EURICSE | ImpACT

LAVORO
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Bilancio sociale

Esercizio 2020

Per la Lavoro Coop. Soc.

Il Presidente

Dott. Massimo Collini

LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
oc. Copera, 19 - 38079 Borgo Lares (TN)
el. 0465 328420 - Fax 0465 328358
fo@coop-lavoro.net - lavoroscs@pec.it
Partita IVA 01669200220

Con questa edizione del Bilancio sociale, la cooperativa sociale Lavoro si prefigge di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nel 2020. Nella scelta di quale documento realizzare e quali dati far emergere, si è deciso di aderire ad un metodo già testato nella Provincia Autonoma di Trento, nonché in Veneto ed in Friuli Venezia Giulia, di uno strumento quindi condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile: si tratta del metodo **ImpACT** per la valutazione dell'impatto sociale realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento.

Aderire a questa analisi **perché?** Innanzitutto, 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 vogliamo 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 della cooperativa, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve periodo nei prodotti e servizi che offriamo 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 ci ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel nostro caso composto da una parte dei membri del CdA. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci interrogheremo 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.

Come premesso, tale struttura ed i contenuti riportati trovano inoltre raccordo con le Linee Guida in tema di bilancio sociale predisposte dalla Provincia Autonoma di Trento.

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

INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

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 1.

La cooperativa sociale Lavoro nasce nel 1999 e per comprendere il suo percorso iniziamo leggendo la 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, ultima delle quali con la Cooperativa Linea Verde incorporata dal 01 gennaio 2020.

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 attività manifatturiere,

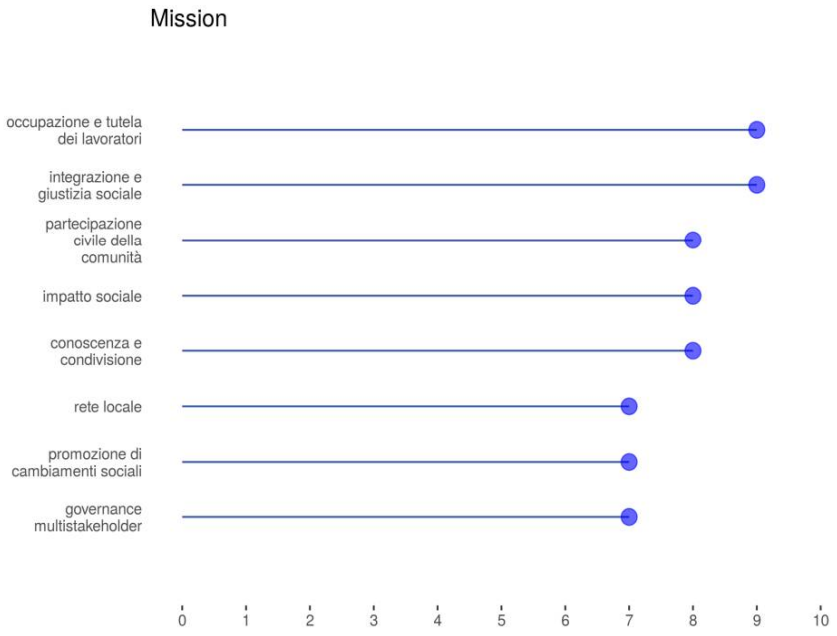
costruzioni, commercio al dettaglio, commercio all'ingrosso e riparazione veicoli, trasporto e magazzinaggio, fornitura di pasti preparati, servizi di alloggio e ristorazione, attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio, attività artistiche, sportive e di intrattenimento, lavanderia e servizi alla persona. La cooperativa sociale nello specifico svolge le seguenti attività e servizi: servizi di custodia, portierato e sorveglianza; pulizie e disinfezione; 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; 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.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di attività di realizzazione, manutenzione e sistemazione di spazi verdi, aree attrezzate, parchi, giardini, aiuole, scarpate, trincee o rilevati; attività di piantumazione e potatura, produzione agricola propria in vivaio e serra di piante e fiori di ogni genere, frutta e ortaggi; commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante, frutta e verdura, materiale da giardinaggio, attrezzatura agricola, fitofarmaci, materiale per addobbi e articoli religiosi; attività di gestione di servizi connessi alla silvicoltura ed all'utilizzo di aree forestali, ivi compresi lavori di rimboschimento, interventi di forestazione e deforestazione, sistemazione di strade forestali, mulattiere e sentieri; attività agricole in generale e di gestione di agriturismi e alpeggi; conduzione di aziende agricole e coltivazioni ortofrutticole e florovivaistiche e svolgimento di ogni attività connessa alla coltivazione del fondo, inclusa la possibilità di commercializzazione, previa conservazione, trasformazione e confezionamento dei prodotti ottenuti da questo tipo di attività; attività di gestione e custodia di impianti sportivi e parcheggi e autorimesse; attività di lavorazioni in conto terzi che possono consistere, a titolo esemplificativo, nell'assemblaggio di componenti meccanici, idraulici, elettrici, e plastici, nel packaging di prodotti finiti, nella rifinitura di articoli tessili, in servizi per l'editoria, cartotecnica ed invii postali; progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti propri e per con-to 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 no-leggio 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 minuti 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 carattere identitario della cooperativa. Scopo primario della Lavoro s.c.s. è quello di perseguire l'interesse generale della comunità in tema di promozione umana e integrazione sociale dei cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e dei materiali a disposizione. La cooperativa si ispira ai principi di solidarietà e mutualità e cerca di favorire l'accesso al lavoro dei soggetti

appartenenti alle fasce deboli, obiettivo raggiungibile grazie alla creazione di opportunità occupazionali e all'effettivo inserimento lavorativo, favorendo l'integrazione sociale attraverso l'affiancamento di personale professionalmente qualificato. Questo percorso ha come fine ultimo il successivo collocamento nel mondo del lavoro ordinario, una volta elaborate le capacità sufficienti e necessarie per effettuare tale passaggio. Lavoro s.c.s. presta particolare attenzione alla compatibilità ambientale, facendo uso di attrezzature e tecnologie adeguate e adottando comportamenti socio-ambientali responsabili. La cooperativa promuove una serie di interventi al fine di raggiungere i propri scopi sociali nel rispetto di alcuni riferimenti che ne caratterizzano l'attività: - Mettere al centro di ogni attività, strategia e programma di sviluppo la persona, con le sue capacità, possibilità e limiti. - Rappresentare un riferimento attivo e dinamico all'interno del proprio territorio, sviluppando la capacità di rispondere ai bisogni emergenti di tipo occupazionale e sociale. - Costruire un sistema che punti alla qualità degli inserimenti lavorativi, attraverso un'attenta selezione, alla qualità dei progetti individualizzati di inserimento, del clima lavorativo, delle relazioni interpersonali e del senso di inclusione e di condivisione. - Favorire il passaggio delle persone inserite verso il mercato del lavoro ordinario grazie all'acquisizione di competenze, professionalità, autonomia e affidabilità. - Mantenere un equilibrio costante tra la produttività ed il ruolo sociale della cooperativa ottimizzando il rapporto dei percorsi di inserimento lavorativo all'interno delle attività produttive. In sintesi, ci sembra di poter affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: integrazione e giustizia sociale, occupazione e tutela dei lavoratori, partecipazione civile della comunità, impatto sociale e conoscenza e condivisione.



