseguendo un modello di sviluppo fatto di affari e connivenze torbide.

Questi episodi ci impongono di essere allora ancora più rigorosi e lineari nel portare avanti la nostra scelta di impegno imprenditoriale sempre e prioritariamente legato al desiderio di un impegno sociale che guida e informa i nostri comportamenti.

Noi vogliamo proseguire nel far crescere un comportamento che definisca *"lo stile Ecosviluppo"* che vogliamo sia orientato a creare una cultura d'impresa ed uno stile direzionale che sia più specificatamente coerente al modello economico, sociale, politico che vogliamo perseguire.

Viviamo un tempo nel quale la delirante pretesa di creare oggetti da consumare (materiali o immateriali ma sempre oggetti o prestazioni- anche nella cura) rischia di condizionare troppo il nostro modo di operare, portandoci a perdere la dimensione dalla misura del senso. Noi non vogliamo che questa deriva ci condizioni e il bilancio sociale deve essere lo strumento che ci consente di mantenere costante il *"senso della misura del nostro impegno sociale"* per ridurre quanto più possibile, con i nostri mezzi e i nostri limiti di azione, le disuguaglianze.

Il tema dell'ingiustizia riguarda da vicino anche noi operatori, poiché a forza di mutuare linguaggi e modelli tipici del'impresa di capitali, con i suoi codici apparentemente meritocratici e legati alla produttività e al successo abbiamo finito per assuefarci ad alcune logiche che si sono allontanate molto dall'etica cooperativa.

Possiamo però dire con orgoglio e soddisfazione che la cooperativa Ecosviluppo, come evidenziano anche i documenti di bilancio, continua a camminare sul sentiero indicato dall'articolo 1 della legge 3981/91: e cioè per la promozione della comunità locale mediante la realizzazione di attività d'impresa volte all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Perseguendo questo obiettivo siamo poi in realtà diventati una impresa importante che assicura lavoro e reddito ai propri lavoratori. E questo è un dato che sempre ci riempie di soddisfazione.

Quest'anno al nostro Bilancio sociale abbiamo voluto aggiungere anche un altro indicatore importante, per misurare il valore generato dalle nostre attività di inserimento lavorativo,

introducendo il metodo VALORIS, sviluppato dall'Università degli Studi di Brescia, che abbiamo iniziato ad applicare nei mesi scorsi e di cui troverete una prima descrizione dei risultati in questo bilancio sociale. Si tratta di un impegno aggiuntivo che riteniamo necessario e doveroso per cercare di migliorare sempre più la nostra azione e per migliorare la nostra capacità di rendicontare il valore sociale prodotto.

In questo modo e con questi strumenti, vogliamo creare anche una nostra cultura organizzativa, ma non solo, poiché il Bilancio sociale e il bilancio sociale condiviso, sono occasioni per far sì che le nostre cooperative siano anche luoghi di produzione e promozione di cultura. Una cultura che si fa nella normalità del dare significato anche a gesti che si ripetono ogni giorno ma che vogliamo e dobbiamo raccontare perché arricchiscano il loro significato e siano leggibili anche all'esterno.

Crediamo infatti che sia uno dei nostri compiti anche quello di alimentare la cultura del lavoro e dell'impegno, far vivere di senso condiviso, l'etica della funzione pubblica che svolgiamo, quando realizziamo i servizi di igiene urbana e quanto pensiamo a garantire occupazione ai nostri lavoratori svantaggiati e non, secondo quello che per noi è un riferimento importante e che deve farci ricordare che la nostra cultura d'impresa, deve ispirarsi in primo luogo al **"prendersi cura"**. Credo che anche questo sia possibile da dedurre dalle pagine che seguono.

Dirigere un'impresa cooperativa sociale è un coltivare e un intraprendere paziente. Prendersi cura richiede tempo, abbiamo cercato infatti di ricavare alcune occasioni in più per incontrarci con i soci, perché la crescita economica e sociale di Ecosviluppo si possa basare certo sul consolidamento degli attivi di bilancio e il rafforzamento dell'impresa, continuando al contempo a rinvigorire il senso della solidarietà, preservare la fedeltà alla storia e agli ideali, coltivare la trasmissione di sapere e di conoscenza ai nostri colleghi, ai nuovi lavoratori, ai nostri soci, ai nostri utenti e a quanti incontriamo, raccontando cosa facciamo e perché lo facciamo.

Qui risiede a mio parere una delle sfide dei prossimi anni per la nostra cooperativa e quindi qui si devono giocare anche le competenze migliori che abbiamo

Quest'anno ricorrerà il ventesimo anniversario dalla costituzione della cooperativa, vorremmo che questi lavori di rendicontazione sociale trovino quindi un'occasione per presentarsi alla comunità locale intesa in senso più ampio e per questo organizzeremo nell'autunno 2015 un incontro pubblico, in attesa di questa occasione prossima vi invito a leggere con attenzione questo bilancio sociale e a raccontarlo ai vostri familiari e amici, agli interlocutori che incontrerete prendendosi un po' di tempo per saperne di più sul nostro lavoro.

Stezzano Aprile 2015



PREMESSA – GRUPPO BILANCIO SOCIALE

Nel mese di settembre del 2014 si è costituito un gruppo di lavoro dedicato alla stesura del Bilancio sociale di Ecosviluppo. Il gruppo è nato con l'intento di rendere il Bilancio uno strumento sempre più fruibile dai soci, al fine di renderli ancor più attori della vita della cooperativa.

I partecipanti al gruppo sono: un componente del CDA, 5 soci lavoratori e 1 socio volontari; vi sono quindi rappresentate tutte le anime che compongono e vivono la cooperativa sociale Ecosviluppo, con il loro contributo quotidiano. Abbiamo pensato e scritto insieme uno strumento, ci auguriamo utile alla vita di Ecosviluppo, per darne il giusto risalto sia all'interno e sia all'esterno nel solco tracciato dell'essere impresa sociale di comunità.

Non per ultimo, i partecipanti hanno come ambizione futura il desiderio di mantenere stabile nel tempo il gruppo coinvolgendo altri soci "addetti ai lavori" per consentire alla prossima rendicontazione sociale di essere ancora più ricca di confronto e di testimonianze.



PREFAZIONE

La cooperativa sociale di inserimento lavorativo, Ecosviluppo di Stezzano ha costituito al suo interno una commissione sociale allargata nel tempo ad altre cinque organizzazioni: le cooperative sociali Il Pugno Aperto di Treviolo e L'Impronta di Seriate e le associazioni di volontariato Mani Amiche, Mercatino dell'usato di Stezzano e Unione italiana lotta alla distrofia muscolare (UILDM) di Bergamo. Da alcuni anni, da questa collaborazione, è scaturita la scelta di sviluppare, per ciascuno degli esercizi di gestione, un tema comune per l'approfondimento condiviso tra le nostre sei organizzazioni: nel 2010 l'impresa sociale di comunità, nel 2011 le politiche del lavoro, nel 2012 la sostenibilità, nel 2013 le relazioni col territorio. Per ciascuno di questi temi è stato realizzato un documento condiviso che integra i rispettivi Bilanci sociali o rendiconti dell'attività.

Quest'anno il tema individuato è quello della socialità: le tre associazioni e le tre cooperative, esistono in funzione dei propri soci, ma la socialità è vissuta in modo diverso da ciascuna. Individuare le prassi esistenti e confrontarle per mettere in evidenza le differenze e i punti in comune è il compito che ci siamo dato e i cui risultati sono riportati nel presente bilancio sociale.

La cooperativa Ecosviluppo ha declinato il tema anche al proprio interno e ne darà conto nel capitolo dedicato ai dati di contesto.

Condividere i pensieri, le azioni e anche la prefazione a un documento che per sua natura fotografa l'identità di un'organizzazione, valorizza il lavoro di rete e imprime un forte significato alle relazioni, quelle relazioni che permettono di recuperare i rapporti umani spesso dimenticati e fanno di ogni incontro un momento di crescita e di benessere reciproco.

La commissione sociale di Ecosviluppo

BILANCIO SOCIALE CONDIVISO

La socialità

Premessa

Quest'anno la Commissione sociale, nella quale sono rappresentate tutte le nostre realtà associative e cooperative, ha individuato come tema per il Bilancio Sociale Condiviso **la socialità**. La proposta nasce sia dall'esigenza di dare continuità al lavoro realizzato nel 2014 sulla mission e il territorio, sia dalla consapevolezza di alcune criticità, presenti in ciascuna realtà, derivanti dalla scarsa partecipazione dei soci alla vita delle proprie organizzazioni e dalla distanza che si è manifestata in alcune occasioni tra la base sociale e gli organi direttivi. Obiettivo del lavoro è definire un modello che possa sia sollecitare e favorire l'ingresso di nuovi soci, che diano nuova vitalità e consentano di garantire continuità all'organizzazione, sia creare condizioni che facilitino maggiore partecipazione e interazione tra organi direttivi, soci volontari e soci lavoratori nel caso delle cooperative.

Cosa significa socialità?

Nel ragionare attorno al tema proposto, è emersa sin da subito la necessità di chiarire il concetto di socialità, individuando una definizione che potesse tener conto degli elementi comuni alle sei organizzazioni pur così diverse tra loro.

Partendo dal significato del termine *socialità*, che deriva dal latino *socialitas* ossia socievolezza, è possibile affermare che essa indica sia la tendenza degli individui alla convivenza sociale, sia l'insieme dei rapporti connessi al fatto di appartenere a una stessa società o a un ambiente determinato, nonché la coscienza di tali rapporti e dei diritti e dei doveri che essi comportano.

Sia la definizione di cooperativa sociale che quella di associazione onlus contengono riferimenti all'integrazione sociale, alla promozione umana e al perseguimento di finalità e solidarietà sociale con svolgimento di attività a favore di terzi. Nelle nostre realtà associative e cooperative il concetto di socialità viene oggi applicato in particolare alla comunità; la socialità porta a far emergere legami di solidarietà dove gli interessi e i valori della collettività vengono anteposti a quelli del singolo. Socialità intesa quindi come insieme, come gruppo dove non domina la volontà individuale, non prevale l'azione di un singolo, ma prevalgono l'azione e il reinvestimento di beni, competenze e capacità congiunte per soddisfare bisogni ed esigenze collettivi e del territorio. L'insieme, pertanto, possiede maggiori conoscenze e maggiore forza delle singole parti ed è in grado di agire in modo più esteso ed organico e con maggiore efficacia rispetto al singolo. A tale proposito, negli ultimi anni, si è affermato il concetto di "rete" e di connettività applicabile non solo all'ambito informatico, ma anche a livello sociale. Un modello nuovo di socialità che vede un approccio sempre più allargato, collaborativo ed esteso, formato da un numero crescente di attori quali organizzazioni, enti e associazioni che condividono idee, risorse e competenze al fine di aumentare i benefici a vantaggio del territorio e della comunità. All'interno della "rete" si moltiplicano i legami che, se considerati singolarmente, possono risultare deboli e poco efficaci, ma che, presi nel loro insieme, sono in grado di amplificare e potenziare i risultati e gli effetti sulla socialità. Pertanto, l'unione di singoli elementi crea realtà sociali, socialità e l'unione delle diverse realtà sociali crea "rete" da cui deriva una socialità più forte, complessa e incisiva.

Socio 2.0

Ma chi sono gli attori della socialità? Cosa vuol dire essere socio di un'organizzazione, associazione o cooperativa, in questo periodo storico? O meglio, cosa significa essere soci di Ecosviluppo, L'Impronta, Mani amiche, Mercatino dell'usato, Il Pugno Aperto e Uildm?

Non sappiamo se troveremo una risposta univoca alla domanda poiché, dalla discussione nata all'interno del nostro tavolo, sono emerse sensibilità diverse e interessanti che denotano una forte appartenenza alla propria realtà.

Non solo essere socio di un'associazione ha delle sfumature diverse rispetto all'essere socio di una

cooperativa, ma esiste anche una differenza tra l'essere socio di una cooperativa di tipo A e di una cooperativa di tipo B.

