

BILANCIO SOCIALE

2020



ECOSVILUPPO SOC. COOP. SOCIALE O.N.L.U.S.



SOMMARIO

1. Premessa	3
2. Nota metodologica e modalità di approvazione, pubblicazione e diffusione del bilancio sociale	5
3. Lettera della commissione sociale	6
4. Informazioni generali sull'ente	7
◦ Informazioni generali	
◦ Aree territoriali di operatività	
◦ Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)	
◦ Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)	
◦ Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)	
◦ Storia dell'organizzazione	
5. Struttura, governo e amministrazione	15
◦ Consistenza e composizione della base sociale/associativa	
◦ Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	
◦ Modalità di nomina e durata carica	
◦ N. di CdA/anno + partecipazione media	
◦ Tipologia organo di controllo	
◦ Mappatura dei principali stakeholder	
6. Persone che operano per l'ente	21
◦ Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)	
◦ Composizione del personale	
◦ Attività di formazione e valorizzazione realizzate	
◦ Contratto di lavoro applicato ai lavoratori	
◦ Natura delle attività svolte dai volontari	
◦ Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	
◦ Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente	
7. Obiettivi e attività	30
◦ Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	
◦ Output attività	
◦ Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse	
◦ Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)	



8. Situazione economico-finanziaria	36
◦ Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	
◦ Capacità di diversificare i committenti	
9. Informazioni ambientali	38
10. Monitoraggio svolto dall'organo di controllo sul bilancio sociale(modalità di effettuazione degli esiti)	40



1. Premessa

Il Bilancio Sociale è un utile ed efficace strumento finalizzato a evidenziare quegli aspetti gestionali della nostra Cooperativa non rilevabili dai tradizionali bilanci o rendiconti di gestione. Nel corso degli anni, il Bilancio Sociale ha avuto sempre maggior successo, trovando diffusione presso numerosi enti non profit che lo utilizzano per comunicare ai diversi stakeholder gli sforzi profusi, i risultati conseguiti e le aspettative per il futuro. Il bilancio sociale non è quindi un semplice adempimento contabile, ma uno strumento utile alla cooperativa stessa, che le permette di osservare e rendicontare:

- 1. Il rispetto dei principi cooperativistici;*
- 2. Il vantaggio per soci e per la collettività;*
- 3. L'utilità sociale;*
- 4. L'impatto ambientale e sociale;*
- 5. Il livello dei risultati raggiunti;*
- 6. Porsi nuovi traguardi.*

Ha l'obiettivo quindi, in primo luogo di fornire un quadro sintetico, chiaro e trasparente delle attività, mettendo in evidenza l'impatto delle azioni realizzate e la rete di relazioni, cioè di tutti coloro che hanno un interesse permanente e duraturo nella vita della Cooperativa, rendicontando le risorse che sono state destinate.

In altre parole, si rivolge a tutti coloro con cui la Cooperativa entra in contatto: dipendenti, clienti, fornitori, autorità, giornalisti, le comunità e le associazioni del territorio. In un'ottica di trasparenza, di corresponsabilità e di dialogo costante.

IN BUONA SOSTANZA, LA RENDICONTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE E' DIRE DEL BENE CHE ECOSVILUPPO HA PRODOTTO.



Ma fare del bene non basta più per convincere a credere nel buon fine dell'organizzazione, occorre dimostrare e valutare il "Bene" prodotto.

Per "Bene" si intende non solo il numero di "buone azioni" compiute, ma come ognuna di queste ha modificato/migliorato la qualità del contesto di intervento. Un concetto semplice da comprendere, ma difficile da applicare, poiché ogni organizzazione nel suo profondo teme il giudizio altrui.

Enunciato quanto sopra in via di principio, al di là dell'adempimento formale cui la cooperativa è chiamata, rimane il compito/dovere dei soci e degli organi istituzionali di vigilare nei diversi ruoli e forme, in primis con la partecipazione, affinché ECOSVILUPPO attraverso il Bilancio Sociale sia riconoscibile nel ruolo a cui ambisce: essere Cooperativa Sociale a tutto tondo.

*Il Presidente
Francesco Gandolfi*



2. Nota metodologica e modalità' di approvazione, pubblicazione e diffusione del bilancio sociale

E' dal 2013 che il Bilancio Sociale nasce da un lavoro strutturato, portato avanti da un gruppo di persone formato da soci lavoratori e soci volontari. Attraverso la partecipazione a momenti di incontro abbiamo potuto discutere, agire, proporre e mettere in risalto le scelte e le azioni effettuate in ambito etico e sociale.

Il bilancio e le proposte vengono sempre sottoposte al Consiglio di Amministrazione che incoraggia e sostiene il gruppo sull'attenzione e la realizzazione di nuove attività.

Elaborare il bilancio sociale significa per noi tenerne la regia organizzativa, i protagonisti sono le persone, i servizi e tutti quanti contribuiscono alla rappresentazione identitaria e produttiva della cooperativa.

Il Bilancio sociale che state leggendo però, come quello del 2019, rispetto agli anni precedenti, è diverso dal punto di vista della costruzione. L'emergenza sanitaria ancora in atto ha costretto tutti, noi compresi, a rivedere tanti aspetti del lavoro quotidiano lasciando poco spazio per tutto il resto. Al di là dei dati, della storia e dei progetti della cooperativa, abbiamo cercato di fare in modo che l'elaborazione del bilancio fosse un'occasione di riflessione per tutta la compagine sociale rispetto al presente e soprattutto al futuro di Ecosviluppo. In tal senso il documento si rivolge innanzitutto ai soci e ai lavoratori di Ecosviluppo, e secondariamente alla rete di stakeholders che ruotano attorno alla cooperativa e hanno interessi attivi nei suoi sviluppi. Questa edizione del bilancio sociale è quindi pensata innanzitutto come uno strumento cardine del lavoro di programmazione, controllo e valutazione interno alla Cooperativa.



3. Lettera della Commissione sociale di Ecosviluppo

«La Commissione sociale di Ecosviluppo è come un albero le cui radici, ben salde nel terreno, alimentano i rami facendo scorrere la linfa attraverso il tronco. Dai rami germogliano foglie e fiori. Dai fiori nasceranno i frutti»

Questa immagine di forte carica espressiva pronunciata da Nicole, una giovane socia lavoratrice della Cooperativa sociale Ecosviluppo, ben rappresenta l'identità del nostro gruppo composto da cinque Cooperative sociali e da quattro Associazioni di volontariato che dal 2010 si confrontano sulle politiche sociali, condividono percorsi formativi e collaborano alla realizzazione di azioni con obiettivi comuni.

Le differenze identitarie che ci distinguono rappresentano una ricchezza che sottintende il valore delle relazioni che sono state instaurate e che ci hanno permesso di migliorare nel tempo e di voler continuare il nostro cammino culturale nonostante la battuta d'arresto che la pandemia da Covid-19 ci ha imposto nel 2020 e nei primi mesi del 2021.

E se in questo periodo il raccolto della Commissione non ha dato i frutti sperati è solo perché ciascuna Cooperativa e ciascuna Associazione ha dovuto affrontare scenari insoliti, trovare nuove risposte a nuovi bisogni, lenire il dolore di perdite umane e impedire ai drammatici eventi esterni di stroncare rami, foglie e fiori.

Ciononostante, nel 2020 abbiamo realizzato il percorso formativo per soci, aspiranti soci e volontari per approfondire il senso e il valore dei sette principi della Cooperazione internazionale con lezioni frontali e incontri interattivi. Un percorso, parte in presenza e parte da remoto, che ha visto la partecipazione di una quarantina di persone a lavorare in gruppi su parole chiave, a individuare obiettivi e strategie per realizzarli, a costruire gli elementi che sostanziassero la frase emblematica che era stata scelta: "l'impegno non è la virtù dell'istante, è la virtù della durata".

Un percorso che si è concluso con l'intento che ciascuna Cooperativa e ciascuna Associazione diventi una finestra spalancata sul contesto che abita con la propria missione, con le donne e con gli uomini che ne fanno parte siano essi socie e soci, lavoratrici e lavoratori, volontarie e volontari, per conferire durata all'impegno assunto e sostenibilità al futuro.

È l'augurio che la commissione sociale di Ecosviluppo rivolge a tutti.

