



Bilancio sociale

Esercizio 2021

LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Loc. Copera, nr. 1 int. 1e2 – Fraz. Zuco

38079 – BORGIO LARES (TN)

Codice Fiscale e partita IVA 01669200220

Sommario

| | |
|--|-----------|
| METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE _____ | 3 |
| INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE _____ | 5 |
| STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE _____ | 11 |
| PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE _____ | 16 |
| COINVOLGIMENTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO _____ | 21 |
| VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA _____ | 27 |
| OBIETTIVI E ATTIVITA' _____ | 29 |
| VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI _____ | 33 |
| SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA _____ | 35 |
| DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE _____ | 35 |
| PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE _____ | 40 |
| PAGAMENTI _____ | 41 |
| ALTRE INFORMAZIONI _____ | 41 |
| IMPATTO SOCIALE _____ | 41 |
| IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE _____ | 41 |
| RAPPORTI CON LA COMUNITA' E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE _____ | 44 |
| INNOVAZIONE _____ | 46 |
| COESIONE SOCIALE _____ | 46 |
| INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE _____ | 46 |
| IMPATTO SOCIALE _____ | 47 |



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2021 la cooperativa sociale Lavoro si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *“Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato”* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità

dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente" poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel caso della cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari e volontari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre inoltre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.



Il presente bilancio sociale rendiconta le attività svolte dalla cooperativa sociale Lavoro, codice fiscale 01669200220, che ha la sua sede legale all'indirizzo Località Copera , Borgo Lares.

La cooperativa sociale Lavoro nasce nel 1999 e per comprendere il suo percorso è necessario leggere alla sua storia. LAVORO Società Cooperativa Sociale viene inizialmente fondata con atto di scissione dalla Società Cooperativa Ascoop (Cooperativa di produzione lavoro). L'oggetto sociale della Cooperativa rientra nella tipologia delle cooperative sociali di tipo B della Legge 381/91, ed è rivolto allo svolgimento di attività lavorative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nello specifico la Cooperativa favorisce e promuove il reinserimento sociale e lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce più deboli della popolazione al fine di creare reali opportunità di inclusione e reinserimento lavorativo. Lavoro s.c.s. è socia fondatrice del Consorzio Abacoop 3 con sede a Tione di Trento, è socia del Consorzio Consolida s.c., del Consorzio Lavoro ambiente e della Federazione Trentina della Cooperazione s.c. Durante questi ultimi anni la Cooperativa ha intrapreso un percorso di consolidamento e di rafforzamento territoriale portando a termine tre processi di fusione per incorporazione di altrettante realtà Cooperative del territorio.

Quale cooperativa sociale di tipo B, essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori commercio al dettaglio, commercio all'ingrosso e riparazione veicoli, trasporto e magazzinaggio, fornitura di pasti preparati, attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio, attività artistiche, sportive e di intrattenimento, lavanderia e servizi alla persona.

Nello specifico, la nostra cooperativa sociale svolge le seguenti attività e servizi: manutenzione di aree verdi pubbliche e private incluse mulattiere e sentieri e movimenti di terra per adattamento di terreni per parchi, giardini e campi sportivi; pulizie, disinfezione e sanificazione; servizi di custodia, portierato e sorveglianza; assemblaggio di manufatti in carta, legno, metallo; consegna a domicilio di materiale postale e pubblicitario per conto di aziende, enti pubblici e privati; produzione di piante nel settore ornamentale e vendita al dettaglio di fiori e piante; servizi di front-office, back-office e gestione centralino; attività di riparazione, recupero, riciclo e riuso di prodotti destinati allo smaltimento.

- progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti propri e per conto terzi quali, a titolo esemplificativo e non esauriente, articoli tessili, meccanici, cartacei. Tali attività lavorative possono essere riferite all'ambito industriale, artigianale, commerciale, agricolo e di servizi;
- attività di lavorazione del legno, di costruzione e ristrutturazione edili, di manutenzione immobili;
- attività di archiviazione, di archiviazione e lettura ottica, digitazione ed elaborazione dati, stenotipia elettronica per verbalizzazione simultanea atti, convegni, assemblee, sistemi informativi territoriali, rilievo dati sul territorio e digitalizzazione dati cartografici e del territorio;
- attività di sviluppo software personalizzati, vendita di software e hardware, realizzazione di reti locali, intranet, accessi a internet;
- attività di gestione di centri e servizi di accoglienza e simili, nelle forme o nei modi ritenuti utili al raggiungimento dello scopo sociale;
- attività di pulizia, sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, rifacimento letti, ivi compresa la cessione di materie prime nonché il noleggio di attrezzature inerenti;
- attività di trasporto di cose o persone, attività di facchinaggio, trasloco, compreso lo sgombero di materiali;
- attività di lavanderia industriale, a secco, tintoria nonché di noleggio di biancheria;
- attività di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti, raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti, riciclaggio, acquisto e vendita, progettazione, realizzazione e gestione di isole ecologiche e aree attrezzate, spazzamento strade manuale e meccanico, servizi di consulenza alle aziende, ivi compresa l'attività di sensibilizzazione nei confronti della popolazione nonché la definizione di progetti d'intervento;
- erogazione di servizi ecologici, in particolare gestione di discariche inerti e non, isole ecologiche, centri di compostaggio e centri di raccolta e selezione di materiali e rifiuti, compresa la commercializzazione dei rifiuti in proprio o per conto terzi, attività di progettazione, realizzazione e gestione di attività legate al riuso dei materiali;
- attività di custodia, portierato e guardiania;
- attività di call-center, front e back office e attività amministrative di vario genere, gestione di biblioteche, musei e altri servizi culturali;
- attività di gestione di strutture di tipo turistico e commerciale, quali alberghi, ristoranti, bar, negozi, laboratori, e simili ivi compresa la gestione di strutture inerenti la ristorazione collettiva quali mense e la fornitura di pasti preparati e dei relativi servizi di catering e banqueting;
- attività di promozione e gestione di corsi di formazione intesi a dare ai partecipanti all'iniziativa o all'attività sociale strumenti idonei al reinserimento sociale e alle qualifiche professionali nonché alla formazione cooperativistica, anche con il contributo dell'U.E., degli Enti Pubblici e privati e/o singoli, erogando, se necessario, borse di studio e/o borse di lavoro;
- attività di studio e ricerca sulle funzioni delle imprese sociali al fine di sensibilizzazione delle comunità locali;
- attività in generale finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti disabili;
- vendita al minuto di articoli in genere anche di propria produzione piccole lavorazioni e riparazioni sartoriali e di calzolaio;

- erogazione di servizi a privati (imprese e non) ed in particolare ad enti pubblici quali Comuni, Province, Regione e strutture collegate. La Cooperativa potrà partecipare a gare di appalto e compiere tutte le operazioni necessarie per l'acquisizione e l'erogazione dei servizi stessi;
- l'organizzazione e gestione di eventi anche sportivi, oltre ad azioni ed iniziative volte alla promozione, comunicazione, marketing, pubblicizzazione e valorizzazione del territorio, dell'ambiente, dei prodotti ecc. Gestione tecnica di impianti e attrezzature funzionali alla realizzazione degli eventi;
- consegna a domicilio per conto di aziende, enti pubblici e privati di corrispondenza, materiali pubblicitario, fatture o posta prioritaria delle medesime indirizzate ai cittadini;
- lettura, misurazione, controllo, verifica, riparazione, sostituzione di apparecchi per la rilevazione dei consumi di acqua, luce, gas presso i cittadini, per conto di aziende pubbliche o privati;
- l'attività di progettazione, co-progettazione e consulenza per la realizzazione con enti pubblici e privati, di percorsi lavorativi finalizzati all'inserimento e al reinserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- l'attività di trasporto merci per conto terzi e spedizioni nazionali ed internazionali con mezzi propri e di terzi, deposito e custodia di merci per conto terzi avvalendosi anche della collaborazione di cooperative e consorzi;
- l'esercizio dell'attività di riparazioni meccaniche e manutenzione di autoveicoli e veicoli stradali e non, di ogni genere, di carrozzeria meccanica e soccorso stradale, di officina di elettrauto, di riparazioni e sostituzione pneumatici, equilibratura e convergenza; gestione di stazioni di servizio;
- l'attività di vendita, di noleggio a caldo e noleggio a freddo di automezzi e attrezzature e generale, nonché l'attività di intermediazione e relative pratiche amministrative;
- prestazioni di lavoro di addobbi per cerimonie e strutture turistiche, addobbi funebri e relativo servizio di pompe funebri.

Ulteriormente, si vuole osservare come le attività ed i servizi promossi rispondano più in generale alla mission che la cooperativa si è data e che rappresenta il suo carattere identitario:

- Offrire opportunità di lavoro a tutte le categorie (svantaggiati, ordinari, maschi, femmine, part time, tempo pieno, operai, impiegati, laureati) in un contesto cooperativo stabile e sicuro ed in un'ottica di sostenibilità (imprenditoriale e ambientale)
- Continua attenzione all'aprirsi a nuove opportunità di lavoro ed attenzione agli investimenti produttivi con una visione di medio lungo periodo. Lavorare ponendo attenzione all'efficienza, all'efficacia ed all'economicità inserendo nel mondo del lavoro tutte le persone con difficoltà "educandole" ad operare in modo responsabile in un contesto lavorativo, garantendo un reddito sicuro e dignitoso.

In sintesi, è possibile affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: occupazione e tutela dei lavoratori, rete locale e impatto sociale.



Necessaria ulteriore premessa, nella lettura dei servizi e dei risultati raggiunti che seguirà, è rappresentata da una breve analisi del contesto territoriale in cui la cooperativa sociale opera, così da comprenderne meglio le specificità e il ruolo che all'interno dello stesso oggi riveste. Come premesso, la cooperativa sociale Lavoro ha la sua sede legale all'indirizzo Località Copera 1, Borgo Lares. Tuttavia è possibile osservare come la cooperativa operi anche attraverso le seguenti sedi operative:

| Indirizzo | Località |
|-------------------------|-----------------------|
| Via Regesburger 23/25 | Storo (TN) |
| Via Tre Novembre | Sella Giudicarie (TN) |
| Via Circonvallazione 68 | Tione Di Trento (TN) |
| Via G. Prati 14 | Comano Terme (TN) |
| Via Sabbioni | Arco (TN) |
| Via dell'Asilo 17 | Trento (TN) |

Guardando alle caratteristiche del territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale Lavoro svolge la sua azione in aree caratterizzate dall'assenza di operatori pubblici e privati offerenti servizi simili per target di utenti o tipologia di servizi offerti e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

La seconda dimensione secondo la quale la cooperativa sociale Lavoro può essere raccontata ed analizzata è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in una cooperativa sociale alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza di interesse, nonché la capacità di presentarsi come organizzazione di persone e non di capitali. In primo luogo, è utile quindi capire quali sono gli organi della cooperativa e le loro principali funzioni, descrivendo a brevi tratti le politiche distintive rispetto agli organi di governo e agli organi decisionali.

Il Consiglio di Amministrazione, che ha il ruolo di programmazione e regia sull'intera attività aziendale è composto da 9 membri, è eletto dall'Assemblea ed ha una durata in carica di 3 anni con la possibilità di rielezione di ogni membro senza limiti temporali. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha il compito di sovrintendere all'attività generale con funzioni di coordinamento e verifica degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con il direttore. La Cooperativa è dotata di un organigramma piramidale di governo con a capo il consiglio di Amministrazione e dotato di figure intermedie quali: direttore, responsabile di settore, coordinatori e capisquadra.

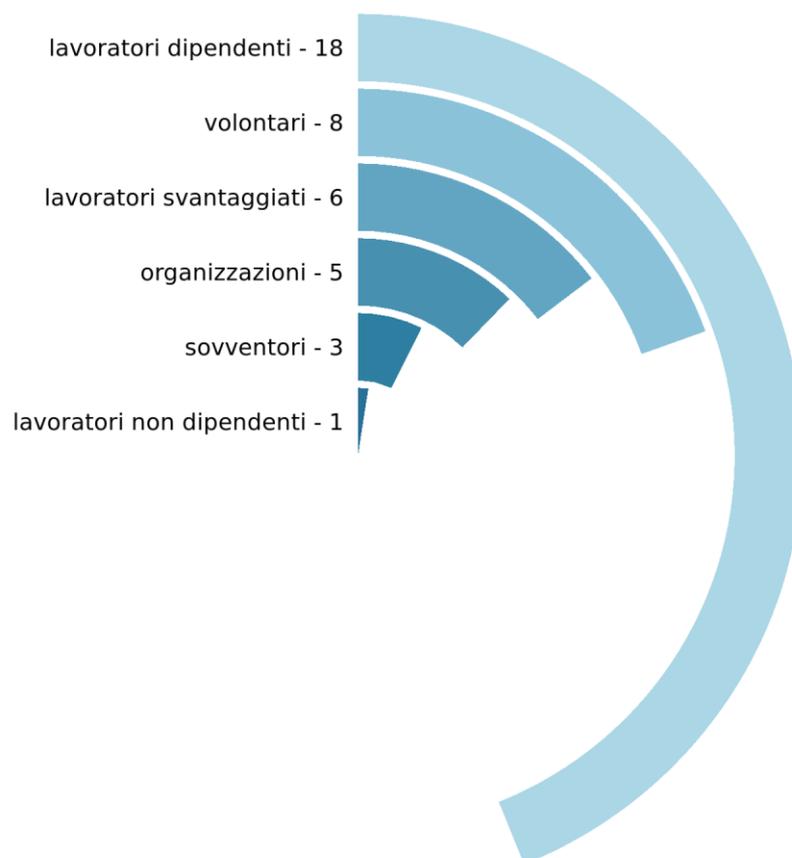
Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e della capacità di coinvolgimento e inclusione -parole chiave per un'impresa sociale-. Al 31 dicembre 2021, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 41 soci, di cui 18 lavoratori dipendenti, 8 volontari, 6 lavoratori svantaggiati, 3 sostenitori o sovventori, 3 organizzazioni private non-profit, 2 organizzazioni private for-profit e 1 lavoratore non dipendenti.