Proviamo a riassumere le tre differenze sostanziali fin qui emerse:



1) diventare socio di un'associazione di volontariato porta in sé il desiderio di donare il proprio tempo libero per perseguire i fini che l'associazione si pone. Non ci sono vincoli lavorativi, tutto ruota attorno al tema del "volere fare qualcosa per qualcuno". Alla base, vi è una forte motivazione personale perché non c'è nulla di più prezioso come donare il

proprio tempo sebbene in alcuni casi prevalga l'emotività a seguito di campagne di sensibilizzazione, oppure la convinzione che un sostegno economico anche minimo possa bastare per sentirsi partecipi di una buona causa;

2) essere socio di una cooperativa di tipo A assume contorni che per certi versi sono in opposizione poiché ci sono sì l'adesione volontaria, il sogno della "democraticità", il sentirsi appartenenti, il mettere la propria professionalità a disposizione della comunità e la ricerca di quella "isola che non c'è", ma ci sono anche il tema del lavoro, del rischio d'impresa, le scelte che devono essere prese velocemente, accordi e partnership non sempre capiti che rimandano costantemente ad una presa di coscienza della realtà in cui si opera;

3) la cooperativa di tipo B, oltre ad essere caratterizzata dall'approccio descritto per le cooperative di tipo A, ha come elemento distintivo l'essere impresa, la concorrenzialità col mondo profit e lo "stare sul mercato". Quest'aspetto si presenta raramente nelle cooperative di tipo A e mai, invece, nelle associazioni.

Quindi, riprendendo la domanda iniziale "che cosa significa essere soci nel 2015" in termini di diritti e doveri, il rapporto associativo comporta:

- mettere a disposizione della propria realtà le capacità professionali e personali;
- contribuire alla creazione del capitale sociale, partecipando alla gestione, al rischio e agli investimenti che perseguire i progetti comporta;
- attrarre nuovi soci sia con il passa parola, sia con l'esempio del vissuto della propria socialità;
- essere attori principali per la costruzione di una cultura del protagonismo verso gli altri soci e verso i soci delle altre organizzazioni;
- partecipare all'elaborazione delle strategie interne, dei programmi di sviluppo e alla realizzazione dei processi produttivi;
- concorrere attivamente alla gestione dell'organizzazione;
- partecipare alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione;
- rispettare lo Statuto e le deliberazioni adottate dagli organi sociali.

Proposta

Il gruppo di lavoro, confrontando e analizzando le diverse azioni realizzate dalla sei organizzazioni sul tema della socialità e della partecipazione dei soci, ha individuato alcune strategie che potrebbero favorire il coinvolgimento e l'interazione tra soci nonché l'ingresso di nuovi soci:

- **convocazione di un maggior numero di assemblee** aperte a tutti i soci e lavoratori per favorire una maggiore comunicazione tra Consiglio d'amministrazione e base sociale riguardo i progetti, le attività e le linee di indirizzo di ciascuna organizzazione;
- **promozione di momenti conviviali**, anche al termine delle assemblee, per stimolare la socializzazione e la conoscenza tra i soci e i lavoratori;
- **organizzazione di percorsi di formazione di gruppo** come già accade con il percorso per soci e aspiranti soci;
- **tutoraggio interno** per aspiranti soci;
- **potenziamento dei canali di comunicazione** interni ed esterni come sito web, newsletter e social network nonché integrazione e interazione dei canali di comunicazione delle sei organizzazioni;
- **creazione di gruppi di lavoro tematici**, come il gruppo Socio Attivo o il gruppo interno per il Bilancio Sociale, formati da soci e non, per avvicinare il lavoro del Consiglio d'amministrazione alla base sociale e stimolare l'assemblea e i soci tutti alla corresponsabilità e alla partecipazione attiva;
- **organizzazione di incontri** per approfondire alcuni temi ritenuti di fondamentale importanza per l'organizzazione come reti di appartenenza, impresa sociale di comunità, ecc.;
- **realizzazione di iniziative culturali** quali serate e convegni tematici;
- **favorire il lavoro in rete** con il territorio per aumentare la visibilità e la socialità esterna e coinvolgere fattivamente i soci nelle attività dell'organizzazione;
- **individuazione di un referente unico o di un gruppo di soci** che non si identifichi con figure dirigenziali e che abbia una funzione di "facilitatore" tra soci e organi direttivi con l'obiettivo che, nel tempo, tale ruolo possa essere superato da una maggiore interazione tra soci e organi direttivi.

"Il futuro dipende da ciò che facciamo nel presente"
(Mahatma Gandhi)

Il Gruppo di lavoro: Angelo, Daniele, Marco, Paola, Rossana, Simone

1) LA CARTA D'IDENTITA'

Ecosviluppo è una Cooperativa sociale di inserimento lavorativo da 49 soci. Svolge attività d'inserimento lavorativo a favore di persone svantaggiate nell'accesso al lavoro, dal 1995, anno della sua fondazione. Nel corso della sua vita si è ben strutturata per la realizzazione di percorsi d'inserimento lavorativo rivolti a persone riconosciute come svantaggiate ai sensi della Legge 381.

La nostra carta di identità racconta chi siamo, cosa abbiamo fatto durante l'anno e cose faremo in futuro.

Sono state 350, per l'esattezza, le persone svantaggiate assunte negli anni che vanno dal 1995 al 2014. 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 questi lavoratori, Ecosviluppo impiega una importante quota di altri lavoratori che hanno una situazione di svantaggio determinata, nel corso degli ultimi anni, dagli effetti della lunga crisi economica ed occupazionale che ha segnato anche il nostro territorio. Si tratta di lavoratori espulsi da mercato del lavoro, spesso con carichi familiari importanti, che provenivano o erano fortemente esposti al rischio di "disoccupazione di lungo periodo".

Questi ultimi, pur non rientrando nei requisiti del lavoratore con 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 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 la Cooperativa 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 di 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.

Ecosviluppo ha gestito, per lo più con il meccanismo dell'affidamento a seguito di gara d'appalto, oltre 30 servizi nel corso del 2014, che l'hanno portata ad avere impiegati nell'organico della cooperativa, 44 lavoratori con una certificazione di svantaggio, 32 lavoratori ex disoccupati di lungo periodo e 95 lavoratori ordinari, per un numero complessivo di 171 persone, di cui 117 assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A questi si aggiungono 10 tirocinanti in borsa lavoro, inseriti per periodi transitori a fini osservativi o formativi.

Il lavoro di produzione dei servizi realizzato dalla Cooperativa sociale Ecosviluppo, si svolge nei circa 40 diversi Comuni nelle Province di Bergamo, Milano, Monza Brianza e Como, ha portato al conseguimento nell'anno 2014 di ricavi per 8.240.000 di euro. Un volume di fatturato sostenuto in modo equilibrato anche grazie ad un patrimonio netto totale che raggiunge 3,5 milioni di euro, in grande parte rappresentati dalle riserve destinate nel corso degli anni a consolidare la sua struttura patrimoniale.

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.

Ecosviluppo Soc. Cooperativa Sociale Onlus	
Categoria	Cooperativa sociale tipo B
Sede legale e operativa	Via Circonvallazione Ovest 20, Stezzano (Bg) 24040
Unità Locale	Via Fiume Po – Stezzano (BG) 24040 e via dell'Industria – Cassina Rizzardi (CO) 22070
Federazione d'appartenenza	Confcooperative
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

2) LE NOSTRE ORIGINI

La Cooperativa Sociale Ecosviluppo viene costituita il 6 ottobre 1995, innanzitutto grazie al desiderio di un gruppo di volontari facenti capo all'associazione "Mani Amiche", da anni impegnata in progetti di solidarietà internazionale rivolti a paesi del sud del mondo autofinanziati con una periodica raccolta di carta, metalli e indumenti.

Passo per passo la strada percorsa dal 1995 ad oggi.

Seppure in modo elementare, basato sul lavoro di volontari, questa esperienza consente di sperimentare una prima forma di raccolta differenziata e di recupero di materie seconde che diventerà l'oggetto dell'attività imprenditoriale di Ecosviluppo.

Con l'esplosione del fenomeno migratorio, a metà degli anni '90, gli Enti Pubblici, strutturalmente impreparate al fenomeno, organizzano le prime risposte di servizio avvalendosi delle associazioni e della cooperazione sociale.

A Bergamo fra le prime realtà che si strutturano per organizzare servizi ai migranti vi è la Cooperativa Sociale Migrantes, che si occupa di primo ascolto e accoglienza presso l'Ufficio Stranieri del dal Comune di Bergamo.

Anche nella realtà di Stezzano emergono le prime istanze con richieste di aiuto per la casa, il lavoro, la lingua ed il disbrigo delle pratiche burocratiche.

E' in risposta a queste esigenze che nasce il connubio tra Mani Amiche e Migrantes.

Nel contempo stanno diventando a loro volta un fenomeno in grande espansione i rifiuti ed il recupero dei materiali di scarto, affiancati ad una crescente sensibilità ai temi dell'ecologia e dell'ambiente. Sulla scia delle riflessioni indotte dalla situazione di emergenza, tra gli amministratori pubblici del paese si fa rapidamente strada la consapevolezza di procedere alla differenziazione dei rifiuti ed al recupero dei materiali di scarto, riorganizzando i servizi e realizzando una stazione ecologica. La presenza sul territorio di una realtà che possa contribuire a dare risposte a queste criticità è sollecitata dall'amministrazione comunale che si impegna ad affidarne la gestione alla nascente cooperativa sociale.

Da queste premesse e dalla sfida del lavoro da creare si costituisce tra l'Associazione Mani Amiche, la Cooperativa Sociale Migrantes ed altri otto soci fondatori la cooperativa sociale d'inserimento lavorativo Ecosviluppo, tutte aggregate nel consorzio Sol.Co Bergamo e Federsolidarietà.

Oltre alla gestione dell'isola ecologica, l'Amministrazione Comunale dell'epoca prende anche la coraggiosa decisione di affidare ad Ecosviluppo il servizio di raccolta differenziata, cosiddetto "porta a porta". In breve tempo, a fianco di questo primo incarico di natura pubblica, la cooperativa offre una serie di servizi rivolti alla domanda privata realizzando attività di sgombero a domicilio e dimostrando subito una propensione imprenditoriale che ne caratterizzerà poi l'evoluzione.

Si costituisce così una sorta di rete destinata a dare risposta alle nuove esigenze senza dimenticare le vecchie. Mani Amiche, oltre a proseguire i progetti di solidarietà per il sud del mondo, creerà una casa alloggio per dare una prima risposta al tema abitativo collaborando con Casa Amica, promuoverà un progetto di scuola per immigrati ed aprirà uno sportello di primo ascolto, chiamato Agorà. Ecosviluppo, quale cooperativa sociale di tipo B, si proporrà sul mercato della raccolta rifiuti per dare una possibilità di lavoro non solo agli immigrati ma altresì alle persone svantaggiate.

Sulla scorta dell'esperienza di Stezzano, anche altre Amministrazioni locali, a partire dai comuni limitrofi di Verdello ed Azzano San Paolo, decidono di affidare ad Ecosviluppo i primi servizi ecologici legati alla differenziata.

Si avviano le prime esperienze complesse di esternalizzazione con affidamento mediante gara d'appalto.

Desiderio di riuscire in un'impresa ardita come quella di coniugare la solidarietà con l'efficacia organizzativa, tanti contributi dai volontari e dai lavoratori, disponibilità a rischiare soprattutto mettendo in gioco fiducia e relazioni, sono gli ingredienti della partenza, che compensano gli inevitabili deficit degli esordi, la palese carenza di mezzi tecnici e soprattutto gli affanni finanziari che una impresa avente come principale patrimonio il lavoro e le idee delle persone, non un capitale monetario da investire e remunerare, incontra sul proprio cammino.



Mary Ellen Croteau. My Eye, 2012. Zhou B. Art Center, Chicago, IL (Photo Credit: Image Courtesy of Danielle Jackson)

3) LA MISSION

La missione definisce la filosofia della nostra organizzazione. Esplicita lo scopo del nostro esistere.

Alla fine degli anni novanta Ecosviluppo ha avviato la pratica di rendicontazione sociale fissando contestualmente la sua Missione, la stessa è stata nel corso degli anni revisionata anche al fine di rispondere ai cambiamenti dell'organizzazione, dell'ambiente di riferimento e per facilitare una migliore coniugazione dell'anima

imprenditoriale con quella sociale. Costante e sempre più consolidato nel tempo per Ecosviluppo rimane 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 e dell'igiene urbana.



Dal 1995 al 2014 Ecosviluppo “impresa sociale di comunità”		
i valori a cui ci ispiriamo	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	Principi di fondo
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;		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.
il lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;		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.
la democrazia, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;		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
l'imprenditorialità, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;		ampliare la governance Sulla governance interna che deriva da uno sguardo chiuso e parziale, prevale una scelta allargata, aperta alla presenza attiva dei diversi portatori di interessi.
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.		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) STRATEGIE E OBIETTIVI

Strategie e obiettivi: descrivono come la nostra mission è stata tradotta in azioni

Per un'impresa sociale di comunità e quindi un organizzazione che lavora con e per il territorio **“perseguire l'interesse della comunità”** è uno scopo prioritario e declinato ormai diversamente rispetto al solo inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Negli anni Ecosviluppo è stata partner della comunità locale in vari progetti, gli stessi sono stati indicativi della nostra volontà di tessere relazioni più strette e significative con tutti quei soggetti che a vario titolo vivono la comunità, per riuscire a diventarne, insieme, sempre più risorsa.