Cooperativa sociale Biplano, Urgnano
Cooperativa sociale Ecosviluppo, Stezzano
Cooperativa sociale L'impronta, Seriate
Cooperativa sociale Il Pugno Aperto, Treviolo
Cooperativa impresa sociale Ruah, Bergamo
Associazione Il Porto, Dalmine
Associazione Mani Amiche Onlus, Stezzano
Associazione Mercatino dell'Usato, Stezzano
Unione italiana lotta alla distrofia muscolare, Bergamo

4. Informazioni generali sull'ente

INFORMAZIONI GENERALI

Nome dell'ente	ECOSVILUPPO SOC. COOP. SOCIALE O.N.L.U.S.
Codice fiscale	02413360161
Partita IVA	02413360161
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	via Circonvallazione Ovest, 20 - 24040 - STEZZANO (BG) - STEZZANO (BG)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A107539
Telefono	035 4540878
Fax	0354379072
Sito Web	www.ecosviluppo.it
Email	augusto.tosi@ecosvil.it ; cristina.albani@ecosvil.it ;
Pec	direzione@pec.ecosvil.it
Codici Ateco	38.11.00

La Cooperativa ha adottato il modello della L. 231/2001 e ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi.

AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ

Il territorio di azione della cooperativa comprende le province di Bergamo, Milano/Monza Brianza, Como e Cremona. In particolare i comuni che registrano la nostra presenza nel 2020 sono i seguenti:

Provincia di Bergamo

Comun Nuovo, Levate, Osio Sopra, Palosco, Stezzano, Urgnano, Albano S.Alessandro, Bolgare, Boltiere, Carobbio, Cavernago, Cologno Al Serio, Costa Di Mezzate, Gorlago, Grumello, Martinengo, Mozzo, Osio Sotto, San Paolo D'argon, Telgate, Torre De' Roveri, Ubiale Clanezzo, Val Brembilla, Bergamo, Gorle, Lallio, Orio Al Serio, Seriate, Verdellino, Almenno S.Salvatore, Ambivere, Brembate Di Sopra, Capriate, Filago, Madone, Sotto Il Monte Giovanni XXIII, Ardesio, Bariano, Calusco D'adda, Capriate San Gervasio, Carvico, Castione della Presolana, Cisano Bergamasco, Colzate, Fara Gera D'adda, Fornovo S.Giovanni, Gorno, Mapello, Misano, Mozzanica, Parre, Ponte San Pietro, Presezzo, Solza, Sotto il Monte, Suisio, Valbrembo, Verdello, Vertova, Villa D' Adda.

Provincia di Milano e Monza - Brianza

Agrate, Aicurzio, Arcore, Brugherio, Bussero, Carugate, Cassina De Pecchi, Cernusco sul Naviglio, Lesmo, Macherio, Melzo, Masate, Pantigliate, Pioltello, Rodano, Trezzo d'Adda, Usmate, Vaprio d'Adda, Vignate, Vimercate, Vimodrone.

Provincia di Como

Como.

Provincia di Cremona

Rivolta d'Adda.



VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE (MISSIONE DELL'ENTE – COME DA STATUTO/ATTO COSTITUTIVO)

La Cooperativa, senza finalità speculative, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e alla integrazione sociale dei cittadini, promuovendo il recupero sociale, educativo e comunitario di persone con difficoltà di inserimento nella vita economica attiva, attraverso l'esperienza del lavoro associato ed autogestito.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono:

la mutualità, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

Ecosviluppo si propone di raggiungere le sue finalità attraverso le seguenti politiche di impresa sociale:

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.

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.

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.

Ampliare la governance

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

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.

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.



I valori a cui ci ispiriamo

- **L'attenzione alla persona**, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire;
- **Il lavoro**, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;
- **La democrazia**, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;

- **L'imprenditorialità**, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;
- **La cittadinanza attiva, equa e solidale**, come orizzonte etico assunto da cittadini responsabili attenti ai bisogni delle fasce più deboli e consapevoli dell'importanza della sussidiarietà tra pubblica amministrazione e mondo dell'associazionismo organizzato.

ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE E OGGETTO SOCIALE (ART. 5 DL N. 117/2017 E/O ALL'ART. 2 DL LEGISLATIVO N. 112/2017 O ART. 1 L. N. 381/1991)

Secondo quanto riportato nello statuto, l'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:

La cooperativa, in conto proprio o attraverso la collaborazione di altre cooperative e loro consorzi, intende realizzare i propri scopi sociali attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La cooperativa si propone principalmente di creare condizioni ed occasioni di lavoro per persone con difficoltà d'inserimento nella vita sociale ed economica, mediante l'esercizio di attività imprenditoriali, condotte nello spirito della mutualità, nonché attraverso l'accoglienza, il sostegno lavorativo e relazionale ed iniziative culturali e formative.

Per il raggiungimento dello scopo sociale, la cooperativa potrà svolgere le seguenti attività:

a. Istituire, gestire ed erogare servizi di igiene ambientale: raccolta e trasporto di rifiuti

urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi spazzamento strade meccanizzato e manuale compreso svuotamento cestini, gestione di piattaforme ecologiche, centri raccolta comunali e aree ecologiche, gestione impianti di trattamento rifiuti urbani e speciali pericolosi e non pericolosi, rimozione discariche abusive, intermediazione senza detenzione.

b. Nell'ambito delle attività svolte per la raccolta dei rifiuti, l'assunzione, in appalto, affidamento o concessione (e comunque in tutte le modalità previste dalla legge) – di tutti i servizi volti alla riscossione di qualsiasi tipo di prelievo finalizzato alla copertura dei costi generati dalla erogazione dei servizi di igiene urbana, ivi compresa la predisposizione del “piano finanziario” e del “piano tariffario” da sottoporre all'approvazione del Comune, nonché la gestione dello



sportello per l'utenza e la creazione e l'aggiornamento delle banche dati relative- ad eccezione delle attività riservate dalla legge agli Enti Locali.

c. Prestazione di servizi riguardanti la tutela, salvaguardia, recupero, manutenzione, gestione, conoscenza, studio e informazione dell'ambiente, intendendosi per ambiente l'insieme delle condizioni fisiche, chimiche, biologiche, economiche e sociali in cui si stabilisce la vita umana e di organismi animali e/o vegetali.

In particolare:

- consulenza per il miglioramento delle prestazioni ambientali
- progettazione sistemi per la gestione rifiuti, certificazioni di qualità e di sistemi gestionali
- educazione, informazione e divulgazione ambientale ed alimentare;
- tutela e controllo del patrimonio vegetale e animale;
- trasporto di cose in conto terzi;
- commercio e intermediazione di rifiuti;
- bonifiche e risanamenti ambientali;
- spazzamento di rifiuti urbani;
- espurgo di pozzi neri;
- raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani e frazioni separate in modo differenziato, di rifiuti ingombranti, pericolosi, di rifiuti speciali assimilabili agli urbani;
 - stoccaggio, raccolta e trasporto per conto terzi di rifiuti speciali non tossico nocivi;
 - stoccaggio, raccolta e trasporto per conto terzi di rifiuti speciali tossico nocivi;
 - stoccaggio provvisorio di rifiuti solidi urbani in stazioni di trasferimento e di materiale proveniente da raccolta

differenziata di rifiuti urbani e di rifiuti urbani pericolosi in conto terzi, anche con gestione di isole ecologiche comunali e consortili;

- commercio di materiali riciclabili, di imballaggi e delle merci indicate nelle mercuriali;
- consulenza tecnica ed amministrativa nel settore ambientale.

d. Istituire e gestire laboratori per la produzione e la commercializzazione di manufatti in genere assumendo lavoratori in proprio o per conto terzi.

e. Erogare servizi nelle forme e nei modi utili per il raggiungimento degli scopi sociali: manutenzione, pulizie e ristrutturazione di immobili per conto di privati e/o pubblici, confezionamento e assemblaggio di manufatti e cablaggi per conto di terzi.

f. Fornire attività di progettazione, consulenza accompagnamento specifici per la preparazione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate compresa la realizzazione di tirocini prelaborativi.

g. Attività agricole e orto-florovivaistiche di coltivazione e di commercializzazione dei prodotti e di accessori tecnico-professionali e hobbistici;

h. Progettazione, realizzazione manutenzione di parchi, aree verdi e giardini;

i. Custodia di parchi, giardini e orti botanici;



j. Realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, idraulici, attività di falegnameria, carpenteria, muratura, tinteggiatura, traslochi, sgomberi, manutenzioni varie;

k. Recupero, distribuzione e vendita di generi per l'alimentazione delle persone, degli animali e di utilizzo agricolo;

l. Agenzia pubblica d'affari per il servizio di vendita conto terzi di beni mobili nuovi, usati ed antichi e di beni mobili registrati nuovi, usati ed antichi; ovverosia organizzazione e gestione di mercatini dell'usato; organizzazione e gestione di progetti di "banco alimentare" con ritiro, trasporto, distribuzione e commercializzazione di generi alimentari

m. Demolizioni, di autoveicoli, motoveicoli e biciclette, lucidatura e restauro di mobili per l'arredamento;

n. Attività di riparazione di autoveicoli e motoveicoli: meccatronica, carrozzeria e gommista.

o. Pulizie ed attività accessorie, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, sia per enti pubblici che privati;

p. Servizi cimiteriali in genere, ed in particolare servizi di custodia e attività di manutenzione; operazioni di inumazione, tumulazione, esumazione dalla terra comune, estumulazione dalla tomba o da loculo, traslazione di salme e resti; operazioni in camera mortuaria.