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

Indirizzo	Località
Viale Dante 52/54	Tione Di Trento (TN)
Via Anglone 3	Sella Giudicarie (TN)
Via Roma 7	Borgo Chiese (TN)
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)

Guardando alle caratteristiche di questo territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale Lavoro svolge la sua azione in aree caratterizzate dalla presenza di altri operatori offerenti servizi simili per oggetto dell'attività di natura privata, dalla presenza di altri operatori offerenti servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti di forma giuridica privata e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.

Infine, con la volontà di interpretare i risultati raggiunti in questo esercizio in modo comparato ed allineato agli obiettivi strategici della cooperativa, si consideri che in questi ultimi anni la cooperativa sociale si è posta questi prioritari obiettivi: riorganizzazione interna; sviluppo e rafforzamento dei seguenti settori di attività: verde specialistico, riuso, consegna a domicilio.

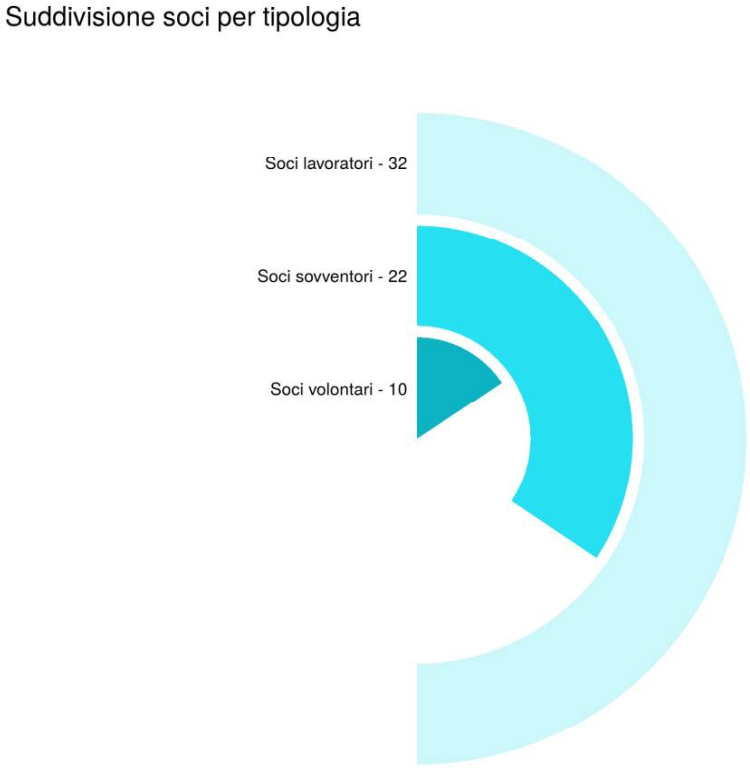
La seconda dimensione secondo la quale la cooperativa sociale Lavoro può essere raccontata ed analizzata è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in una cooperativa sociale alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e 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 della cooperativa.

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 anche amministratore delegato della Cooperativa. La Cooperativa è dotata di un organigramma piramidale di governo con a capo il consiglio di Amministrazione e dotato di figure intermedie quali: amministratore delegato, responsabile di settore, coordinatori e capisquadra.

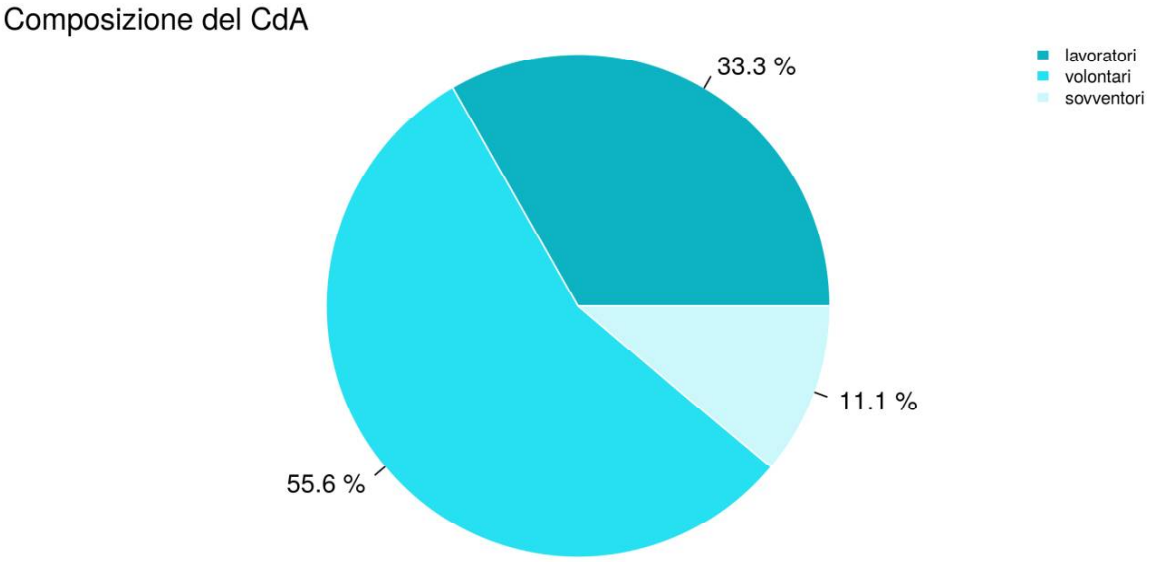
Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e la capacità di coinvolgimento e inclusione -parole chiave per un'impresa sociale-. Al 31 dicembre 2020, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 64 soci, di cui 32 lavoratori, 10 volontari e 22 sostenitori o sovventori di cui 16 persone fisiche e 6 persone giuridiche. 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, poi, il 29.36% dei nostri lavoratori dipendenti è socio quindi la politica della cooperativa non limita la possibilità di diventare socio soltanto a lavoratori ordinari con posizione stabile. È vero comunque che l'attenzione a coinvolgere i lavoratori va comunque letta anche oltre al dato della loro rispettiva inclusione nella base sociale e la cooperativa si sente di poter affermare che le sue politiche organizzative puntano in modo elevato al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche.

Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale conta tra i propri soci sei organizzazioni con personalità giuridica di cui cinque cooperative e un'associazione sociale del territorio trentino. Infine, completa la base sociale della cooperativa la presenza di 16 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 multistakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti diversi della collettività e del territorio.



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: Massimo Collini (23/05/2003) Valerio Mariano (19/05/2000) Cavallaro Andrea (19/05/2000) Salvaterra Emilio (19/05/2000) Brochetti Nicola (19/05/2000) Zaninelli Marco (30/05/2018) Filosi Ornella (01/01/2019) Beltrami Giuliano (01/01/2019) Belliboni Luisa (01/01/2020). Si tratta nello specifico di 3 lavoratori, 5 volontari e 1 sovventore. 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 ci 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.



