

Bilancio sociale



LAVORO
cooperativa sociale



Esercizio 2023

LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Loc. Copera, nr. 1 int. 1e2 – Fraz. Zuclò
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	9
PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	14
I DIPENDENTI.....	15
COLLABORATORI E PROFESSIONISTI	19
VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA	20
OBIETTIVI E ATTIVITA'	23
PERCORSI DI FORMAZIONE E BORSE LAVORO	23
I LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI.....	23
VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.....	29
SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	30
DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE.....	30
DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO	32
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	33
ALTRE INFORMAZIONI	35
IMPATTO SOCIALE	35
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE.....	35
RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE	37



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

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 2023. 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.

Metodologicamente, il modello risponde alla 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, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari. 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 -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.



Lavoro è una cooperativa sociale di tipo B e come tale 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, trasporto e magazzinaggio, attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio, noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, lavanderia e servizi alla persona.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	Lavoro
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	01669200220
Sede Legale	Località Copera 1, Borgo Lares
Altre Sedi	via Fabbrica 86, Tione di Trento via Regesburger 23/25, Storo via Tre Novembre, Sella Giudicarie via G. Prati 14, Comano terme via Sabbioni, Arco via dell'Asilo 17, Trento viale Dante Alighieri 52/54, Tione di Trento via Circonvallazione 68, Tione di Trento

Nello specifico la cooperativa opera in diversi settori produttivi, allo scopo di diversificare i contesti dove realizzare inserimenti lavorativi. Quando parliamo di inserimenti lavorativi intendiamo percorsi di accompagnamento e supporto, non esclusivamente attraverso gli strumenti di politica attiva del lavoro e senza considerare i Lavori Socialmente Utili. I settori nei quali attiviamo percorsi di inserimento lavorativo, in ordine di maggiore presenza, sono: Pulizie, Verde specialistico, Custodia e guardiania, Distribuzione, Trasporti e Front-back office.

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** che la cooperativa sociale si occupi di:

Realizzazione, manutenzione e sistemazione di **spazi verdi**, di piantumazione e potatura e produzione agricola propria; commercio di **fiore e piante**, frutta e verdura, materiale da giardinaggio; gestione di servizi connessi alla silvicoltura ed all'utilizzo di **aree forestali**; **attività agricole** in generale e di gestione di agriturismi e alpeggi; conduzione di aziende agricole e coltivazioni ortofrutticole e florovivaistiche e attività connessa.

Attività di **gestione e custodia** di impianti sportivi e parcheggi e autorimesse. Attività di **lavorazioni in conto terzi**; progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti propri; attività di lavorazione del legno, di costruzione e ristrutturazione edili, di manutenzione immobili.

Attività di **archiviazione**, digitazione ed elaborazione dati, rilievo dati sul territorio e digitalizzazione dati cartografici e del territorio; sviluppo **software** personalizzati, vendita di software e hardware, realizzazione di reti locali, intranet, accessi a internet.

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**.

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**.

Gestione di **strutture di tipo turistico e commerciale**, 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**;

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**; 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.

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 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.

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.

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.

Attività di **riparazioni meccaniche** e manutenzione di autoveicoli e veicoli stradali e non; gestione di stazioni di servizio; attività di vendita, di **noleggio** a caldo e noleggio a freddo di automezzi e attrezzature e generale.

Prestazioni di lavoro di **addobbi** per cerimonie e strutture turistiche, addobbi funebri e relativo servizio di pompe funebri.

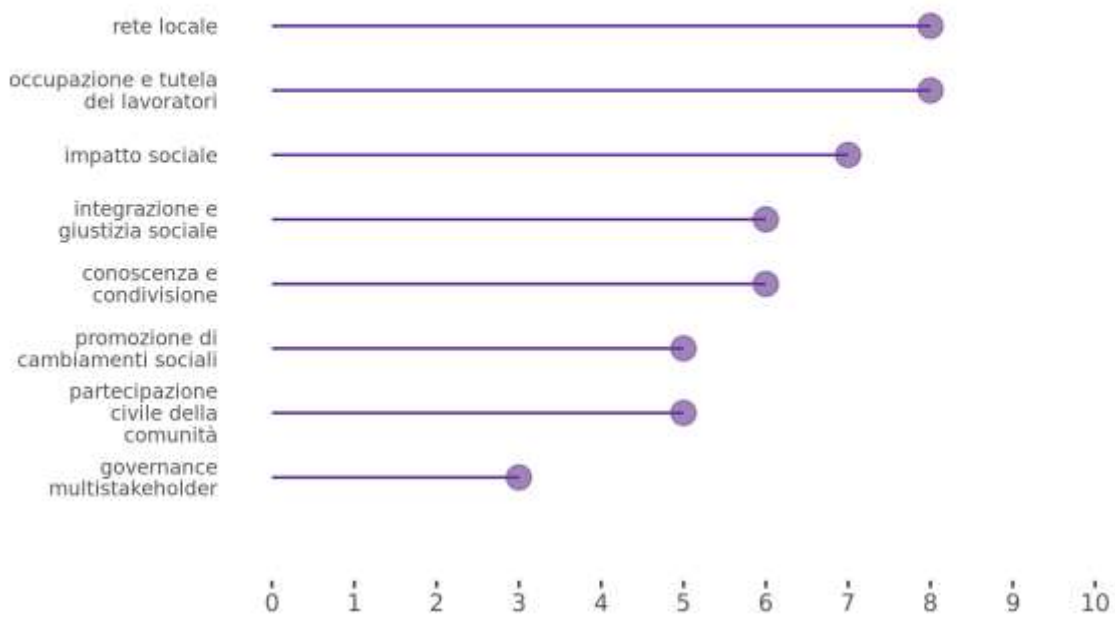
Tornitura, lo stampaggio, e la lavorazione dei **metalli** in conto proprio e per conto terzi, la produzione di minuteria metallica.

Progettazione, la realizzazione e manutenzione di **parchi giochi** ed altri arredi urbani, di impianti di illuminazione e di irrigazione; lavori ed opere di **ingegneria naturalistica** quali idrosemine, terre armate, fitodepurazioni, tetti verdi e biolaghi.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale Lavoro nasce nel 1999 e 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.. Negli anni recenti 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.

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. **Valorizziamo le persone nella loro unicità e diversità: generatori di crescita e integrazione sul territorio.** Le priorità di intervento sono la consapevolizzazione, la divulgazione e la comunicazione della mission.

Mission



Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale: definire una struttura organizzativa funzionale allo sviluppo dell'impresa e definire mission, valori e stile.



Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

Governare La Cooperativa

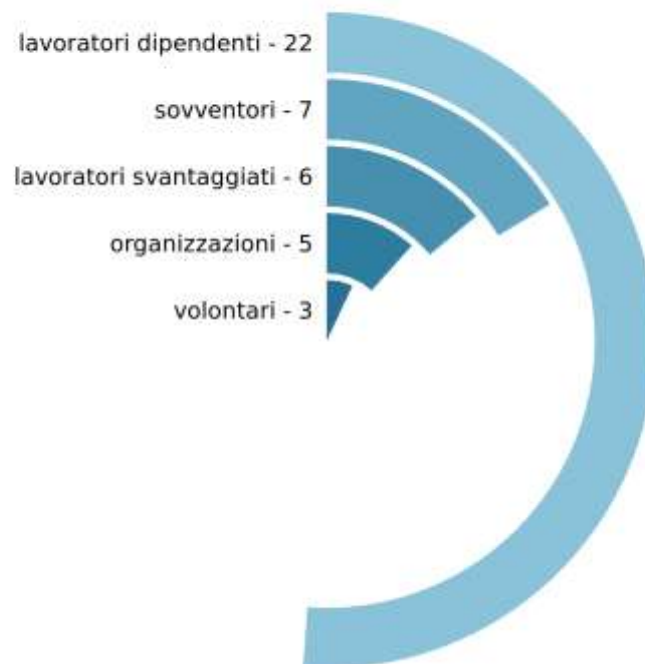
Soci	43
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	86.05%
Membri del Consiglio di Amministrazione	9
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	5

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.

Al 31 dicembre 2023, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 43 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 2 soci, registrando così una variazione positiva.