Tra le attività statuarie elencate la cooperativa, nell'anno in corso, ha attuato le sue finalità istituzionali attraverso:

- Raccolta di rifiuti porta a porta
- Spazzamento stradale meccanizzato
- Pulizia manuale di spazi pubblici
- Gestione di aree ecologiche
- Trasporto di rifiuti solidi urbani pesanti
- Trasporto di rifiuti differenziati
- Trasporto e svuotamento di cassoni
- Stoccaggio e cernita di imballaggi in plastica
- Trasporto di elettrodomestici e apparecchiature elettroniche
- Educazione ambientale, consulenza TARI



COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE (INSERIMENTO IN RETI, GRUPPI DI IMPRESE SOCIALI...)

Reti associative:

Denominazione	Anno
Confcooperative	1996

Consorzi:

Nome
Solco Città Aperta
CS&L

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
IMPRONTA COOPERATIVA SOCIALE	€ 500,00
CGM FINANCE	€ 2.275,00
COOPERATIVA BIPLANO	€ 5.060,00
COOPERATIVA RUAH	€ 5.000,00
COOPERATIVA IL PUGNO APERTO	€ 500,00
BCC	€ 1.315,00
COESI IMPRESA SOCIALE	€ 25,00
VITA SOCIETA' EDITORIALE	€ 4.999,00

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

Ecosviluppo si è costituita il 6 ottobre 1995 per desiderio di un gruppo di volontari, facenti capo all'associazione "Mani amiche" e "Migrantes", con lo scopo di offrire una risposta lavorativa ai migranti, che in quegli anni cominciano ad affacciarsi nel nostro territorio, attraverso la raccolta differenziata e materie seconde.

Sulla scia delle emergenze create dalla grande espansione del fenomeno rifiuti, affiancata ad una crescente sensibilità ecologica, ed al fenomeno migratorio, cui le amministrazioni pubbliche stentano a dare una risposta, la presenza sul territorio di Ecosviluppo induce

queste ultime a considerarla una soluzione a queste criticità.

Il Comune di Stezzano decide così di riorganizzare il servizio raccolta rifiuti affidandole la raccolta differenziata "porta a porta" ed il recupero dei materiali di scarto, nonché la gestione della stazione ecologica.

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, dimostrando una propensione imprenditoriale che ne caratterizzerà poi



li l'evoluzione, riuscendo a dare lavoro non solo agli immigrati ma altresì alle persone svantaggiate, caratterizzandosi come cooperativa di tipo "B" e aderendo a Federcooperative.

Sulla scorta dell'esperienza di Stezzano, anche altre Amministrazioni locali, a partire dai comuni limitrofi, decidono di affidarle i primi servizi ecologici legati alla differenziata. Si avviano così le prime esperienze di esternalizzazione con affidamento mediante gara d'appalto. Desiderio di riuscire in un'impresa ardita come quella di coniugare la solidarietà con l'efficienza, 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 e gli affanni finanziari, che un'impresa avente principale patrimonio il lavoro e le idee delle persone, non un capitale monetario, incontra sul proprio cammino.

Ecosviluppo ha avuto una crescita costante grazie ad una gestione sempre oculata che gli ha permesso di strutturarsi come una realtà importante nel panorama delle Cooperative di inserimento lavorativo della provincia di Bergamo e della Lombardia.

In 25 anni di vita ha svolto attività di integrazione e inserimento lavorativo a favore di 474 persone riconosciute svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della Legge 381/1991: persone con disabilità psichica e fisica, soggetti con problematiche di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenti e alcoldipendenti), persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati all'autorità giudiziaria,

misure di provvedimenti di detenzione alternativa); ed oltre a questi anche un'importante quota di lavoratori non certificati da svantaggio 381, provenienti o fortemente esposti al rischio di "disoccupazione di lungo periodo" (Regolamento UE n° 651/2014). A questi si aggiungono alcuni "tirocinanti", persone che vengono inserite nel ciclo produttivo con l'obiettivo di realizzare un percorso di osservazione, oppure per perfezionare un percorso di formazione, in vista di un avviamento al lavoro successivo, che potrà avere luogo sia presso la nostra Cooperativa ma anche al di fuori di essa.

Ecosviluppo, per scelta specifica nell'indirizzare le proprie politiche imprenditoriali per l'inserimento ricorre agli strumenti della borsa lavoro e del tirocinio in forme molto limitate e per numeri sempre circoscritti, ritenendo che vi debba essere la massima tensione per realizzare inserimenti lavorativi effettivi con assunzioni, mentre tirocini e borse lavoro debbono essere strumenti mirati e utilizzati in percentuali ridotte.

Da anni collaboriamo stabilmente con lo SPRAR, il Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati, costituito dalla rete degli enti locali per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata, attraverso la costruzione di percorsi individuali di inserimento socio-economico. Ecosviluppo ha attivato 18 tirocini osservativi e di questi 11 sono diventati poi dei percorsi di assunzione diretta.

Il lavoro di produzione dei servizi si svolge in più di 60 diversi comuni nelle Provincie di



Bergamo, Milano, Monza Brianza, e Como, ed ha portato Ecosviluppo ad essere una delle cooperative sociali di inserimento lavorativo maggiormente strutturate e con il maggior numero di occupati della Provincia di Bergamo e della Lombardia.

Nel corso del 2020 la Cooperativa sociale Ecosviluppo ha visto sia un ricambio direzionale che di governo; si è concluso l'avvicendamento del Direttore Generale ed il Consiglio di Amministrazione ha un nuovo Presidente.

Questo cambiamento interno – complesso e

in parte faticoso – è stato affrontato con una particolare attenzione nell'accompagnare e formare il nuovo gruppo dirigente.

Rilevante, in questo percorso di cambiamento, è stato tener fede nel confermare e mantenere ciò che negli anni passati Ecosviluppo è stata in grado di generare come valore sociale, ambientale, culturale ed economico.

Al 31/12/2020 conta 226 lavoratori di cui 57 svantaggiati ai sensi della 381 e 34 afferenti al Regolamento UE n° 651/2014.

5. Struttura, governo e amministrazione

CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE/ASSOCIATIVA AL 31/12/2020

Numero	Tipologia soci
43	Soci cooperatori lavoratori
13	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
8	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

I soci della cooperativa Ecosviluppo al 31/12/2020 sono 64 di cui 43 soci lavoratori. Tale composizione è il frutto dei cambiamenti intervenuti nella composizione della base sociale nel corso dell'anno. Durante il 2020 si è registrato l'ingresso di 2 nuovi soci, una lavoratrice ed uno volontario. Nel corso dell'anno vi sono state le dimissioni di tre soci lavoratori, un lavoratore e due volontari.

SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO, ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona – giuridica società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati a partire dalla delibera del regolamento di funzionamento dell'assemblea e del CDA	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
Francesco Gandolfi	No	maschio	79	21/04/2017		2		No	Presidente
Albani Rocchetti Maria Cristina	No	femmina	54	21/04/2017		2		No	Vice Presidente
Marco Serantoni	No	maschio	46	21/04/2017		2		No	Consigliere
Danilo Bettani	Sì	maschio	55	21/04/2017		2		Sì	Consigliere
Livio Cerri	No	maschio	53	21/04/2017		2		No	Consigliere
Bruno Brolis	No	maschio	61	28/06/2020		1		Sì	Consigliere
Nadia Bovone	No	femmina	57	28/06/2020		1		No	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
7	totale componenti (persone)
5	di cui maschi
2	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
7	di cui persone normodotate
4	di cui soci cooperatori lavoratori
2	di cui soci cooperatori volontari
0	di cui soci cooperatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
1	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
0	Altro

Il consiglio di Amministrazione è stato nominato durante l'Assemblea dei Soci del 28/06/2020. Nel primo Consiglio di Amministrazione di mandato, il 9 luglio 2020 sono stati riconfermati Presidente Francesco Gandolfi e Vice Presidente Maria Cristina Albani Rocchetti.