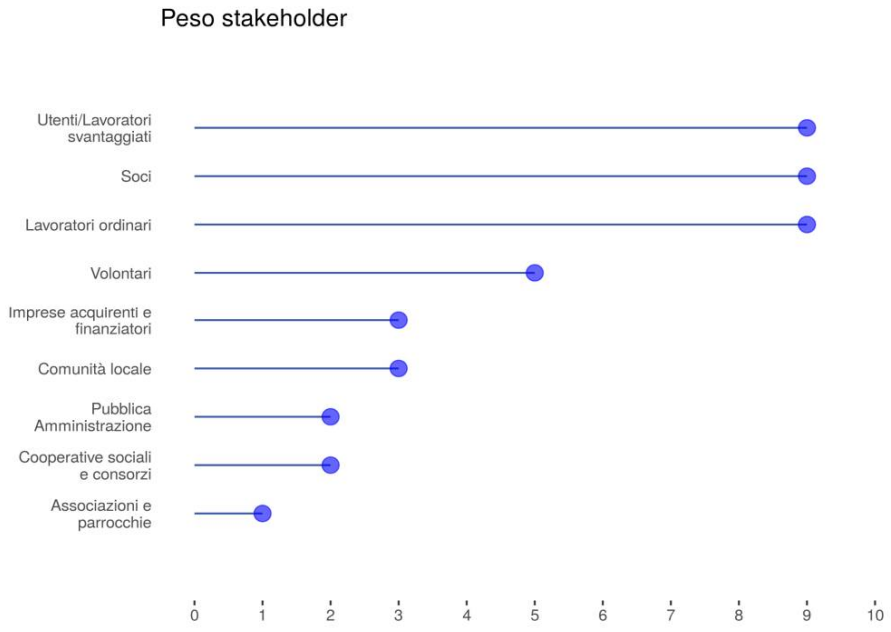
La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Innanzitutto il CdA vede la presenza di donne. Accanto a queste riflessioni, ci sono altre considerazioni di cui tenere conto. Non esistono particolari regole per l'ammissione ed esclusione dei soci, 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 ridistribuzione 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: nel 2020 si è registrata l'entrata di 10 soci. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2020 Lavoro ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2020 è stato complessivamente del 35.58% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui il 5% rappresentato per delega, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 44.34%.

Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la cooperativa sociale non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi loro ruoli all'interno della cooperativa. Dall'altra, gli utili conseguiti nel 2019 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati distribuiti ai soci nel valore di 15.000, ad indicare una certa propensione a riconoscere anche il loro impegno in cooperativa e quindi a perseguire un minimo interesse economico del socio.

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 tutti dei diversi soggetti che si relazionano con

la cooperativa, dei suoi stakeholder. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali gruppi di portatori di interesse.



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.

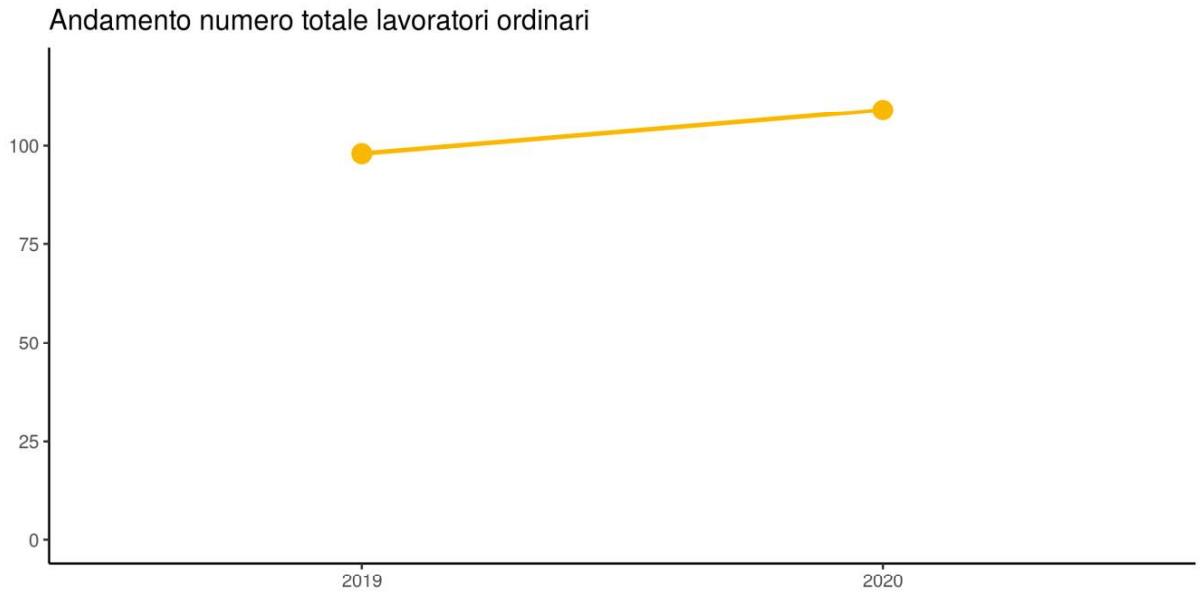
Fotografando ora dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari (esclusi quindi i beneficiari di inserimenti lavorativi) della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2020 erano presenti con contratto di dipendenza 109 lavoratori, di cui il 23.85% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro il 76.15% 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 2020: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 51 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 34 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre 6 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

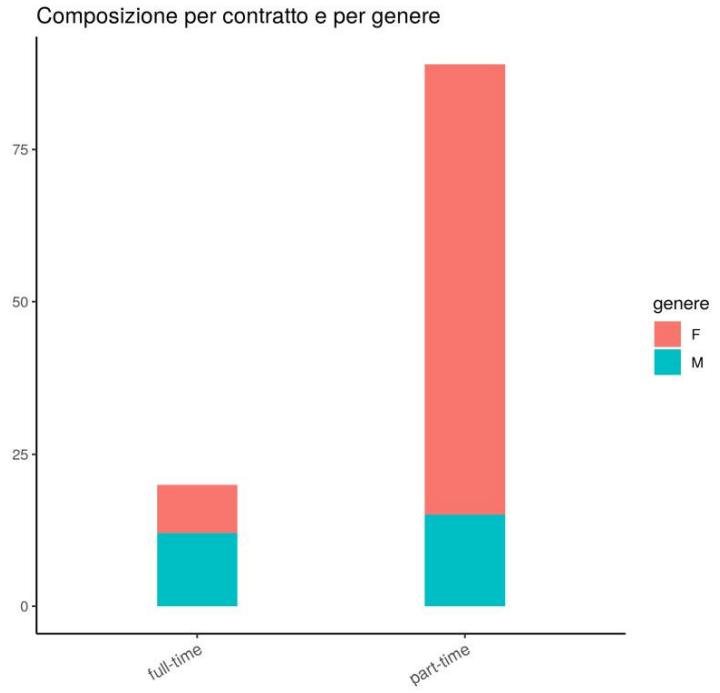
E ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa sociale è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è del 75.23% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative sociali prossima al 77.7%. La presenza di giovani fino ai 30 anni nella cooperativa sociale si attesta invece al 13.76%, contro una percentuale del 37.61% 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 64 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 28 lavoratori diplomati e di 17 laureati.

L'impatto occupazionale può essere poi analizzato anche in termini di **qualità del lavoro** offerto, guardando ad alcuni parametri adottati per definire il buon lavoro. Un primo indice da considerare riguarda la stabilità occupazionale, quindi la tipologia di contratto applicata ai lavoratori. Oltre ai dati già presentati sui lavoratori dipendenti, si osserva come la cooperativa sociale Lavoro, nel corso del 2020, abbia fatto ricorso anche a 12

collaboratori, 4 professionisti titolari di partita IVA e 4 persone con lavoro intermittente. 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 all'84.5%. È possibile nello specifico affermare che la cooperativa sociale abbia investito nella generazione di occupazione stabile. Queste politiche occupazionali hanno inciso su due aspetti: da una parte, la fotografia dei nostri lavoratori dipendenti illustra come l'11.93% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni, dall'altra di conseguenza i flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, nella cooperativa sociale il 18.35% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 89 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: nella cooperativa sociale, a fine 2020 89 lavoratori hanno accettato la proposta di contratto part time da parte della cooperativa.