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. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: il 19.64% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo B trova compimento anche nella presenza di soci beneficiari delle attività: la base sociale include 6 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

Suddivisione soci per tipologia



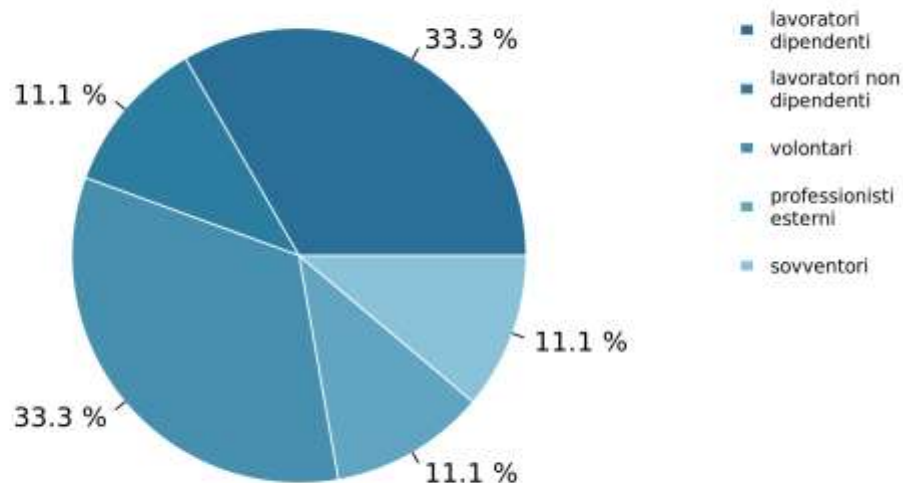
Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. Non esistono particolari regole per l'ammissione ed esclusione dei soci, in linea generale si incentiva l'adesione a socio della cooperativa a 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.

Nel 2023 Lavoro ha organizzato 1 assemblea ordinaria e 1 assemblea straordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente dell'86.05%, di cui il 19% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 54.27%).

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 9 consiglieri. Si tratta di esponenti di categorie diverse di portatori di interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi. Nell'anno il CdA si è riunito 5 volte con un tasso medio di partecipazione dell'84.44%.

Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina
Belliboni Luisa	consigliera	01/01/2020
Brochetti Nicola	consigliere	30/5/2012
Collini Massimo	presidente	30/5/2012
Cavallaro Andrea	consigliere	30/5/2012
Filosi Ornella	consigliera	01/01/2019
Simoni Flavio	consigliere	30/07/2021
Pola Rinaldo	presidente comitato di controllo	26/05/2023
Valerio Mariano	componente comitato di controllo	30/5/2012
Zaninelli Marco	vicepresidente	30/5/2018

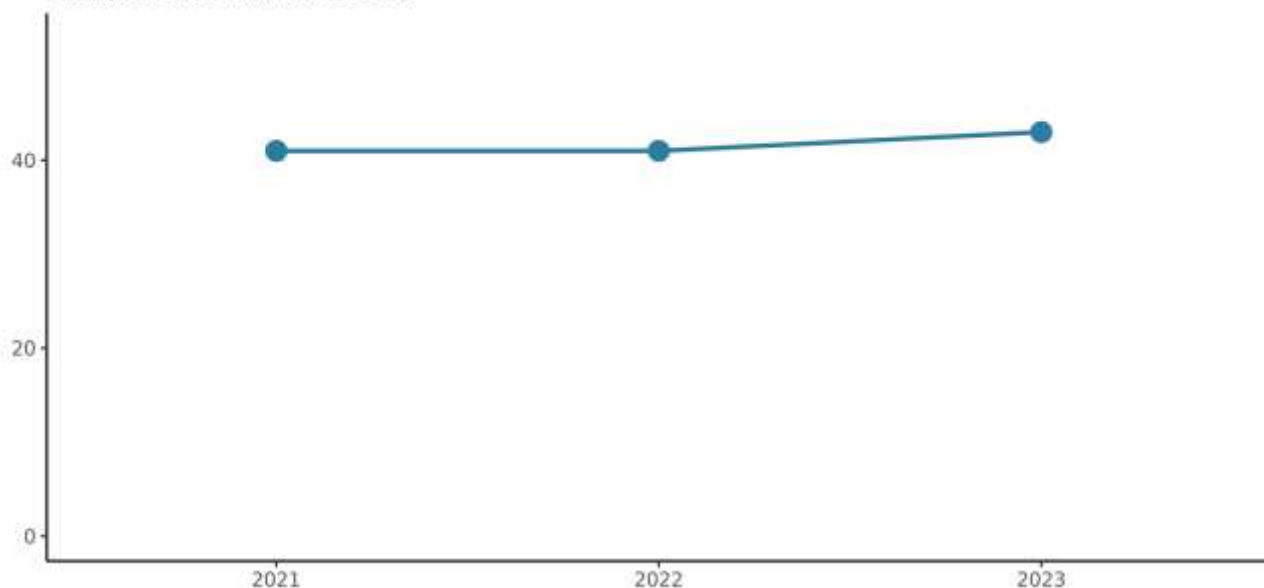
Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo di donne.

Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 62.8% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 37.2% di soci presenti da più di 15 anni.

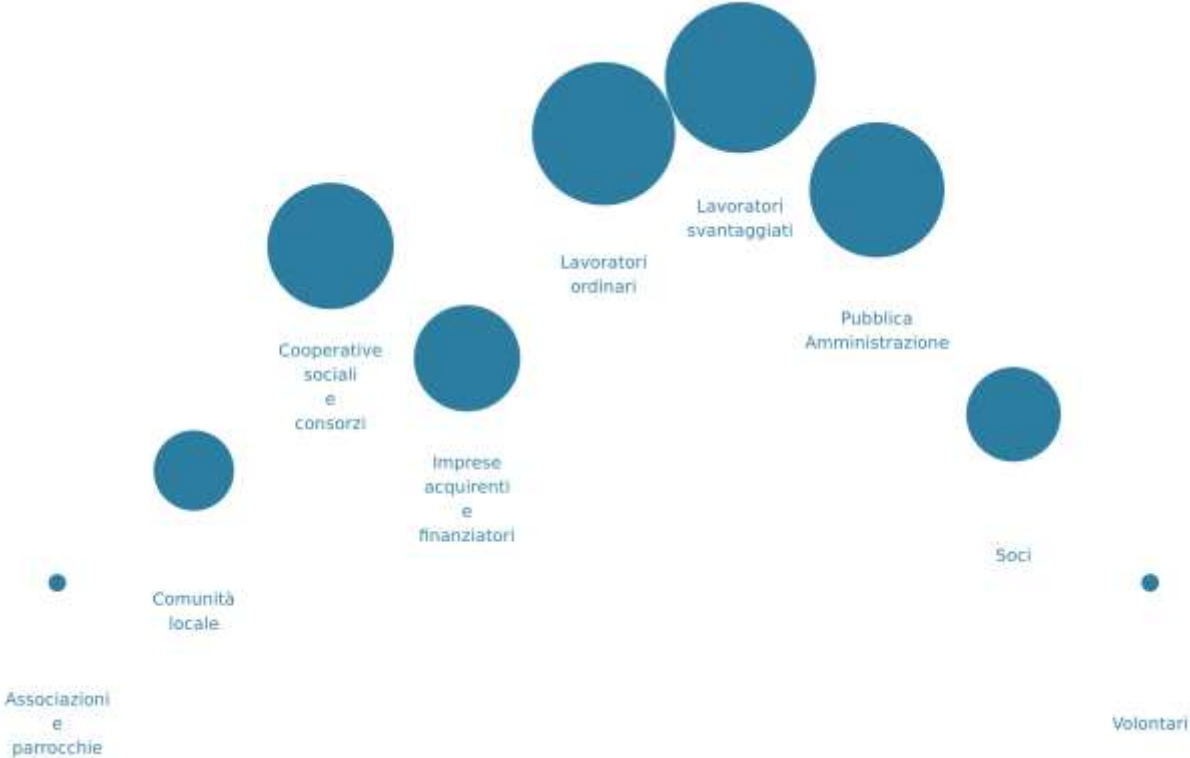
Andamento numero soci



La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 2.662 Euro per gli amministratori, 10.830 Euro per i revisori contabili e 12.000 Euro per il presidente. Gli utili conseguiti nel 2022 sono stati in parte assegnati ad aumento delle quote sociali a titolo di ristorni, per un valore di complessivo di 30.000 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**. La cooperativa non ha invece ancora investito in procedure e dispositivi per il coinvolgimento di altri portatori d'interesse.

Stakeholder





Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori, collaboratori e volontari che anche nel 2023 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per Lavoro.