MODALITÀ DI NOMINA E DURATA CARICA

Ecosviluppo ha adottato un regolamento interno relativo al funzionamento dell'assemblea dei soci di cui una parte (di seguito riportata) riguarda le modalità di nomina e durata delle cariche.

Art. 10. Determinazione del numero dei Consiglieri

Nel corso dell'assemblea, o anche nel corso di un'assemblea precedente quella relativa al rinnovo delle cariche sociali in scadenza, deve essere definito, su proposta del Presidente e mediante alzata di mano, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione eligendo.

Articolo 11. Criteri di rappresentatività

Ai sensi dell'art. 36 dello statuto, nella

è necessario garantire l'equilibrio fra i generi e la rappresentatività delle diverse categorie di soci. In particolare dovrà essere garantita la presenza nel Consiglio di amministrazione di:

- almeno un consigliere appartenente alla categoria dei soci lavoratori
- almeno un consigliere appartenente alla categoria dei soci volontari
- almeno un consigliere appartenente alla categoria dei soci persone giuridiche

Per il caso descritto all'art. 39, c.2 dello statuto sociale, o nel caso di sostituzione di uno o più membri dell'organo amministrativo, dovrà essere salvaguardata (laddove possibile) la proporzione di cui ai commi precedenti.

Requisiti dei candidati consiglieri:

1) I soci lavoratori che intendano proporsi per il ruolo di amministratori, là dove non abbiano già esercitato in altre cooperative esperienze di amministrazione, possono candidarsi solo dopo aver maturato un'anzianità di servizio continuativa, come soci lavoratori, di almeno 24 mesi.

2) Per l'eleggibilità nel ruolo di amministratori della cooperativa, i candidati devono possedere requisiti di competenza e dovranno avere mantenuto una buona condotta all'interno della cooperativa ed aver svolto attività come soci, rilevabili dal CV, da cui si evinca un'esperienza come lavoratore o socio volontario da almeno 24 mesi alla data di convocazione dell'assemblea che effettua l'elezione.

3) Eventuali amministratori non soci, dovranno comunque possedere requisiti di competenza e professionalità ed aver svolto compiti di responsabilità in altre imprese oppure in organizzazioni o associazioni di volontariato o promozione sociale.

4) Per la carica di presidente e vicepresidente i candidati dovranno avere esercitato precedenti esperienze, non inferiori a 3 anni, nell'amministrazione o direzione di attività di impresa, oppure avere svolto per analogo periodo ruoli di consiglieri di amministrazione o direzione in società cooperative o altri organismi di terzo settore.

Gli amministratori sono rieleggibili per un massimo di cinque mandati consecutivi.

Rilevano ai fini del predetto conteggio, solamente i mandati che abbiano avuto durata di almeno diciotto mesi. Successivamente dovranno trascorrere almeno un mandato (della durata minima di almeno 24 mesi) prima di poter essere nuovamente nominati consiglieri.

Articolo 12 Elezione del Consiglio di Amministrazione

La delibera del Consiglio di Amministrazione che effettua la convocazione dell'assemblea per l'elezione delle cariche sociali, dovrà indicare anche la data, antecedente di almeno 8 giorni lo svolgimento dell'assemblea, entro la quale le candidature per le cariche di consiglieri di amministrazione dovranno essere depositate presso la sede della cooperativa.

Art. 13. Voto

In deroga a quanto previsto dal precedente articolo 9 e ai sensi dell'articolo 34 dello Statuto Sociale, le votazioni concernente la nomina e la revoca dei componenti degli organi sociali avvengono in modo segreto (fatto salvo quanto ulteriormente previsto nell'articolo 34).

Sulle schede, nominative o segrete, è riportato l'intero elenco dei candidati, già suddivisi per categorie.

Tutte le schede, prima della distribuzione ai soci, sono autenticate dal Presidente o da altro membro del Consiglio di Amministrazione da egli espressamente delegato.

L'indicazione dei nominativi sulla scheda è semplicemente orientativa e non vincola il voto del Socio, rimanendo quest'ultimo libero di esprimere il proprio voto, a favore di



qualsiasi altra persona compresa nell'elenco delle candidature, ferma restando, in ogni caso, l'osservanza delle riserve previste al precedente art. 11 del reg. Assemblea.

Spettano al socio un numero di preferenze pari al numero dei componenti dell'eligenso Consiglio di amministrazione, deciso dall'assemblea.

Il Socio elettore ha diritto di prendere visione dell'elenco soci.

Art. 14. Modalità di espressione del voto

Le schede sono nulle allorché contengono segni scritte o quant'altro possa rendere riconoscibile il Socio elettore (nel caso di votazione segreta), oppure contengono un numero di candidati votati superiore al numero delle preferenze da esprimere.

E' nullo, altresì, il voto riferito ad uno o più candidati, ove l'indicazione dei medesimi produca incertezza, anche relativa, sulla loro identità. La nullità per incertezza relativa ad uno o ad alcuni soltanto dei candidati scelti non inficia la preferenza espressa per gli altri nominativi.

Sono bianche le schede nelle quali non appaia né alcuna crocetta, né l'indicazione specifica di un nominativo da eleggere.

Nel caso di omonimia, relativa sia al nome, sia al cognome, dovrà essere indicata accanto a tali dati, la data di nascita o la residenza del Socio.

Art. 15. Scrutatori

Nel caso in cui l'Assemblea debba procedere all'elezioni delle Cariche Sociali, il presidente potrà costituire uno o più seggi, ciascuno costituito da tre o più Scrutatori e proporrà all'Assemblea la nomina di un Presidente degli Scrutatori, al quale, nei casi controversi, dovrà essere demandata ogni decisione.

Al Presidente degli Scrutatori spettano inoltre i seguenti controlli:

1. Controllo del regolare svolgimento delle operazioni di voto;
2. Sorveglianza della fase di spoglio delle schede, da parte degli Scrutatori;
3. Redazione e sottoscrizione del verbale, con i risultati finali delle elezioni

Il neoeletto Consiglio di Amministrazione sarà convocato, per la prima volta, dal consigliere più anziano.

Nel caso di votazione espressa tramite schede nominative (modalità di voto riservata) verrà assegnato al collegio sindacale il compito di effettuare lo scrutinio delle stesse e la loro conservazione per mesi dodici.

N. DI CDA/ANNO + PARTECIPAZIONE MEDIA

Nel corso dell'anno il Consiglio di Amministrazione si è riunito 17 volte e la partecipazione media è stata del 94.95%

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia
UILDM	Privato

TIPOLOGIA ORGANO DI CONTROLLO

Di seguito vengono fornite alcune indicazioni circa gli organi di controllo della cooperativa:

Collegio Sindacale:

Roberto Frigerio - presidente - gettone

Fabio Bombardieri - sindaco effettivo - gettone

Luca Bettinelli - sindaco effettivo - gettone

Giancarlo Bertoli - sindaco supplente

Dante Fratus - sindaco supplente

Società di revisione

Aleph Auditing - data nomina 21/04/2017

PARTECIPAZIONE DEI SOCI E MODALITA' (ULTIMI 3 ANNI)

Per quanto riguarda l'Assemblea il tema della partecipazione degli ultimi 3 anni è meglio visualizzato nella tabella sottostante.