I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale. Innanzitutto, la presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento quindi risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, il 21.95% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socioe se tale percentuale risulta abbastanza ridotta e possibile indice di un basso coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale, va tuttavia considerato che a tutti i lavoratori stabili della cooperativa è data la possibilità di fare richiesta di ammissione quale socio della cooperativa, in determinati momenti dell'anno e su approvazione del CdA. È vero comunque che l'attenzione a coinvolgere i lavoratori va letta anche oltre al dato della loro rispettiva inclusione nella base sociale e la cooperativa sente di poter affermare che le politiche organizzative puntano in modo sufficiente al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche.

Data la natura di cooperativa sociale di tipo B, può rappresentare elemento di democraticità e attenzione al coinvolgimento anche la presenza nella base sociale di

beneficiari delle attività: la cooperativa sociale ha tra i propri soci anche 6 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati. Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale cerca l'integrazione e la condivisione anche formale con altre realtà organizzative del territorio includendone alcune rappresentanze nella base sociale e così nello specifico si osserva la presenza di organizzazioni private non-profit socie e organizzazioni private for-profit socie. Infine, completa la base sociale della cooperativa la presenza di alcuni soci sovventori o generici sostenitori, che quindi non ricoprono interessi specifici nella cooperativa ma ne condividono semplicemente e genericamente gli obiettivi sociali e ne sostengono le attività. In sintesi, data la struttura descritta, è possibile affermare che la cooperativa sociale Lavoro si è dotata di una base sociale multi-stakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio.

Suddivisione soci per tipologia

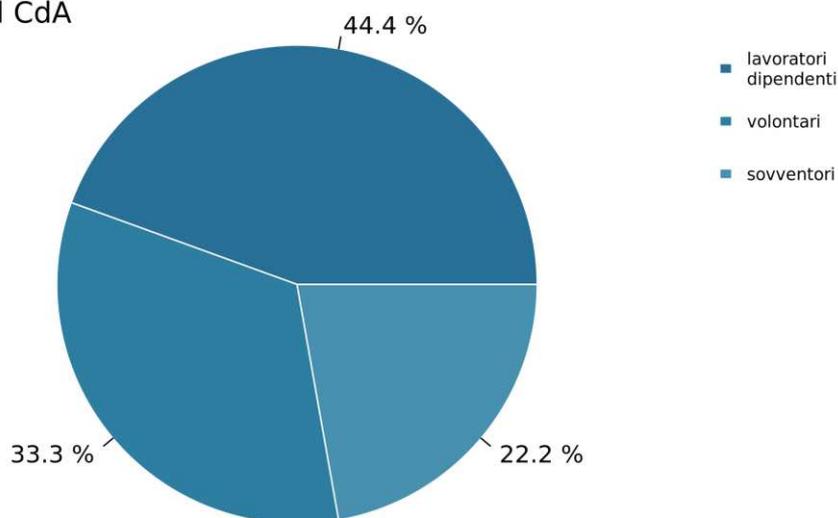


Leggendo invece i dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte. Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa sociale Lavoro risulta composto da 9 consiglieri:

- Belliboni Luisa – data prima nomina 01/01/2020,
- Beltrami Giuliano – data prima nomina 01/01/2019,
- Brochetti Nicola – data prima nomina 30/5/2012,
- Collini Massimo – data prima nomina 30/05/2012,
- Cavallaro Andrea – data prima nomina 30/05/2012,
- Filosi Ornella – data prima nomina 01/01/2019,
- Simoni Flavio – data prima nomina 30/07/2021,
- Valerio Mariano – data prima nomina 30/05/2012,
- Zaninelli Marco – data prima nomina 30/05/2018.

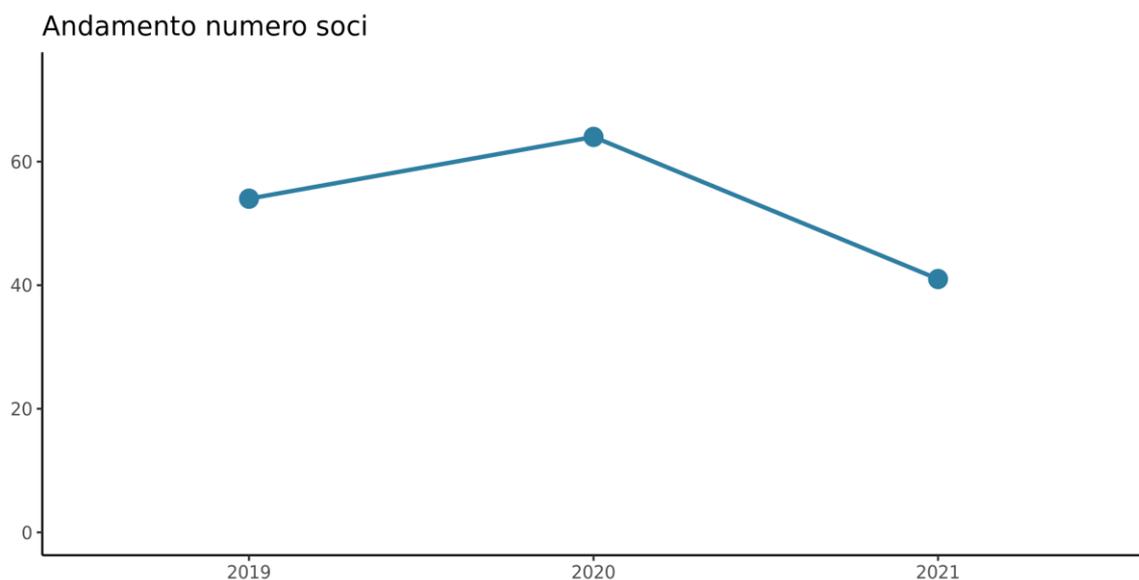
Si tratta nello specifico di 4 lavoratori dipendenti, 3 volontari e 2 sovventori. Particolare attenzione vuole essere rivolta alla presenza nel CdA di volontari, che possono essere considerati come gli esponenti più diretti della comunità e i portatori di interessi e visioni anche esterne. Questa situazione sembra sostenere una certa attenzione riposta dalla cooperativa sociale alla promozione di un reale coinvolgimento dei vari portatori di interesse e di una reale multi-governance.

Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Innanzitutto il CdA vede la presenza di donne. Accanto a queste riflessioni, ci sono altre considerazioni di cui tenere conto. Non esistono particolari regole per l'ammissione ed esclusione dei soci, in linea generale si incentiva l'adesione a socio della cooperativa a tutti i dipendenti con un contratto a tempo indeterminato. La quota sociale è uguale per tutti i soci indistintamente dalla tipologia, per tutti i soci lavoratori viene applicato il C.C.N.L. delle cooperative sociali. Dall'assemblea del 2019 la cooperativa ha introdotto la redistribuzione dei ristorni come da normativa vigente.

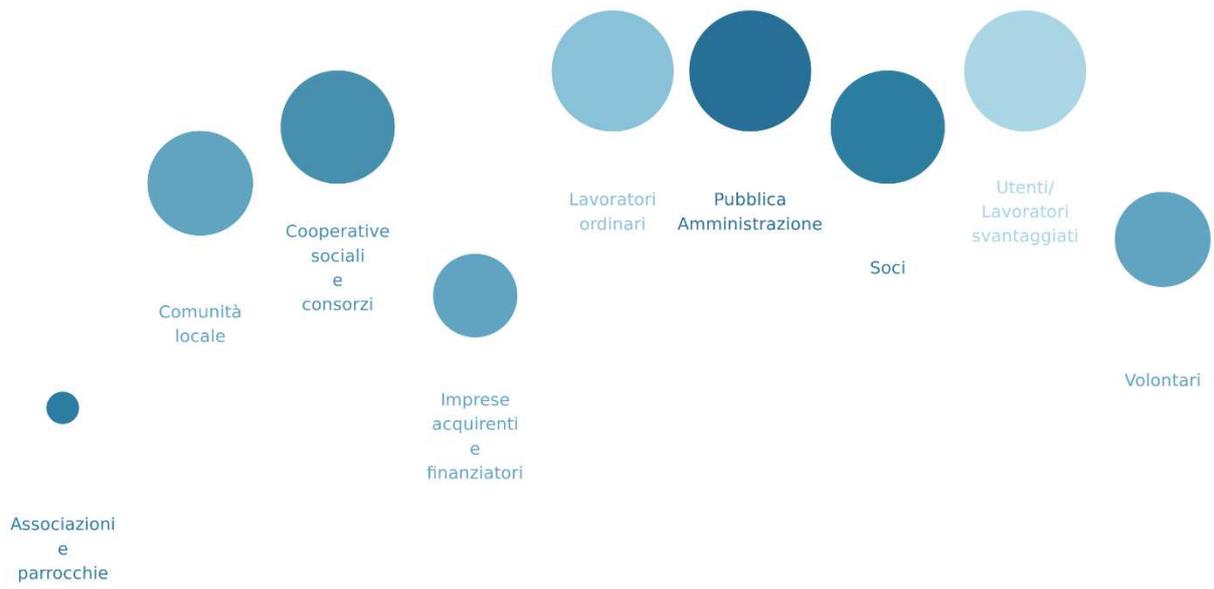
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turn over della base sociale. Rispetto all'ultimo anno, l'andamento è di riduzione: nel 2021 si è registrata l'entrata di 1 e l'uscita di 22 soci. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2021 Lavoro ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2021 è stato complessivamente del 48.83% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui il 24% rappresentato per delega, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 34.99% e si tratta di una partecipazione quindi complessivamente bassa e tale dato fa emergere qualche riflessione all'interno della cooperativa poiché si presenta abbastanza basso rispetto alle attese e potrebbe far sottendere qualche problema di demotivazione tra i soci.

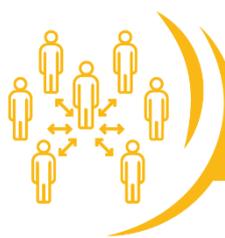


Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la cooperativa sociale prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 5.000 Euro per il presidente. Dall'altra, gli utili realizzati nel 2020 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati in parte assegnati ad aumento delle quote sociali a titolo di ristorni, per un valore di complessivi 20.000 Euro.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi stakeholder. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali portatori di interesse.