Ai percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate in senso stretto si sono aggiunti i progetti di inclusione per situazioni nuove e legate agli anni di crisi diffusa nel Paese; parliamo dell'ingresso, al nostro interno, sempre più numeroso di lavoratori afferenti al regolamento CE e specificamente dei disoccupati di lunga durata. I rapporti di collaborazione sempre più stretti con i servizi sociali, sia di base e sia specialistici, hanno permesso quindi di inserire nell'organico lavoratori che, pur non avendo le caratteristiche richieste dalla legge 381, vengono, come questi ultimi, accompagnati nel loro percorso in Cooperativa e nel loro progetto di vita, sebbene rimanga sempre alta l'attenzione riguardo l'inserimento delle persone detenute.

Oltre agli inserimenti lavorativi Ecosviluppo, si muove attivamente nel favorire altri “valori sociali” come la pratica democratica interna, con tutto ciò che significa per i lavoratori in termini di crescita come cittadini (mutualismo interno); il radicamento territoriale, attraverso il sostegno di diverse attività (comunità locale); l'economia dell'utilità, della prossimità e del rispetto dell'ambiente (educazione ambientale).

Nei capitoli successivi quella che definiamo “la produzione di valore sociale” verrà dettagliata, considerando il fatto che tutto ciò è stato possibile anche grazie a una particolare attenzione all'erogazione dei servizi e alle proprie risorse finanziarie.

Le buone capacità imprenditoriali e il buon governo delle risorse economiche ottenute anche in questo periodo generale di transizione economica e di mercati concorrenziali ci ha permesso di dare sostanza agli obiettivi del proprio essere soggetto attivo delle politiche sociali e del lavoro.

4. 1) I lavoratori in situazione di svantaggio

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 2014 la Cooperativa è riuscita ad inserire più lavoratori svantaggiati (30) rispetto alle previsioni (8). Traino di questa capacità di inserimento è stato l'impianto di differenziazione del materiale plastico che ha dato opportunità di lavoro a 10 lavoratori con queste caratteristiche.

Realisticamente pensiamo nel 2015 di poter dare nuove opportunità di lavoro nell'ambito delle attività caratteristiche (raccolta, piattaforme ecologiche e centri raccolta) a 15 lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91, 5 disoccupati di lungo periodo ed un lavoratore segnalato dal progetto Sprar – Etemenanki come rifugiato politico.

La politica contrattuale nei confronti di questi lavoratori 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 della condizione di svantaggio certificata.

Questa prassi rende possibile una rotazione di queste figure 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 contemplan l'eventualità dell'assunzione in Ecosviluppo.

Nel 2015 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.

VALORIS

IL VALORE CREATO DALL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER I BUDGET PUBBLICI IL CASO DELLA COOPERATIVA ECOSVILUPPO (BG)

Premessa: il metodo utilizzato

L'analisi degli effetti economici della cooperazione sociale di tipo B sui budget pubblici è condotta tramite il metodo di valutazione "VALORIS" che si basa sull'analisi costi-benefici. In questo caso i costi e benefici sono quelli derivanti dalla presenza di una cooperativa sociale di tipo B che inserisce persone svantaggiate al lavoro. Per definire le variabili sono stati considerati gli studi sul

tema (Marocchi, 1999; Maree, 2005; Jadoul, 2000) con la differenza che le precedenti analisi miravano a definire i benefici di un gruppo di aziende, nel medio periodo e su una specifica area, regione o territorio. VALORIS si basa su variabili di tipo aziendale, calcolate anno per anno e provenienti da fonti informative interne. Per la definizione dei fabbisogni informativi e per la raccolta dei dati presenti nelle aziende, sono stati coinvolti 12 imprenditori sociali. È stata inviata loro la bozza del modello di valutazione, chiedendo la loro opinione sulla fattibilità e replicabilità dei calcoli. Raccolte le risposte, il modello è stato rivisto e sottoposto nuovamente agli imprenditori, al fine di renderlo definitivo. Sono inoltre state condotte interviste con rappresentanti della Pubblica Amministrazione (Responsabile ASL, Assessori ai Servizi Sociali, Assistenti Sociali, Responsabile Nucleo Integrazione Lavorativa) al fine di migliorare il modello. Il risultato, definito con la partecipazione di diversi stakeholder, è VALORIS: uno strumento aziendale che la singola impresa può presidiare, comprendere e utilizzare annualmente, come metodo di auto-valutazione e come strumento di comunicazione verso l'esterno.

Partendo dalla letteratura sul tema (Chiaf et al., 2009; Marocchi, 1999; Maree, 2005; Jadoul, 2000), sono stati definiti i seguenti effetti economici delle cooperative sociali di tipo B sui budget pubblici.

I benefici che le cooperative sociali di tipo B creano per i budget pubblici sono:

- Imposte sui redditi versate da parte dei lavoratori svantaggiati;
- IVA prodotta dai lavoratori svantaggiati;
- Spese pubbliche evitate grazie al miglioramento delle condizioni dei lavoratori inseriti: servizi sociali e sanitari, reddito minimo da garantire, pensione d'invalidità, ecc.

Costi per i budget pubblici:

- Esenzioni fiscali per le cooperative sociali;
- Contributi pubblici garantiti alle cooperative sociali per il reinserimento delle persone al lavoro.

Inoltre, grazie alle interviste condotte con gli imprenditori e i rappresentanti della P.A., è stata identificata la modalità per calcolare il costo per la Pubblica Amministrazione e per la società di una persona svantaggiata disoccupata, basato sul reddito minimo che lo Stato dovrebbe garantirgli per vivere.

L'analisi costi-benefici si basa dunque sulla seguente formula:

$$\begin{array}{c}
 \text{Costo di uno svantaggiato disoccupato} \\
 \uparrow \\
 (VAT - STW - TEW) + \text{Svantaggiato} * \{ [TPI + SAP + (MVI - EPW - IDP)] - [COS + STP] \} \\
 \downarrow \qquad \qquad \qquad \downarrow \\
 (\text{Costi-benefici dell'organizzazione}) + (\text{Costi-benefici della singola persona svantaggiata})
 \end{array}$$

VAT: IVA creata dal lavoro del personale svantaggiato

STW: Contributi erogati dalla P.A. alla cooperativa

TEW: Esenzioni fiscali garantite alla cooperativa

TPI: Imposte sul reddito persone fisiche

SAP: Risparmio per posizioni alternative della persona svantaggiata. Grazie al lavoro, la persona non usa (o reduce l'utilizzo) di strutture pubbliche quali ospedali, comunità terapeutiche, carcere, ecc.

MVI: Minimo reddito vitale

EPW: Spese sostenute dalla cooperativa a favore dei lavoratori svantaggiati (mensa, medicine, affitto, ecc.)

IDP: Interruzione della pensione di invalidità

COS: Defiscalizzazione dei contributi e degli oneri sociali sui salari dei lavoratori svantaggiati.

STP: Contributi pubblici ottenuti per il singolo lavoratore

VALORIS è composto da diverse pagine, una riguardante il valore creato dall'azienda e una per ogni classe di svantaggio. Oltre alle 5 classi di svantaggio previste per la legge italiana, nella ricerca è stata considerata la classe di lavoratori non certificati, ma "segnalati" dalle Amministrazioni Pubbliche per generico disagio sociale, categoria che negli ultimi anni sta assumendo dimensioni piuttosto rilevanti e che rientra nella definizione di svantaggio data dall'Unione Europea (COM, 2008).

Il calcolo non è generico, ma viene effettuato persona per persona; considera l'anno trascorso, quindi con dati certi, a consuntivo; e prende spunto da:

- dati di bilancio, ad esercizio ormai chiuso;
- dati della gestione risorse umane e da documenti quali CUD, ecc. (ore lavorate, stipendio percepito, Irpef versata);
- valutazioni della situazione e dei bisogni socio-sanitari ed assistenziali effettuati dai responsabili sociali (coloro che si occupano del percorso di riabilitazione ed inserimento della persona svantaggiata).

Il calcolo è prudenziale: in ogni caso di "scelta tra alternative", la valutazione è a favore della soluzione meno onerosa per l'Amministrazione Pubblica.

Dall'inserimento dei suddetti dati, VALORIS permette di ottenere il risparmio del singolo, che andrà sommato a quello di tutti i lavoratori inseriti e al valore creato dall'azienda nel suo totale.

Tale risultato deve essere aggiornato periodicamente, tendenzialmente alla fine di ogni esercizio, oltre che nei dati economici e reddituali, anche nella valutazione del "posizionamento alternativo" effettuata in maniera oggettiva dallo staff responsabile del percorso di inserimento, al fine di determinare la minore o maggiore gravità del singolo caso analizzato, e di conseguenza il costo ad essa collegato.

Il valore creato dalla Cooperativa Ecosviluppo nel 2014

La cooperativa nel 2014 ha dato lavoro a 102 persone con svantaggio, per 9 di esse tramite un tirocinio. **Il totale del valore creato per la PA è di € 214.815,77, e singolarmente, per ogni lavoratore svantaggiato occupato da Ecosviluppo, la PA nel 2014 ha risparmiato € 2.106,04.** La classe di svantaggio che ha creato maggior risparmio è quella delle persone in misure alternative al carcere (in media un risparmio per ogni inserito di € 9.143,34 l'anno). Sono di seguito riportati i valori nel dettaglio.

2014	N. Inseriti	Risparmio Inseriti	N. Tirocini	Risparmio tirocini	Totale	Valore per classe di svantaggio
Azienda					-€ 144.418,99	
Invalidi	25	€ 13.237,10	1	€ 691,09	€ 13.928,19	€ 535,70
Psichiatria	6	€ 5.664,49	0	€ -	€ 5.664,49	€ 944,08
Carcerati	8	€ 88.754,80	5	€ 30.108,56	€ 118.863,36	€ 9.143,34
Dipendenze	19	€ 111.505,33	3	-€ 1.479,51	€ 110.025,81	€ 5.001,17
Minori	0	€ -	0	€ -	€ -	€ -
Non certificati	35	€ 110.752,90	0	€ -	€ 110.752,90	€ 3.164,37
Tot. Risparmio					€ 214.815,77	
Tot. Lavoratori inseriti					102	
Valore medio					€ 2.106,04	

Dalla tabella si evince che la cooperativa ha dato lavoro a:

- 26 persone con disabilità (25 con contratto d'inserimento e 1 in tirocinio) e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di € 13.928,19. Il valore medio per l'inserimento di una persona con disabilità è € 535,70 l'anno.
- 6 persone con disagio psichiatrico e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di € 5.664,49. Il valore medio per l'inserimento di una persona con disagio psichiatrico è € 944,08 l'anno.
- 13 persone in misure alternative al carcere (8 con contratto d'inserimento e 5 in tirocinio) e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di € 118.863,36. Il valore medio per l'inserimento di una persona in misure alternative al carcere è € 9.143,34 l'anno.
- 22 persone con problemi di dipendenze (19 con contratto d'inserimento e 3 in tirocinio) e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di € 110.025,81. Il valore medio per l'inserimento di una persona con problemi di dipendenze è € 5.001,17 l'anno.
- 35 persone con "generico disagio sociale" (non riconosciuto quale svantaggio secondo la L 381/91) e il valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti è di € 110.752,90. Il valore medio per l'inserimento di una persona con generico disagio sociale è € 3.164,37 l'anno.



Particolare importanza assume il numero delle persone con "generico disagio sociale", categoria di più numerosa nel corso del 2014, a testimonianza di una tipologia di svantaggio che dovrebbe essere riconosciuta come tale, ma che continua ad essere tutelata dalla cooperazione senza riconoscimento giuridico. Inoltre si riconferma il "costo" della categoria delle persone in misure alternative al carcere, che anche nel suo importo (circa € 9.000,00 l'anno) vede corrispondenza con le precedenti applicazioni del metodo VALORIS.

Il totale dei benefici creati per la PA è di € 598.786,79, il totale dei costi generati alla PA è di € 383.971,02. Il valore creato è quindi la differenza tra i due, e corrisponde ai € 214.815,77 di cui sopra.

Totale benefici creati per l'ente pubblico	Totale costi creati per l'ente pubblico
leggibili come:	
Totale risparmi generati/spese evitate all'ente pubblico	Totale contributi/Esenzioni ricevute
€ 598.786,79	€ 383.971,02

Specificatamente, il totale dei benefici creati per la PA è stato suddiviso in base ai "livelli" di PA che ottengono tale beneficio (inteso come "maggiori entrate").