Risorse Umane

Lavoratori ordinari	198
Lavoratori svantaggiati	416
Collaboratori	2
Volontari	3

Le persone sono inserite all'interno di un **organigramma** definito e secondo chiare aree, ruoli e funzioni. Lavoro scs è strutturata in settori produttivi e aree funzionali. In particolare, i settori produttivi si suddividono in: Settore Verde (Manutenzione e Specialistico), Settore Pulizie, Settore Start-up, Settore Progetti Sociali Vari, Altri Progetti.

Mentre le aree funzionali sono: Amministrazione e finanza, Appalti e Gare, Risorse Umane, Area Sociale, Salute e Sicurezza, Area Tecnica, Acquisti e manutenzione, Area Marketing, Area Sviluppo. Ogni settore è guidato da un Responsabile di Settore, al quale fa riferimento un Coordinatore, che gestisce i capisquadra, punto di riferimento degli operatori. I Responsabili di settore fanno parte di un gruppo di Direzione che ha il nome di "Comitato di Direzione" che è composto da un insieme di ruoli che discutono di tematiche legate all'azienda. Ogni area è gestita da un Responsabile di Area a cui fanno riferimento i diversi referenti, per le loro specifiche funzioni. Ogni referente di area si interfaccia con i diversi Responsabili di Settore, Coordinatori, Capisquadra e Operatori, in relazione alle necessità presentate. I Responsabili di Settore e di Area sono guidati da un Direttore Generale, che fa riferimento ad un Presidente, il quale risponde ad un Consiglio di Amministrazione, formato da nove consiglieri, eletto dai Soci. Le diverse aree sono guidate da un Responsabile di Area a cui fanno riferimento diversi referenti per quanto riguarda funzioni specifiche. In particolare, nell'area amministrazione è presente una risorsa che si occupa di gestire l'attività contabile di incassi e pagamenti. Nell'area appalti e gare è presente una risorsa che si occupa di ricercare le gare ed eseguire le manifestazioni di interesse, della documentazione amministrativa e della procedura di perfezionamento dei contratti, mentre una risorsa si occupa di preparare l'offerta tecnica e l'offerta economica della gara. Nell'area risorse umane è presente un ruolo che si occupa della gestione amministrativa del personale e un ruolo più specialistico che pone attenzione allo sviluppo delle risorse umane e svolge attività di ricerca e selezione di nuovo personale, nonché formazione. Nell'area sociale sono presenti due ruoli che si occupano, attraverso l'attività lavorativa, di sostenere i lavoratori seguiti dai servizi,

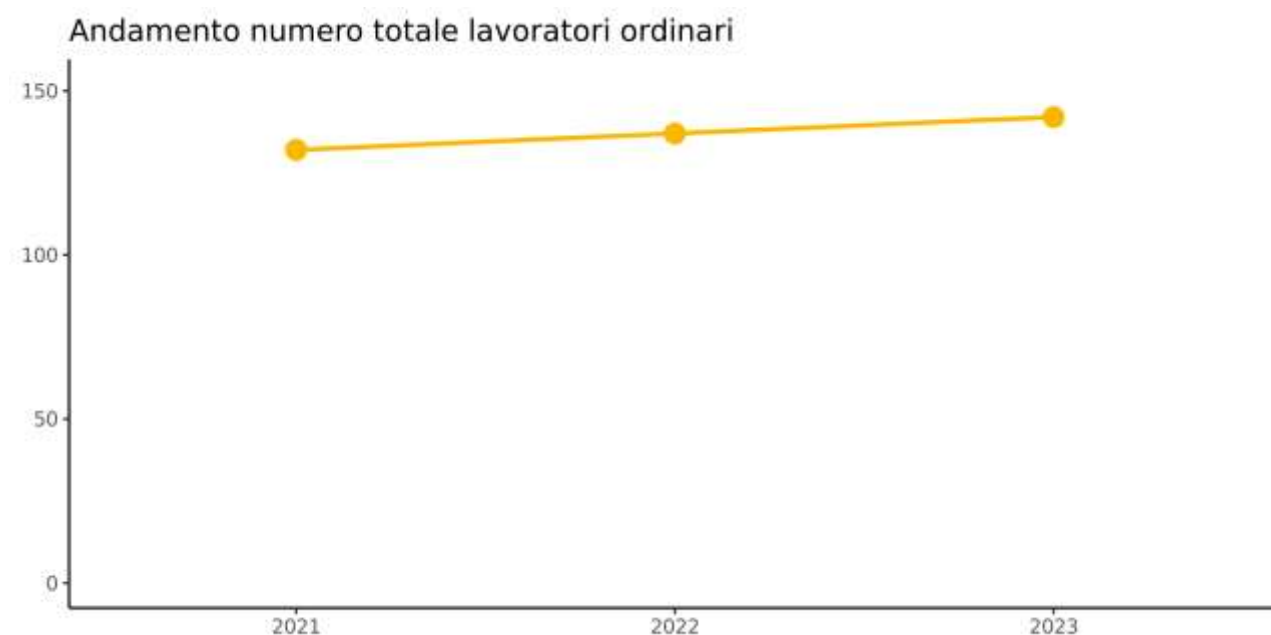
mantenendo i contatti con questi ultimi. Nell'area salute e sicurezza è presente un ruolo che segue le attività riguardanti salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ricopre anche un ruolo di Referente Covid-19. Nell'area tecnica sono presenti due risorse che si occupano di gestire e controllare le sedi e i locali in affitto e gestiscono attività di progettazione. L'area acquisti e manutenzioni è costituita da due ruoli una figura che si occupa di controllare e gestire gli acquisti, mentre l'altro della manutenzione dei mezzi e delle attrezzature. L'area sviluppo è composta da tre diversi ruoli: un Risk Manager, una persona che si occupa di ricerca e sviluppo e un ITC. Infine è presente anche un'area marketing, che verrà sviluppata nei prossimi anni.

Lavoro s.c.s. si relaziona inoltre anche con professionisti e consulenti esterni, per fornire supporto ai ruoli interni.

I DIPENDENTI

I **lavoratori dipendenti**, non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2023 sono 142, di cui il 78.87% a tempo indeterminato e il 21.13% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 69 dipendenti rispetto all'uscita di 56 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 20 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

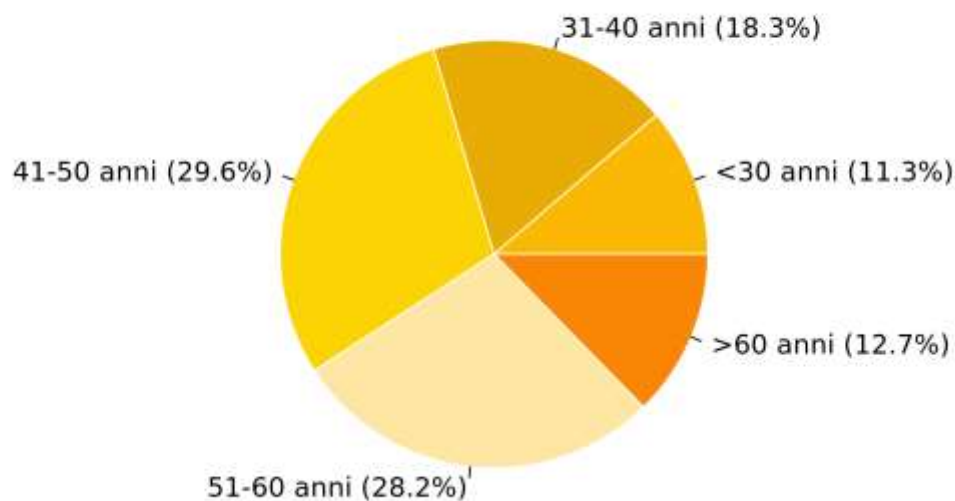
Il totale delle posizioni lavorative del 2023 è stato quindi di 198 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 97,83 unità.