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 83 persone impiegate nell'erogazione dei servizi, 12 tutor (nello specifico per Intervento 18), 4 responsabili (produttivi, di settore, di servizio, responsabili sociali), 4 impiegati, 3 coordinatori di cantiere (Intervento 19), 2 coordinatori e 1 direttore.

A conclusione di questo approfondimento sui lavoratori dipendenti della cooperativa, si riportano alcune specificità rispetto al distacco: nel corso dell'anno 2 lavoratori sono stati distaccati in altri enti privati.

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 42,85% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 28,57% 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 e il CCNL Terziario e Commercio. 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)	39.232,6 Euro	39.232,6 Euro
Coordinatore/responsabile/professionista (es.CCNL coop sociali livelli C3, D3, E1, E2)	23.294,8 Euro	30.686,8 Euro

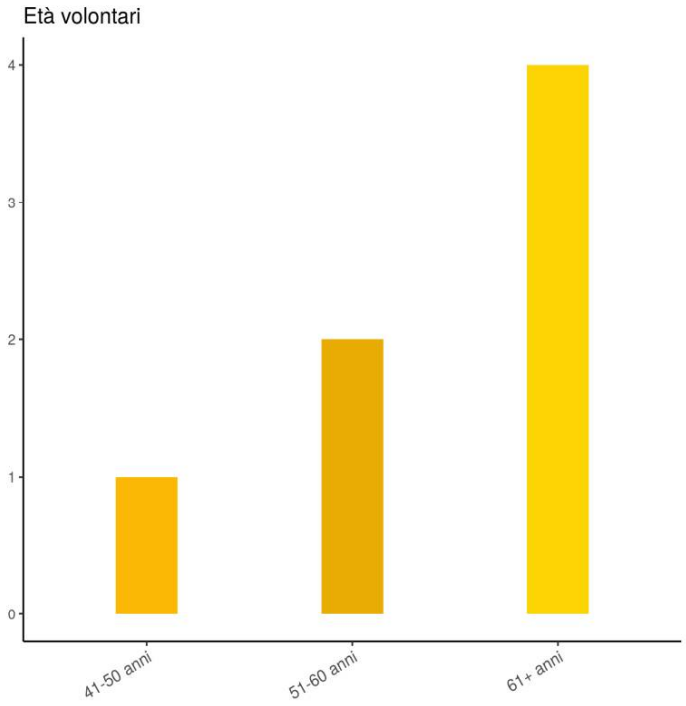
Lavoratore qualificato o specializzato (es.CCNL coop sociali livelli B, C1, C2, D1, D2)	19.882,5 Euro	28.334,4 Euro
Lavoro generico (es.CCNL coop sociali livelli A1 e A2)	15.789,5 Euro	19.559,8 Euro

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

La cooperativa sociale Lavoro è inoltre attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene la formazione: la cooperativa infatti realizza la formazione obbligatoria prevista per il settore, una formazione basata prevalentemente su corsi di aggiornamento su temi ad hoc e una formazione on-the-job, ossia attraverso l'affiancamento sul lavoro tra soci e lavoratori con esperienze diverse. Rispetto alle attività formative, il numero di lavoratori che vi hanno partecipato nell'ultimo anno è pari a 58, per complessive 314 ore di formazione.

Accanto a tali elementi più aziendalistici e di natura monetaria diretta ed indiretta, non va di certo sottovalutata la sfera del **coinvolgimento** dei lavoratori. Tale aspetto può essere indicizzato in primo luogo guardando alle politiche di partecipazione dei lavoratori alla base sociale, e per quanto riguarda la cooperativa sociale sono 32 (equivalenti al 100% dei nostri dipendenti a tempo indeterminato con apertura anche ad altre tipologie di nostri lavoratori) i lavoratori che sono anche soci di Lavoro. Il coinvolgimento e il riconoscimento verso i lavoratori sono tuttavia attivabili anche attraverso altre politiche e strategie: la cooperativa sociale persegue alcune di queste politiche, promuovendo in particolare il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione, la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

Altra importante risorsa per gli enti di Terzo settore è rappresentata dal volontariato o da quelle azioni strettamente correlate alla prestazione gratuita di tempo lavoro da parte dei cittadini. I 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 2020 complessivamente 7 volontari, tutti soci della cooperativa. Di essi, 5 sono uomini e 2 sono donne, mentre guardando alle fasce d'età si contano 1 tra i 41 ed i 50 anni, 2 tra 51 ed i 60 anni e 4 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 della cooperativa: 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.



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 (71.42% del totale ore donate) in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci, ma anche in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa (28.58%).

Se i dati fin qui descritti ci permettono di capire l'interazione della cooperativa con il territorio e la rilevanza del volontariato per l'organizzazione, dall'altra anche la cooperativa sociale Lavoro ha dei possibili impatti sui volontari, intermediati dalle politiche che cerchiamo di promuovere nei loro confronti. 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 in cooperativa. 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

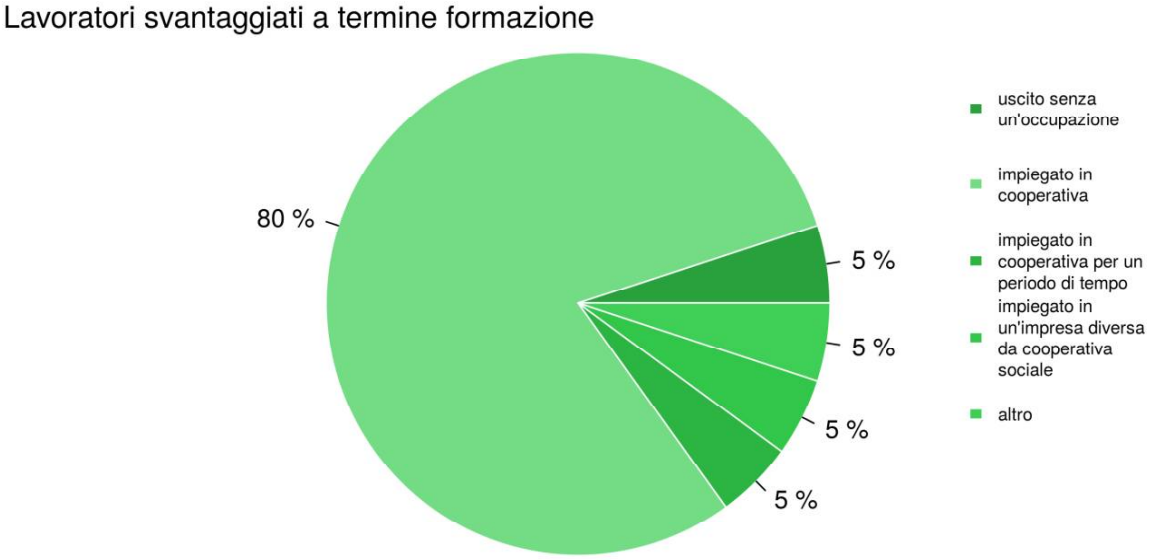
Le diverse risorse finanziarie ed umane, individuali e di gruppo attivate sin qui illustrate hanno permesso alla cooperativa sociale Lavoro di perseguire i suoi obiettivi produttivi e la sua mission, raggiungendo quindi concreti e verificabili risultati.