Anno	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2018	22/03/2018	Informativa sull'andamento economico; aggiornamenti della commissione sociale; aggiornamenti sul bilancio sociale	81	19
2018	27/04/2018	Approvazione del bilancio d'esercizio; approvazione del bilancio sociale; decisioni in merito a fondo contributi e liberalità per l'anno 2018	88	6
2018	16/11/2018	Relazione sull'andamento della cooperativa e sviluppi futuri	89	10
2019	25/03/2019	Informativa sull'andamento economico; aggiornamenti della commissione sociale; aggiornamenti sul bilancio sociale; presentazione nuovo sito Ecosviluppo	79	4
2019	29/04/2019	Approvazione del bilancio d'esercizio; approvazione del bilancio sociale; decisioni in merito all'importo contributi/liberalità per l'anno 2019; presentazione nuovo staff dirigenziale	93	15
2019	25/11/2019	Relazione su andamento della cooperativa; Aggiornamenti della commissione sociale	81	11
2020	28/06/2020	Approvazione del bilancio d'esercizio; approvazione del bilancio sociale; decisioni in merito all'importo contributi/liberalità per l'anno 2020; elezione del Consiglio di Amministrazione	95,38	17.74
2020	18/12/2020	Relazione su andamento della cooperativa e sviluppi futuri	75	0

MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Gestione operativa	3 - Co-progettazione
Soci	assemblea, <u>cda</u> , commissione sociale, gruppo del bilancio sociale	3 - Co-progettazione
Finanziatori	nessuna	Non presente
Clienti/Utenti	nessuna	Non presente
Fornitori	nessuna	Non presente
Pubblica Amministrazione	progetti di inserimento lavorativo	5 - Co-gestione
Collettività	iniziative di promozione civico culturale	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
servizi di igiene urbana	Imprese commerciali	Accordo	ATI

6. Persone che operano per l'ente

TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (RETRIBUITO O VOLONTARIO)

Occupazioni/Cessazioni

N.	Occupazioni
270	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
243	di cui maschi
27	di cui femmine
12	di cui under 35
115	di cui over 50

N.	Cessazioni
45	Totale cessazioni anno di riferimento
39	di cui maschi
6	di cui femmine
7	di cui under 35
19	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni

N.	Assunzioni
51	Nuove assunzioni anno di riferimento*
45	di cui maschi
6	di cui femmine
2	di cui under 35
12	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
23	Stabilizzazioni anno di riferimento*
22	di cui maschi
1	di cui femmine
5	di cui under 35
13	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Dipendenti Svantaggiati	
270	Totale dipendenti
71	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991)
36	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale) ai sensi del regolamento comunitario 651/2014

N. Tirocini e stage	
5	Totale tirocini e stage
4	di cui tirocini e stage
1	di cui volontari in Servizio Civile



Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
75	Totale persone con svantaggio	71	4
31	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	31	0
4	persone con disabilità psichica L 381/91	4	0
24	persone con dipendenze L 381/91	23	1
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
15	persone detenute e in misure alternative L 381/91	13	2
1	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	1

5 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

31 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

L'area inserimenti lavorativi

L'inserimento di lavoratori svantaggiati è il nucleo centrale e la ragion d'essere della nostra vita sociale ed economica, per poterlo realizzare efficacemente è necessaria una precisa metodologia di lavoro e un progetto di vita personalizzato. Le fragilità portate dai lavoratori svantaggiati richiedono interventi di accompagnamento che aiutino l'acquisizione di gradi crescenti di autonomia, alla conquista di rinnovata identità sociale e allo sviluppo di relazioni.

L'area inserimenti lavorativi ha vissuto durante il 2020 una riorganizzazione che ha chiesto impegno e lavoro nel ri-vederne gli assetti organizzativi, da un lato garantendo continuità ma contestualmente ponendo uno sguardo attento e critico su ciò è stato e ciò che potrà essere. Il metodo che è stato utilizzato con gli educatori si è basato sulla descrizione delle azioni adottate in passato per poi porre degli interrogativi aggiungendo

ad ogni azione elementi di criticità e le possibili soluzioni. L'area è composta da una responsabile e 2 educatori professionali.

Inserimento di persone svantaggiate

Per la gestione dei percorsi di inserimento lavorativo lo staff dell'area interagisce con professionalità con i servizi sociali territoriali e con i servizi di cura e strutturando una metodologia di lavoro.

La metodologia di gestione del percorso è articolata in diverse fasi:

1. PRIMA FASE

SEGNALAZIONE DA PARTE DEI SERVIZI INVIANTI: i servizi specialistici o i servizi di base, una volta valutata la situazione della persona in carico e ritenuta idonea ad iniziare un percorso di inserimento lavorativo formulano la richiesta attraverso un incontro con l'educatore



dell'area sociale della cooperativa il quale attraverso la compilazione di un documento di presentazione del candidato raccoglie informazioni sulla sua storia, la collocazione abitativa, le esperienze lavorative, la presa in carico del servizio, le eventuali problematiche aperte e la motivazione della segnalazione;

2. SECONDA FASE

PRIMA VALUTAZIONE: l'educatore che ha ricevuto la segnalazione verifica che le caratteristiche della persona segnalata siano idonee ai requisiti minimi richiesti per svolgere l'attività lavorativa in Ecosviluppo.

Ad esempio: in caso di invalidità civile che la persona non presenti limitazioni incompatibili con l'attività proposta; che non ci sia incompatibilità tra terapia farmacologica e norme per la sicurezza; la presenza o meno di un requisito come la patente di guida B o C; ecc...

Se la valutazione è positiva si procede con un primo colloquio conoscitivo.

COLLOQUIO CONOSCITIVO: è l'incontro fra l'educatore, il servizio inviante e il candidato. Può avvenire in cooperativa oppure presso i Servizi sociali o servizi specifici invianti. In questo incontro vengono condivisi/e:

- gli obiettivi del progetto di reinserimento sociale della persona, gli impegni che la persona ha con il servizio inviante (esami, terapia, colloqui, controlli ecc..);
- tutte le 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.

COLLOQUIO di APPROFONDIMENTO: per dettagliare meglio la proposta vengono eseguiti ulteriori colloqui di approfondimento al fine di verificare e valutare le competenze e i tutor che lo seguiranno, questi incontri vengono effettuati sia con l'educatore che con un responsabile operativo.

ESITO DEL COLLOQUIO: a seconda degli elementi emersi viene fatta una restituzione al servizio inviante, può essere telefonico o con un incontro a seconda degli elementi emersi. Se il l'esito del colloquio è positivo e quindi il candidato è ritenuto idoneo viene organizzato un incontro organizzativo.

INCONTRO ORGANIZZATIVO: l'educatore e il responsabile operativo dell'area produttiva di riferimento incontrano il lavoratore al quale vengono ben dettagliate le mansioni operative, le nozioni tecniche, l'orario di lavoro e la durata del percorso egli aspetti contrattuali di maggiore rilevanza.

3. TERZA FASE

PERCORSO D'INSERIMENTO LAVORATIVO:

- Stesura del progetto di inserimento lavorativo personalizzato, condiviso con il referente del servizio inviante, nel quale sono individuati gli obiettivi di apprendimento, le fasi di monitoraggio, gli indicatori delle acquisizioni per la valutazione del percorso di inserimento. Il progetto viene sottoscritto dal lavoratore



congiuntamente alle pratiche di assunzione e comunque entro il primo giorno di lavoro (modello PPI);

- assunzione del candidato da parte della cooperativa. Al lavoratore, al momento dell'assunzione, vengono fornite tutte le informazioni contrattuali e le norme di comportamento.

Questa fase vede necessariamente attivo il coordinamento tra tutte le figure coinvolte della cooperativa responsabili operativi, di area, Rssp, medico del lavoro, ufficio personale;

- accompagnamento/compresenza per un primo periodo di un "lavoratore esperto/senior" dell'area in cui è stato designato con l'obiettivo di offrire un periodo congruo di sperimentazione "protetta" della attività lavorative permettendo alla persona, in base ai propri tempi, di raggiungere gradualmente le necessarie autonomie per svolgere la propria mansione lavorativa;

- sostegno dell'educatore che accompagnerà il lavoratore in tutto il percorso lavorativo, principalmente con compiti di facilitatore alla comprensione dei vari processi lavorativi e delle nozioni apprese. Per l'educatore è importante anche osservare approfonditamente il comportamento della persona svantaggiata e le sue capacità di risposta ai bisogni lavorativi.

L'educatore si confronta continuamente con il tutor per raccogliere tutte le informazioni necessarie alla definizione degli obiettivi del percorso di inserimento lavorativo.

4. QUARTA FASE

VERIFICA CON IL SERVIZIO INVIANTE La metodologia di lavoro proposta dalla cooperativa prevede che, dopo circa un mese di lavoro, si faccia la verifica con i servizi invianti e la persona svantaggiata. In questo incontro l'educatore aggiorna i servizi sull'attività svolta e i risultati raggiunti. In base a quanto evidenziato vengono programmate le successive verifiche.