I **tratti socio-demografici** dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 73.24%. I giovani fino ai 30 anni sono invece l'11.27%, contro una percentuale del 40.85% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età



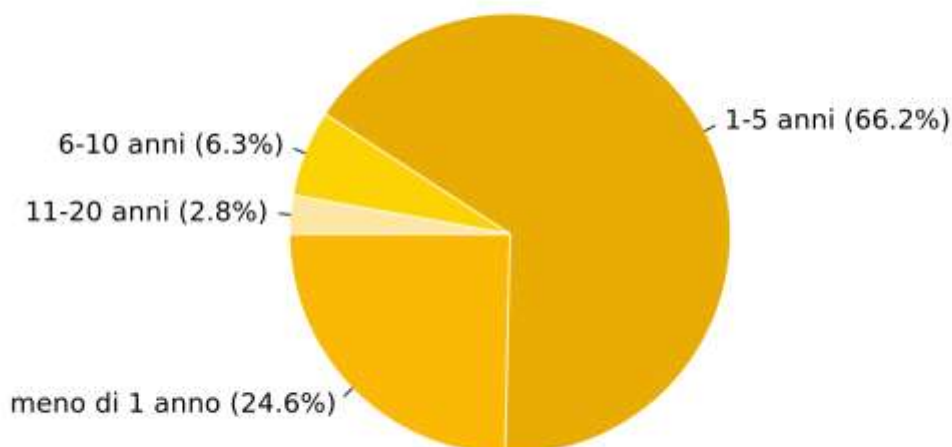
La cooperativa ha generato occupazione prevalentemente a favore del proprio territorio: l'85.91% dei lavoratori risiede nella stessa Comunità di Valle in cui ha sede la cooperativa mentre il 2.11% risiede nello stesso comune.

I profili formativi e la classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 94 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 32 lavoratori diplomati e 16 laureati.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 103 operai semplici, 13 tutor, 11 impiegati, 6 responsabili, 4 coordinatori di cantiere e capisquadra, 4 coordinatori e 1 direttore.

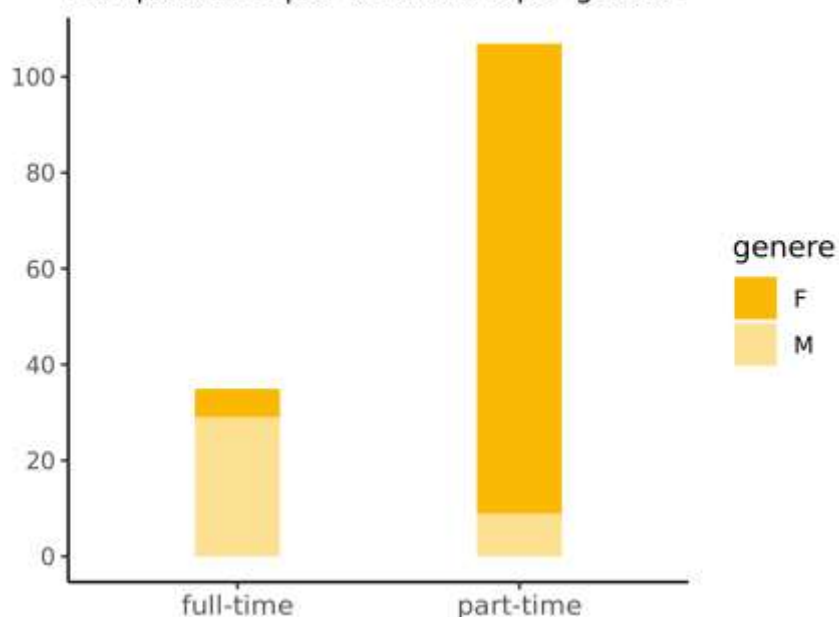
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 9.15% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 24.65% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 107 lavoratori con una posizione a part-time, di cui 7 richiesti dai lavoratori o accettati per conciliazione con proprie esigenze familiari.

Composizione per contratto e per genere



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Nello specifico, per quanto riguarda gli inquadramenti il 28.57% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 14.58% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il CCNL Multiservizi; Progettone; Intervento 33D.

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	40.788 €	40.788 €
Coordinatore/responsabile/professionista	22.220 €	31.505 €
Lavoratore qualificato/specializzato	18.715 €	29.240 €
Lavoratore generico	17.829 €	19.998 €

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la qualità del lavoro offerto. Economicamente, 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, servizi di trasporto, microcredito e anticipi eccezionali su TFR. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare Lavoro prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa, banca delle ore, tempo lavoro con flessibilità e posizione ad hoc in base alle esigenze del lavoratore e concessione di aspettativa ulteriore rispetto a quella prevista da normativa contrattuale.

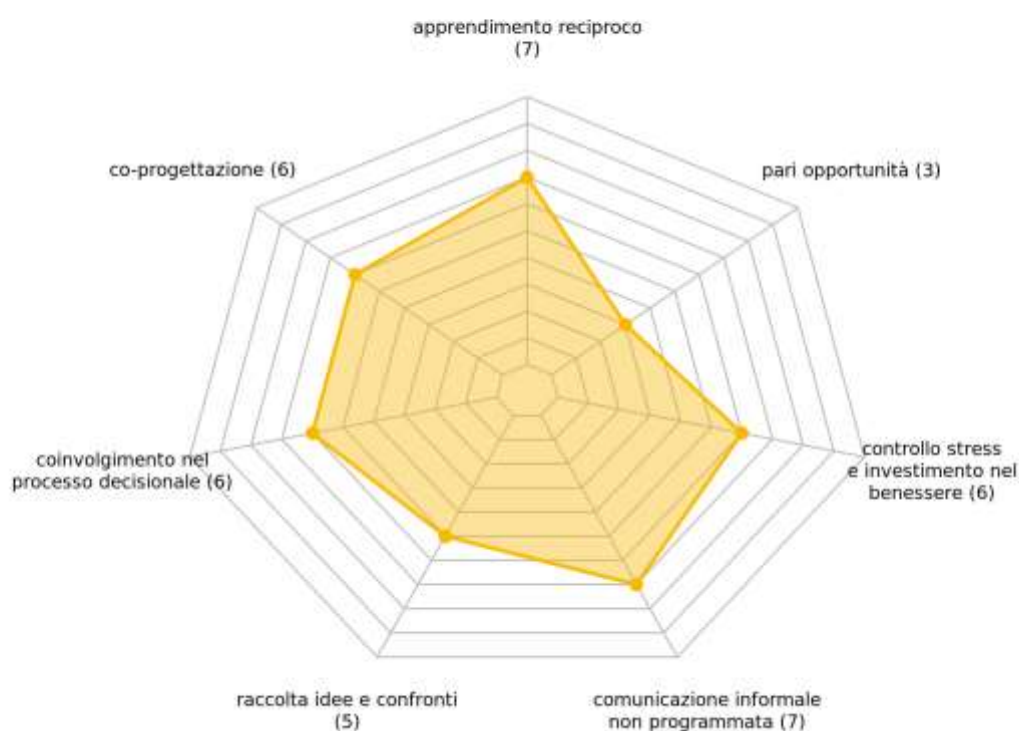
Lavoro investe poi in **formazione**: durante l'anno sono state realizzate 3.125,5 ore di formazione, su vari temi e con diverse modalità. Il costo delle attività formative è stimato in 31.917,6 Euro totali.

La Formazione

Ore di formazione	3.125,5
Costo delle attività formative	31.917,6 €
Beneficiari della formazione obbligatoria prevista per il settore	40%
Partecipanti a corsi d'aggiornamento professionale	0.6%
Partecipanti a corsi occasionali di carattere generale	0.3%
Partecipanti a corsi di riqualificazione delle competenze	0.1%
Partecipanti a corsi occasionali su temi di sensibilità dell'ente	0.3%

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. Lavoro investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco e la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati.

Processi di gestione delle risorse umane

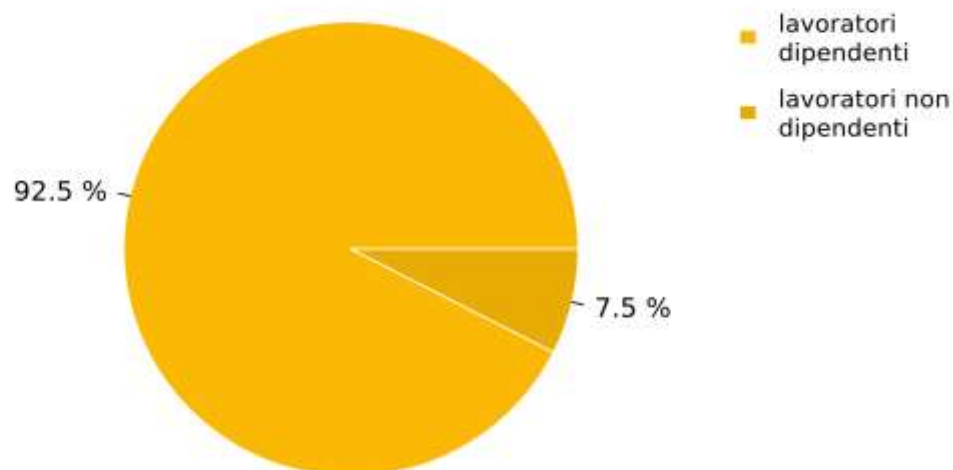


La cooperativa crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere in modo formalizzato e periodico, ma solo su alcune tipologie di lavoratori e ruoli o in modo campionario e nell'anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