In quanto cooperativa sociale di tipo B, l'attività che sta al centro del nostro agire è l'inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e diventa quindi fondamentale per noi rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi gli esiti raggiunti rispetto alla nostra 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: percorsi di osservazione e valutazione, per la valutazione dei pre-requisiti lavorativi, borsa lavoro o tirocinio, 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 dei dati seguenti è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali. La provincia di Trento è caratterizzata da una elevata attenzione e conseguente eterogeneità di azioni verso i lavoratori svantaggiati e l'Agenzia del Lavoro di Trento -soggetto attuatore delle politiche attive del lavoro locali- conta in particolare tra i suoi interventi mirati a promuovere o sostenere l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: l'Intervento 18, l'Intervento 19, l'Intervento 20, il cosiddetto Progettone e l'Intervento 5. Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati inseriti nell'ambito delle politiche territoriali nel corso del 2020, se ne contano 28 da Intervento 18, 24 da ex Intervento 18, 341 da Intervento 19/Intervento 20, 1 da Progettone sociale, 35 da Progettone, 6 da Articolo 14 (L.68), 3 da Intervento 5 e infine 1 lavoratore svantaggiato da nuovo assunto come richiesto da eventuali clausole sociali (EXTRA INT.18). Rispetto a questi flussi di lavoratori complessivi nell'anno, si osserva poi che al 31/12/2020 risultavano ancora presenti 25 da Intervento 18, 23 da ex Intervento 18, 49 da Intervento 19, 1 da Progettone sociale, 24 da Progettone, 3 da art. 14 (L.68), Intervento 5 e 9 lavoratori assunti come richiesto da eventuali clausole sociali.

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, riteniamo che un importante indicatore di esito e qualità del percorso sia rappresentato dal tasso di successo dei processi formativi di cui la cooperativa sociale come premesso si avvale: la percentuale di soggetti che hanno portato a termine il percorso è del 90%, mentre il restante 10% ha 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 nostri lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al

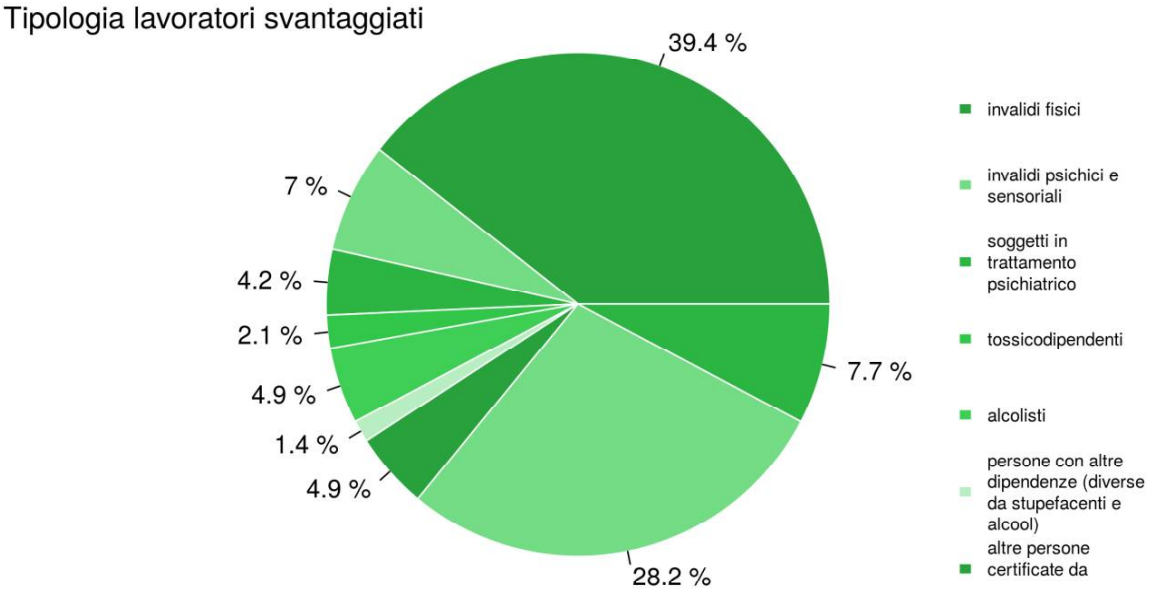
lavoro, l'80% è rimasto impiegato in cooperativa ed ancora lo è, l'5% sono usciti per altra ragione (es. malattia o deceduti), il 5% ha trovato occupazione in impresa for-profit, ente pubblico, altra organizzazione non del sociale, il 5% è rimasto impiegato in cooperativa ma dopo un periodo di tempo è uscito e il restante 5% 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 riteniamo rilevante, mentre il tasso di occupazione in imprese ordinarie, che si presenta più elevato della media triveneta rilevata in precedenti ricerche, rappresenta per noi un importante indice di esito e di impatto, frutto della capacità di aver lavorato in buona partnership con istituzioni pubbliche e private e con il territorio in generale.



La descritta situazione dei processi iniziali di formazione ed avviamento al lavoro di persone svantaggiate è poi integrata dalle politiche di assunzione del personale svantaggiato come lavoratore dipendente della cooperativa sociale. Al 31/12/2020, i soggetti svantaggiati certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale sono 142. Di questi 29 sono assunti dalla cooperativa sociale a full-time, mentre i restanti 113 a part-time, spiegando meglio quindi l'impatto occupazionale complessivo generato verso le categorie di lavoratori deboli. Il rapporto di lavoratori ordinari rispetto ai lavoratori ordinari svantaggiati risulta in questa data pari a 1:1,3, anche se vanno considerati poi dati di flusso nel corso dell'anno e quindi rispettive entrate e uscite di personale tanto ordinario quanto svantaggiato. In particolare, ad inizio 2020 risultavano presenti in cooperativa 102 lavoratori svantaggiati, cui si sono aggiunti in corso d'anno altri 354 lavoratori, contro 314 soggetti svantaggiati usciti, registrando così una variazione positiva tra i soggetti svantaggiati entrati e usciti durante l'anno pari al 12.74%.

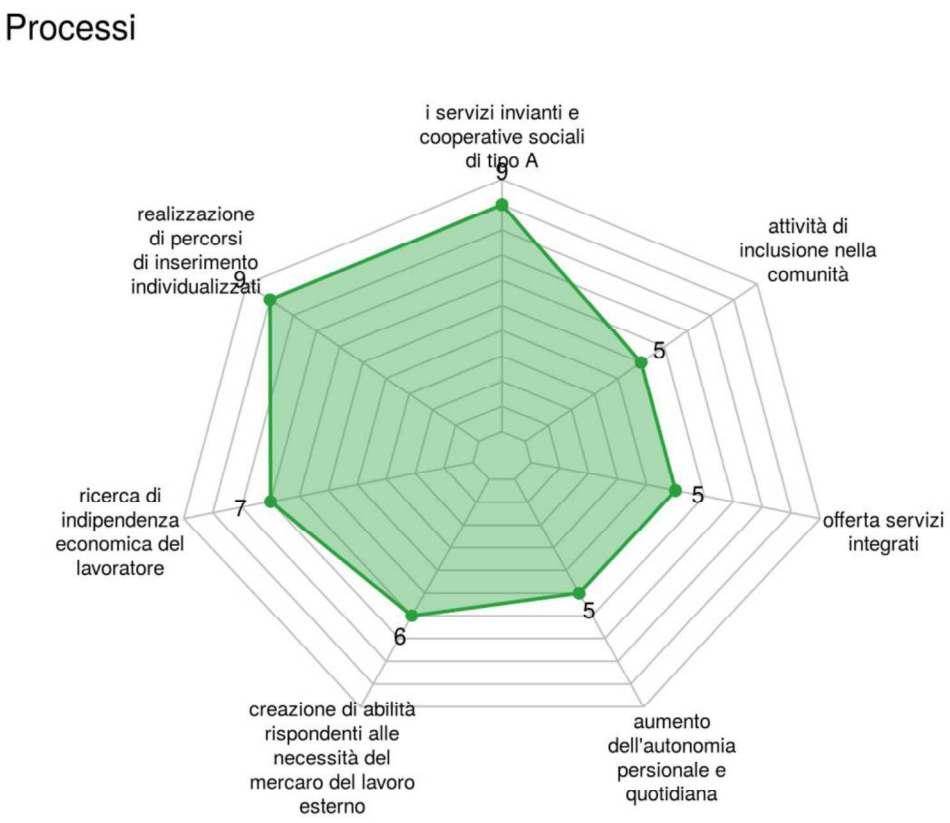
Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato 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, persone con altre dipendenze (diverse da stupefacenti e alcool), altre persone certificate da soggetti pubblici, adulti over 50 con difficoltà occupazionali esterne e altro. È possibile quindi affermare che il 64.08% dei 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.