Gli stakeholders





PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Settori ad alta intensità di capitale umano. Così sono definite tecnicamente le imprese che vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. E sotto questo profilo le cooperative sociali sono tra le tipologie organizzative in cui il lavoratore è di certo la risorsa prima per la realizzazione delle attività, e di attività di qualità. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro della produzione; per natura una cooperativa sociale guarda al lavoratore come persona, con i suoi bisogni e con necessità di coinvolgimento. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale Lavoro significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei servizi e ne influenzano –grazie ad impegno e professionalità- la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la cooperativa genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

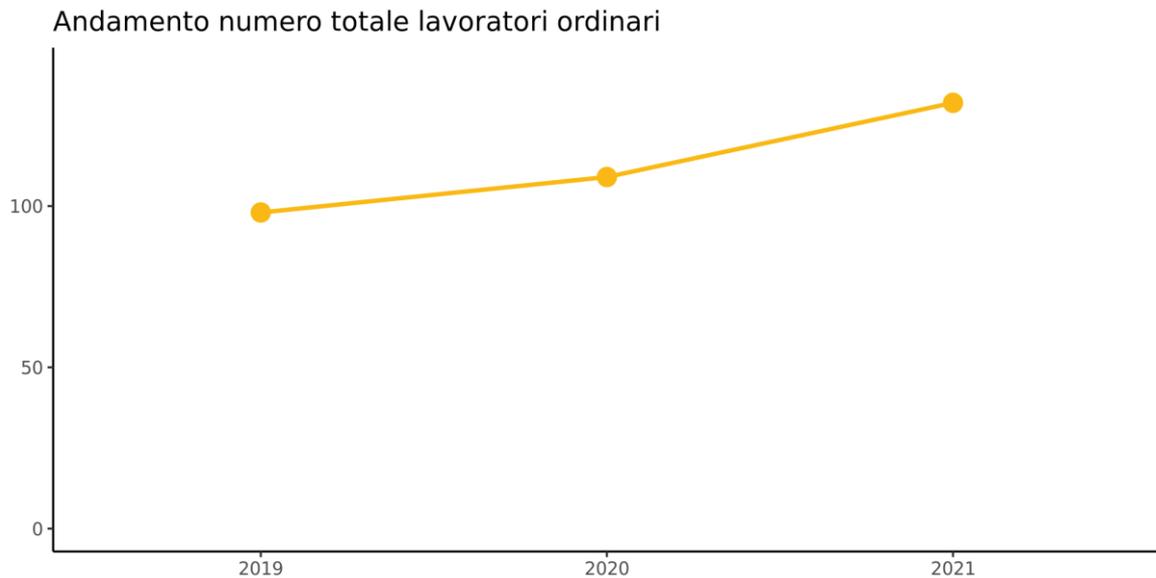
Fotografando dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari (esclusi quindi i beneficiari di inserimenti lavorativi) della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2021 erano presenti con contratto di dipendenza 132 lavoratori, di cui il 63,12% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro il 37,88% di lavoratori a tempo determinato. Lavoro è quindi una grande cooperativa sociale –stando alle definizioni e allo scenario nazionale- e ciò influenza ovviamente **l'impatto occupazionale** generato nel territorio. Alcuni dati vanno comunque letti congiuntamente a questo valore.

Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2021: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 101 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 80 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 17 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2021 è stato quindi di 202 lavoratori, ma tale dato va letto anche in termini di effettivo impatto occupazionale per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro, le cosiddette ULA (Unità Lavorative Anno), quantificate nell'anno in 287.46 unità.

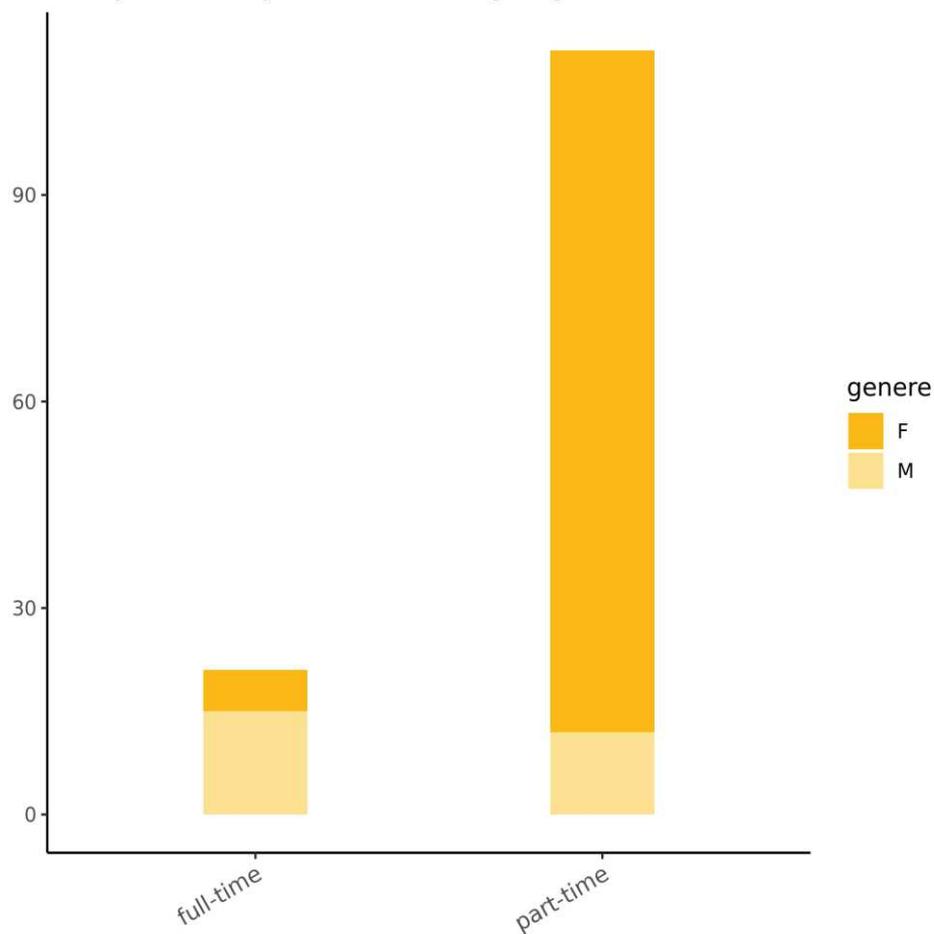
E ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa sociale è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è del 79.55% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative sociali prossima al 77.7%. La presenza di giovani fino ai 30 anni nella cooperativa sociale si attesta invece al 15.91%, contro una percentuale del 34.09% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni. L'impatto occupazionale è infine su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione: la cooperativa vede tra i suoi dipendenti la presenza di 78 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 37 lavoratori diplomati e di 17 laureati.

La fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 6.06% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni. I flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 15.91% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 111 lavoratori con una posizione a part-time. Va in particolare considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi: a fine 2021 tutti i part time presenti in cooperativa sono stati proposti da parte della cooperativa.

Composizione per contratto e per genere



La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la cooperativa sociale vede la presenza di 86 operai semplici, 13 operai specializzati, 9 tutor, 9 impiegati, 7 responsabili, 5 coordinatori, 2 altro ruolo e 1 direttore.

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate. Alcuni dati ed indici permettono di rendere trasparenti i processi attivati. Nella cooperativa sociale Lavoro il 53.84% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 53.84% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40. Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti. Una necessaria premessa all'analisi salariale è data dal fatto che la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il CCNL Multiservizi; Progettone; Intervento 33D. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, per ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

| Inquadramento contrattuale | Minimo | Massimo |
|--|-------------|-------------|
| Dirigente (es.CCNL coop sociali livelli F1, F2) | 35.942 Euro | 35.942 Euro |
| Coordinatore/responsabile/professionista (es.CCNL coop sociali livelli C3, D3, E1, E2) | 21.750 Euro | 28.572 Euro |
| Lavoratore qualificato o specializzato (es.CCNL coop sociali livelli B, C1, C2, D1, D2) | 20.950 Euro | 21.632 Euro |
| Lavoro generico (es.CCNL coop sociali livelli A1 e A2) | 14.400 Euro | 19.500 Euro |

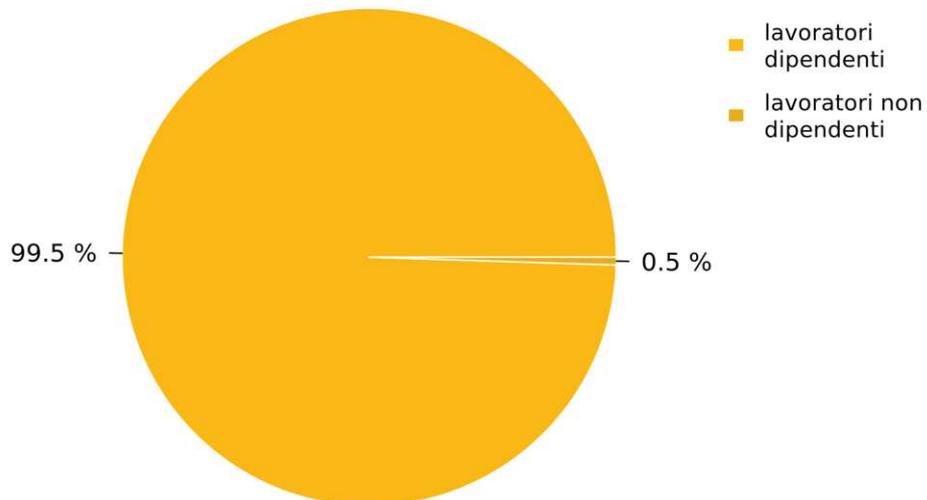
Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale e microcredito.

La cooperativa sociale Lavoro è attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene alla formazione: durante l'anno i lavoratori sono stati infatti coinvolti in attività formative e nello specifico il 30% nella formazione obbligatoria prevista per il settore, il 30% in una formazione tecnica basata prevalentemente su corsi di aggiornamento professionale, il 30% in una formazione strutturata con corsi periodici su temi trasversali, il 30% in una formazione volta a migliorare e riqualificare le competenze dei dipendenti partecipanti, il 5% in corsi/seminari/workshop occasionali, il 30% in una formazione orizzontale promossa attraverso la creazione di gruppi formalizzati di riflessione, ricerca-azione sui temi sociali e di formazione reciproca e il 5% in attività di formazione on-the-job, ossia attraverso l'affiancamento sul lavoro tra soci e lavoratori con esperienze diverse. Sono state così realizzate complessive 2.750 ore di formazione.

Accanto ai lavoratori dipendenti della cooperativa, di cui illustrato ampiamente nei precedenti numeri, hanno operato per l'ente anche altre figure.

Nel corso del 2021 la cooperativa sociale Lavoro, ha fatto ricorso anche a 1 collaboratore. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione del proprio organico nel suo complesso e portano ad affermare che mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 99.5%. Si tratta di un dato che legge anche l'impatto occupazionale in termini di stabilità occupazionale e porta ad affermare che la cooperativa sociale abbia investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Peso lavoro dipendente sul totale



Una attenzione specifica la meritano poi quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani. Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2021, la cooperativa sociale ha ospitato 3 ragazzi in alternanza scuola lavoro.

COINVOLGIMENTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La centralità delle risorse umane è espressa non soltanto dai numeri e dalle illustrate caratteristiche che raccontano le persone che operano per l'ente, ma anche dalle politiche del personale, dal modo in cui si sostiene la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori e dai processi che valorizzano la persona. Ritenendo cruciale per l'ente interrogarsi periodicamente su punti di forza e di debolezza del rapporto con il proprio personale, quest'anno sul tema è stata effettuata una riflessione strategica da parte di alcuni membri del CdA. Riflessione guidata scientificamente da Euricse (il responsabile del metodo ImpACT cui si è aderito per la redazione del bilancio sociale) e di cui il presente bilancio sociale riporta i principali risultati, quale frutto anche di prospettive di definizione di obiettivi futuri della cooperativa sociale Lavoro.

Partendo quindi dai processi di flusso, lo sguardo alle fasi di selezione e ai processi di uscita porta ad affermare che si sono registrati nell'anno alcuni significativi problemi: la cooperativa fatica a trovare personale qualificato secondo le richieste degli affidamenti e delle convenzioni da parte del pubblico e si è trovata nell'anno ad affrontare uscite senza riuscire a trovare nuovo personale rispondente al ruolo. Il giudizio è quello che Lavoro faccia comunque sufficiente ricorso a processi di comunicazione pubblica estesi ed efficaci. Il flusso in ingresso è inoltre supportato da un elevato, certo processo di affiancamento e sostegno motivazionale: la cooperativa prevede l'affiancamento del lavoratore neoassunto da parte di lavoratori esperti, trasmette al neo assunto la mission organizzativa con opportuni documenti, confronti, comunicazione e nei processi di reclutamento ricorre a strumenti di comunicazione pubblica e aperta efficaci.

Rispetto alle caratteristiche del lavoro e quindi agli elementi di definizione dei ruoli, si osserva che la cooperativa sociale presenta alcuni punti di miglioramento: non sempre i carichi di lavoro sono distribuiti in modo proporzionale e coerente ai ruoli ricoperti, presentando comunque una generale attenzione alla distribuzione dei carichi di lavoro, e alle possibilità di carriera. Tali riflessioni vanno inserite in processi di gestione delle risorse umane che puntano comunque a far riconoscere il lavoratore nel suo ruolo e nel funzionamento dell'organizzazione: l'ente è dotato di un organigramma funzionale chiaro, comunicato ed appreso dai lavoratori; ha promosso la presenza di figure di leadership, puntando su professionalità ma anche empatia e relazionalità; vi sono identificati referenti e responsabili, disponibili al confronto e all'ascolto.

Sempre nell'analisi della complessità del lavoro, dei cambiamenti di ruolo e quindi di dimensioni di flusso, particolare attenzione è posta alla formazione, al di là di quanto già esplicitato quantitativamente in termini di ore e contenuti della formazione erogata ai dipendenti. Gli elementi di valutazione della qualità della formazione fornita dalla cooperativa sociale Lavoro sembrano riconoscibili innanzitutto nel fatto che a livello aziendale si vuole garantire la crescita e l'apprendimento sia con la formazione che con processi di empowerment del lavoratore; inoltre, la formazione ha mirato a garantire ad alcuni lavoratori/categorie di lavoratori la crescita di ruolo e la riqualificazione; la cooperativa si è avvalsa anche di modalità formative innovative, di coaching, auto-apprendimento, di confronto e interazione con professionisti; si è cercato di puntare ad una formazione individualizzata sulle esigenze del lavoratore, attivando anche processi di apprendimento intelligente (smart learning); le attività formative formali ed informali puntano a trovare e dare soluzioni concrete e risposte a dubbi quotidiani del proprio lavoro.