L'educatore si fa carico di informare nell'equipe sociale delle decisioni prese in quella sede e che comportano un loro coinvolgimento, concordando insieme le modalità operative per lavorare verso il raggiungimento degli obiettivi definiti nel percorso personalizzato. **VERIFICHE INDIVIDUALIZZATE:** vengono effettuate "al bisogno" tra Educatore e lavoratore svantaggiato valutazione dell'andamento dell'inserimento lavorativo;

VERIFICHE NELL'EQUIPE SOCIALE: è una verifica interna in itinere attraverso la quale viene valutato il lavoratore nelle sue tappe lavorative;

VERIFICHE STRAORDINARIE: qualora si verificano delle situazioni particolari che richiedono un intervento più assiduo sul percorso che la persona sta svolgendo;

5. QUINTA FASE

TERMINE DEL PROGETTO: il termine del percorso d'inserimento lavorativo avviene per diverse motivazioni: una nuova opportunità lavorativa, la conclusione del



percorso di cura in carico al servizio inviante o comunque del periodo della certificazione di svantaggio, una ricaduta con comportamenti non compatibili con l'attività lavorativa, la scadenza naturale del contratto a tempo determinato.

Quando si tratta di una difficoltà lavorativa viene valutata la possibilità di altri luoghi produttivi della cooperativa (cambio mansione).

E' possibile che la valutazione del percorso fatto dalle persone richieda la dimissione dal percorso di inserimento lavorativo e di conseguenza il termine del rapporto di lavoro alla naturale scadenza del contratto. Altresì però nei percorsi positivi, il lavoratore che unisce il raggiungimento di tutti gli obiettivi sociali con un significativo andamento rimane in cooperativa come lavoratore ordinario e non più come persona svantaggiata.

Azioni realizzate nel 2020:

- 65 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con candidati lavoratori svantaggiati (di questi 50 segnalati dai servizi sociali);
- 50 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili miglie);
- 25 equipe incontri di coordinamento tra personale dell'area sociale, direttore e referenti dell'area operativa;
- 100 colloqui con lavoratori e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);

- 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);
- 9 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;

Ecosviluppo sostiene progetti di Housing sociale in compartecipazione con Associazione carcere e territorio e Aiuto donna di Bergamo.

Appartamento Carcere e Territorio di Stezzano

All'inizio del 2009 Ecosviluppo ha acquistato, anche grazie ad un contributo di Fondazione Cariplo, un appartamento nel comune di Stezzano, la cui gestione è affidata all'Associazione carcere-territorio, che coordina progetti di Housing sociale per persone detenute ammesse ai benefici delle misure alternative.

Appartamento Centro Antiviolenza Aiuto Donna di Bergamo

Nel 2019 è stato consegnato all'Associazione Aiuto Donna un nostro appartamento che viene utilizzato per ospitare donne vittime di maltrattamenti.



Nel corso del 2020 abbiamo registrato complessivamente l'ingresso di 16 nuovi lavoratori svantaggiati che ci sono stati segnalati e inviati dai seguenti Enti:

ENTI INVIANTI	
CONSORZIO MESTIERI BERGAMO	1
CONSORZIO MESTIERI COMO	1
CONSORZIO MESTIERI BREMBATE SOPRA	1
OPERA PIA BONOMELLI	2
UEPE MI	1
SER.T. GORGONZOLA	3
SERT TREVIGLIO	1
NOA BARANZATE	1
ABF	1
SIL OFFERTA SOCIALE	3
COMUNE DI OSIO SOPRA	1

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
14	Totale volontari
13	di cui soci-volontari
1	di cui volontari in Servizio Civile

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE

Formazione salute e sicurezza

ore totali	FORMAZIONE SALUTE e SICUREZZA SUL LAVORO	N° partecipanti	Ore formazione procapite	Formazione obbligatoria	Costi sostenuti (+IVA)
12	Formazione generale	21	4h	Si	€ 5.354,1
32	Formazione rischi specifici - Rischio Alto	28	16 h	Si	
24	Formazione rischi specifici - Rischio basso	25	8 h	Si	
6	Formazione rischi specifici - Rischio aggiornamento basso	10	6h	si	
6	Aggiornamenti rischi specifici - rischio alto	12	6 h	Si	
12	Antincendio Rischio medio	24	12 h	Si	
8	Aggiornamento antincendio	5	8 h	Si	€ 650,00
16	Corso di primo soccorso	3	16 h	Si	€ 300,00
6	Aggiornamento primo soccorso	1	6 h	Si	
8	Corso aggiornamento RLS	2	8 h	Si	€ 300,00
4	Corso preposti	1	4 h	Si	€ 55,00
4	Corso preposti parte integrativa	1	4 h	Si	€ 80,00
40	Aggiornamento RSPP	1	40 h	Si	€ 150,00
36	Corso obbligatorio per operatori CDR ex Del.20/07/2009 Albo Nazionale Gestori Ambientali	12	18 h	Si	ZERO
3	Corso Security ENAC Categoria A13.	2	3 h	Si	€ 120,00
2	Corso aggiornamento Security ENAC Categoria A13.	5	2 h	Si	€ 300,00
14	Corsi patenti speciali (gru mobile)	1	14 h	Si	€ 400,00
4	Corsi patenti speciali aggiornamento (gru mobile)	3	4h	Si	€ 600,00
24	Carrello elevatore	2	12 h	Si	€ 400,00
4	Carrello aggiornamento elevatore	6	4 h	Si	€ 900,00
14	Corsi patenti speciali (gru su autocarro)	2	14 h	Si	€ 800,00
8	Corsi patenti speciali aggiornamento (gru su autocarro)	2	4 h	Si	€ 400,00
	Sostituzione sicurezza pneumatici	9	1 h	No	ZERO
	Sostituzione sicurezza pneumatici	14	1 h	No	€ 300,00
	Smontaggio rimontaggio ed equilibratura pneumatici	5	1 h	No	Compreso nell'acquisto

Nel corso del 2020 si sono verificati 16 infortuni sul lavoro, di cui uno grave, la maggior parte sono dovuti a distorsioni, ferite o comunque traumi legati alle gambe o alle braccia.

Il Lavoratore dell'infortunio grave nel maggio 2020 ha ripreso la normale attività lavorativa.

CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI LAVORATORI

Tipologie contrattuali:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
176	Totale dipendenti indeterminato	0	0
155	di cui maschi	88	67
21	di cui femmine	2	19

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
85	Totale dipendenti determinato	0	0
78	di cui maschi	19	59
7	di cui femmine	0	7



NATURA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAI VOLONTARI

I volontari sono presenti nel CDA, nel gruppo del bilancio sociale e nella commissione sociale.

La commissione sociale è lo spazio di condivisione in cui vogliamo far risuonare le relazioni con la comunità locale. È un luogo di relazione e progettazione di iniziative e idee che condividiamo con le organizzazioni associate ad Ecosviluppo e con le quali condividiamo percorsi di formazione per i soci e i progetti di promozione della comunità o di collaborazione con altre iniziative di sviluppo locale o di solidarietà e buona parte dei progetti “socialmente responsabili” che illustrano come siamo concretamente attivi.

Ne fanno parte:

- **Cooperativa sociale Biplano, Ugnano**
- **Cooperativa sociale L'Impronta, Seriate**
- **Cooperativa sociale Il Pugno Aperto, Treviolo**
- **Cooperativa sociale Ruah, Bergamo**
- **Associazione Il Porto, Dalmine**
- **Associazione Mani Amiche Onlus, Stezzano**
- **Associazione Mercatino dell'Usato, Stezzano**
- **Unione italiana lotta alla distrofia muscolare, Bergamo**

Alla Commissione Sociale spetta il compito di promuovere, aumentare, qualificare l'informazione e la partecipazione attiva di soci e lavoratori alla vita sociale. Per questo organizza:

- percorsi di formazione;
- aggiornamento e qualificazione interna;
- iniziative culturali in collaborazione con realtà associative, scolastiche, istituzionali;
- iniziative di cooperazione internazionale.

Nel 2020 è stato realizzato il percorso formativo per approfondire il senso e il valore dei sette principi della Cooperazione internazionale con lezioni frontali e incontri interattivi. Un percorso, parte in presenza e parte da remoto, che ha visto la partecipazione di circa dieci nostri lavoratori.

Anche per l'anno 2021 la Commissione organizzerà un corso di formazione per soci aspiranti soci.

STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E MODALITÀ E IMPORTI DEI RIMBORSI AI VOLONTARI “EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI A QUALSIASI TITOLO ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI”

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Indennità di carica	€ 8.400,00
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Retribuzione	€ 57.665,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **CCNL Cooperative sociali**

RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MASSIMA E MINIMA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELL'ENTE

€ 18.150,00/€ 57.665,00



7. Obiettivi e attività

DIMENSIONI DI VALORE E OBIETTIVI DI IMPATTO

Governance democratica ed inclusiva, creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e aumento della presenza di donne negli organi decisionali (% di donne in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti).