Nel corso del 2023 la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, Lavoro ha fatto ricorso a 2 collaboratori e 14 persone con lavoro intermittente. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 92.52%. La cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

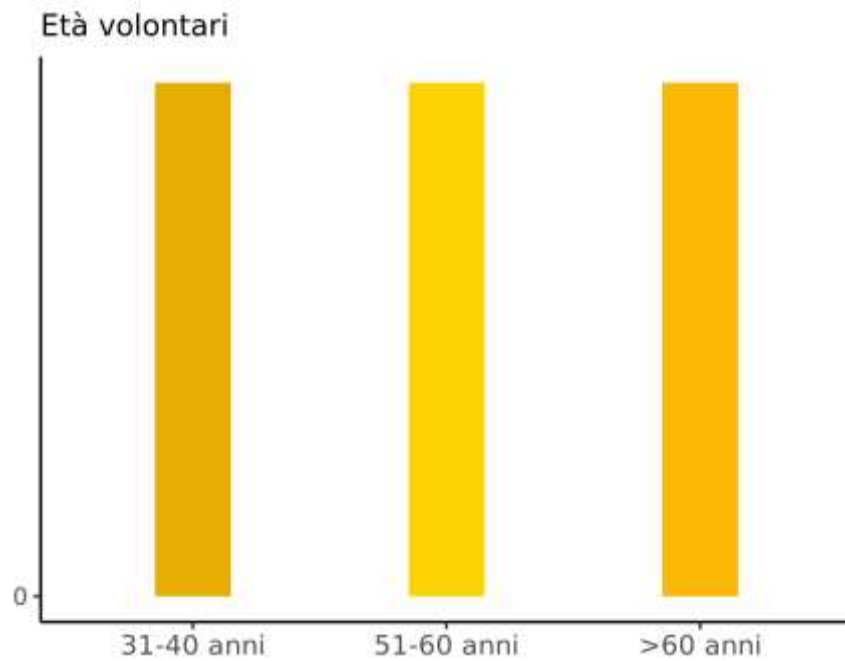
Peso lavoro dipendente sul totale



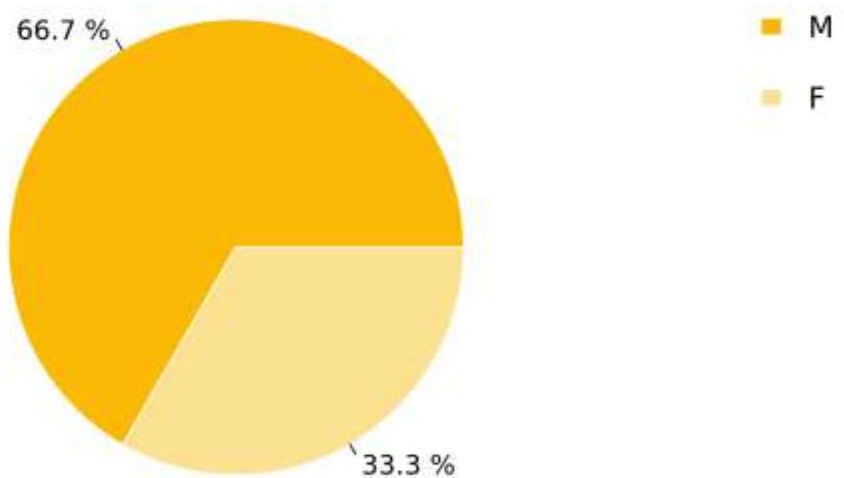
Una attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore dei giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro: nel corso del 2023 la cooperativa ha ospitato 2 tirocini e 3 ragazzi in alternanza scuola lavoro.

VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il **volontariato** costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere interpretato come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità. La cooperativa ha visto coinvolti in attività di volontariato 3 volontari soci. 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.



Genere volontari



Il contributo del volontariato alla realizzazione delle azioni e al supporto della mission organizzativa è quantificabile poi nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolta. Il tempo donato dai volontari è stato impiegato totalmente in partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci.

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

Guardando alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, Lavoro non investe nella formazione dei volontari.

Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di Terzo Settore possono prevedere 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.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

I Lavoratori Svantaggiati Nell'anno

Borsa lavoro o tirocinio	5
Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91 o inseriti nell'ambito delle politiche territoriali	393

PERCORSI DI FORMAZIONE E BORSE LAVORO

Il primo livello del processo di inserimento lavorativo in cooperativa è quello della formazione o messa in prova e Lavoro prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità: borsa lavoro o tirocinio, inserimento con agevolazioni contributive a termine da parte delle politiche locali e inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

Con specifico riferimento all'offerta di borse lavoro e tirocini, i dati illustrano l'impegno che la cooperativa ha dedicato a percorsi formativi iniziali e il flusso d'anno su questi percorsi.

Borse Lavoro E Tirocini

Lavoratori presenti ad inizio 2023	1
Lavoratori entrati nel 2023	5
Borse e tirocini portati a conclusione nel 2023	4
Lavoratori presenti 31/12/2023	1

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 2.6 mesi, per 20 giorni lavorati e 17.5 ore lavorate a settimana.

I LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI

Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

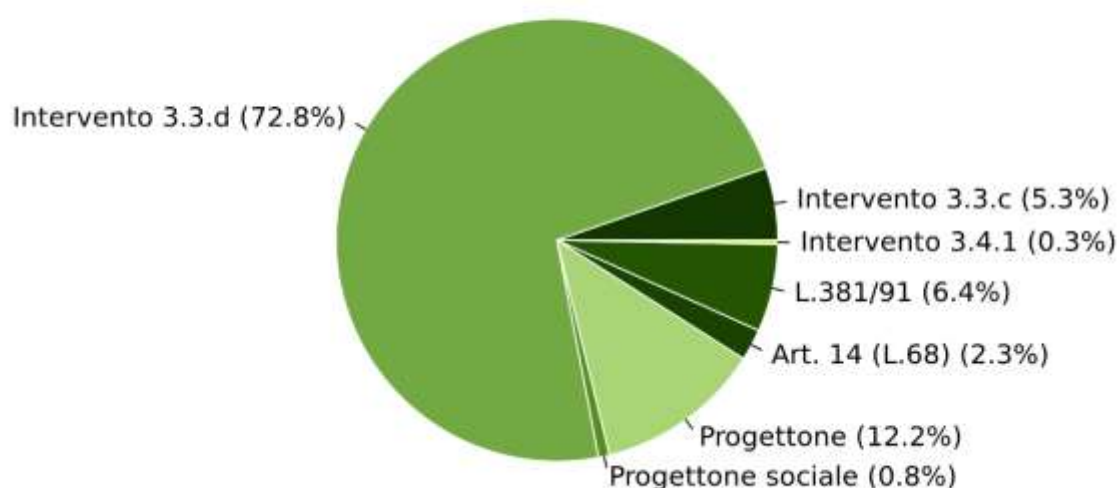
I Lavoratori Svantaggiati

Lavoratori presenti ad inizio 2023	110
Lavoratori entrati nel 2023	327
Lavoratori usciti nel 2023	288
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	109.86%

Al 31/12/2023 i lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa con contratto di dipendenza certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 o secondo specifiche politiche territoriali sono 156.