Sul totale dei benefici, il 36% è a favore dei Comuni in cui la cooperativa opera, il 16% a favore della Regione Lombardia e il 48% a favore dello Stato. Un dato così favorevole nei confronti del livello nazionale dipende dalla numerosa presenza e significatività della categoria "persone in

misure alternative al carcere”, laddove il risparmio generato dal mancato utilizzo delle carceri è sentito dal livello ministeriale e non dai Comuni o dalle Regioni dove le carceri hanno sede.

2014	IVA	Irpef	Tariffe servizi	Reddito minimo	Pensione invalidità	Totale benefici
Benefici a Stato	€ 62.218,47	€ 83.364,59	€ 124.676,67		€ 17.306,40	€ 287.566,13
Benefici a Regione		€ 5.364,33	€ 90.763,35			€ 96.127,68
Benefici a Comune		€ 1.812,27	€ 78.767,29	€ 134.513,41		€ 215.092,97
Totale Benefici	€ 62.218,47	€ 90.541,19	€ 294.207,31	€ 134.513,41	€ 17.306,40	€ 598.786,79

Una breve nota conclusiva: il risultato della cooperativa Ecosviluppo (circa € 2.000,00 per persona/all’anno) è lievemente inferiore al valore medio creato da una cooperativa sociale di tipo B (che negli scorsi 5 anni di analisi, effettuate su più di 60 cooperative sociali, si stabilisce intorno ai € 4.000,00 per persona/all’anno), ma perfettamente in linea con le cooperative che operano nel settore dell’ecologia e della raccolta rifiuti, e che inseriscono al lavoro un buon numero di persone in misure alternative al carcere o con problemi di dipendenze.

È opportuno ribadire che il “risultato finale” non rappresenta “migliori” o “peggiori” capacità della cooperativa considerata. Esso è una misurazione dell’impatto generato sui budget pubblici che deve aiutare la cooperazione e la PA a comprendere il valore economico che si cela dietro all’importante valore sociale del reinserimento di persone che sono normalmente escluse dal mercato del lavoro.

4. 2) Lavoratori

Sul versante lavoratori la nostra strategia si è orientata da alcuni anni all’obiettivo di mantenerne elevata la motivazione, promuovere il coinvolgimento e praticare politiche retributive eque e coerenti. Cerchiamo anche di migliorare costantemente le condizioni di esecuzione del lavoro, per sua natura molto faticoso e strutturalmente caratterizzato da componenti di disagio, impegnandosi a contenere questi aspetti ricorrendo a politiche di manutenzione, cura di mezzi e attrezzature, oltre all’individuazione di dispositivi e abbigliamento sempre più adeguati, ecc.

Un altro tratto specifico, che caratterizza la cooperativa sociale Ecosviluppo riguarda la continua ricerca nel soddisfare e valorizzare il beneficio personale del dipendente, infatti anche nel 2015 continuerà, attraverso un incarico di lavoro affidato alla lavanderia della Cooperativa sociale Namastè, il **lavaggio degli indumenti** di lavoro per migliorare le condizioni igieniche del vestiario dei lavoratori impiegati sui servizi ecologici, evitando che abiti molto sporchi e potenzialmente contaminati, possano rischiare di pregiudicare la qualità dell’igiene o pregiudicare anche il corretto lavaggio con i normali trattamenti di bucato domestici. Questa attenzione, oltre ad assicurare ai lavoratori un adeguata cura del vestiario da lavoro, rappresenta anche un’attenzione alla tutela dai rischi per le loro famiglie.

A favore dei lavoratori vanno visti anche i percorsi 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.

In aggiunta, per i lavoratori stranieri, sarà sempre aperta l’opportunità di partecipare a nuovi corsi di **alfabetizzazione**, organizzati dalla scuola di italiano di Stezzano, contribuendo al pagamento di una parte della quota di iscrizione.

4. 3) Volontari

Da sempre la cooperativa considera la collaborazione dei volontari una risorsa indispensabile e fondamentale, in quanto gli stessi sono portatori di valori quali l'appartenenza, la gratuità e la partecipazione.

Un luogo fondamentale nel quale operano diversi volontari è la commissione sociale.

La Commissione Sociale è composta da: Fausto Gritti (coordinatore), Daniele Vitali, Franco Gandolfi e Marco Serantoni (Ecosviluppo), Mauro Curioni (rappresentante dell'associazione Mani Amiche), Edvige Invernici e Gianluigi Magri (per la Cooperativa l'Impronta), Omar Piazza (della Cooperativa sociale Pugno Aperto), Angelo Carozzi (UILDM) e Bruno Brolis (per il Mercatino dell'usato di Stezzano).

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 2015 è ormai giunto alla sua settima edizione.

Coerentemente con la *mission* della Cooperativa e in continuità con la sua storia precedente, la Commissione Sociale ha cercato nel 2014 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 2014, e continuerà a operare anche nel 2015, 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; in questo senso è significativa la costituzione del gruppo di lavoro deputato alla stesura del Bilancio Sociale.

Secondo obiettivo: coinvolgere attivamente la Cooperativa in eventi promossi dalle organizzazioni esterne che partecipano alla commissione (Uildm, Impronta, Pugno Aperto, Mani Amiche, Mercatino dell'usato di Stezzano), 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.



Come negli anni precedenti, anche nel 2014 la Commissione Sociale ha prodotto una pubblicazione comune, allegata al Bilancio Sociale Condiviso, dal titolo: "Mission is possible". Nella prima parte del 2015 la commissione ha organizzato il corso di formazione per i soci e aspiranti soci in 4 incontri.

4. 4) 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.

Sono state 350 le persone svantaggiate assunte dal 1995 al 2014. Negli ultimi 5 anni essa continua ad esibire una performance costante d'inserimento lavorativo che vede collocate mediamente al suo interno almeno 20 persone svantaggiate ogni anno.

Costituisce quindi 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 triennio, un ruolo sempre più rilevante nei rapporti con i servizi sociali pubblici sarà svolto, anche 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 permetterà alla Cooperativa di dare corso al rapporto con i servizi sociali degli enti pubblici.

4. 5) Comunità locale

I risultati imprenditoriali ottenuti negli anni scorsi sono stati possibili anche perché si è 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 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 5 organizzazioni espressioni di diverse realtà del terzo settore è un esempio di tale politica di radicamento e valorizzazione della comunità locale. 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 nostra propensione verso la comunità locale, possiamo ricordare il ruolo importante che svolgiamo 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 esercitato 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 2014 una qualche risposta ai preoccupanti fenomeni di disoccupazione dilagante.

D'altro canto abbiamo cercato di dare il nostro contributo, attraverso azioni mirate, alla crescita della comunità locale partendo da Stezzano, per noi quella più vicina, per estendersi sempre più.

- la gestione della **scuola di italiano** per stranieri in collaborazione con l'Associazione Mani Amiche e Apas, con un contributo di 1.000 euro.
- il progetto "**Fondo di solidarietà Stezzano**", promosso, insieme all'Associazione Mani Amiche ed all'Associazione Mercatino dell'usato di Stezzano, gestito dal centro di ascolto Caritas delle Parrocchie di Stezzano, Azzano San Paolo e Zanica. Il progetto prevedeva che le organizzazioni promotrici mettessero a disposizione un "fondo" composto da contributi economici e servizi. Nello specifico abbiamo inserito al lavoro una persona con disabilità, segnalata dal centro di ascolto, residente nel Comune di Stezzano in collaborazione con il servizio sociale. Vista la positiva esperienza, che ha consentito al Centro di ascolto di poter intervenire direttamente a favore delle situazioni di difficoltà economica di persone e famiglie colpite dalla crisi economica, Ecosviluppo rinnoverà il progetto anche nel 2015.



- Considerato la nostra sensibilità al tema dell'immigrazione ed alla luce dell'alto numero di lavoratori stranieri, aderiamo dal 2012, con un contributo (nel 2014) di 2.400 euro, al **progetto AGORA'**, che si occupa della gestione di uno sportello con obiettivi di ascolto, risposta e orientamento ai diversi bisogni sia della popolazione immigrata che Italiana (ad esempio le pratiche che riguardano le lavoratrici Badanti). Capofila del progetto è il Comune di Zanica in collaborazione con quelli di Comun Nuovo e Levate, l'Associazione Mani Amiche e la Cooperativa sociale Il Pugno

aperto come ente gestore.

- Partecipazione al progetto Giovani e Lavoro, con contributo di 2.000 euro, organizzato dal Consorzio **Mestieri**, per creare opportunità lavorative ai giovani residenti nei Comuni dell'ambito di Dalmine.
- Sostegno a progetti di solidarietà per le popolazioni colpite da calamità naturali; come già successo nel 2011 (alluvione in Liguria) e nel 2012 (terremoto in Emilia Romagna), nel 2014 ci siamo attivati per il sostegno ad una Cooperativa Sociale, colpita dall'alluvione in Sardegna nel novembre 2013, con un contributo di euro 5.000. Con piacere ricordiamo la mail ricevuta dal Presidente della Cooperativa sociale Duascor Duoscoros di Lula (Nuoro) che si occupa di produzione di ortaggi e prodotti apistici in ambito biologico, nella quale si ringrazia Ecosviluppo, il cui aiuto ha consentito di affrontare parte delle spese necessarie per il ripristino dei terreni e delle attrezzature danneggiate.
- Aiuto per le popolazioni sfollate e rifugiate nei campi profughi di Bangui, nella Repubblica Centrafricana ed in particolare nella scuola Professionale Don Bosco con contributo di euro 2.500.
- Emergenza Ebola: un sostegno economico di 2.000 euro per la grave epidemia che ha colpito l'Africa; il contributo è stato consegnato tramite l'associazione Mani Amiche. È stata organizzata inoltre una serata di approfondimento sul delicato tema con la partecipazione di esperti, presso l'Auditorium Parrocchiale di Stezzano. Da questo incontro è nata l'idea di una bozza di interpellanza parlamentare sull'emergenza Ebola, inviata da Mani Amiche, Mercatino dell'usato di Stezzano e Ecosviluppo ai parlamentari bergamaschi per trovare soluzioni concrete oltre che a sensibilizzare ulteriormente l'opinione pubblica.

L'appartamento di via Esterna del Molino, racconto di UN percorso con l'associazione Carcere Territorio per più condivisioni di spazi e strade di vita

All'inizio del 2009 Ecosviluppo acquistava, anche grazie ad un contributo di Fondazione Cariplo, un appartamento sito nel comune di Stezzano, composto da tre camere, un soggiorno, una cucina una lavanderia, cantina e Box.

L'obiettivo è di affidarne interamente la gestione all'associazione carcere-territorio, che coordina progetti di Housing sociale per persone detenute ammesse ai benefici delle misure alternative che non hanno un alloggio dove risiedere o che per vari motivi non possono tornare nelle rispettive famiglie.

Per la gestione della rete degli alloggi l'associazione si avvale della collaborazione della Caritas Diocesana e dell'Opera Pia Calepio che partecipano al progetto grazie al lavoro di 2 educatori.

L'obiettivo primario di questa tipologia di appartamenti è fare in modo che un detenuto possa essere messo nelle condizioni di ricrearsi una vita normale e autonoma, pur con le restrizioni concernenti la sua condanna, e rendersi completamente indipendente alla fine del periodo carcerario.

Oltre alla disponibilità di una "casa", quindi, gli educatori deputati alla gestione degli alloggi dell'associazione, in sinergia con l'area sociale di Ecosviluppo cercano di sostenere la persona ospitata anche attraverso un percorso di riflessione sul "proprio vivere" nel rispetto di se stessi e della società di cui ne fanno parte, cercando in questo modo di consolidare le proprie potenzialità, così da valorizzarsi e vivere in modo corretto e giusto.

Per ultimo ma non meno importante, l'appartamento di Stezzano, essendo in un territorio dove Ecosviluppo ha intrecciato diversi rapporti con la comunità locale, offre la possibilità di intrecciare rapporti comunitari utili al proprio reinserimento sociale.

In 6 anni si può affermare che l'utilizzo di questa unità abitativa ha prodotto benefici tangibili, con circa 10 persone portate a riacquistare completa autonomia su circa 15 ospitate.

4. 6) Committenti e clienti

Per essere all'altezza dell'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.

La Cooperativa sociale Ecosviluppo mantiene da tempo importanti certificazioni del sistema qualità EN-ISO. Nello specifico le attività sono certificate per le Categorie "EN ISO 9001" – "EN-ISO 14001" – "OHSAS 18001".



Nel corso dell'anno 2014 dopo l'audit annuale su ciascuna certificazione, da parte della società di certificazione TUVESSEN, le stesse sono state rinnovate per il prossimo triennio.

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, quali ad esempio i soffiatori, dotati di filtri innovativi che riducono le emissioni di polveri sottili.