Elementi questi che delineano i diversi livelli di attenzione riposta oggi dalla cooperativa sociale anche ai temi dell'up-skilling e del re-skilling dei lavoratori.

Investimento in Formazione



Per quanto riguarda poi, più nel dettaglio, le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori, si può affermare che la cooperativa sociale ritenga importante intervenire in alcuni ambiti e con alcuni dispositivi a sostegno dei lavoratori, quali in modo prioritario: la concessione di flessibilità (di orario, di turnistiche...) per la conciliazione famiglia-lavoro; il supporto allo smart-working per i ruoli che lo possano prevedere; l'investimento in strumentazioni e dispositivi che garantiscano il benessere fisico dei lavoratori; lo studio di turnistiche, richieste di trasferimento, richieste di flessibilità di ruolo e tempo lavoro concilianti e non gravose per i lavoratori; processi di promozione, coinvolgimento, che garantiscano le pari opportunità (di genere, credo religioso, provenienza, ecc.); e, modalità (verbali, scritte, formali o informali) di comunicazione ai singoli lavoratori dell'apprezzamento per il lavoro svolto.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per una cooperativa sociale è la sfera del coinvolgimento dei lavoratori. Il grafico sottostante riproduce i giudizi espressi in sede di autovalutazione della cooperativa e permette di osservare come la cooperativa sociale Lavoro investa soprattutto in azioni e dispositivi organizzativi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.



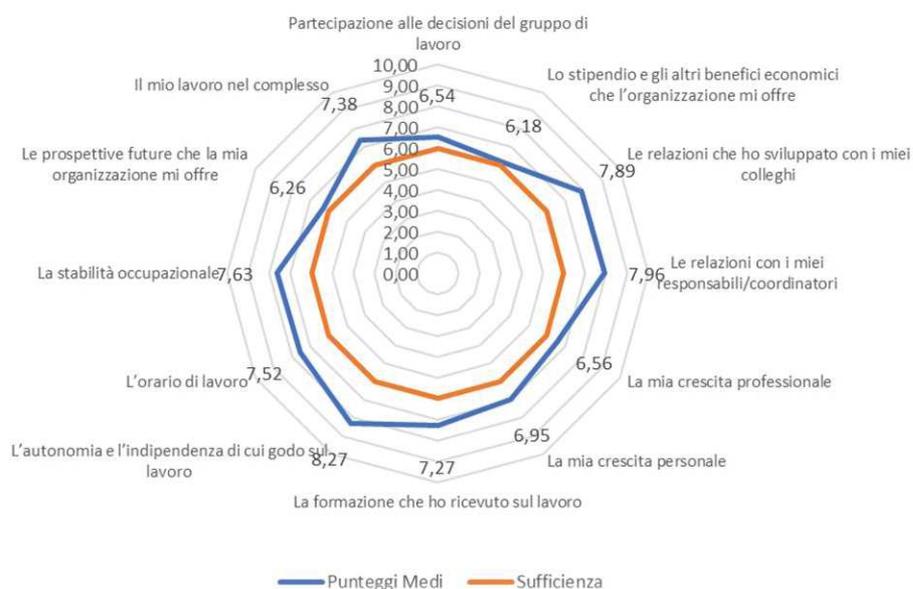
La dimensione del coinvolgimento qui presentata va comunque letta anche alla luce dei precedenti dati sul coinvolgimento formale dei lavoratori nella base sociale. Nella cooperativa sociale sono 18 (equivalenti al 21.95% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci.

Ad integrazione di questa analisi, va infine considerato che l'elemento del sostegno alla motivazione e al commitment dei lavoratori è molto valorizzato in Lavoro, ciò in quanto: nell'ente si lavora per far emergere e valorizzare le persone ritenute di talento; i lavoratori vengono informati e coinvolti rispetto ai cambiamenti organizzativi affinché riescano meglio a gestirli e dividerli; si punta a far sì che il lavoratore trovi la propria identità nell'ente.

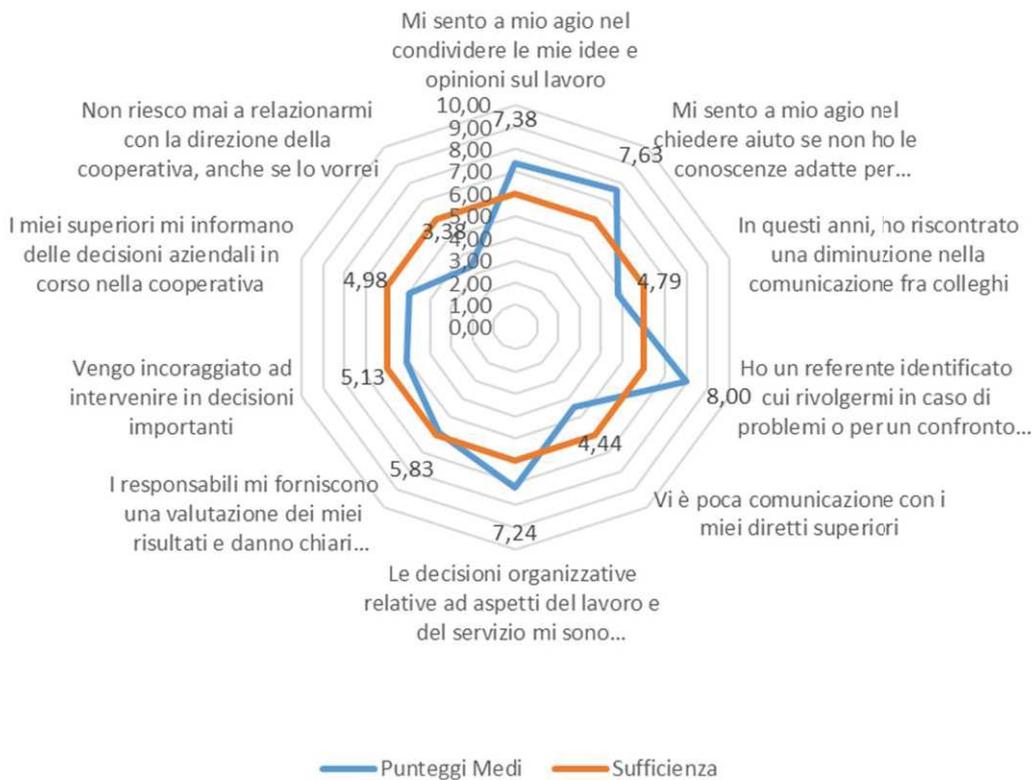
Accanto alla valutazione interna dell'impatto occupazionale e dei processi di gestione delle risorse umane attivati, la cooperativa sociale ha promosso nel corso dell'anno anche la valutazione partecipata da parte dei propri lavoratori rispetto al benessere e al clima lavorativo. Ai lavoratori ordinari a tempo indeterminato a inizio marzo si sono quindi somministrati questionari di valutazione prodotti dai ricercatori di Euricse e promossi nell'ambito del metodo ImpACT. Inviati a 89 persone, hanno risposto in maniera completa in 46 mentre circa 20 sono stati compilati solo in parte o abbandonati a metà. Di seguito si vogliono condividere alcuni dei principali risultati emersi, riportando alcuni grafici di sintesi, considerando che gli stessi sono di stimolo alla cooperativa per una riflessione interna su punti di possibile miglioramento o raggiungimento, ma sono anche di feedback ai propri lavoratori.

Nota: La linea blu rappresenta la media delle risposte raccolte.

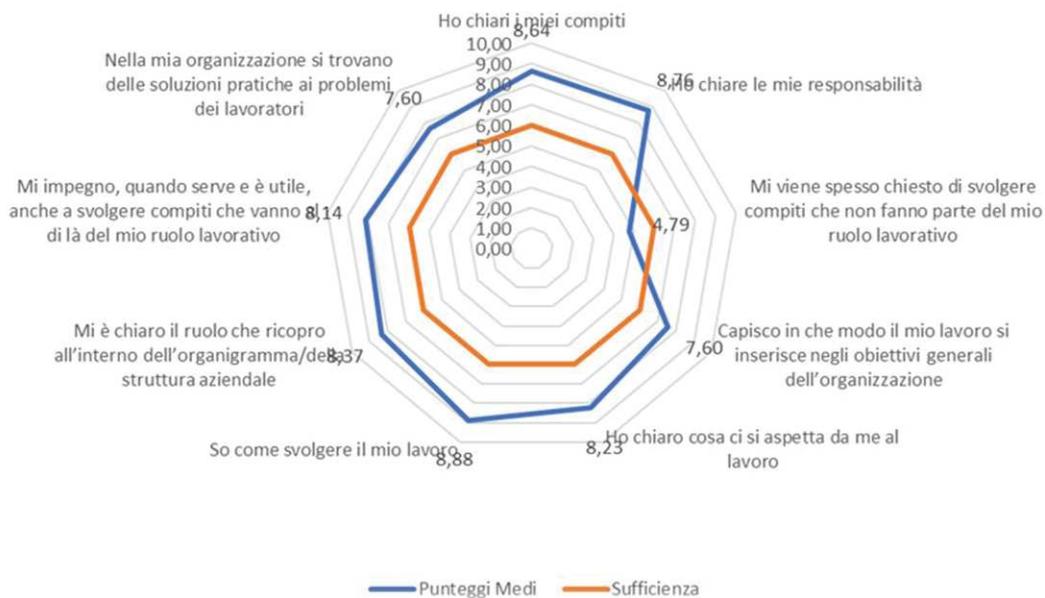
Grado di soddisfazione per il lavoro



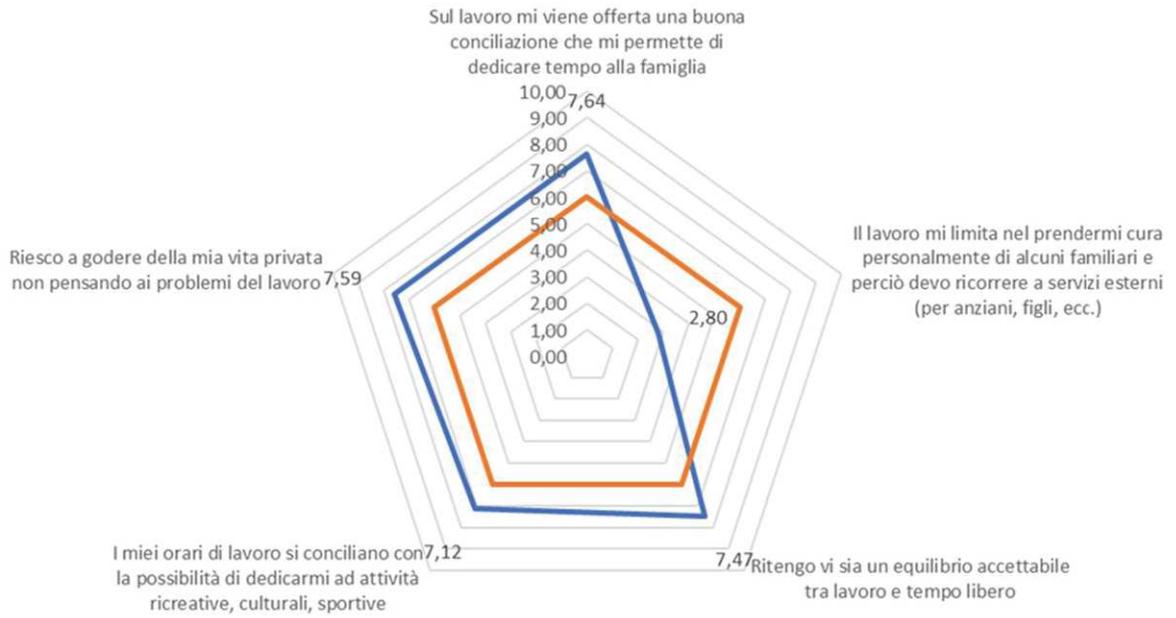
Comunicazione e Relazione sul luogo di lavoro