Un importante elemento da considerare nella lettura dei dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali e il peso che le stesse hanno nella generazione dei flussi di personale inserito in corso d'anno. Nel corso del 2023, la cooperativa ha visto la presenza di 21 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 286 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 3 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 48 lavoratori da Progettone/PAT, 1 lavoratore da Intervento 3.4.1 (persone con incentivi all'assunzione), 9 lavoratori da Art. 14 (L.68) e 25 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Al 31/12/2023 risultano ancora presenti in cooperativa 18 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 57 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 2 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 21 lavoratori da Progettone /PAT, 1 lavoratore da Intervento 3.4.1 (persone con incentivi all'assunzione), 9 lavoratori da Art. 14 (L.68) e 20 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

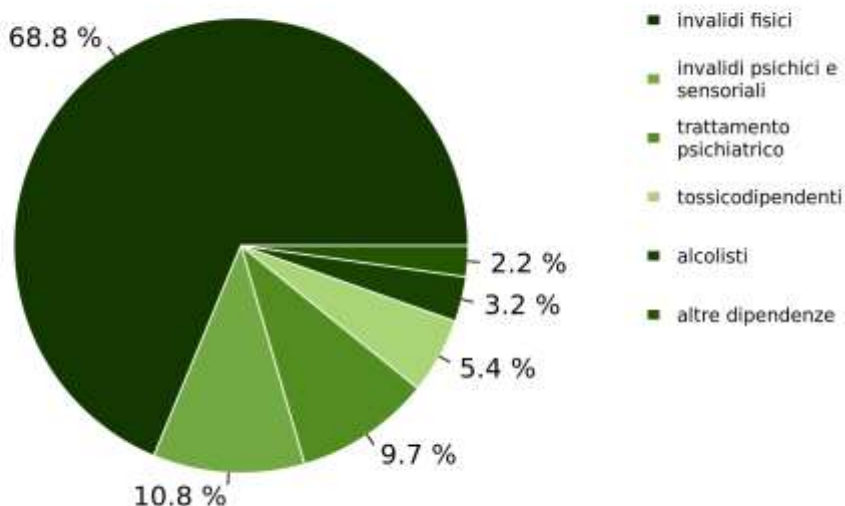
Lavoratori svantaggiati nell'anno



La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa. Considerando i soli lavoratori

certificati secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991, i lavoratori in inserimento sono principalmente invalidi fisici e si conta anche la presenza di invalidi psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e persone con altre dipendenze (diverse da stupefacenti e alcool).

Tipologia lavoratori svantaggiati

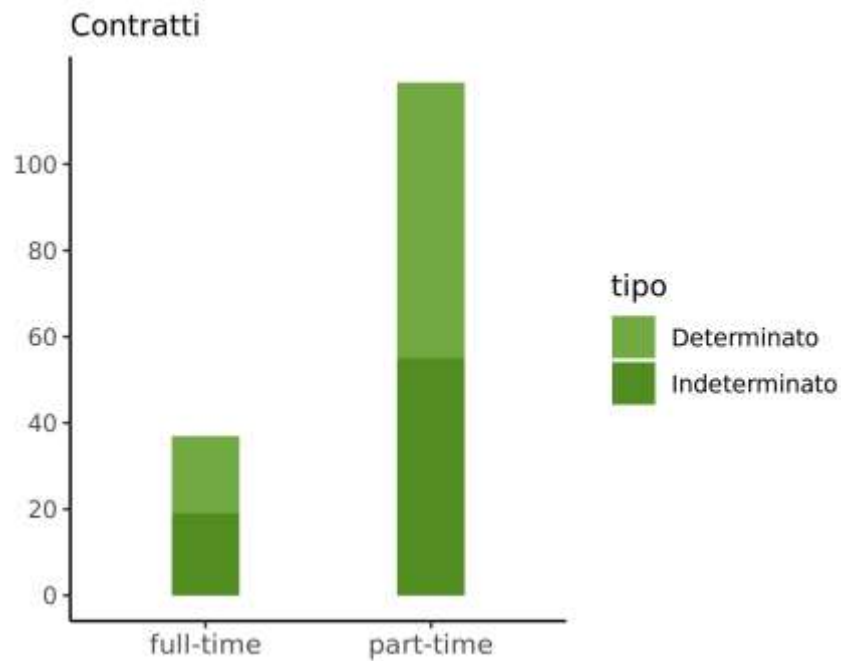


La maggior parte dei lavoratori svantaggiati al 31.12 sono persone occupate nei Lavori Socialmente Utili a carattere sociale (49) e in progetti individualizzati (16), raggruppati nel settore Altre attività di servizi alla persona; nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori Per Settore

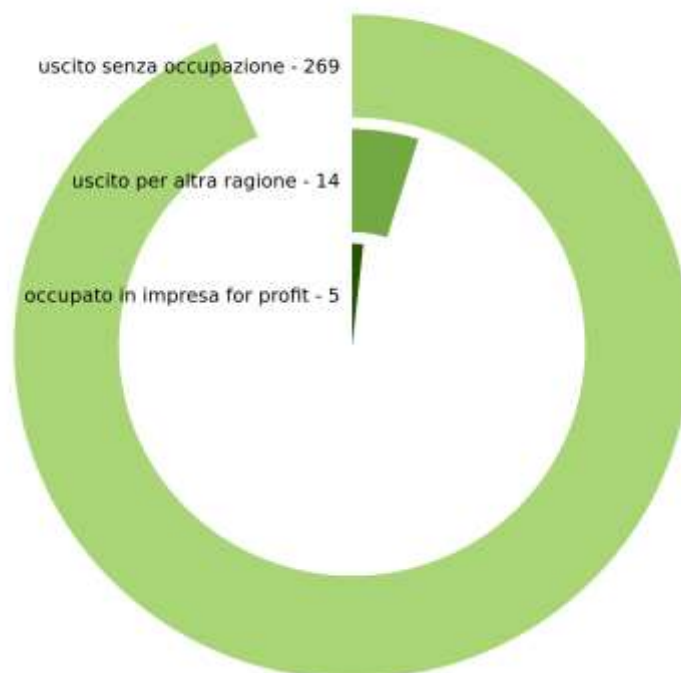
Altre attività di servizi alla persona	41.67%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (servizi di vigilanza e sorveglianza)	20.51%
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	19.23%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	12.18%
Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto)	4.49%
Lavanderia	1.28%
Commercio al dettaglio	0.64%

Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati.



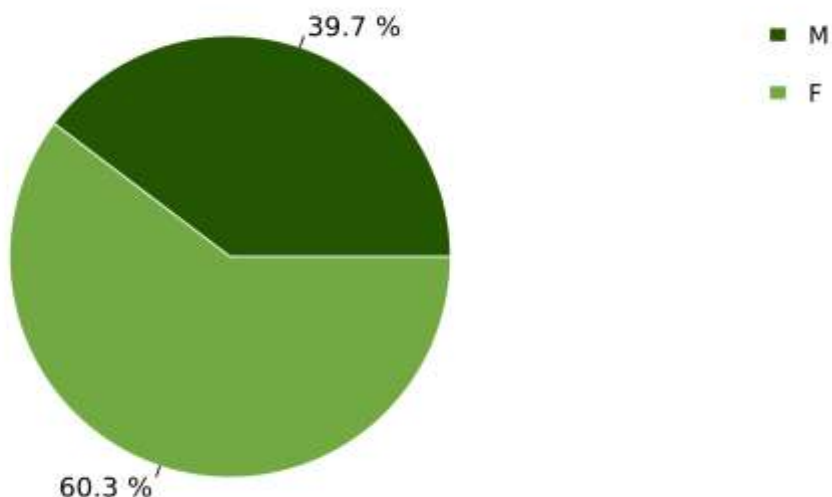
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2023, 269 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione (235 dall'intervento 3.3.D, stagionale, 31 dal Progettone, 3 dal 3.3.C), 5 hanno trovato occupazione in altra tipologia di ente non del sociale e 14 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti).

Flusso lavoratori svantaggiati nell'anno



L'impatto occupazionale ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 94 lavoratrici svantaggiate sul totale e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di lavoratori svantaggiati residenti nel comune in cui ha sede la cooperativa è dello 0.64% e quella riferita alla provincia è del 99.36%.

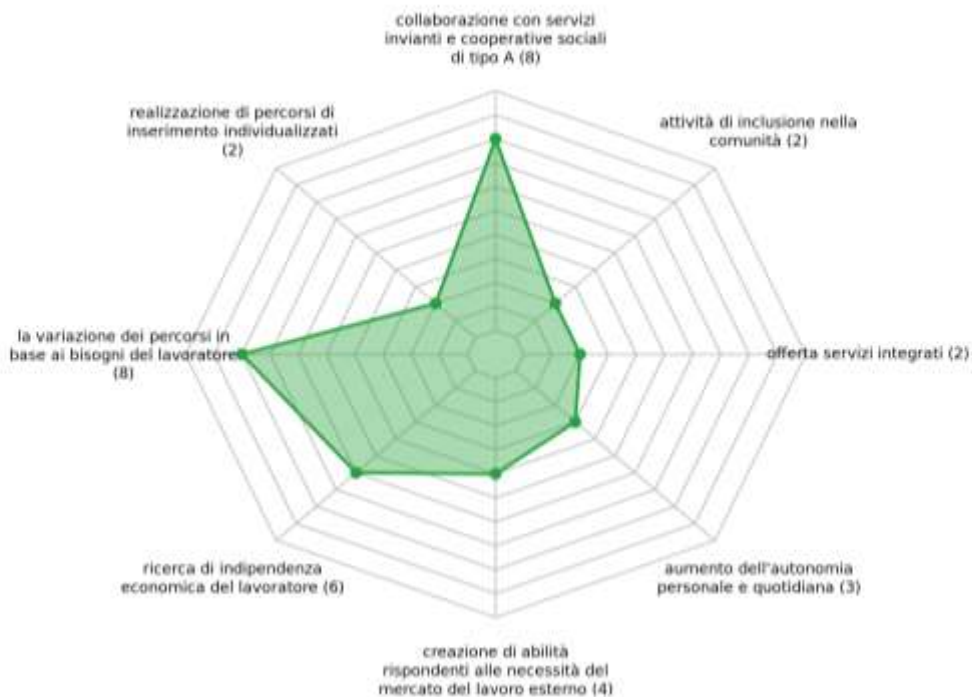
Genere lavoratori svantaggiati



Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata- e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella qualità degli inserimenti lavorativi. Un dato oggettivo di questo processo è rappresentato dalle certificazioni di cui la cooperativa si è dotata in questi anni, quale in particolare: ISO 9001-14001-45001, EMAS, Family Audit e SA 8000.