Nel corso dell'anno c'è stato un aumento di presenza femminile sia in consiglio di Amministrazione che nei ruoli apicali. Nel Consiglio di Amministrazione la presenza femminile è passata dal 14% (1 componente) al 28.57% (2 componenti).

Partecipazione e inclusione dei lavoratori.

Al fine di dare ampia informazione ai lavoratori la cooperativa ha organizzato un'assemblea ad inizio anno 2020 con tutto il personale, durante la quale è stata data informativa sull'andamento delle attività, si è presentato il nuovo sistema di rilevazione delle presenze e si sono eletti i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza.

A fine 2020, in occasione dell'assemblea dei soci organizzata mediante la piattaforma "zoom meeting", l'invito è stato esteso anche a tutti i lavoratori per far sì che fossero aggiornati sull'andamento della cooperativa.

Resilienza occupazionale, capacità di generare occupazione, capacità di mantenere occupazione.

Al 31 dicembre 2020 i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato sono 182 su un totale di 226 e quindi pari al 80%. Durante l'anno ci sono state 51 nuove assunzioni e sono stati stabilizzati contrattualmente 23 lavoratori instabili, pari al 52,27% del totale dei lavoratori instabili in forza al 31/12/2019.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e aumento del livello di benessere personale degli utenti

La strategia della cooperativa per quanto riguarda i lavoratori si è orientata da alcuni anni all'obiettivo di mantenere alta la motivazione, promuovere il coinvolgimento e praticare politiche retributive eque e coerenti. Ecosviluppo si pone in continua ricerca per soddisfare e curare il benessere del dipendente fornendo alcuni servizi, tra cui: lavaggio degli indumenti di lavoro, percorsi di formazione e informazione continua, corsi di alfabetizzazione per i lavoratori stranieri. Per l'anno 2020 sono stati messi a disposizione euro 20.000 per il Welfare aziendale.



Iniziative a favore dei lavoratori

Il mutualismo interno, inteso come possibilità di attivare interventi di sostegno indiretto del reddito dei lavoratori, si concretizza in:

◦ **Lavaggio indumenti**

La continua ricerca nel soddisfare e valorizzare il beneficio personale dei dipendenti, ha portato Ecosviluppo a proseguire con il servizio di lavaggio degli indumenti di lavoro, attraverso un incarico lavorativo affidato ad una ditta esterna, per migliorare le condizioni igieniche del vestiario dei lavoratori impiegati sui servizi ecologici, oltre a rappresentare un'attenzione alla tutela dai rischi per loro stessi e per le loro famiglie.

◦ **Sportello informativo**

E' proseguito anche nel 2020 lo sportello informativo avviato da quattro anni all'interno della nostra sede, destinato a tutti i lavoratori e sostenuto economicamente dalla Cooperativa sociale Il Pugno Aperto. A causa dell'emergenza pandemica il servizio è stato chiuso da marzo a settembre; nonostante questo sono stati registrati 21 accessi contro i 32 dell'anno precedente. La finalità principale del servizio è rispondere ai quesiti e ai bisogni rispetto al tema dell'immigrazione (in particolare permesso di soggiorno, ricongiungimento familiare e cittadinanza), nonché offrire consulenze e approfondimenti di carattere informativo/giuridico, supportando i lavoratori nell'espletamento di particolari adempimenti burocratici e amministrativi.

◦ **Welfare aziendale**

Sono stati stanziati 20.000 euro per welfare aziendale; 250 euro per ogni nuovo figlio nato e tramite buoni libri o materiali didattici per i figli dei lavoratori: 50 euro per chi frequenta le scuole dell'infanzia e primaria, 200 euro per la scuola secondaria.

Come ogni anno, l'Assemblea dei Soci della cooperativa, stanziava una dotazione economica per iniziative sociali che per l'anno 2020 è stata di 20.000 euro. Per il periodo aprile 2020 – aprile 2021 il consiglio di Amministrazione ha, tra le altre, deliberato le erogazioni per i seguenti interventi:

- 2.600 euro per adesione al progetto Agorà;
- 3.500 euro come contributo alla croce rossa per acquisto pulmini per servizi sociali del Comune di Stezzano;
- 1.500 euro alla Cooperativa Ruah per sponsorizzazione IFF (integrazione film festival)

FOTOGRAFICA 2020

Ecosviluppo ha sponsorizzato FOTOGRAFICA Festival di fotografia Bergamo; una manifestazione che nella sua edizione integrale è stata posticipata al 2021, ma nel mese di ottobre ha esposto due mostre fotografiche che hanno raccontato "Il fronte" e "Le retrovie". Le mostre sono nate da una collaborazione con l'Agenzia ParalleloZero che durante i mesi più difficili ha realizzato Covid Diaries al fine di lasciare la testimonianza di quanto accaduto.

La prima ha raccontato l'impegno del personale medico e paramedico negli



ospedali e nelle strutture sanitarie d'emergenza, ed è stata esposta presso l'ospedale Papa Giovanni XXIII.

La seconda mostra ha raccontato di come tutti gli altri - la maggior parte di noi - hanno vissuto la pandemia nelle proprie case, alle prese con la difficile ed inedita quotidianità

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, trasparenza nei confronti della comunità

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.

Anche nel corso del 2020 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.

• Progetto Agora'

Considerata la nostra sensibilità al tema dell'immigrazione e l'alto numero di lavoratori stranieri, aderiamo dal 2012 con un contributo, che nel 2020 è stato di 2.600 euro, al progetto Agorà, che si occupa della gestione di uno sportello di ascolto, risposta e orientamento ai diversi bisogni sia della popolazione immigrata che italiana. 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.

• Fondo di solidarietà Stezzano

Questo progetto, composto da contributi economici e servizi, è promosso, insieme all'Associazione Mani Amiche ed all'Associazione Mercatino dell'usato di Stezzano, e gestito dal centro di ascolto Caritas delle Parrocchie di Stezzano, Azzano San Paolo e Zanica. Oltre che mantenere l'occupazione lavorativa di un'altra persona fragile segnalata dal centro d'ascolto, assunta nel 2017, durante il 2020 abbiamo inserito un altro lavoratore con caratteristiche simili.



Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Ecosviluppo per il 2020 ha fatto elaborare dal Dipartimento di Economia e Management – Università degli studi di Brescia Socialis Centro Studi l'indicatore VALORIS, volto ad analizzare gli effetti economici della cooperazione sociale di tipo B sui budget pubblici.

Il metodo si basa sull'analisi costi-benefici derivanti dall'inserimento di lavoratori in condizione di svantaggio, sia riferiti all'art. 4 della legge 381 che al regolamento UE n° 651/2014 (disoccupati di lunga durata).

I costi per i conti pubblici sono rappresentati dalle esenzioni fiscali riconosciuti alle cooperative sociali ed i contributi garantiti per il reinserimento delle persone al lavoro. I benefici creati per i bilanci pubblici sono rappresentati dalle imposte sul reddito versate e l'Iva prodotta da questi lavoratori, ed i costi evitati grazie al miglioramento delle condizioni dei lavoratori inseriti.

I risultati di questa ricerca, riferiti all'anno 2020, sono i seguenti: il totale dei benefici/risparmi generati per la Pubblica Amministrazione ammontano ad Euro 618,688.58 il totale dei costi per la P.A. è stato di Euro 419,041.66 con un risparmio per le casse pubbliche di Euro 199,646.92 così ripartito 38% a favore dei Comuni, 17 % a favore della Regione Lombardia e 45 % a favore dello Stato. Dall'analisi si evince che la cooperativa crea un valore economico per la P.A. tramite l'inserimento lavorativo e che il "costo" dell'intervento pubblico a sostegno dell'inserimento lavorativo è più basso dei vantaggi economici che da esso si possono trarre.

Sostenibilità ambientale, promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale.

Non si sono verificati danni causati all'ambiente, né sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali.

Nel corso dell'esercizio la nostra società ha effettuato significativi investimenti in materia ambientale: in particolare prosegue il piano di investimenti per il rinnovamento del parco automezzi con l'obiettivo di garantire un continuo miglioramento degli standard di emissione.