4. 7) Progetti di educazione ambientale

Quando si parla di sostenibilità sociale e ambientale non si può prescindere dalla comunità e dal territorio che si sviluppano in un crescendo di esigenze, culture, reti; concetti, come già affermato, a cui Ecosviluppo ancora la sua esistenza e il suo lavoro. Con l'idea di formare la sua comunità al rispetto dell'ambiente e delle risorse, la cooperativa ha implementato, sin dal 2010, alcune attività di educazione alla sostenibilità ambientale nelle scuole del territorio, offrendo ai comuni con cui già erano in atto collaborazioni sul fronte della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti, la possibilità di entrare nelle aule di scuola con operatori qualificati che facessero giocare gli studenti di ogni età con i rifiuti stessi, divenuti risorsa da osservare, studiare e imparare a valorizzare e non solo materiale di scarto domestico di cui disfarsi. In accordo con i comuni e i dirigenti scolastici, quindi, ogni anno le scuole possono usufruire dell'offerta didattica realizzata in collaborazione con la cooperativa Gaia Ecoservizi e la Cooperativa Alchimia; i temi affrontati sono stati e sono tuttora:

- Le regole di una corretta **raccolta differenziata**
- Il **riciclo** dei materiali per il recupero della materia prima e la salvaguardia delle risorse
- Il **riutilizzo** creativo dei rifiuti
- La **riduzione a monte**: percorsi incentrati sul concetto di spesa consapevole che prevede l'acquisto di prodotti con imballaggi poco impattanti
- Il **compostaggio** della frazione organica e l'orticoltura
- I **rifiuti** come fonte di **energia**

Attraverso questi percorsi didattici, con particolare riguardo all'anno scolastico 2013/2014, siamo riusciti a coinvolgere circa 20 plessi scolastici a Bergamo e 5 nella provincia (Comun Nuovo, Levate, Osio Sotto, Verdello e Ugnano), per un totale di 23 classi di scuola primaria e 15 classi di scuola secondaria di primo grado, con un totale di **1056** alunni coinvolti.

Crediamo che il lavoro svolto in questi anni nelle scuole sia prezioso e utile nel breve e lungo termine a tutta la comunità, perché la scuola e la famiglia sono le basi in cui si sviluppano e crescono le future generazioni.

In alcuni casi sono previste anche attività di divulgazione a più ampio raggio: capita di notare stand inseriti in mercatini di natale, feste di paese, manifestazioni di importanza locale. Siamo, infatti, presenti anche in queste occasioni e non manca di coinvolgere i cittadini piccoli e grandi in attività

creative e manipolative, veicolo di informazione e divulgazione della cultura del riciclo, del corretto smaltimento dei rifiuti, della comunicazione dell'azienda con l'utenza.

4. 8) Mutualismo interno

Un capitolo a parte merita lo sguardo che la Cooperativa vuole indirizzare verso il proprio interno, nell'andare ad aiutare i **propri lavoratori, i soci e le loro famiglie**. Il punto di vista è quello del mutualismo interno, inteso come la possibilità di attivare interventi di sostegno indiretto del reddito facilitando l'accesso a servizi o prestazioni a condizioni vantaggiose.

Da qualche anno è attivo, in sinergia con altre cooperative e il Consorzio

Città Aperta, **uno studio dentistico** con prezzi calmierati ed al quale i nostri soci e lavoratori possono accedere con ulteriori sconti.

A partire da maggio 2014, abbiamo avviato una sperimentazione riguardante l'apertura di uno **sportello informativo** all'interno della nostra sede, destinato a tutti i lavoratori e sostenuto economicamente dalla Cooperativa sociale Il Pugno Aperto. La finalità principale del servizio è rispondere ai quesiti e bisogni rispetto al tema dell'immigrazione nonché offrire consulenze e approfondimenti di carattere informativo – giuridico, supportando i lavoratori nell'espletamento di particolari adempimenti burocratici e amministrativi. Da maggio a dicembre 2014 sono state 14 le aperture dello sportello, con una media di 2 al mese. In questo arco di tempo hanno usufruito del servizio 13 lavoratori, per la maggior parte con richieste di indicazioni circa la presenza e la fruibilità di servizi connessi al territorio. Consapevoli che il servizio possa consolidarsi abbiamo confermato l'apertura anche per il 2015.

Un altro intervento, già in previsione per il 2014, ma che per motivi organizzativi vedrà la sua realizzazione nel 2015, prevede l'attuazione di **un'autofficina di riparazione**, implementata a partire dalla nostra attuale officina di manutenzione e riparazione dei mezzi, che si amplierebbe con un apertura ai soci ed ai lavoratori da realizzare in collaborazione con la Cooperativa Sociale della Comunità.

Per il 2015, su proposta della Commissione Sociale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'acquisto di **libri scolastici** per i figli dei dipendenti che frequentano la scuola secondaria dell'obbligo per un importo di duecento euro ad alunno. Tale scelta oltre ad avere come obiettivo un supporto economico alle famiglie, con figli in età scolare, vede anche come protagonista l'idea che abbiamo rispetto all'importanza della formazione e della crescita culturale.

Purtroppo il servizio previsto l'anno scorso, relativo alla cosiddetta "**dispensa sociale**" sul modello dei last minute market già sperimentato altrove, non ha potuto essere attuato perché, in questo periodo di congiuntura economica sfavorevole, la politica aziendale della grande distribuzione è



cambiata nel corso del tempo ed oggi prevede la possibilità di vendere prodotti prossimi alla scadenza con sconti consistenti, escludendo di fatto la donazione degli stessi.



5) GLI STAKEHOLDER

I portatori di interesse di Ecosviluppo includono tutti i soggetti che a vario titolo sono “toccati” dalle nostre attività o interessati alla loro realizzazione.



Gli stakeholder sono le persone, le istituzioni, le organizzazioni, portatori di un interesse di diritti e di aspettative significativamente interessati alla nostra cooperativa ai nostri servizi.

5.1) I lavoratori in situazione di svantaggio occupati

Sono considerati lavoratori svantaggiati le persone che avendo vissuto una condizione di difficoltà, nell’accesso al mondo del lavoro, sono riusciti a superarla, grazie alle opportunità d’impiego o di tirocinio formativo offerte dalla Cooperativa. Le condizioni e i motivi dello svantaggio possono essere molteplici, basterebbe ad esempio, per verificarne l’ampiezza, considerare la descrizione che ne fa la CE con il regolamento 800/2008.

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 con svantaggio presenti in Cooperativa al 31/12/2014.

Le tre tipologie sono rappresentate da:

- Persone svantaggiate ai sensi della Legge 381 (44 persone)
- Disoccupati di lungo periodo (32 persone)
- Tirocinanti in borsa lavoro (10 persone)

Mentre gli appartenenti ai primi due gruppi sono assunti 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 finalizzate all'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 al fine di realizzare inserimenti lavorativi effettivi con assunzioni, mentre tirocini e borse lavoro debbano 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 nostre pratiche di inclusione sociale. Essa non si limita infatti a dare lavoro a persone svantaggiate, così come comunemente intese 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 fatto via via più consistente in conseguenza dell'aggravarsi della crisi economica del paese.

5.2) I lavoratori

I lavoratori rappresentano il secondo grande gruppo di portatori di interesse presenti nella Cooperativa Ecosviluppo. In questi anni il "lavoro" è diventato una risorsa preziosa anche in un territorio, come quello in cui operiamo, 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.

Pertanto, con 171 dipendenti, siamo una realtà importante dal punto di vista occupazionale.

Nella determinazione della posizione di "portatori di interesse" i lavoratori si possono distinguere tra:

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

Vengono comunque perseguiti obiettivi di equità di trattamento anche nelle politiche retributive. Pur avendo distribuito nel corso degli anni quote di ristorno salariale, riservate esclusivamente ai soci lavoratori, (nel 2014 Euro 36.000 su bilancio 2013) anche nel 2014 sono stati erogati, con il

salario di dicembre, a tutti i lavoratori 25.000 € come premio di risultato, anche allo scopo di sostenere la motivazione e la remunerazione dei lavoratori.

5.3) 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 da tenere presente è quella fra soci volontari individuali e soci figure giuridiche, poiché l'apporto volontario 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 nostre socie.

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 e del tavolo di confronto interno per il Bilancio Sociale. Nel 2014 i volontari erano quantificati nelle seguenti proporzioni:

volontari	
Soci volontari individuali	15 persone
Soci figure giuridiche	5 organizzazioni

I soci con personalità giuridiche sono:

Cooperativa sociale Pugno Aperto; Cooperativa sociale l'Impronta; Associazione Mani Amiche; Associazione UILDM; Associazione Mercatino dell'Usato.



5.4) 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. Nell' articolata gamma dei servizi sociali pubblici con cui collaboriamo possiamo distinguere cinque sottoinsiemi prevalenti:

- **Servizi d'inserimento lavorativo (SIL)**

Segnatamente i servizi d'inserimento lavorativo di Bergamo, Dalmine, Seriate, Grumello del Monte, Milano Est e Offerta Sociale Milano Nord.

- **Case circondariali (ISTITUTI DI PENA)**

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

- **Unità di esecuzioni penali esterne (UEPE)**

Uffici di Bergamo e Milano.

- **Servizi tossicodipendenze (SERT)**

In particolare Sert di Bergamo, Treviglio, Martinengo, Ponte San Pietro, Gazzaniga e Gorgonzola (MI).

- **Uffici per il collocamento mirato**

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

5.5) La comunità 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:

a) 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, Associazione Mani Amiche, Associazione Mercatino dell'Usato.

b) Cooperative sociali

Cooperativa L'Impronta, Cooperativa Pugno Aperto, Cooperativa Biplano, Cooperativa della Comunità, Ruah Impresa Sociale, Cooperativa Alchimia.

c) Reti cooperative

Confcooperative, Consorzio Gino Mattarelli (CGM), Consorzio CGM Finance, Confcooperfidi, Consorzio Città Aperta, Consorzio Cascina Sofia (CS&L), 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 2014, si è confermato l'Ente inviante 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 6 lavoratori svantaggiati e nell'attivazione di 7 tirocini formativi. Rimane un'ulteriore sfida, nell'ottica del rapporto con Mestieri, quella di costruire prospettive in uscita per i lavoratori svantaggiati.

La partecipazione e il coinvolgimento della maggior parte di questi attori nelle vicende e nei nostri destini non si esaurisce comunque 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.

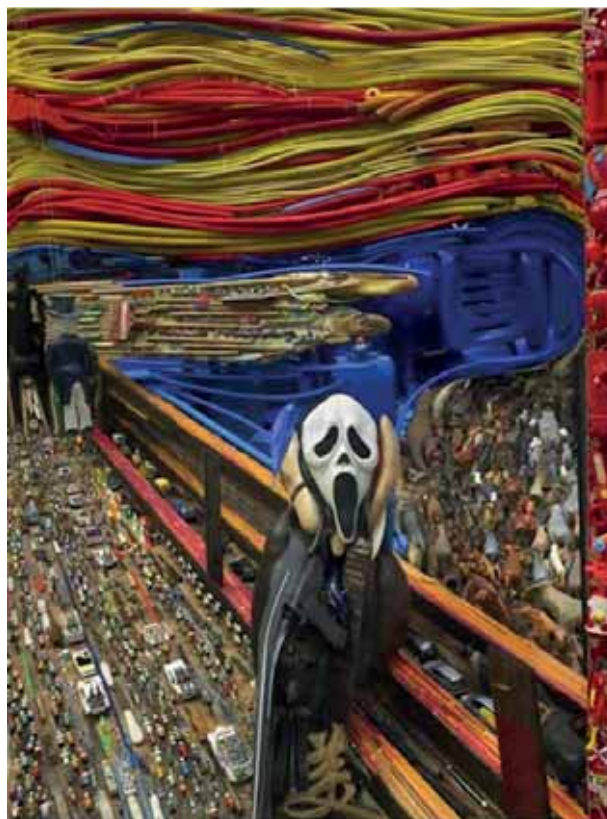
5.6) I committenti

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 2014 deve includere 17 Amministrazioni Comunali oltre a:

a) Aziende Pubbliche

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



Spa., Geco Spa.