Oltre allo stipendio, la cooperativa offre altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale), pulmino aziendale o trasporto, accesso ad altri servizi sociali offerti dalla cooperativa, microcredito e anticipi eccezionali su TFR. 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 inianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata e la variazione dei percorsi di inserimento lavorativo a seguito del monitoraggio dell'evoluzione dei bisogni del lavoratore. La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni.

Processi



Lavoro punta poi all'**innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2021/2023 la cooperativa ha rivisto i propri processi di gestione e coordinamento anche di settore e ha promosso una nuova organizzazione dei gruppi di lavoro e inserito nuove figure per sostenere meglio i processi di inserimento.

Lavoratori Svantaggiati per Attività

Pulizie	43
Servizi e Lavori Nel Verde	22
Custodia, Guardiania e Sorveglianza	9
Logistica e Trasporti	8
Facility Service	4

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. L'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

Punti di Forza



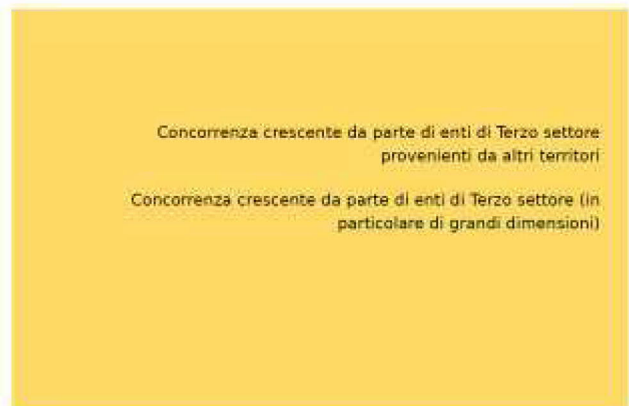
Punti di Debolezza



Opportunità



Minacce





Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

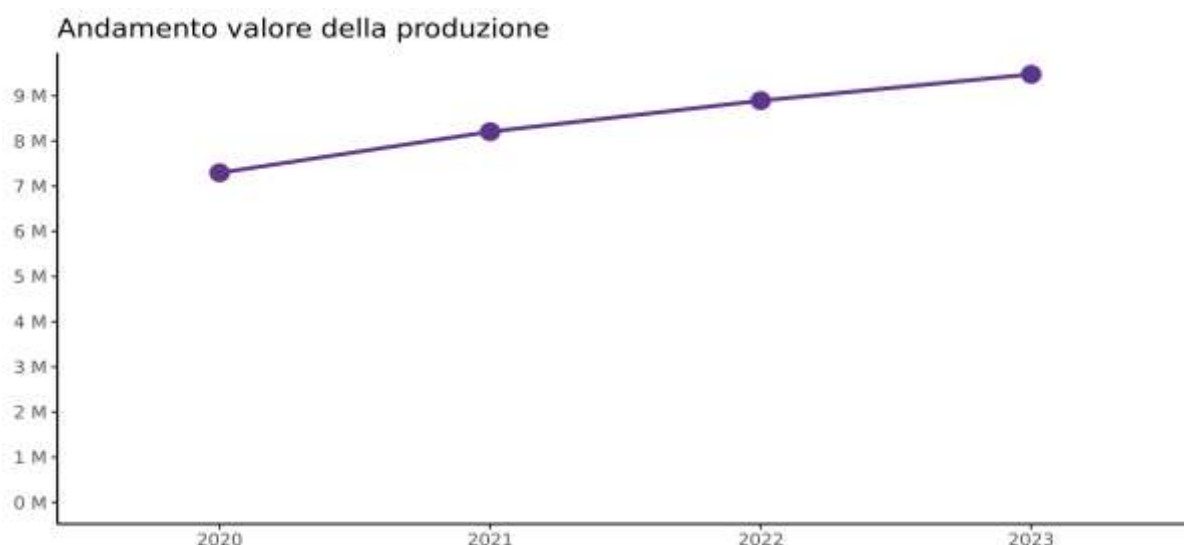
Il Peso Economico

Patrimonio	5.732.783 €
Valore della produzione	9.474.530 €
Risultato d'esercizio	687.773 €

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2023 esso è stato pari a 9.474.530 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo considerato: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa 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 6.55%.

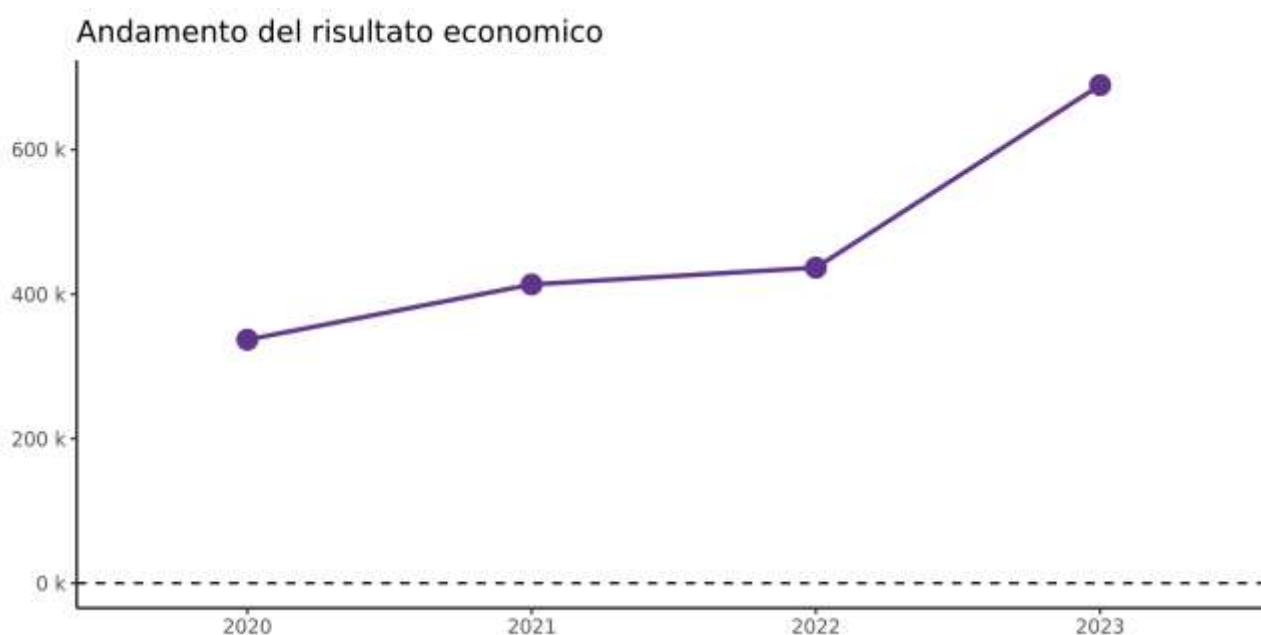


I **costi** sono ammontati a 8.787.790 Euro, di cui il 75.89% rappresentati da costi del personale dipendente.

I Costi

Costi totali	8.787.790 €
Costi del personale dipendente	6.668.787 €
Costo del personale dipendente socio	642.291,4 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2023 un **utile** pari a 689.463 Euro.