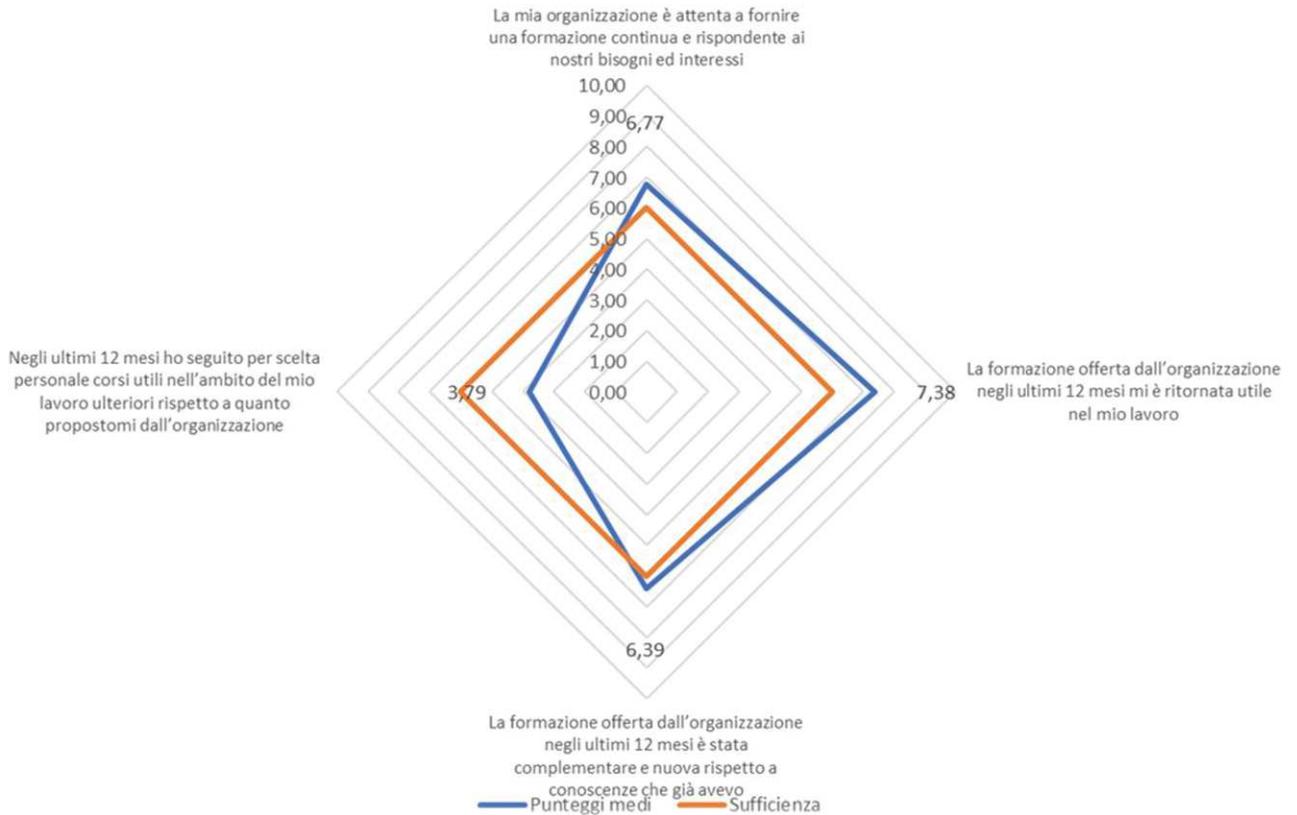
Chiarezza del proprio ruolo nell' organizzazione

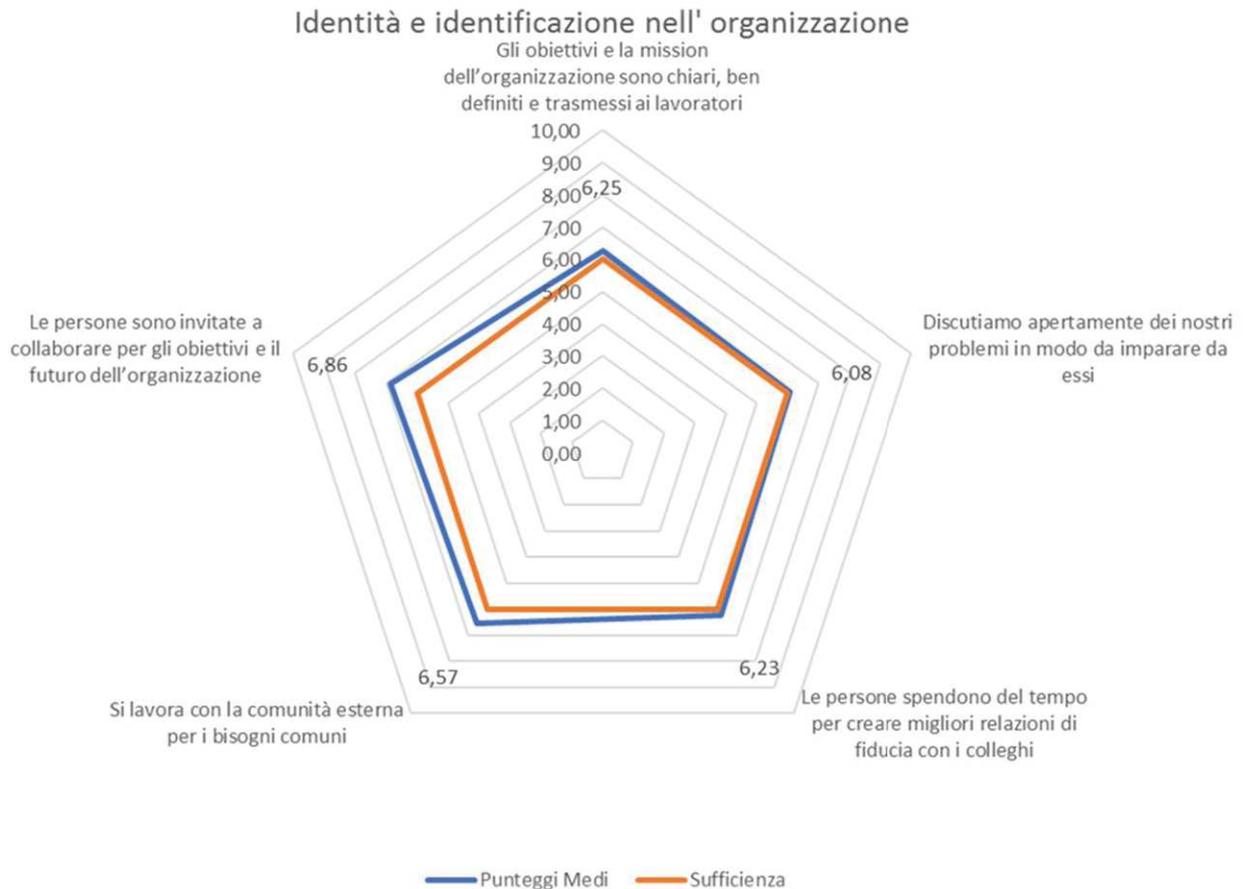


Conciliazione fra lavoro e tempo libero



Formazione e crescita professionale

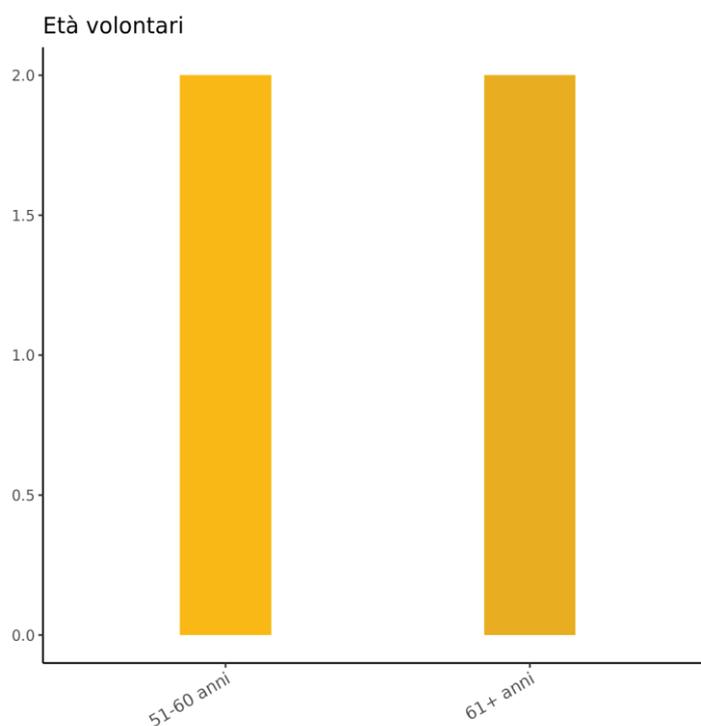




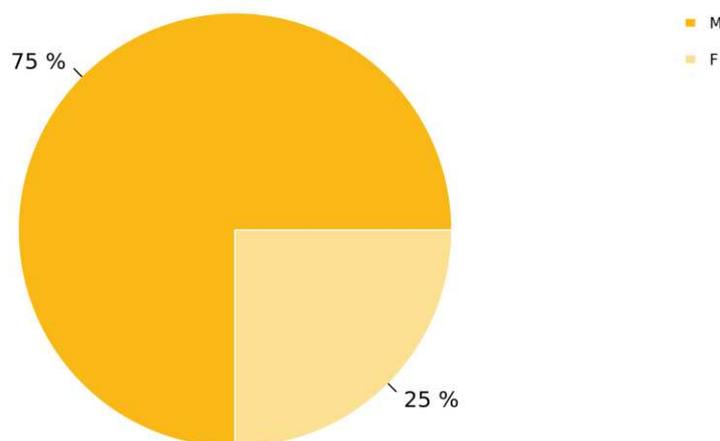
VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il volontariato svolto all'interno della cooperativa sociale Lavoro costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere inoltre interpretato proprio come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità: attraverso lo sviluppo di una rete di conoscenza reciproca, di relazioni e di fiducia con singole persone o con altre organizzazioni nel territorio, si riescono a diffondere valori e a motivare quindi le persone a donare alla cooperativa innanzitutto in termini di ore di lavoro volontario. La cooperativa sociale ha visto coinvolti in attività di volontariato nell'anno 2021 solo 4 volontari, tutti soci. Di essi, 3 sono uomini e 1 sono donne, mentre guardando alle fasce d'età si contano 2 tra 51 ed i 60 anni e 2 over 60 (dai 61 anni).

Nonostante il dato possa sembrare non significativo nel suo valore assoluto, esso va comunque interpretato alla luce della natura di cooperativa sociale di tipo B: anche le analisi nazionali dimostrano che la presenza di volontari nelle cooperative di inserimento lavorativo è decisamente inferiore a quella rilevata per le cooperative sociali di tipo A e ciò per la diversa percezione dei volontari sull'utilità sociale dell'attività condotta, ma anche per i settori di attività più complessi e tradizionali in cui le cooperative sociali di tipo B operano. La presenza di volontari, va poi sottolineato, risulta per la cooperativa rimasto sostanzialmente invariato negli ultimi cinque anni.



Genere volontari



Indici più diretti, concreti e monetizzabili del contributo dell'attività del volontariato allo sviluppo dei servizi sono identificabili nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolte. Il tempo donato dai volontari è stato inoltre impiegato in percentuale maggiore (70% del totale ore donate) in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa, ma anche in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci (30%).

Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di terzo settore possono prevedere anche rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale non prevede né ha erogato tuttavia nel corso dell'anno alcun rimborso ai propri volontari. Guardando infine alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, la cooperativa sociale Lavoro non investe nella formazione dei volontari.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statuari e la mission organizzativa trovano il loro compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa sociale significa quindi guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

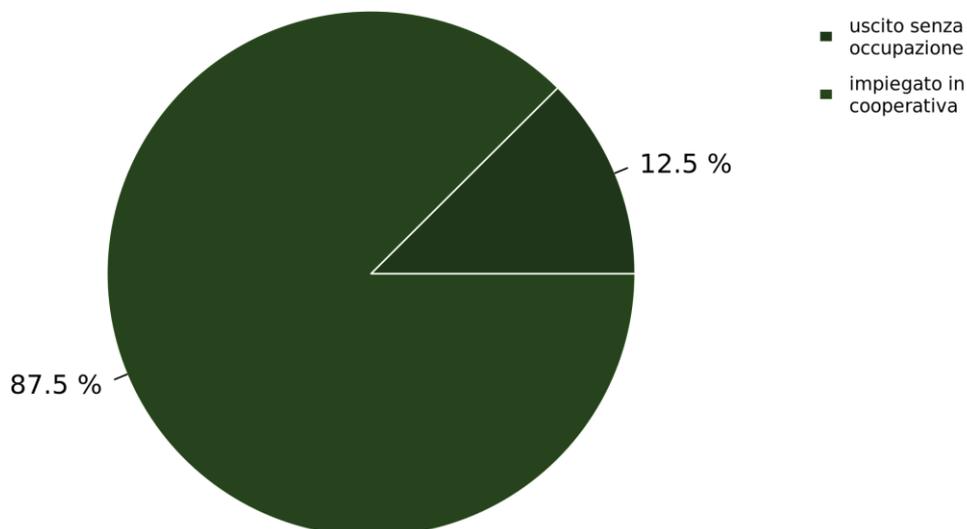
In quanto cooperativa sociale di tipo B, l'attività che sta al centro dell'agire è l'inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e diventa quindi fondamentale rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi gli esiti raggiunti rispetto all'attività. Necessaria premessa rispetto ai processi di inserimento lavorativo è che la cooperativa sociale Lavoro prevede che i lavoratori svantaggiati accedano alla cooperativa sociale secondo diverse modalità: inserimento con agevolazioni contributive a termine (es. primi mesi o primi anni) da parte delle politiche locali e inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