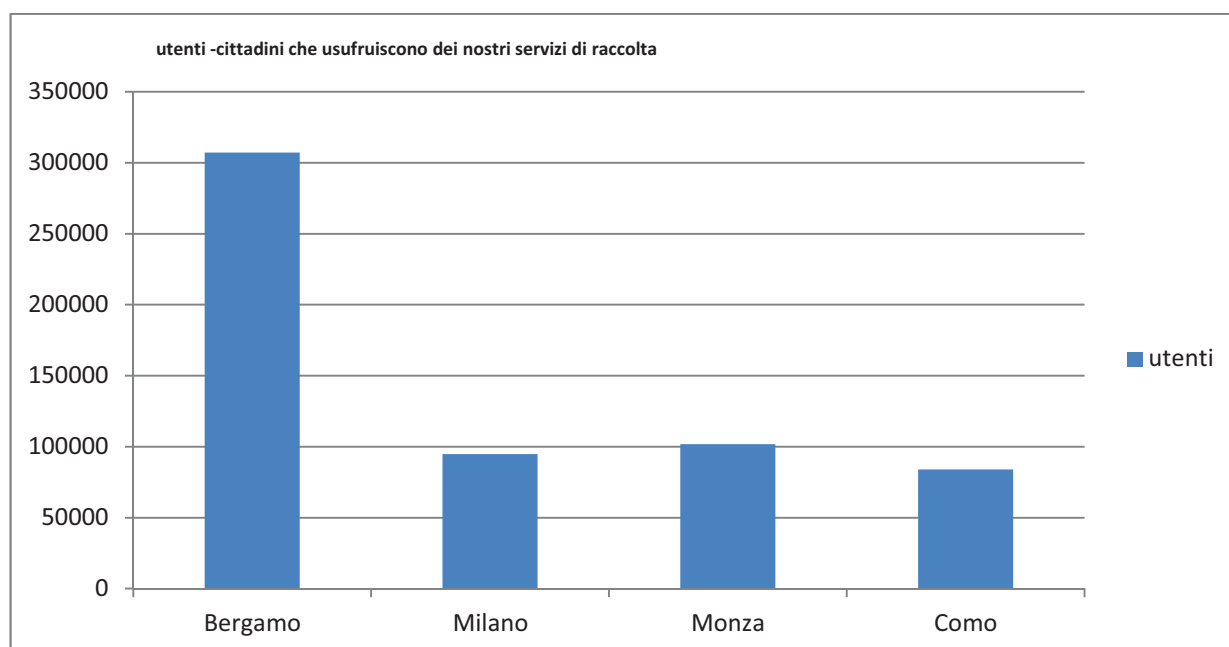
b) Aziende Private

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

5.7) Gli utenti

Infine l'ultimo fondamentale gruppo di stakeholder interessato al nostro operato è rappresentato 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 ai fini di una 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:



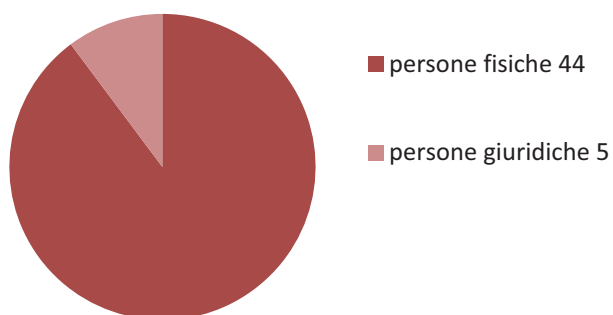
6) LA BASE SOCIALE

Al 31/12/2014 Ecosviluppo aveva iscritto a libro soci 49 soggetti. Tale composizione è il risultato dell'evoluzione intervenuta durante l'anno con l'ammissione di 7 nuovi soci (5 lavoratori, 1 volontario e una persona giuridica).

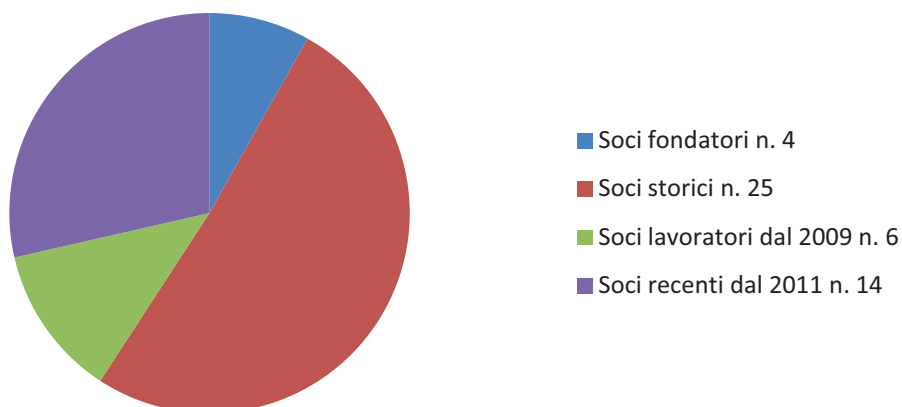
La base sociale è composta dai soci della cooperativa ne sono comproprietari e partecipano alla vita della stessa

L'esame del profilo dei 49 soci, che costituiscono la nostra base sociale a fine anno, ne rivela alcune caratteristiche significative che riportiamo schematicamente.

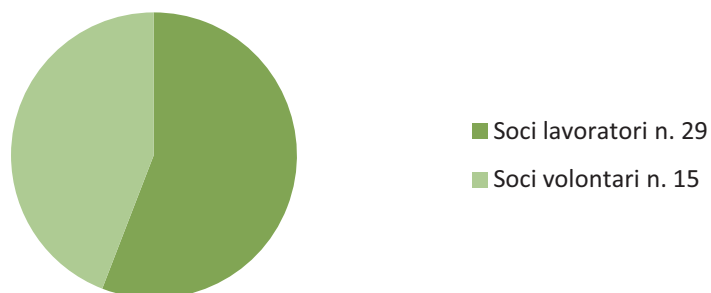
Suddivisione base sociale per persone fisiche/giuridiche



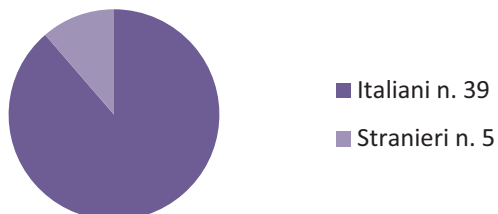
Suddivisione base sociale per anzianità associativa



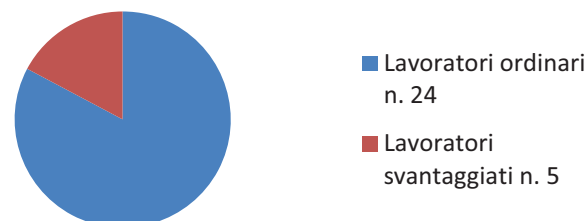
Suddivisione delle persone fisiche per tipologia



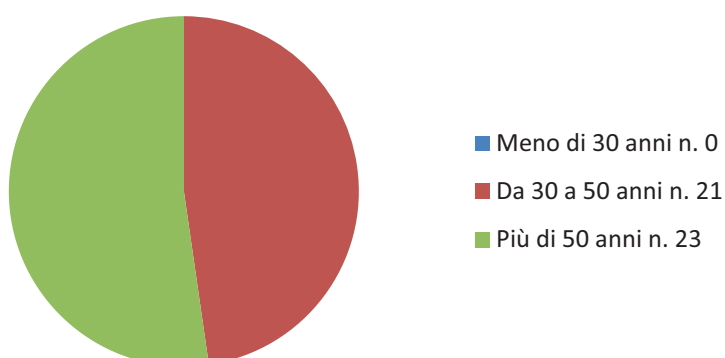
Suddivisione delle persone fisiche per nazionalità



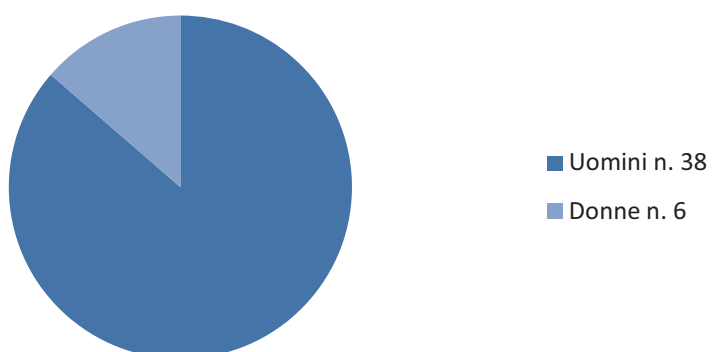
Suddivisione dei soci lavoratori tra ordinari e svantaggiati



Suddivisione delle persone fisiche per fasce d'età



Suddivisione delle persone fisiche per genere



All'inizio del 2014 abbiamo 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.

I nuovi soci, nello svolgimento del corso, hanno espresso con entusiasmo la volontà di entrare nella base sociale al fine di apportare il proprio contributo per la crescita della cooperativa e per il conseguimento degli obiettivi e delle finalità della nostra cooperativa sociale.

I soci riportano il pensiero al tema della socialità approfondito con il lavoro messo a punto dal gruppo del bilancio sociale condiviso e riportato a pag.5. Da quel momento di riflessione e condivisione tra diverse realtà sono nati stimoli e proposte affinché coinvolgimento e interazione tra soci non rimangano solo prassi teoriche. Per questo, nel prossimo bilancio sociale, su mandato del Consiglio di Amministrazione, renderemo i risultati ottenuti rispetto a quelle proposte con l'obiettivo di creare un sano e positivo protagonismo dei soci.

7) LA GOVERNANCE

Nell'assemblea ordinaria del 28 Aprile, oltre all'approvazione del Bilancio economico e quello sociale era all'ordine del giorno l'elezione del nuovo CDA, che ha visto, anche nell'ottica di dare continuità e stabilità, la riconferma di 5 consiglieri oltre alla nomina di

Cristina Albani Rocchetti e Salvatore Loreto che sono al loro primo mandato. Un aspetto significativo di cui l'assemblea si è resa testimone è stata la richiesta dei soci di poter avere più momenti di confronto e condivisione rispetto alla vita della Cooperativa. Facendo propria l'istanza di maggiore coinvolgimento dei soci, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di fissare nel corso del 2014 altre 2 assemblee:

E l'insieme di principi, modi e procedure con cui viene gestita e governata la nostra cooperativa
--

Il 14 luglio con un incontro deputato all'approfondimento del Bilancio Sociale e della *Mission* e cioè dello scopo stesso del nostro esistere, con l'intervento e la testimonianza di un socio lavoratore, un socio volontario, e dei rappresentanti delle organizzazioni socie.

Un'ulteriore assemblea si è svolta il 4 ottobre dedicata alla pianificazione delle attività sociali del 2015 che avrebbero richiesto la partecipazione attiva della compagine sociale. Al termine dell'incontro è stato organizzato un momento conviviale, nei locali della nostra sede, al quale tutti i partecipanti hanno collaborato portando ognuno qualcosa da mangiare.

Come d'abitudine, infine, in occasione delle festività natalizie, è stato organizzato un incontro conviviale con soci e lavoratori, durante il quale il Consiglio di Amministrazione, per voce del Presidente, ha tenuto 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 si riunisce con cadenza almeno mensile, ma accade anche che, in periodi particolari od a fronte di decisioni da assumere urgentemente, si riunisca anche più frequentemente. Esso attualmente è composto da 7 membri:

• Giuseppe Guerini	presidente	socio lavoratore
• Fausto Gritti	consigliere	socio lavoratore
• Marco Ghisalberti	consigliere	socio volontario
• Luca Castagna	consigliere	socio lavoratore
• Salvatore Loreto	consigliere	socio lavoratore
• Cristina Albani Rocchetti	consigliere	volontaria
• Francesco Gandolfi	consigliere	socio volontario

Il consiglio di amministrazione si è riunito 16 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.

Presidente e Consiglieri svolgono le loro attività all'interno del CDA gratuitamente.

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.

Socio lavoratore (dopo un lungo periodo di volontariato) è il presidente Giuseppe Guerini, che svolge anche il ruolo di Presidente di Confcooperative Bergamo, di Federsolidarietà Nazionale e di Imprese & Territorio.

Fausto Gritti, socio lavoratore, ha la delega del consiglio alla Direzione e al Coordinamento delle attività imprenditoriali, con procura speciale con delega notarile su sicurezza ed ambiente. Nella struttura operativa ricopre al contempo la carica di Direttore Generale. E' inoltre coordinatore della commissione sociale di Ecosviluppo, membro del CdA della cooperativa sociale Il Pugno Aperto, Bergamo Lavoro ed Aeper presidente del consorzio Karma e Consigliere della Boccaleone Srl.

Marco Ghisalberti. Collaboratore Studio Commercialista

Cristina Albani Rocchetti, Presidente della Cooperativa Gaia, delegata ai rapporti con la Boccaleone Srl (entrata in Cda come membro esterno indipendente e volontaria, è diventata socia della cooperativa a marzo 2015) .

Francesco Gandolfi, socio volontario, è anche componente del Consiglio direttivo dell'Associazione Mani Amiche Onlus

Il socio lavoratore Loreto Salvatore è responsabile provinciale dell'Associazione Sindacale UGL Sanità settore Cooperazione ed il socio lavoratore Luca Castagna non ha altri incarichi al di fuori della Cooperativa, ma è responsabile di importanti comparti operativi dei servizi ecologici.