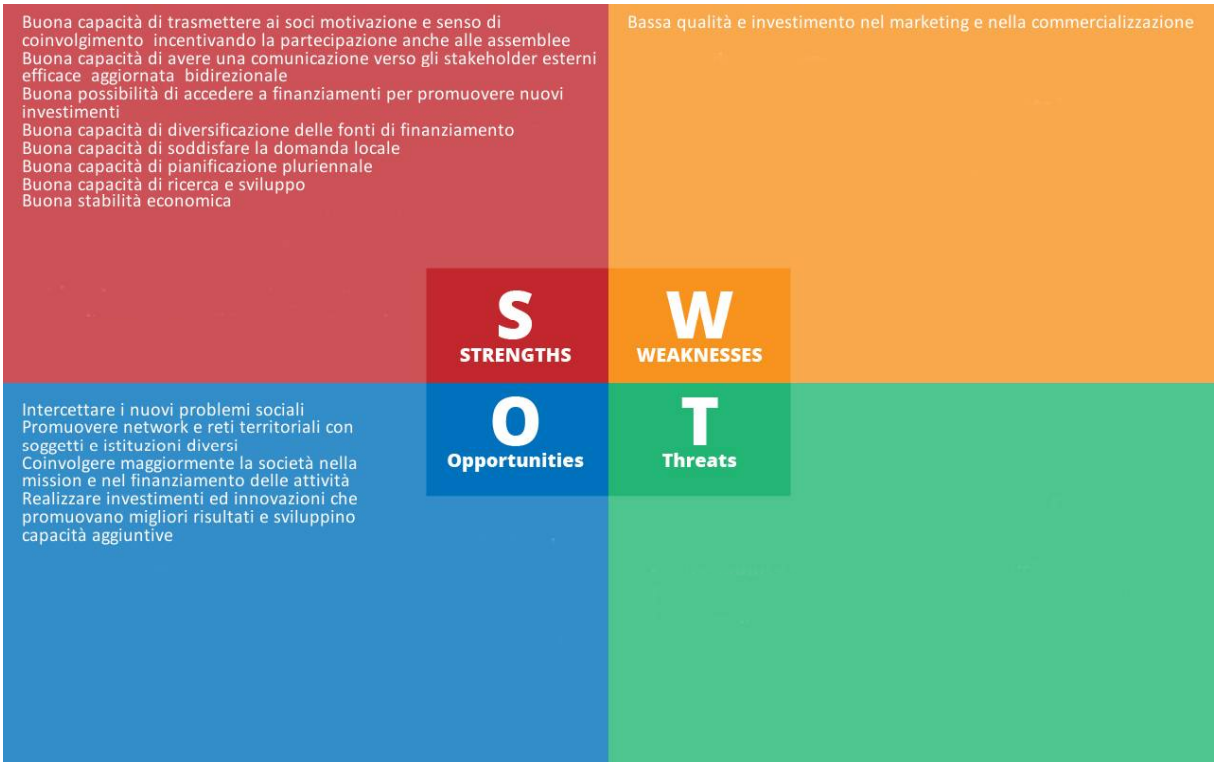
Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 88 sul totale le lavoratrici svantaggiate.

E in generale, ritornando alle azioni nei confronti dei nostri lavoratori svantaggiati, la qualità procedurale e degli esiti sembra poi sostenuta da 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.



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 (come presentato anche nella sezione di introduzione alla cooperativa), identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future.

In modo sintetico, i tratti prevalenti dell'operato della cooperativa nel suo contesto e rispetto ai suoi obiettivi possono essere sintetizzati in una SWOT analysis: un prospetto che incrocia le dimensioni interna ed esterna con elementi positivi e negativi per giungere a descrivere i quattro scenari chiave dei propri punti di forza (Strenghts) e dei propri punti di debolezza (Weaknesses), delle opportunità da cogliere (Opportunities) e delle minacce da affrontare (Threats). La tabella sottostante posiziona quelli che la cooperativa sociale percepisce come elementi su cui riflettere per strutturare le proprie strategie organizzative future.



In particolare, si pone 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. Oltre ai descritti e rilevanti fattori legati alla situazione Covid che ha colpito tutte le realtà produttive nel 2020, Lavoro non percepisce di essere esposta a particolari rischi legati alla situazione esterna.

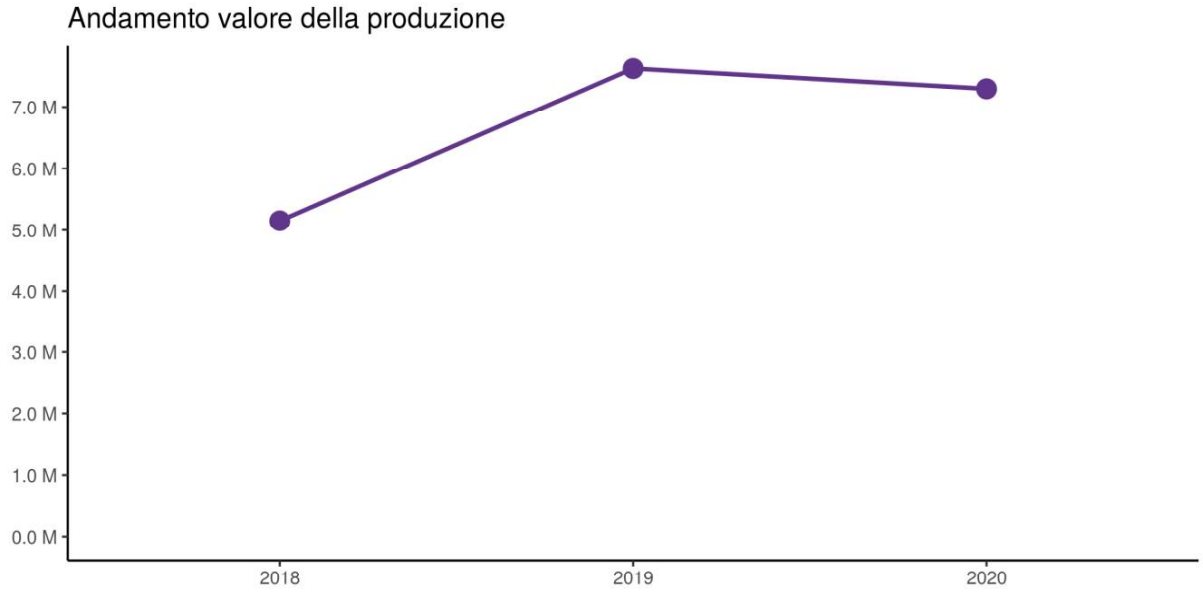
Di ciò si rifletterà guardando anche alla situazione patrimoniale ed economica della cooperativa.