Un importante elemento da considerare nella lettura di questi dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali. Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati inseriti nell'ambito delle politiche territoriali nel corso del 2021, si contano 29 da Intervento 3.3.c (voucher), 362 da Intervento 3.3.d (Isu), 1 da Progettone sociale/PAT, 40 da Progettone/PAT, 3 da Intervento 3.4.1 (persone con incentivi all'assunzione), 5 da Art. 14 (L.68) e infine 45 altri lavoratori L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Rispetto a questi flussi di lavoratori complessivi nell'anno, si osserva poi che al 31/12/2021 risultavano ancora presenti 25 da Intervento 3.3.c (voucher), 31 da Intervento 3.3.d (Isu), 1 da Progettone sociale/PAT, 24 da Progettone /PAT, 2 da Intervento 3.4.1 (persone con incentivi all'assunzione), 4 da Art. 14 (L.68) e infine 37 altri lavoratori svantaggiati da L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

La qualità dei percorsi di inserimento lavorativo attivati potrebbe essere ben descritta dalle parole dei lavoratori, ma la volontà di questo report è di riportare alcuni indicatori oggettivi della qualità dei percorsi di inserimento. Così, un importante indicatore di esito e qualità del percorso è rappresentato dal tasso di successo dei processi formativi di cui la cooperativa sociale come premesso si avvale: il numero di lavoratori che hanno portato a termine il percorso è 8, mentre 2 hanno dovuto interrompere il percorso (spesso per problemi di salute personale, insostenibilità dei ritmi di lavoro, ecc.). Ulteriore dimostrazione dell'impegno della cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori svantaggiati formati riguarda la volontà e la capacità di garantire benefici di medio-lungo periodo. È a tal fine importante analizzare anche la fase successiva al termine del periodo di inserimento, guardando alla stabilità occupazionale offerta. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 7 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono e 1 è uscito dalla cooperativa senza un'occupazione. Se ne deduce che è politica della cooperativa quella di offrire prevalentemente un'occupazione stabile e

quindi un benessere economico, psicologico e sociale di lungo periodo ai suoi lavoratori svantaggiati, con impatto sicuramente rilevante.

Lavoratori svantaggiati a termine formazione

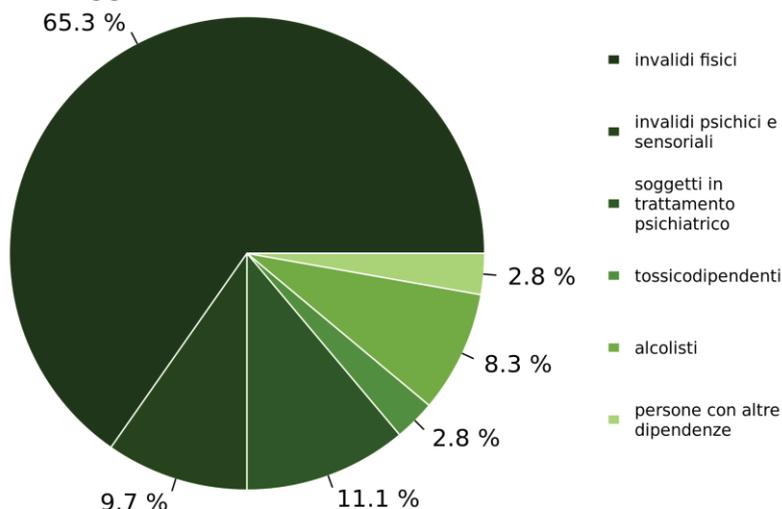


Al 31/12/2021, i soggetti svantaggiati inseriti nell'ambito delle politiche territoriali o certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale con contratto di dipendenza sono 124, di cui 30 assunti dalla cooperativa sociale a full-time e 94 a part-time (72 certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991, di cui 11 full time e 61 part-time), spiegando meglio quindi l'impatto occupazionale complessivo generato verso le categorie di lavoratori deboli. La percentuale di lavoratori svantaggiati rispetto ai lavoratori ordinari (o normodotati) per Lavoro risulta in questa data pari al 93.94% considerando anche i lavoratori inseriti nell'ambito delle politiche territoriali, pari al 54.54% conteggiando i soli lavoratori certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991. Vanno considerati poi dati di flusso nel corso dell'anno e quindi rispettive entrate e uscite di personale tanto ordinario quanto svantaggiato. In particolare, così, ad inizio 2021 risultavano presenti in cooperativa 85 lavoratori svantaggiati, cui si sono aggiunti in corso d'anno altri 398 lavoratori, contro 393 soggetti svantaggiati usciti, registrando così una variazione positiva tra i soggetti svantaggiati entrati e usciti durante l'anno.

Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato del lavoro e per i quali le cooperative possono godere di agevolazioni. I lavoratori in inserimento in cooperativa sono per la maggior parte invalidi fisici. Inoltre, si conta la presenza di invalidi psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e persone con altre dipendenze (diverse da stupefacenti e alcool). È possibile quindi affermare che tutti i lavoratori inseriti in cooperativa

sociale appartengono alle categorie di svantaggio certificate secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991 o sono riconosciuti da politiche territoriali.

Tipologia lavoratori svantaggiati



I lavoratori svantaggiati sono impiegati principalmente nel settore Attività di servizi alla persona (32.26%) e Attività di pulizia e disinfestazione (31.45%).

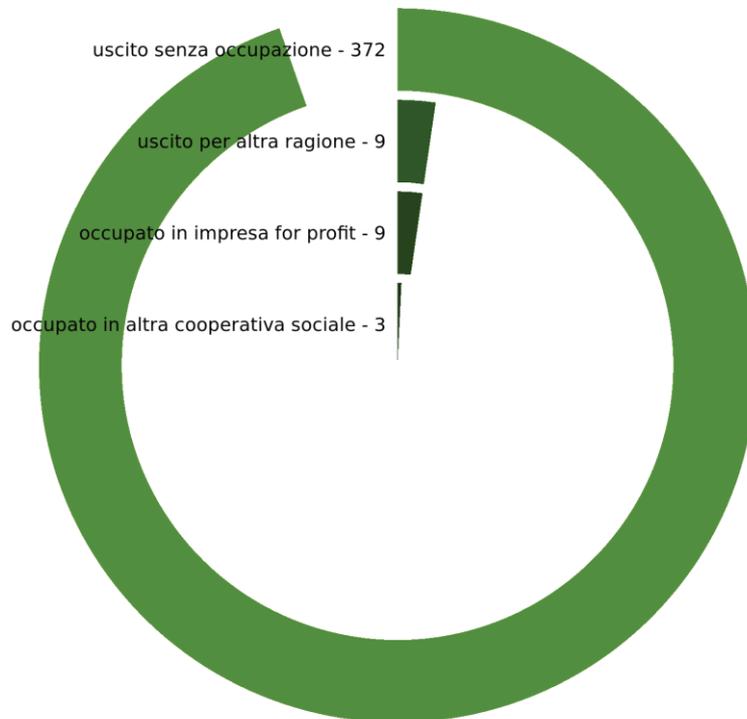
| Settore | % |
|---|-------|
| Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto) | 3.25 |
| Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese) | 31.45 |
| Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri) | 12.1 |
| Lavanderia | 1.61 |
| Altre attività di servizi alla persona (es. riparazione pc, parrucchieri e pompe funebri) | 32.26 |
| Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (comprese biblioteche, musei, archivi) | 19.33 |

Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 78 sul totale le lavoratrici svantaggiate.

Rispetto ai lavoratori che nel 2021 sono usciti dalla cooperativa sociale il loro collocamento all'uscita è stato il seguente: 372 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 3 hanno trovato occupazione in un'altra cooperativa sociale, 9 hanno trovato occupazione in impresa for-profit, ente pubblico, altra organizzazione non del sociale e 9 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti). Si precisa che dei lavoratori

usciti, la maggior parte rientra nella categoria senza occupazione perché sono lavoratori in intervento 33D, stagionale.

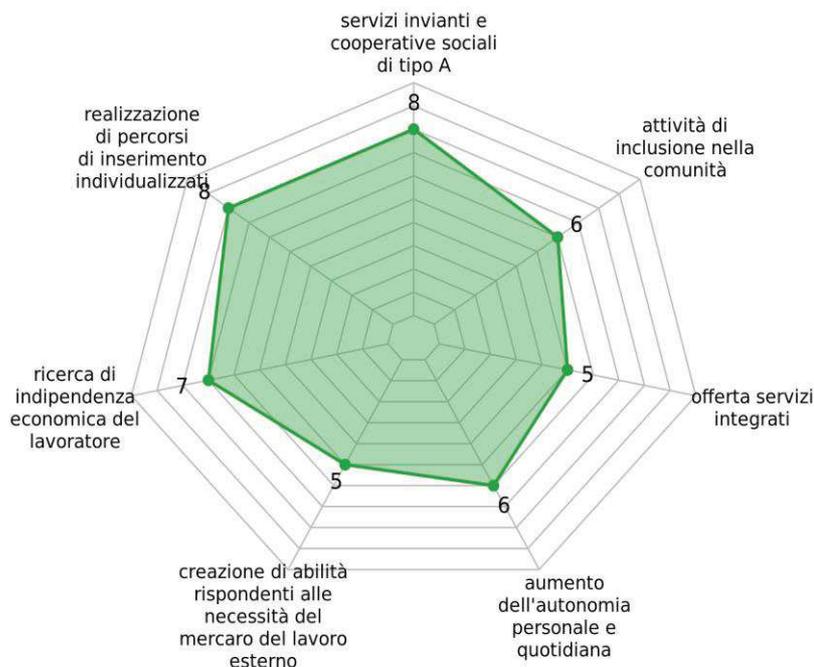
Flusso lavoratori svantaggiati nel 2021



Oltre a questi numeri significativi per l'azione della cooperativa sociale Lavoro si vogliono riportare alcune osservazioni sempre con riferimento a dimensioni qualitative e di ricaduta sul benessere dei lavoratori svantaggiati inseriti. Così, si consideri che, oltre allo stipendio, la cooperativa sociale offre ai lavoratori svantaggiati altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale) e microcredito. Rispetto ancora ai processi formativi e all'evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore, l'evoluzione è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito e realizzando schede di valutazione formalizzate anche per l'ente pubblico (es: per i servizi sociali, per istituzioni pubbliche che finanziano parte dei servizi o delle attività). E in generale, ritornando alle azioni nei confronti dei lavoratori svantaggiati, la qualità procedurale e degli esiti sembra poi sostenuta dai precisi obiettivi di gestione degli inserimenti lavorativi: la cooperativa sociale Lavoro pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati e la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni. La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la

pianificazione con altre organizzazioni del territorio per rendere le attività complementari e offrire ai lavoratori svantaggiati tipologie occupazionali o fasi di formazione alternative e integrative e la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni.

Processi



VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future.

Rispetto alle strategie, in questi ultimi anni la cooperativa sociale si è posta questi prioritari obiettivi:

- proseguire nell'attività di inserimento lavorativo delle risorse umane presenti sul territorio provinciale aprendosi a nuove attività e consolidando il patrimonio a garanzia di una stabilità futura che potrebbe rendersi necessaria a seguito di condizioni avverse
- realizzare il progetto riorganizzativo avviato con l'Università di Brescia
- rafforzare e rinnovare la governance
- promuovere progetti di sviluppo specialistico
- operare con sostenibilità

Ponendo l'attenzione su quelli che sono identificabili come gli elementi esterni e di contesto che hanno influenzato l'esercizio e che potrebbero influenzare l'efficienza e la continuità di operato della cooperativa. Lavoro percepisce di essere esposta ad alcuni rischi e pressioni di contesto, attuali e futuri, quali in particolare: concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore (in particolare di grandi dimensioni) e concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore provenienti da altri territori.

La situazione della cooperativa sociale Lavoro sembra oggi caratterizzata da alcuni punti di forza, intercettabili in: stabilità economica, capacità di diversificazione delle fonti di finanziamento, possibilità di accedere a finanziamenti per promuovere nuovi investimenti; ed alcuni punti di debolezza e possibile miglioramento rispetto alle proprie strategie ed elementi gestionali, identificabili in: qualità e investimento nel marketing e nella commercializzazione e capacità di avere una comunicazione verso gli stakeholder esterni efficace, aggiornata, bidirezionale.