La presenza in CdA di soci volontari che non lavorano in cooperativa è coerente all'orientamento della cooperativa verso la comunità locale.

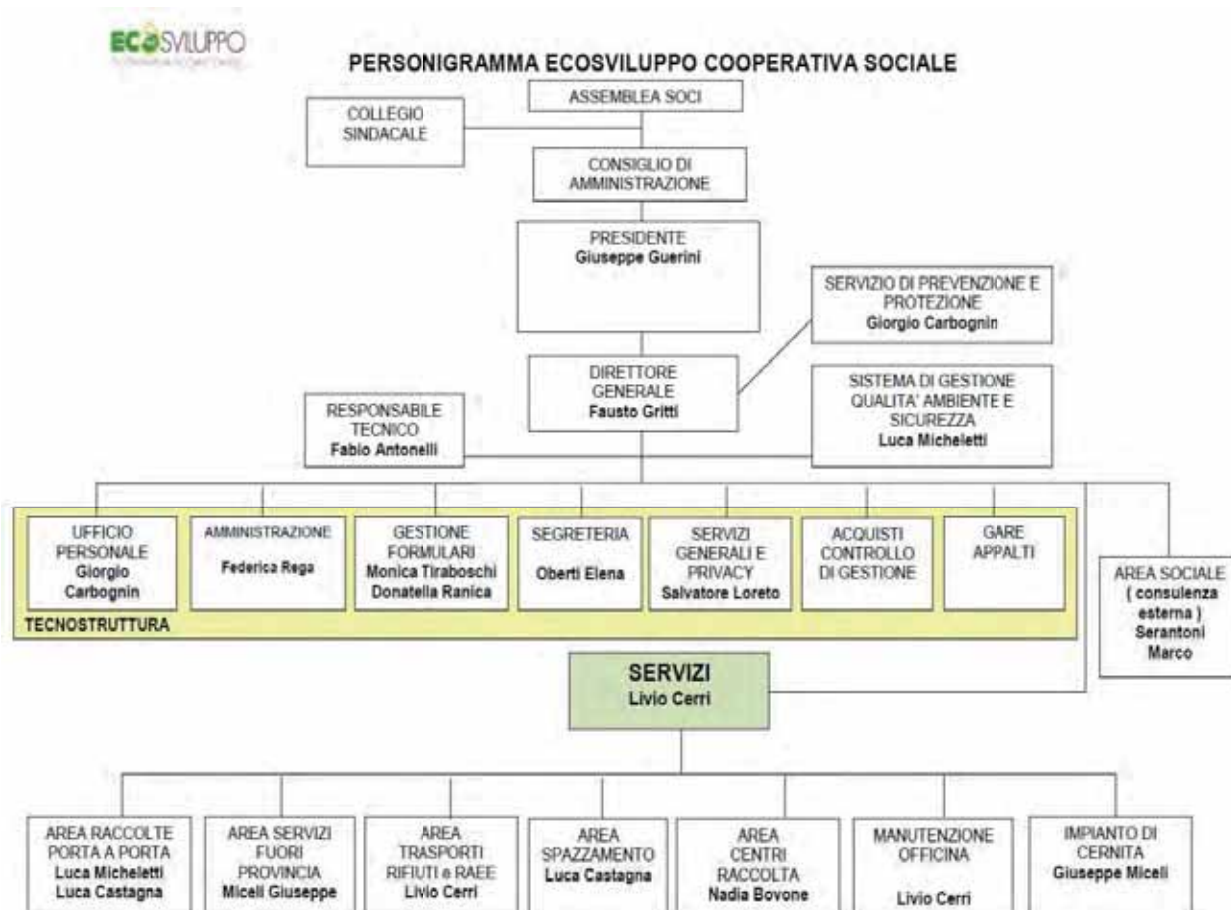


8) LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Essere impresa di comunità vuol dire avere un modello organizzativo congruente con chiare definizioni di ruoli e responsabilità. In questa direzione sono andati i cambiamenti degli assetti organizzativi che la Cooperativa ha vissuto a partire dal 2006, allorquando ebbe inizio una radicale transizione. Il mutamento allora intrapreso implicò modifiche importanti all'impianto organizzativo e all'impostazione imprenditoriale, con una netta riconfigurazione del ruolo d'indirizzo e governo del Consiglio di Amministrazione e la precisazione dei ruoli operativi affidati a ciascuno.

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

PERSONIGRAMMA ECOSVILUPPO



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 09/02/2015

9) IL PERSONALE

Al 31 dicembre 2014 la cooperativa aveva complessivamente alla sue dipendenze 171 lavoratori, 117 dei quali assunti con contratto a tempo indeterminato e 54 a tempo determinato. La crescita progressiva della dimensione imprenditoriale della Cooperativa è legata da una parte all'implementazione dell'impianto di cernita, dall'altra all'acquisizione di importanti commesse, ultima di queste, i servizi di raccolta sul territorio della città di Como che ha portato all'assunzione di 17 lavoratori.

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:

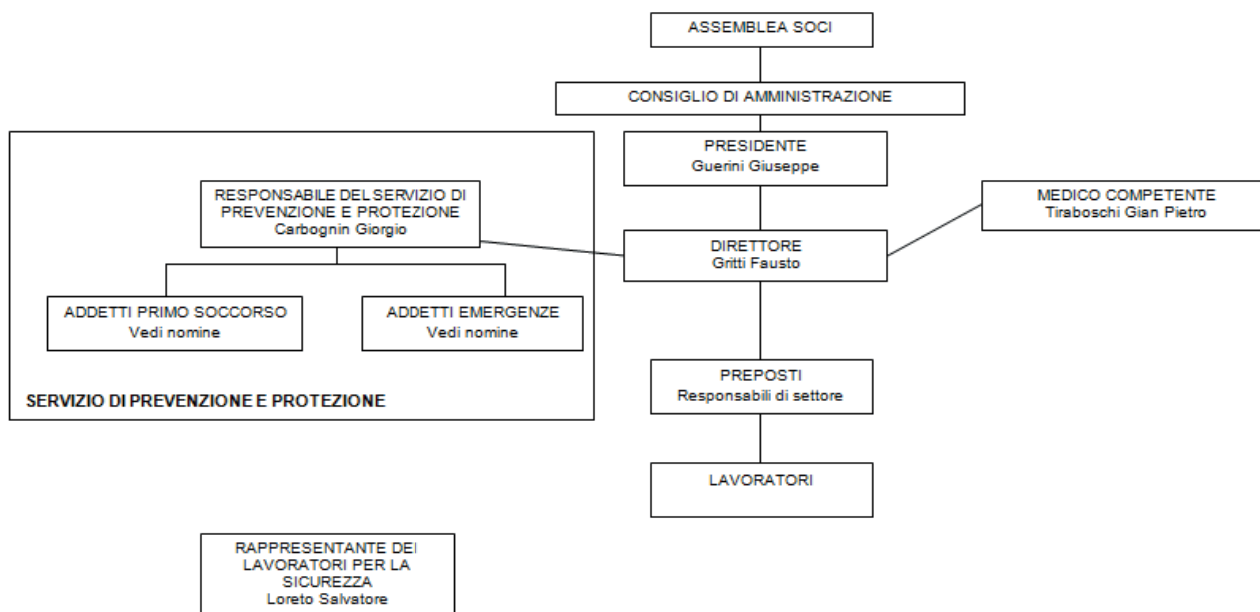
<i>Andamento numero lavoratori occupati</i>			
	2014	2013	2012
Ordinari	95	74	74
Svantaggiati	44	40	37
Disoccupati di lungo periodo	32	24	20
Totale	171	138	131

<i>Andamento livelli contrattuali</i>			
	2014	2013	2012
Dal I al III	130	102	96
Dal IV al VI	35	30	29
Dal VII al X	6	6	6
Totale	171	138	131

<i>Andamento numero assunzioni</i>			
	2014	2013	2012
Assunzioni	82	41	40
Uscite	44	32	28

<i>Causa delle uscite nel 2014</i>		
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato
Licenziamenti	2	0
Dimissioni volontarie	5	12
Termine contratto	0	25
Totale	7	37

La sicurezza sul lavoro continua a essere uno dei temi principali della cooperativa



Anche nel 2014 la cooperativa ha investito energie e risorse sulla sicurezza in quanto ritiene fondamentale prevenire i rischi di infortuni dei lavoratori e/o incidenti sul posto di lavoro.

In Cooperativa la sicurezza sul lavoro non è vista come un obbligo, ma come un dovere del datore di lavoro. Ecosviluppo è certificata OSHAS 18001:2008 e ormai da molti anni è alla continua ricerca di miglioramenti per rendere il lavoro di tutti più sicuro.

L'investimento totale sulla sicurezza nel corso dell'anno 2014 è stato di circa euro 127.545,00.



Formazione

- 1 lavoratore ha partecipato al corso di aggiornamento RLS;
- 47 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro base (4 ore) per neo assunti;
- 45 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro rischio alto (12 ore) per neo assunti;
- 1 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro rischio basso (4 ore) per neo assunti;

- 13 lavoratori hanno partecipato al corso di formazione sui centri di raccolta (16 ore);
- 2 lavoratori hanno partecipato al corso “Primo soccorso”;

Dispositivi di protezione individuale

Ecosviluppo è alla continua ricerca di capi di abbigliamento confortevoli e di qualità, particolare attenzione viene riposta sulla scelta delle scarpe antinfortunistiche.

Ogni anno la cooperativa consegna a tutti i propri dipendenti 2 divise aziendali, una estiva (aprile) e una invernale (ottobre).

La cooperativa inoltre mantiene i seguenti servizi:

- servizio di lavaggio settimanale della divisa aziendale;
- noleggio distributore automatico per dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) (guanti-tute monouso-mascherine-occhiali protettivi-tappi-cuffie-gilet a.v.) con monitoraggio dei consumi;

Infortuni

Nel corso del 2014 si sono verificati 12 infortuni sul lavoro: durata media 13 gg. L'infortunio più ricorrente è legato alla distorsione/scivolamento.

Un altro grave episodio da segnalare riguarda un incidente stradale che ha visto coinvolto un nostro lavoratore che, a causa di un malore, perdendo il controllo dell'Autocarro Spazzatrice, ha travolto un passante, che è deceduto. Si trattava di un richiedente asilo, rifugiatosi dall'Eritrea, ancora oggi sono in corso i procedimenti giudiziari conseguenti per i quali la cooperativa si sta impegnando per assicurare una giusta risoluzione.



10) GLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Il personale addetto: l'area inserimenti lavorativi

Durante 18 anni di vita la quota di lavoratori svantaggiati al nostro interno è sempre cresciuta 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 ed il collocamento delle persone in un determinato comparto produttivo; è necessario realizzare una strategia complessiva di coinvolgimento, 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, quale è la nostra, comporta quindi una serie di incombenze relative ad aspetti psicologici e comportamentali degli svantaggiati, incombenze 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 e 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 annualmente vengono inserite e della altrettanto numerosa componente di persone svantaggiate stabilmente alle dipendenze, si è istituita un'unità operativa interna, denominata Area Inserimenti Lavorativi, specializzata nella gestione degli aspetti progettuali del processo d'inserimento lavorativo.

La sua conduzione è affidata a figure professionali in possesso delle competenze e delle esperienze professionali necessarie: un'educatrice consulente esterna proveniente dalla Cooperativa Sociale L'impronta, con esperienza pluriennale presso i servizi di inserimento lavorativo di Bergamo e Provincia, e un educatore tutor.

Essi sono incaricati di presidiare l'accompagnamento di tutte le figure svantaggiate presenti, sia come dipendenti, sia come tirocinanti in percorsi formativi.

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.

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 e caratteristiche salienti del candidato (storia personale e lavorativa, certificazioni, relazioni, dati anagrafici, curriculum vitae ecc.).

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).

Colloquio conoscitivo e di approfondimento e valutazione.

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 e soprattutto 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:

- Profilo del candidato lavoratore con relative problematiche.
- Tipologia del progetto.
- Possibili spazi lavorativi di abbinamento con relative mansioni, squadre, contesti e metodologia.
- Attenzioni da porre nei confronti del lavoratore svantaggiato per un positivo percorso lavorativo.

Il progetto d' inserimento lavorativo.

Se avviene l'abbinamento 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, comportamenti da utilizzare nei confronti delle persone con cui interagisce, mansioni, sede di lavoro del neoassunto, uso di eventuale strumentazione ecc.

Il progetto personalizzato viene concordato e condiviso dalle seguenti parti:

- Lavoratore interessato;
- Servizio inviante o di riferimento;
- 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 VU).