Al 31/12/20 il nostro parco mezzi è composto da 118 veicoli (tra autovetture, compattatori, porter, scarrabili e vasche):

- 48 rispettano le direttive antiinquinamento Euro 6:
 - 5 Autovetture
 - 10 Compattatori
 - 2 Porter
 - 4 Scarrabili
 - 3 Spazzatrici
 - 24 Vasche
- 30 sono veicoli Bi-Fuel (6 sono Metano e 24 a GPL):
 - 3 Autovetture a metano
 - 1 Compattatore a Metano
 - 1 Furgone a metano
 - 1 Vasca a metano
 - 24 Porter a GPL
- 1 autovettura Ibrida



TARIFFA PUNTUALE

Nel 2020 abbiamo gestito la tariffa puntuale in 6 Comuni della Bergamasca.

La tariffa puntuale è un sistema per la gestione dei rifiuti che consente di introdurre una tariffa calcolata in base alla reale produzione di rifiuto conferito dal cittadino.

La diretta correlazione tra i quantitativi di rifiuto prodotto e conferito al servizio e

l'entità della tariffa da corrispondere è un elemento che stimola in modo rilevante i comportamenti virtuosi, incentivando la differenziazione dei rifiuti e la riduzione della loro produzione ed andando a realizzare un sistema di concreto riconoscimento dell'impegno del singolo cittadino.

OUTPUT ATTIVITA'

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti dipendenti di rif	lav. nell'anno	Avviato tirocinio nell'anno di rif
16	Lavoratori svantaggiati (Art.4 Legge 381/91)	16		1
4	Tirocinanti	1		4
6	Lavoratori fragili (Regolamento UE n° 651/2014)	6		

La durata media dei tirocini è stata di 4 mesi e mezzo. Il 25% dei tirocini attivati durante l'anno sono sfociati in assunzioni.

OUTCOME SUI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI E PORTATORI DI INTERESSE

Il totale dei lavoratori fragili assunti durante il 2020 (svantaggiati secondo la legge 381/91 e il regolamento ue 651/2014) è di 22 ed è sensibilmente inferiore rispetto alla media degli ultimi 3 anni (30 assunzioni).

La pandemia mondiale che a marzo e aprile ha colpito così profondamente la Lombardia e in modo ancor più in specifico la Provincia di Bergamo ha dapprima bloccato e poi rallentato nel proseguo dell'anno le attività degli enti accreditati al lavoro e dei servizi sociali di base e specialistici con ricadute negative sul numero delle segnalazioni e candidature pervenute.



POSSESSO DI CERTIFICAZIONI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE, DI QUALITÀ (SE PERTINENTI)

Ecosviluppo possiede le certificazioni di qualità

EN ISO 9001:2015

EN ISO 14001:2015

EN ISO 45001:2015

Campo di applicazione:

Raccolta differenziata e indifferenziata di rifiuti. Gestione centri di raccolta e piattaforme ecologiche. Gestione impianto per il recupero di rifiuti urbani e speciali non pericolosi. Gestione servizio inserimenti lavorativi. Spazzamento meccanizzato e manuale. Manutenzione mezzi. Trasporto rifiuti non pericolosi e pericolosi. Intermediazione, senza detenzione, di rifiuti pericolosi e non pericolosi.

Consulenza per servizi di gestione rifiuti e relativa tariffazione. Esecuzione di interventi educativi e di sensibilizzazione in materia ambientale.

8. Situazione economico-finanziaria

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE CON SEPARATA INDICAZIONE DEI CONTRIBUTI PUBBLICI E PRIVATI

Ricavi e provenienti:

	2020	2019	2018
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	8.465.179 €	8.268.122 €	7.915.571 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	3.565 €	3.741 €	4.160 €
Ricavi da Privati-Imprese	874.062 €	917.396 €	1.313.892 €
Ricavi da Privati-Non Profit	6.245 €	17.976 €	3.850 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	1.438.184 €	1.353.895 €	1.377.371 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi pubblici	23.149 €	26.882 €	2.499 €
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Patrimonio:

	2020	2019	2018
Capitale sociale	236.475 €	235.550 €	246.664 €
Totale riserve	5.074.512 €	4.913.959 €	4.622.654 €
Utile/perdita dell'esercizio	45.862 €	166.505 €	302.318 €
Totale Patrimonio netto	5.356.849 €	5.316.015 €	5.171.636 €

Conto economico:

	2020	2019	2018
Risultato Netto di Esercizio	45.862 €	166.505 €	302.318 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	40.000 €	40.000 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	54.240 €	187.605 €	317.276 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2020	2019	2018
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	233.600 €	232.650 €	243.692 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	2.625 €	2.625 €	2.668 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	250,00 €	275,00 €	304,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2020
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2020	2019	2018
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	10.974.643 €	10.699.006 €	10.726.477€

Costo del lavoro:

	2020	2019	2018
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	5.901.777 €	5.417.485 €	5.273.235 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	9.773	0	0
Peso su totale valore di produzione	53,78 €	50,64 €	49,16 €

CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITENTI

Fonti delle entrate 2020:

2020	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	1.632.894 €	1.632.894 €
Prestazioni di servizio	8.465.179 €	613.122 €	9.078.301 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Altri ricavi	0,00 €	75.950 €	75.950 €
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020:

	2020	
Incidenza fonti pubbliche	8.465.179 €	78,47 %
Incidenza fonti private	2.428.840 €	22,13 %



9. Informazioni ambientali

Ecosviluppo ha fatto dell'ambiente e della sostenibilità ambientale dei punti centrali all'interno della sua realtà e concretizza questi principi nell'attività dell'educazione ambientale. Il settore dell'educazione ambientale si occupa infatti di incontrare e formare bambini e ragazzi con progetti nelle scuole e aperti alla cittadinanza.

Per la Cooperativa fare educazione ambientale significa soprattutto sensibilizzare e formare gli adulti del futuro attraverso percorsi ludico-didattici volti a trasmettere valori e conoscenze che permettano uno stile di vita sostenibile ed ecocompatibile. Le tematiche trattate si concentrano sulla conoscenza e il rispetto per l'ambiente; l'importanza delle risorse e del loro recupero; l'attenzione agli sprechi e le nuove possibilità presenti.

L'anno 2020 ha visto, nei mesi di gennaio e febbraio, l'inaugurazione e realizzazione della mostra "Nelle squame di una trota": mostra interattiva che ha portato al coinvolgimento di più di 1200 ragazzi di 60 classi dai 7 ai 14 anni nei comuni di Veduggio al Lambro, Macherio e Biassono. Oltre alle scuole la mostra è stata aperta anche al pubblico con due aperture nel fine settimana consentendo di coinvolgere anche le famiglie e la cittadinanza in un processo di sensibilizzazione e conoscenza.

La primavera, ricca di impegni programmati, a causa delle diverse chiusure ha portato a un temporaneo fermo delle attività dell'educazione ambientale tramutatosi successivamente in un'occasione di innovazione e rinnovo. Da qui nascono diverse progettualità quali i laboratori presso i centri estivi e la nascita del progetto dell'escape room educativa, ideato e progettato nell'autunno 2020. Parallelamente è anche proseguita, dove possibile, l'attività in presenza diretta nelle classi.

Il prossimo anno 2021 vedrà la realizzazione dei kit per l'escape room che coinvolgerà circa 800 studenti delle scuole primarie di 3 comuni di Macherio, Veduggio e Villasanta (MB) e la scuola secondaria di primo grado di Macherio. Il progetto prevedrà la formazione dei docenti che poi realizzeranno nelle rispettive classi, in pieno rispetto delle normative COVID, il gioco di collaborazione per la sostenibilità ambientale. L'esperienza, oltre a rinnovare e accrescere la sensibilità per l'ambiente, vuole essere un'occasione per esplorare il lavoro cooperativo e di gruppo all'interno delle classi: per raggiungere la meta serve l'aiuto di tutti.



Da qui poi prenderà avvio un'esperienza extra scolastica dove verrà scelto un gruppo ristretto di giovani per la realizzazione di un documentario che narrerà l'avventura di questi ragazzi alle prese con la natura e l'inquinamento da rifiuti.

Vogliamo che il 2021 sia un anno in cui sperimentare e provare nuove forme di comunicazione per riuscire a raggiungere più persone e sensibilizzarle al tema della tutela del nostro Pianeta.



10. Monitoraggio svolto dall'organo di controllo sul bilancio sociale

L'art. 6 del D.M. 04/07/2019 prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

FOTOGRAFIE DI JESSICA MORIGGI