Alla luce di tali caratteristiche di contesto e gestionali, è possibile intercettare alcuni temi che possono porsi come elementi di crescita e sfide future per la cooperativa: promuovere network e reti territoriali con soggetti e istituzioni diversi, realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppino capacità aggiuntive e intercettare i nuovi problemi sociali.

Punti di Forza

Stabilità Economica

Possibilità Di Accedere A Finanziamenti Per Promuovere Nuovi Investimenti

Capacità Di Soddisfare La Domanda Locale

Capacità Di Diversificazione Delle Fonti Di Finanziamento

Punti di Debolezza

Qualità E Investimento Nel Marketing E Nella Commercializzazione

Capacità Di Avere Una Comunicazione Verso Gli Stakeholder Esterni Efficace, Aggiornata, Bidirezionale

Opportunità

Realizzare Investimenti Ed Innovazioni Che Promuovano Migliori Risultati E Sviluppano Capacità Aggiuntive

Promuovere Network E Reti Territoriali Con Soggetti E Istituzioni Diversi

Intercettare I Nuovi Problemi Sociali

Minacce

Riduzione Drastica Della Quota Di Spesa Pubblica Destinata All'esternalizzazione Di Servizi

Incapacità Delle Politiche Locali Di Sostenere Sufficientemente Lo Sviluppo Degli Enti Di Terzo Settore

Elevato Individualismo Dei Cittadini E Bassa Propensione Della Comunità Al Coinvolgimento E All'auto-Attivazione

Crescente Povertà Delle Famiglie



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

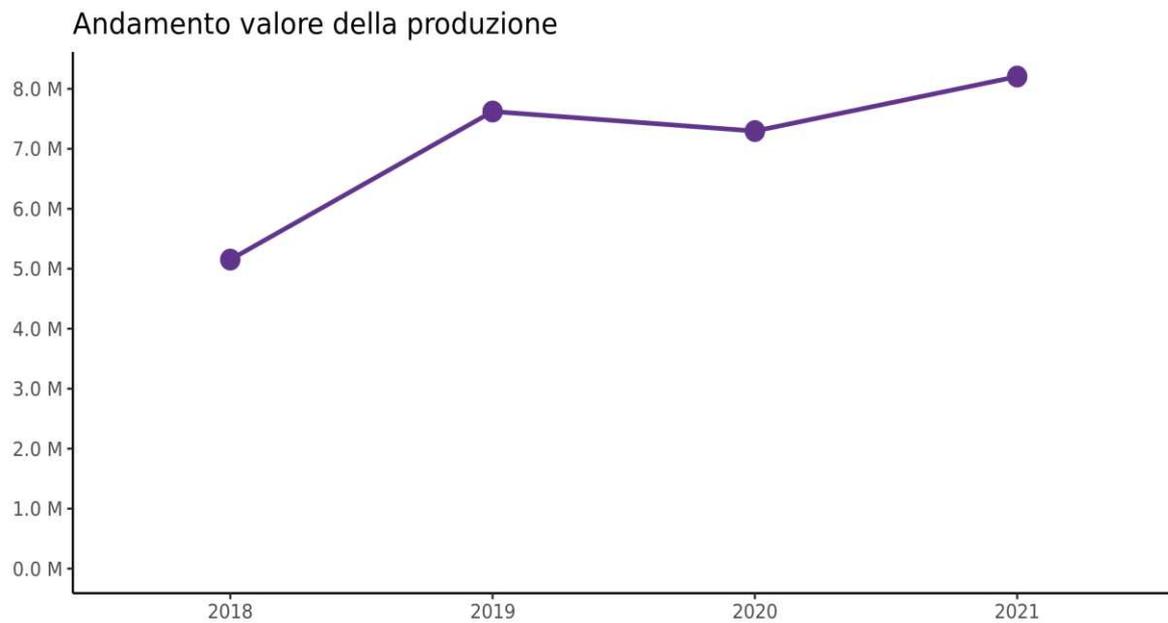
DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Per descrivere la cooperativa sociale, è utile presentare alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2021, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione economico-patrimoniale, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio.

Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2021 esso è stato pari a 8.204.828 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le grandi cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati medi nazionali (ultima indagine nazionale disponibile Euricse, 2017): solo il 18,9% delle cooperative sociali italiane ha infatti un valore della produzione superiore al milione di Euro e ciò posiziona quindi la cooperativa sociale tra le poche grandi a livello nazionale, con un impatto economico che quindi importante. I settori d'attività in cui opera la cooperativa contribuiscono in maniera diversa alla generazione del valore della produzione:

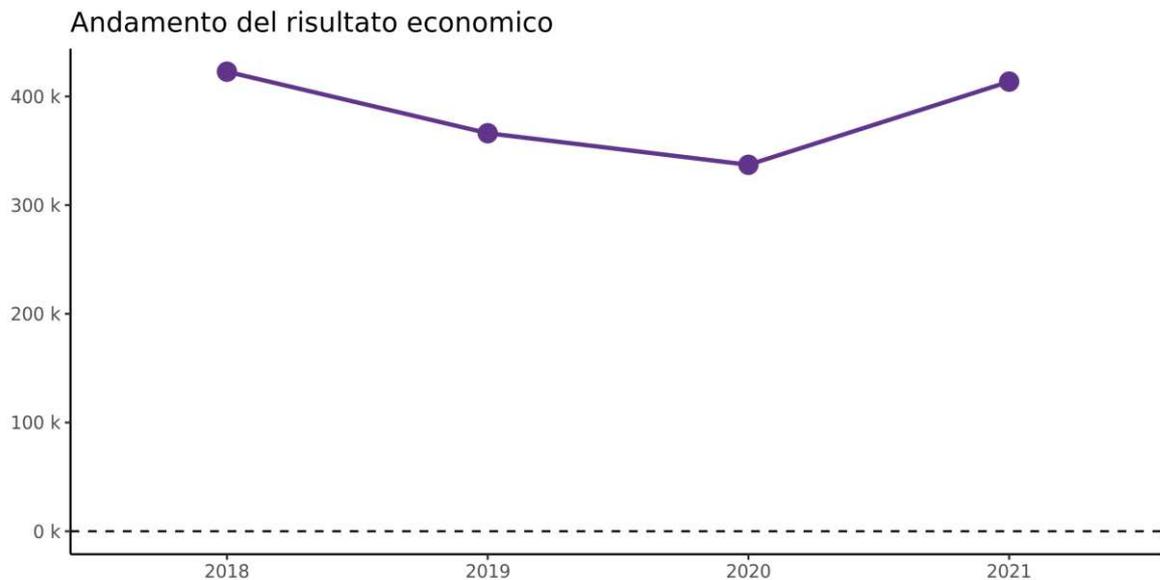
| Settore | % valore della produzione |
|---|---------------------------|
| Commercio al dettaglio | 3.3 |
| Commercio all'ingrosso, riparazione di autoveicoli e motocicli | 3.2 |
| Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto) | 1.63 |
| Fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione (mense) | 0.94 |
| Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese) | 21.97 |
| Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri) | 41.7 |
| Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (comprese biblioteche, musei, archivi) | 3.98 |
| Lavanderia | 1.73 |
| Altre attività di servizi (da intendersi alla persona, come riparazione pc, parrucchieri e pompe funebri) | 21.55 |

Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo 2018-2021, come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 12.46%.



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2021 sono ammontati per la cooperativa a 7.784.063 Euro, di cui il 76,29% sono rappresentati da costi del personale dipendente. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 288.167,7 Euro sono imputabili alle retribuzioni e relativi costi del personale erogati a lavoratori soci della cooperativa.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2021 un utile pari ad Euro 413.556. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (dato che la quasi totalità degli utili viene destinata a patrimonio indivisibile della cooperativa).



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della cooperativa sociale Lavoro. Il patrimonio netto nel 2021 ammonta a 4.212.111 Euro posizionando quindi la cooperativa sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane. Il patrimonio è più nello specifico composto per il 7.95% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Più nello specifico, la riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 15.914 e la riserva statutaria è di Euro 3.446.826. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2021 a 2.238.984 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata così dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale Lavoro esercita la sua attività in un immobile di sua proprietà; inoltre l'attività viene realizzata in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio: tra gli immobili in cui viene realizzata la attività si contano in particolare 1 struttura concessa in gestione dalla pubblica amministrazione e 6 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2021, si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (prima tabella) e la sua distribuzione ai principali portatori di interesse (seconda tabella). Tale riclassificazione dei dati permette, da un lato, di comprendere la ricchezza generata nell'esercizio in base alle aree di gestione che l'hanno generata e, dall'altro, di verificare su quali stakeholder essa è stata diversamente redistribuita.

| VALORE DELLA PRODUZIONE | | 2021 |
|--|--|------------------|
| A1 | Ricavi delle vendite e delle prestazioni (al netto di ristorni/omaggi ai soci) | 7.984.619 |
| A2 | Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti | 0 |
| A3 | Variazione dei lavori in corso su ordinazione | 0 |
| A4 | Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni | 0 |
| A5_1 | Contributi (al netto di ristorni coop. riferiti ai soci) | 179.875 |
| A5_2 | Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss attive; rimborsi assicurativi) | 320 |
| Totale Valore della produzione | | 8.164.814 |
| COSTI DELLA PRODUZIONE | | |
| B6 | Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci | 793.993 |
| B7 | Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente) | 636.707 |
| B8 | Costi per godimento di beni di terzi | 90.455 |
| B11 | Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci | 16.619 |
| B12 | Accantonamenti per rischi | 0 |
| B13 | Altri accantonamenti | 0 |
| B14 | Oneri diversi di gestione (tranne oneri straordinari; oneri tributari; minusvalenze cespiti accessori; minusvalenze, sopravv/insuss passive, erogazioni) | 16.696 |
| Totale Costi della produzione | | 1.554.470 |
| VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO | | 6.610.344 |
| VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE | | |
| GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA | | |
| A5_2 | Ricavi e proventi diversi (solo parte esclusa sopra) | 40.014 |
| B10d | Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilita' liquide | 7.000 |
| B14 | Oneri diversi di gestione (solo parte esclusa sopra) | 3.292 |
| C15 | Proventi da partecipazioni | 0 |
| C16 | Altri proventi finanziari | 5.592 |
| D18 | Rivalutazioni attività finanziarie | 0 |
| D19 | Svalutazioni attività finanziarie | 0 |
| Totale Gestione accessoria | | 35.314 |
| VALORE AGGIUNTO GLOBALE | | 6.645.658 |
| VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA | | |

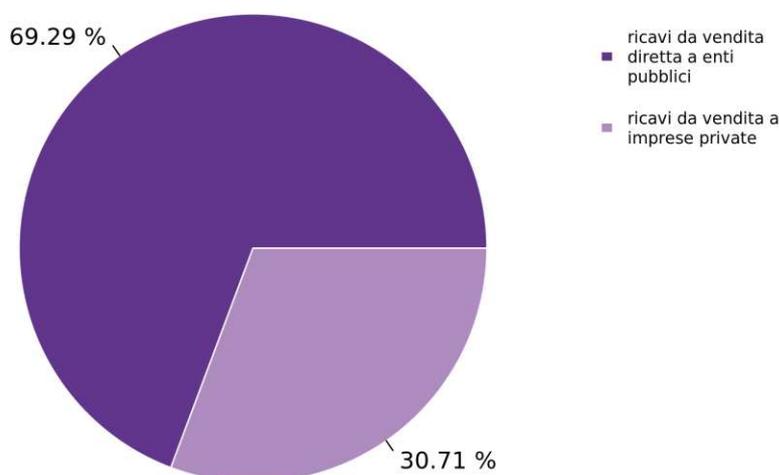
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Se il bilancio d'esercizio dà illustrazione della dimensione economico-finanziaria della cooperativa sociale e del valore economico generato, per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 97,32% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 178.754 Euro di contributi pubblici e si rileva la presenza di altri ricavi e proventi di origine pubblica pari a 41.455 Euro. Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2021 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi- come rappresentato anche nel grafico sottostante- si osserva una composizione abbastanza eterogenea. In particolare 5.740.076 Euro da ricavi da vendita diretta a enti pubblici e 2.544.543 Euro da ricavi da vendita a imprese private.

Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene da enti pubblici e enti privati di diritto pubblico (come Istituzioni scolastiche, IPAB, camere di commercio ecc.). Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono per la totalità dei casi da convenzioni a seguito di gara con clausola sociale (per un valore complessivo di 354.341 Euro).

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 70%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione abbastanza significativa.

PAGAMENTI

La struttura amministrativa dell'organizzazione segue un processo codificato rispetto ai pagamenti:

- Mensilmente vengono effettuate le registrazioni delle fatture di acquisto ricevute tramite il canale elettronico
- All'interno del documento viene esplicitato il metodo di pagamento definito nel contratto
- Nei contratti con caratteristiche stabili e continue si predilige l'utilizzo di ricevute bancarie con scadenze di pagamento gestite direttamente dall'istituto bancario
- Mensilmente si redige uno scadenziario dei fornitori che mostra la situazione delle fatture in scadenza
- Mensilmente si procede al pagamento delle fatture in scadenza rispettando i termini concordati con il fornitore.