Azioni realizzate nel 2014

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 2014 una quantità di interventi di accompagnamento o di primo ascolto e selezione che possiamo così stimare:

- 50 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con candidati lavoratori svantaggiati;
- 25 equipe incontri di coordinamento tra personale dell'area sociale, direttore e referenti dell'area operativa;
- 200 colloqui con lavoratori e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);
- 50 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili migliorie);
- 20 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 10 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".



Nel corso del 2014 abbiamo registrato complessivamente l'ingresso di 30 nuovi lavoratori svantaggiati che ci sono stati segnalati e inviati dai seguenti Enti:

- 8 inviati da SERT della Provincia di Bergamo
- 1 inviati da CPS della Provincia di Bergamo
- 4 inviati dal consorzio Mestieri Bergamo
- 1 inviato dal consorzio Mestieri Treviglio

- 1 inviato dal consorzio Mestieri Albino
- 5 inviati da AFOEL Milano Est
- 2 inviati da Comunità il Mantello
- 1 inviato dal Comune di Osio Sopra
- 4 inviati dal consorzio CS&L (MI)
- 1 inviato dal Comune di Stezzano
- 1 inviato dal Nil di Treviglio
- 1 inviato da Comunità Emmaus

Anche nel 2014, 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. Precisamente sono state assunte 4 lavoratrici afferenti alle categorie di svantaggio definite dalla legge 381/91.

Nel corso dell'anno 2014, grazie all'importante commessa con la società Aprica per la cernita degli imballaggi in plastica provenienti dalla raccolta differenziata del comune di Bergamo e Como si è avuto un incremento dei turni di lavoro e del personale impiegato in queste lavorazioni fino ad arrivare a 15 tra lavoratrici e lavoratori di cui 9 inserimenti lavorativi.

Nel 2014 hanno terminato complessivamente i loro percorsi d'inserimento lavorativo in Ecosviluppo un totale di 18 inserimenti lavorativi, 11 dei quali assunti nel corso dello stesso anno.

Questi 17 lavoratori hanno visto concludersi il loro percorso lavorativo in cooperativa per:

- Scadenza naturale del contratto: 16 casi
- Dimissioni volontarie: 2 casi

Ora, se dai numeri passiamo all'analisi della casistica delle problematiche delle persone, la ricostruzione dei 44 casi presenti in Cooperativa al 31/12/2014 ci conduce al seguente prospetto:

<i>Condizioni di svantaggio dei lavoratori (al 31/12/2014)</i>	
	N.
Invalidità	21
Disagio psichico	4
Area dipendenze	14
Area carceraria (detenuti, pene alternative al carcere, arresti domiciliari)	5
Totale	44

Ai 44 svantaggiati ai sensi di legge presenti al 31/12/2014 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 2014 abbiamo avuto tra le nostre fila 32 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 10 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	7
Nil Treviglio	1
Afoel Milano Est	2
Totale	10

Ricordiamo con soddisfazione 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 sta permettendo 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.

Concludiamo con un pensiero al lavoratore Michele Bruzzese e al socio Bertolini Antonio, recentemente scomparsi. 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.

Omaggio a Modigliani,
2013 Sabrina Romanò

MATERIALE

tessuti recuperati dai
campionari per
tappezzieri, due vecchie
ante di un mobile da
cucina

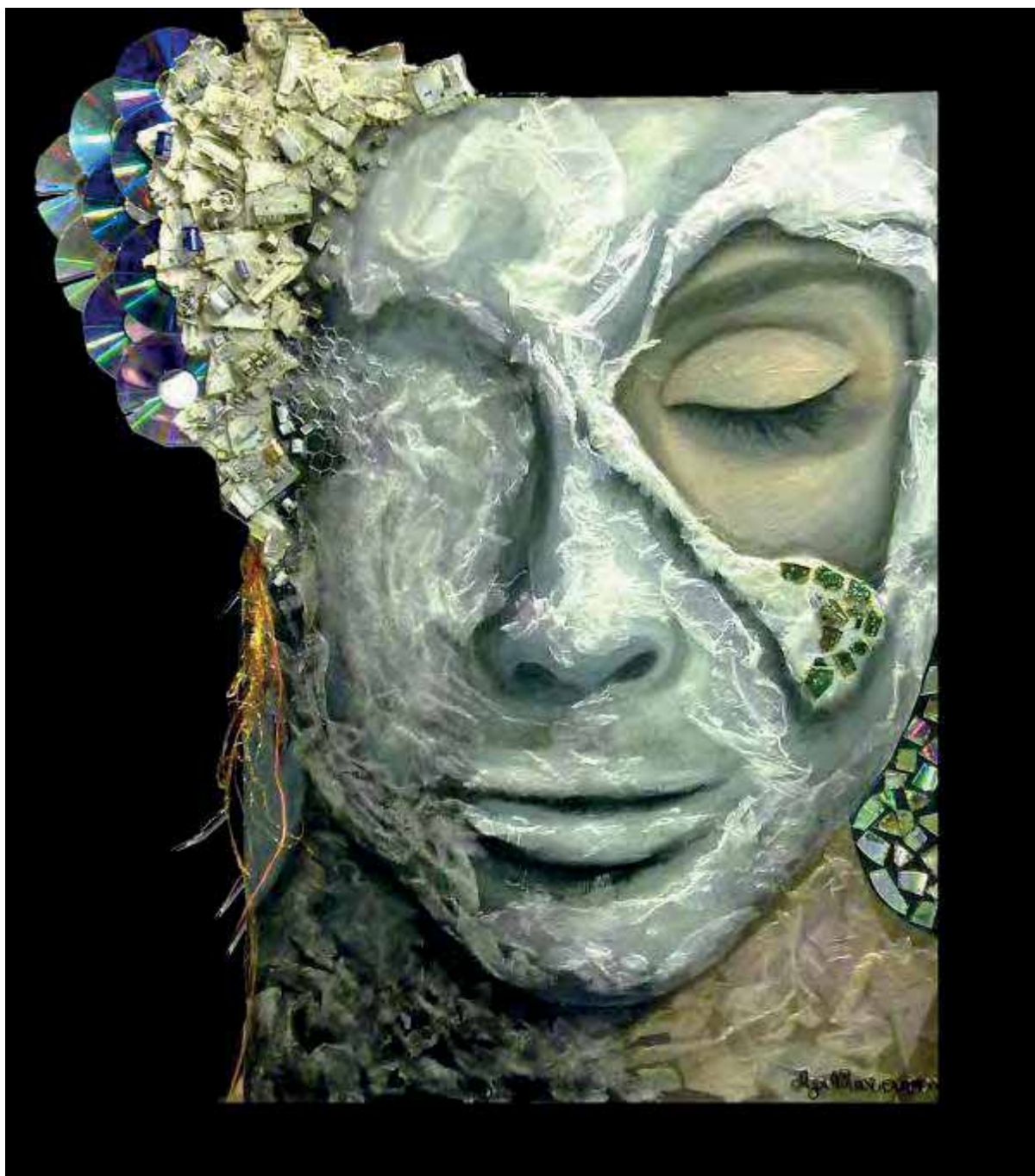


11) I DATI ECONOMICI

<u>Conto economico a valore aggiunto 2014</u>						
Descrizione	31/12/2012		31/12/2013		31/12/014	
Ricavi Netti	5.530.451	100,00%	6.396.285	100,00%	8.240.011	100,00%
Costi Esterni sostenuti	1.934.249	34,97%	2.564.662	40,10%	3.224.851	39,14%
Valore Aggiunto lordo	3.596.202	65,03%	3.831.623	59,90%	5.015.160	60,86%
Costo del lavoro	2.963.308	53,58%	3.207.248	50,14%	4.015.583	48,73%
Salari a dipendenti	2.214.353	40,04%	2.395.495	37,45%	2.997.035	36,37%
Premi una tantum a dipendenti	25.000	0,45%	25.000	0,39%	25.000	0,30%
Ristorno salariale soci dipendenti	36.000	0,65%	36.000	0,56%	70.000	0,85%
Oneri sociali	530.880	9,60%	582.237	9,10%	722.807	8,77%
Trattamento di fine rapporto	157.075	2,84%	168.516	2,63%	200.741	2,44%
Margine operativo lordo	632.894	11,44%	624.375	9,76%	999.577	12,13%
Ammortamenti	465.119	8,41%	508.994	7,96%	577.901	7,01%
Leasing	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Totale investimenti	465.119	8,41%	508.994	7,96%	577.901	7,01%
Reddito operativo della gestione tipica	167.775	3,03%	115.381	1,80%	421.676	5,12%
Proventi diversi	139.627	2,52%	125.401	1,96%	70.102	0,85%
Reddito operativo	307.402	5,56%	240.782	3,76%	491.778	5,97%
Proventi Finanziari	4.341	0,08%	1.801	0,03%	1.537	0,02%
Oneri Finanziari	26.016	0,47%	31.091	0,49%	45.411	0,55%
Reddito di competenza	285.727	5,17%	211.492	3,31%	447.904	5,44%
Proventi straordinari e rivalutazione	17.952	0,32%	12.232	0,19%	4.030	0,05%
Oneri straordinari e svalutazione	3.469	0,06%	15.821	0,25%	32.716	0,40%
Reddito ante imposte	300.210	5,43%	207.903	3,25%	419.218	5,09%
Imposte	-	0,00%	-	0,00%	14.878	0,18%
Reddito netto	300.210	5,43%	207.903	3,25%	404.340	4,91%

Ripartizione del valore aggiunto netto			
	2012	2013	2014
A) SOCI	731.828,08	948.332,92	1.135.653,42
Utile destinato a rivalutazione quote	2.610,61	635,14	-
Stipendi soci dipendenti	646.259,87	843.592,18	974.573,42
Stipendi soci dipendenti svantaggiati	46.957,60	68.105,60	91.080,00
Ristorno salariale soci dipendenti	36.000,00	36.000,00	70.000,00
B) RISORSE UMANE	2.234.090,13	2.259.550,56	2.879.929,00
Remunerazione dipendenti svantaggiati	505.170,48	540.996,24	994.285,00
Remunerazione altri dipendenti	1.728.919,65	1.718.554,32	1.885.644,00
C) ENTI E ISTITUZIONI PUBBLICHE	2.280,00	4.329,00	17.291,00
Stato - ires	-	-	14.878,00
Regione - irap	-	-	-
Comuni -ici e altri tributi	2.280,00	4.329,00	2.413,00
D) COMUNITA' LOCALI	2.489,76	9.989,76	9.989,76
Contributi attività sociali	2.489,76	9.989,76	9.989,76
E) SISTEMA IMPRESA	288.593,27	201.030,49	392.210,00
riserve indivisibili	288.593,27	201.030,49	392.210,00
F) MOVIMENTO COOPERATIVO	9.006,00	6.237,00	12.130,00
3% fondo mutualistico	9.006,00	6.237,00	12.130,00
totale	3.268.287,24	3.429.469,73	4.447.203,18

	31/12/12	31/12/13	31/12/14
INDICI DI REDDITIVITA'			
R.O.E.	11,53%	7,20%	13,10%
[Utile Netto / (Cap.Netto-Utile Netto)]			
R.O.I.	4,53%	3,09%	7,57%
(Reddito Operativo / Cap. Investito Oper. Medio)			
R.O.S.	3,97%	2,53%	5,65%
(Reddito Operativo/Fatturato)			
INDICI DI SOLVIBILITA'			
Indice di Liquidità Corrente	1,80	1,52	1,78
[Attivo Corrente/(Passivo Corrente+Dividendi)]			
Indice di Liquidità Immediata	1,79	1,50	1,73
[(Attivo Corr.-Mag.-Risc.)/(Pass.Corr.+Divid)]			
INDICI DI SOLIDITA'			
I. Complessivo di Copertura Immob.	1,59	1,38	1,58
[(Cap.Netto-Divid.+Pass.Consol.)/Attivo Fisso]			
Debt Equity Ratio	0,76	0,89	0,97
[(Capitale Terzi+Divid.)/(Capitale Netto-Divid.)]			
Indebit. Finanz. Netto/Capitale Netto	0,19	0,31	0,30
[Indebit. Finanz. Netto / (Capitale Netto-Divid.)]			
INDICI DI ROTAZIONE E DURATA			
Durata Media Crediti Commerciali	134	130	123
[(Clienti - iva) / Fatturato Netto]*365			
Durata Media Debiti Commerciali	1241	598	204
[(Fornitori - iva) / Acquisti Netti]*365			



Doppia pelle di Olga Marciano, 2011 – cartone e materiali elettronici

ECOSVILUPPO
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



ECOSVILUPPO Soc. Coop. Sociale ONLUS
Via Circonvallazione Ovest, 20 - 24040 Stezzano (BG)
Tel. 035.4540878 - Fax 035.4379072
info@ecosvil.it - direzione@pec.ecosvil.it
www.ecosviluppo.it