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Per descrivere la cooperativa sociale, è utile presentare alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2020, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione della cooperativa, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio.

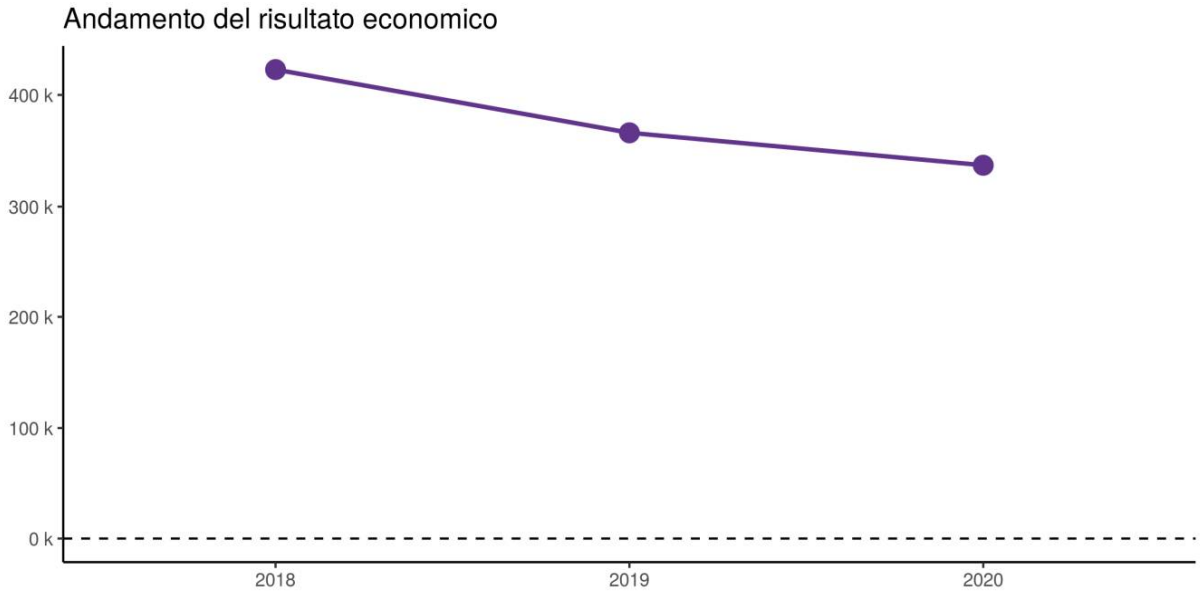
Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2020 esso è stato pari a 7.295.573 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le grandi cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati 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 riteniamo quindi importante. Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo considerato (2018-2020), 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 la cooperativa ha registrato una variazione pari al -4.28%.



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2020 sono ammontati per la cooperativa a 6.952.104 €, di cui il 77,22% sono rappresentati da costi del personale dipendente.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2020 un utile pari ad € 337.054. 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 2020 ammonta a 3.895.995 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 10.84% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2020 a 2.170.470 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 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione, 4 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

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 97,29% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio invece ammontano a 175.249 Euro di contributi pubblici. Una

riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2020 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- rileva una prevalenza di entrate di fonte pubblica e nello specifico il 72,27% del valore della produzione è generato dalla vendita di beni e servizi ad enti pubblici. In particolare i ricavi da vendita diretta a enti pubblici ammontano a 5.129.732 Euro.

Esplorando invece i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dal Comune. Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono per la totalità dei casi da convenzioni a seguito di gara aperta senza clausola sociale (per un valore complessivo di 5.105.931 Euro). È anche da osservarsi come la cooperativa sociale Lavoro nel 2020 non abbia vinto alcun bando indetto da pubbliche amministrazioni.

SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Complessivamente ogni singolo settore ha obbligato la società a rivedere i propri modelli di business riadattandoli alle nuove necessità che l'anno 2020 ha costretto a rideterminare. Per contrastare i risvolti negativi della pandemia sono stati redatti nuovi e rigidi protocolli nell'esecuzione di tutte le attività, la cooperativa ha attivato lo smart working per tutte quelle figure operanti nei settori ove era possibile realizzarlo. Per garantire sostegno al reddito a tutti i lavoratori interessati dalle chiusure per Covid, la cooperativa sociale ha fatto ricorso al fondo di solidarietà Trentino. La gestione dell'emergenza ha coinvolto molto anche gli uffici direzionali ed amministrativi per far fronte a tutte le novità normative e gestionali che quotidianamente si presentavano.

In considerazione delle azioni adottate e della situazione economica, finanziaria e patrimoniale complessiva, si ritiene, allo stesso tempo, che la cooperativa sarà

ragionevolmente in grado di proseguire la propria attività e di far fronte alle proprie obbligazioni nel normale svolgimento dell'attività.

PAGAMENTI

La struttura amministrativa dell'organizzazione utilizza/segue un processo codificato rispetto alla prassi di fatturazione e pagamento:

- Mensilmente viene effettuata l'emissione di tutte le fatture elettroniche relative al mese concluso
- All'interno del documento di fatturazione 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 clienti che mostra la situazione delle fatture insolute
- Scaduto il termine di 30 giorni l'amministrazione invia al cliente un primo sollecito di pagamento
- Scaduto il termine di 30 giorni dal primo sollecito l'amministrazione invia al cliente un secondo sollecito di pagamento
- Nel caso di ulteriore insolvenza l'amministrazione procede alla notifica del mancato pagamento per vie legali

La prassi sopra descritta permette all'impresa permette all'impresa di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento, con particolare riferimento al ciclo "ricezione della fatturazione elettronica/pagamento".
Nel periodo preso in considerazione l'organizzazione conta un ritardo medio sui clienti insolventi di 45 giorni.

ALTRE INFORMAZIONI

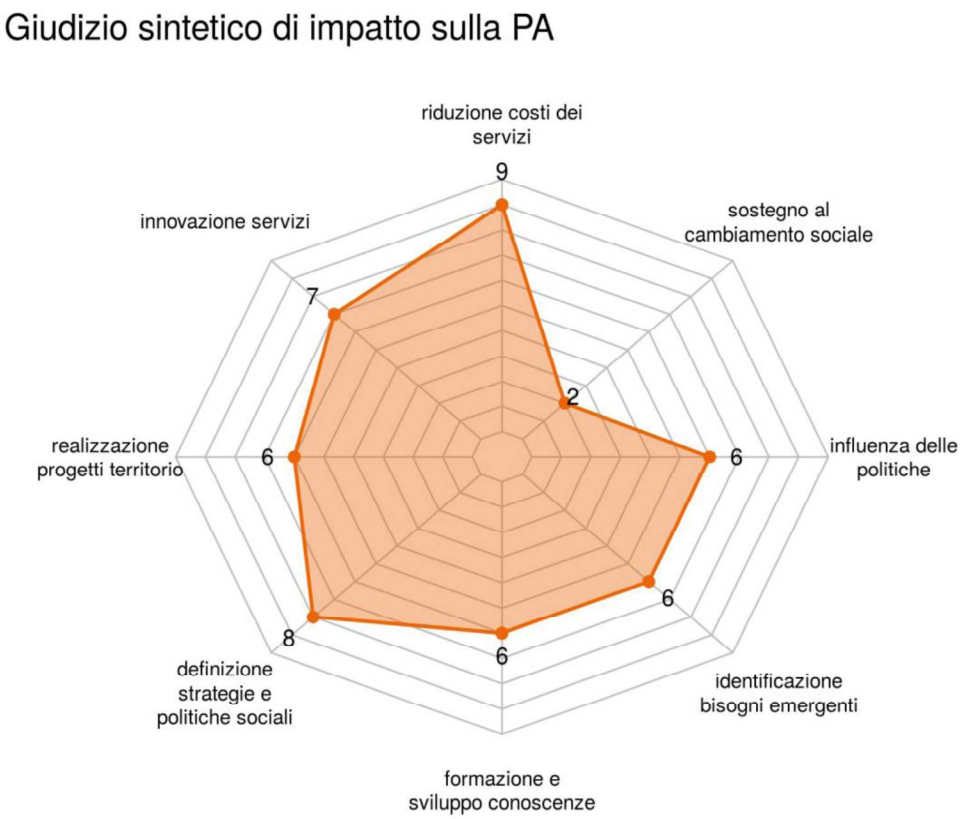
IMPATTO SOCIALE

IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Nella mappatura dei rapporti con i gli interlocustakeholder, emerge chiaramente la rilevanza anche delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono stabiliti rapporti o interazioni più 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.