I tempi medi di pagamento sono circa 45 giorni. La cooperativa non ha avuto nel 2021 e ad oggi non ha in corso contenzioni relativi a insoluti di pagamento da parte di fornitori.



IMPATTO SOCIALE

IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

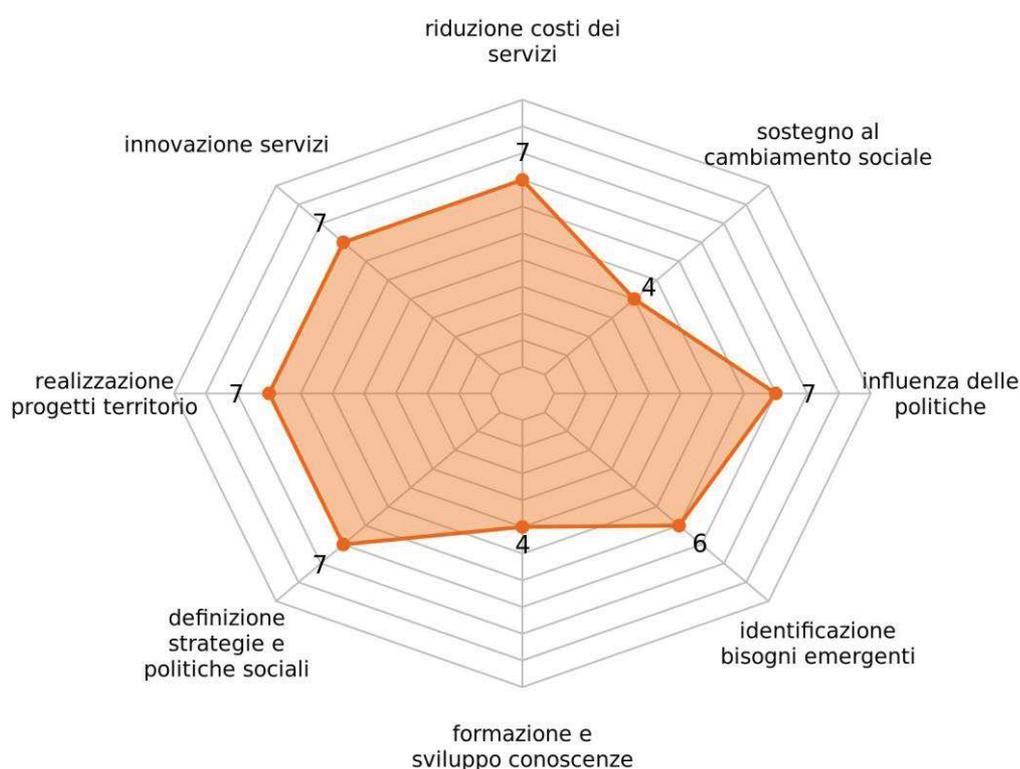
Nella mappatura dei rapporti con gli stakeholder, emerge chiaramente la rilevanza anche delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono creati rapporti o interazioni stabili e che rappresentano quindi partner o soggetti comunque atti a definire la 'rete'. Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, poiché esse richiedono l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze e elementi sociali, consentono la realizzazione di economie di scala e possono rendere più stabile la produzione, grazie all'identificazione di partner stabili. Ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti anche qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa sociale Lavoro agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella

creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso. Così, innanzitutto, è necessario distinguere tra rapporti con gli enti pubblici, con le imprese ordinarie del territorio e con le altre organizzazioni di Terzo settore.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa sociale Lavoro ha partecipato ad attività di co-programmazione, a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse e alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento, anche se tali attività non hanno condotto nel corso dello scorso anno a risultati visibili e concreti per il territorio, ma ha semplicemente generato maggiori possibilità di incontro e confronto. Si ritiene inoltre che le attività condotte sul territorio siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza della cooperativa ha permesso la riduzione dei costi dei servizi che sarebbero altrimenti sostenuti se la gestione fosse lasciata al pubblico, l'innovazione dei servizi, la realizzazione di progetti per il territorio e definizione di attività di interesse sociale, la definizione di strategie e politiche sociali e l'influenza sulle politiche pubbliche territoriali.

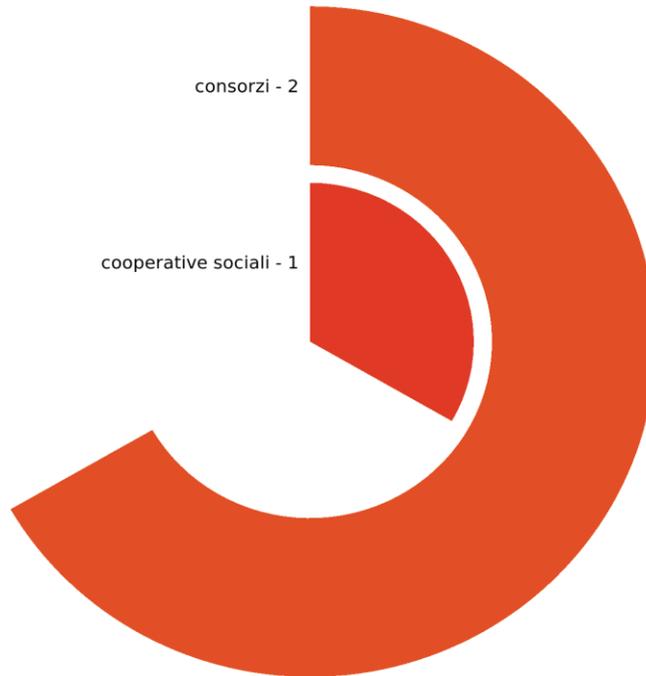
Giudizio sintetico di impatto sulla PA



I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati inoltre al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi

ed organizzazioni di secondo livello. In particolare, Lavoro aderisce a 1 associazione di rappresentanza, 2 consorzi di cooperative sociali e 1 consorzio non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali.

La rete



In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale non abbia investito ancora sufficientemente nel rapporto con le altre organizzazioni di Terzo settore del territorio, poiché nel 2021 tra gli enti di Terzo settore con cui ha interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si conta 1 cooperativa sociale.

RAPPORTI CON LA COMUNITA' E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

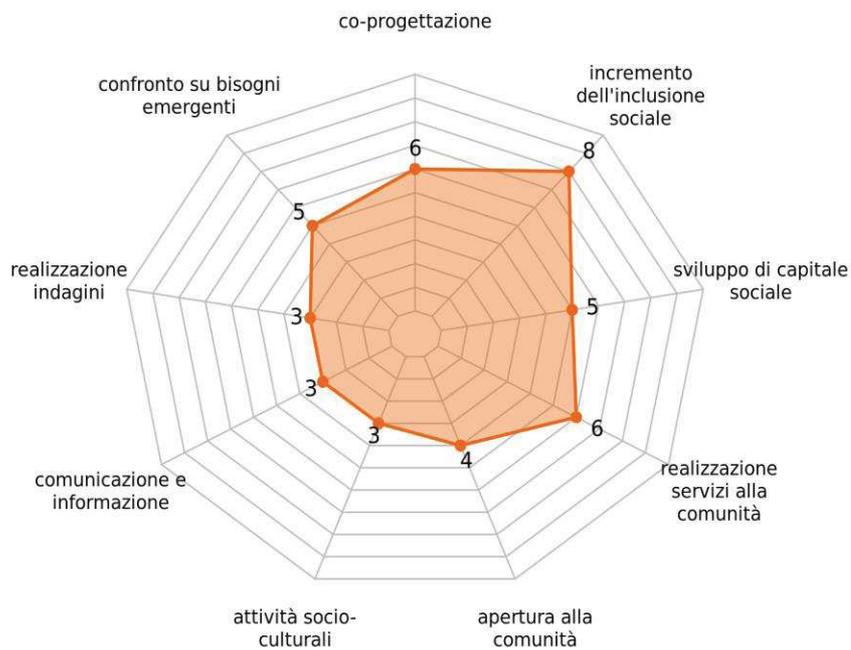
Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico possiede impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico.

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa sociale ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Si può quindi affermare che il più elevato valore aggiunto che la cooperativa sociale Lavoro ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per la stessa ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza.

In un'analisi valutativa critica del lavoro della cooperativa nei confronti della comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale. In particolare, essa si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale, mentre tra le azioni che potrebbero essere sviluppate in futuro perché non ancora sufficientemente promosse dalla cooperativa si possono identificare l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale, attività socio-culturali aperte (feste, spettacoli...), l'apertura delle attività statutarie e dei servizi della cooperativa ai cittadini e lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità. Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale e certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo.

Processi sulla collettività



La presenza sul territorio della cooperativa ha comunque due possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa sociale Lavoro è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale Lavoro di aver generato anche nel 2021 valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti (si ricorda composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari e volontari) ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa sociale di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state innovazione sociale, coesione sociale, inclusione sociale e impatto sociale.

INNOVAZIONE

La cooperativa sociale Lavoro è stata in grado di raggiungere livelli di innovazione abbastanza soddisfacenti attraverso l'innovazione al proprio interno dei processi di gestione e coordinamento del servizio, l'apertura a categorie di utenti nuove o a nuovi bisogni altrimenti insoddisfatti nel territorio, la realizzazione di nuovi servizi e progetti non presenti o presenti in altra forma nel territorio, la realizzazione di modalità di erogazione dei servizi nuove rispetto a quanto offerto da altri attori del territorio, l'apertura a nuove relazioni e collaborazioni che hanno permesso di arricchire in qualità i servizi e le azioni sul territorio e lo sviluppo di nuove forme di partecipazione della cittadinanza alla generazione dei servizi. In particolare, la cooperativa sociale ha realizzato alcune azioni specifiche per innovare, con risultati concreti:

1. Progetto Università di Brescia: analisi e riorganizzazione aziendale con assistenza e definizione dei ruoli.
2. Attività di manutenzione e gestione parchi verdi urbani (Comune di Trento)
3. Progetto di ricerca logistica di comunità in partnership con altre organizzazioni.
4. Servizi trasporto disabili in collaborazione con altra cooperativa del territorio
5. Collaborazione con Istituto Enaip per l'accoglienza di studenti fragili

COESIONE SOCIALE

La cooperativa sociale Lavoro ha avuto discrete ricadute su elementi descrivibili in termini di coesione sociale poiché ha promosso lo sviluppo di nuove relazioni sociali e rafforzato le relazioni sociali tra i propri utenti e tra questi ed i cittadini, ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui, ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini, ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere, ha promosso la partecipazione culturale dei cittadini, ha sviluppato azioni ed iniziative per promuovere la non discriminazione e ridurre la discriminazione, ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente, ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno, ha permesso alla comunità locale di aumentare la propria fiducia nei confronti delle persone e/o delle istituzioni, ha promosso tra i cittadini sentimenti di altruismo, reciprocità, conoscenza, elementi di capitale sociale e ha coinvolto la cittadinanza in obiettivi sociali affinché si pensi meno in ottica individualista e si pensi di più per il bene comune.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE

In Lavoro tali dimensioni sono state perseguite promuovendo in modo soddisfacente la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse, l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità etniche, culturali, sociali, la promozione di iniziative volte alla partecipazione e all'avvicinamento di soggetti con differenze etniche, culturali e sociali, la possibilità di accedere ai servizi a persone che altrimenti (per reddito, situazione sociale, etnia, situazione del territorio) non avrebbero avuto accesso a servizi simili, la promozione di processi che garantiscono ai beneficiari dei servizi la partecipazione attiva alle decisioni interne, l'aumento dello standard di vita di persone precedentemente a rischio o marginalizzate nella società e l'aumento della partecipazione di soggetti marginalizzati alla vita economica, sociale e culturale.

IMPATTO SOCIALE

La cooperativa sociale Lavoro sembra aver generato a livello sociale un certo impatto rispetto a dimensioni quali prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impoverimento, lotta al declino socio-economico di aree urbane o rurali, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio, miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio, promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare, risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale, sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio (es. ricadute su elementi turistici, logistici, culturali, ricreativi...) e promozione della nascita o sostegno alla nascita di nuove azioni (anche promosse da terzi o in rete) o di nuove istituzioni (pubbliche o private) ad obiettivo sociale.

Borgo Lares 30 marzo 2022

Il Presidente

Massimo Collini

**LAVORO SOCIETÀ
COOPERATIVA SOCIALE**
Loc. Coopera, 1 - 38077 Borgo Lares (TN)
Tel. 0465 326420 - Fax 0465 326358
info@lavorosocieta.it - lavoro.soc@pec.it
Cod. Fis. e P. IVA: 01609100220

Il sottoscritto Camozzi Thomas, ai sensi dell'art.31 comma 2-quinquies della Legge 340/2000, dichiara che il presente documento è conforme all'originale depositato presso la società.