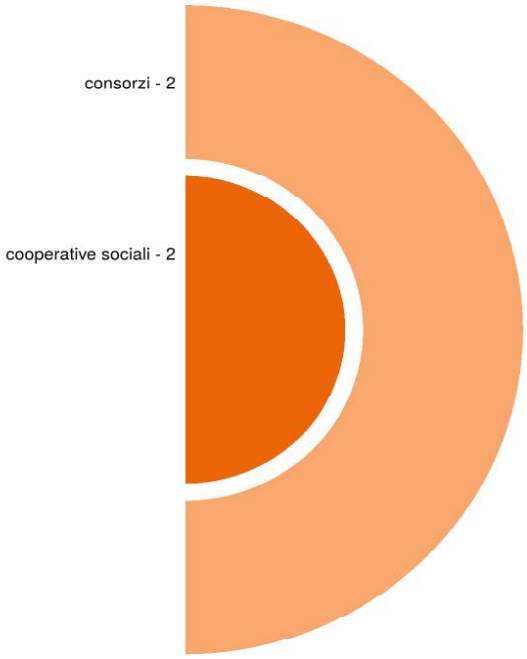
Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa sociale Lavoro agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso. Così, innanzitutto, vogliamo 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 alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese del territorio, 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. Riteniamo inoltre che le attività condotte sul territorio dalla cooperativa sociale siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza 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, la formazione e lo sviluppo di conoscenze reciproche con il coinvolgimento dei dipendenti pubblici in attività condivise, l'identificazione più precisa dei bisogni del territorio e dei bisogni emergenti e l'influenza sulle politiche pubbliche territoriali.



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, ci sembra di poter affermare che la cooperativa sociale non abbia investito ancora sufficientemente nel rapporto con le altre organizzazioni di Terzo settore del territorio, poiché nel 2020 tra gli enti di Terzo settore con cui abbiamo interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si contavano 2 cooperative sociali e 1 cooperativa di produzione lavoro.

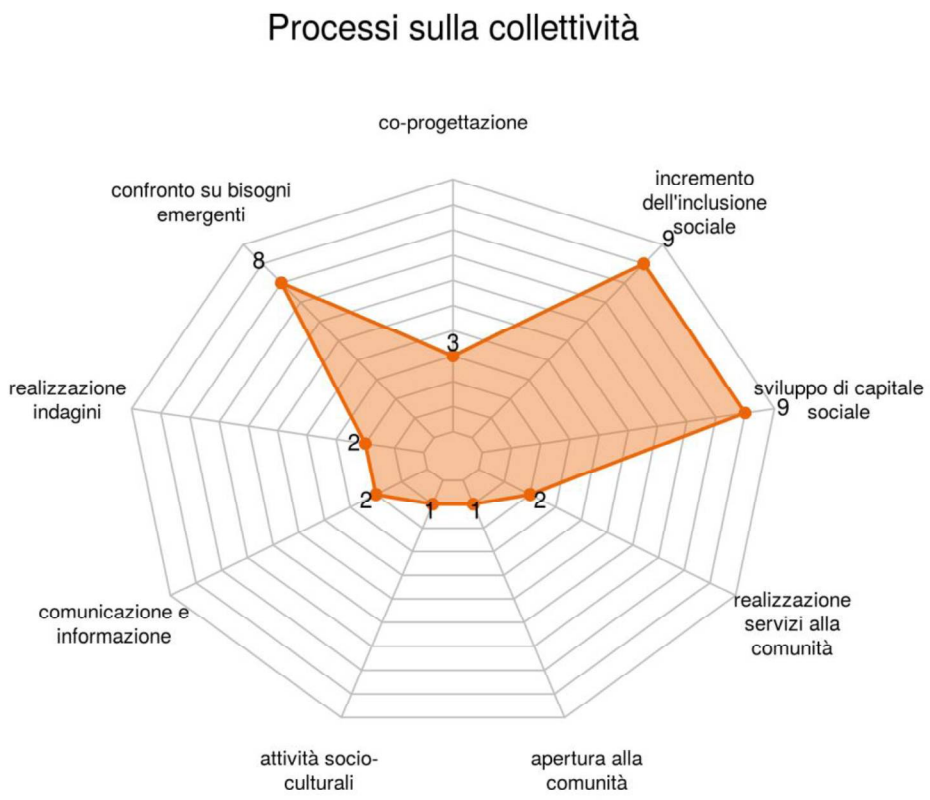
RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui vogliamo 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 all'ambiente e alle politiche ambientali, poiché nello specifico possiede impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili, utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico e ha un'attività che promuove il riuso e recupero di materiali destinati allo smaltimento.

L'attenzione maggiore va tuttavia rivolta ora 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. Crediamo quindi 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 tuttavia 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, ci sentiamo di poter affermare che la cooperativa ha 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 l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità 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 possiamo identificare il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, 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 la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa. 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.



La presenza nel 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 della cooperativa di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente).

Come si può ora in sintesi a declinare la capacità della cooperativa sociale Lavoro di aver generato anche nel 2020 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 (ricordiamo composto da una parte dei membri del CdA) 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 e inclusione sociale

INNOVAZIONE La cooperativa sociale Lavoro ha sicuramente investito nel generare una elevata innovazione prevedendo l'innovazione al proprio interno dei processi di gestione e coordinamento del servizio e l'apertura a nuove relazioni e collaborazioni che hanno permesso di arricchire in qualità i servizi e le azioni sul territorio, ma in un certo modo anche attraverso la realizzazione di nuovi servizi e progetti non presenti o presenti in altra forma nel territorio.

COESIONE SOCIALE La cooperativa sociale Lavoro ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini, ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e ha promosso tra i cittadini sentimenti di altruismo, reciprocità, conoscenza, elementi di capitale sociale e con minori ma sempre significativi risultati 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 incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno e ha permesso alla comunità locale di aumentare la propria fiducia nei confronti delle persone e/o delle istituzioni.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE La cooperativa sociale Lavoro ha significativamente promosso con le sue attività una maggiore inclusione sociale nei propri territori e le azioni su cui ha inciso in modo particolare sono state la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse e 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, prestando inoltre una certa attenzione anche ad azioni quali l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità etniche, culturali, sociali, 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.

Per la Lavoro Coop. Soc.
Il Presidente
Dott. Massimo Collini

LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
oc. Copera, 19 - 38079 Borgo Lares (TN)
el. 0465 328420 - Fax 0465 328358
fo@coop-lavoro.net - lavoroscs@pec.it
Partita IVA 01669200220

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.