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 5.734.473 Euro ed è composto per il 12.32% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	5.732.783 €
Capitale sociale	706.028 €
Riserve	4.337.781 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 4.443.256 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale esercita l'attività in 2 immobili di sua proprietà e 7 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2023 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		2023
A1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	9.186.522
A2	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	0
A3	Variazione dei lavori in corso su ordinazione	0
A2/3	Variazione delle rimanenze e dei lavori	0
A4	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0
A5_1	Contributi in conto esercizio	226.332
A5_2	Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss attive; rimborsi assicurativi)	423
Totale Valore della produzione		9.413.277
COSTI DELLA PRODUZIONE		
B6	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	887.680
B7	Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente)	726.119
B8	Costi per godimento di beni di terzi	104.707
B11	Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	9.462
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 liberali)	21.330
Totale Costi della produzione		1.749.298
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO		7.663.979
VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE		
GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		
A5_2	Ricavi e proventi diversi (solo parte straordinaria/accessoria)	61.253
B10d	Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	9.000
B14	Oneri diversi di gestione (solo parte straordinaria/accessoria)	19.042
C15	Proventi da partecipazioni	0
C16	Altri proventi finanziari	20.595
D18	Rivalutazioni attività finanziarie	0
D19	Svalutazioni attività finanziarie	0
Totale Gestione accessoria		53.805
Benefit ai soci: Ristorni ai soci a "minor ricavo" del valore della produzione		0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE		7.717.784
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		

REMUNERAZIONE AI SOCI		
Ristorni/omaggi/altro		0
Interessi passivi su finanziam. di soci		0
Compensi personale dipendente -socio-		643.649
Compensi personale non dipendente -socio-		15.601
	Totale Soci (ristorni/compensi/omaggi)	659.251
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE		
Personale dipendente		6.025.138
Personale non dipendente		2.737
	Totale Personale	6.027.874
REMUNERAZIONE DELLA GOVERNANCE		
Rimborsi e/o compensi ad amministratori e sindaci		20.856
	Totale Governance	20.856
REMUNERAZIONE ALLA COMUNITA'		
Comunità		19.754
Pubblica Amministrazione		16.253
3% mutualità - Promocoop		20.633
	Totale Remunerazione alla Comunità	56.640
REMUNERAZIONE AL SISTEMA IMPRESA		
Ammortamento delle immobilizzazioni		268.151
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni		0
Utile (o perdita) d'esercizio (meno 3% Promocoop)		667.140
	Totale Remunerazione al sistema Impresa	935.291
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO		
Interessi e altri oneri finanziari (al netto di Interessi passivi su finanziam. di soci)		17.872
	Totale Remunerazione del Capitale di credito	17.872
RICCHEZZA DISTRIBUITA		7.717.784
	SALDO	0

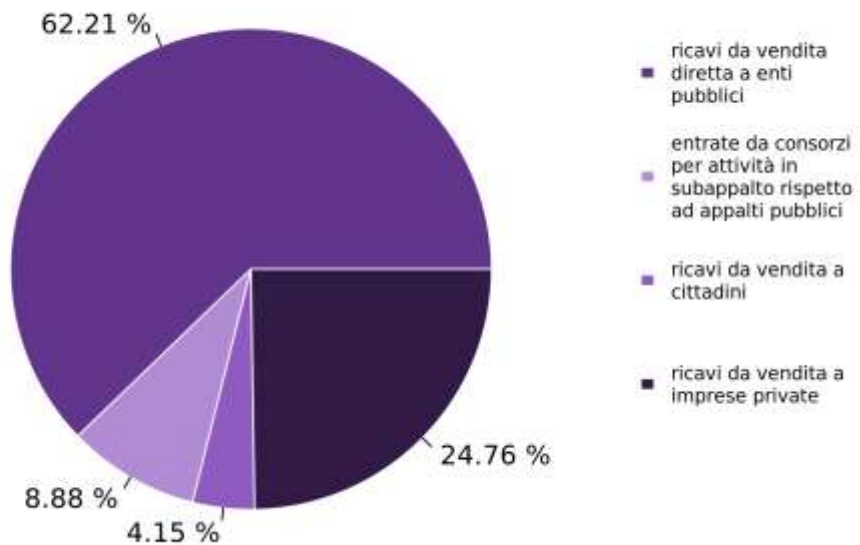
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

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 96.96% 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 226.332,2 Euro di contributi pubblici.

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, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dal Comune.

Lavoro nel 2023 ha vinto 36 appalti pubblici tutti con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 71.9%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione abbastanza significativa.

Rispetto ai **committenti e clienti privati**, l'analisi dei loro numeri e del loro peso sui ricavi può essere illustrativa della capacità della cooperativa sociale di rispondere al mercato e di essere conosciuta sullo stesso. L'incidenza del primo e principale committente è pari all'8.88% sul totale del valore della produzione quindi, si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una bassa esposizione al rischio.

Clienti E Committenti Privati

Imprese

125

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2023 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni.



IMPATTO SOCIALE

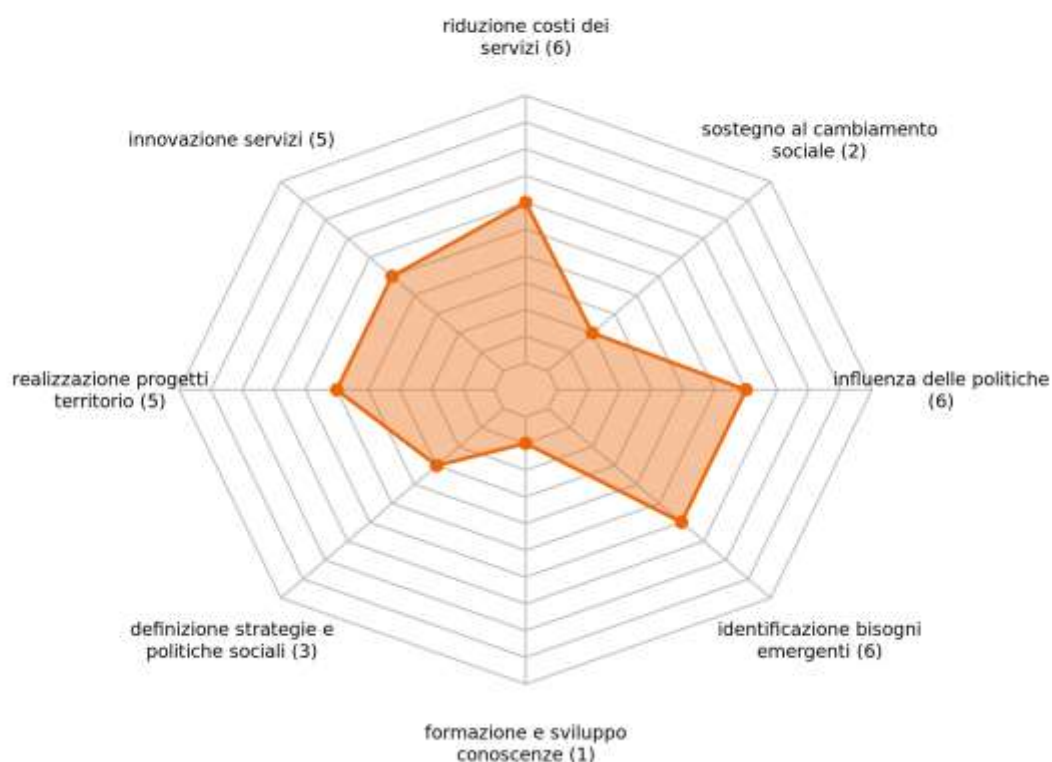
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

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, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti 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 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.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse, alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento e alla pianificazione di interventi volti a rispondere ai problemi sociali generali del territorio

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



Indagando l'impatto indotto dall'attività sull'economia locale e sulle altre imprese, l'80% degli acquisti della cooperativa sociale Lavoro è realizzato da imprese attive nella stessa provincia, con un impatto sull'economia locale di primaria rilevanza. Inoltre, la politica di acquisto è stata scarsamente incentrata sull'elemento della solidarietà, portando solo il 5% degli acquisti da altre organizzazioni di Terzo Settore mentre il 10% della spesa per consumi della cooperativa consiste in acquisti da cooperative non di tipo sociale.

La relazione con le imprese profit del territorio non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2023 Lavoro ha collaborato con alcune imprese per la realizzazione condivisa di fasi di produzione del bene/servizio e partecipando ad ATI e ad appalti pubblici. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	2
Consorzi non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali	1
Partnership con organizzazioni for-profit	1

Data la condivisione dell'obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un 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.

La rete è composta da 2 cooperative sociali, ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dell'anno la cooperativa si è relazionata con altri enti di Terzo Settore condividendo fasi della realizzazione del bene/servizio e per la condivisione di conoscenze.

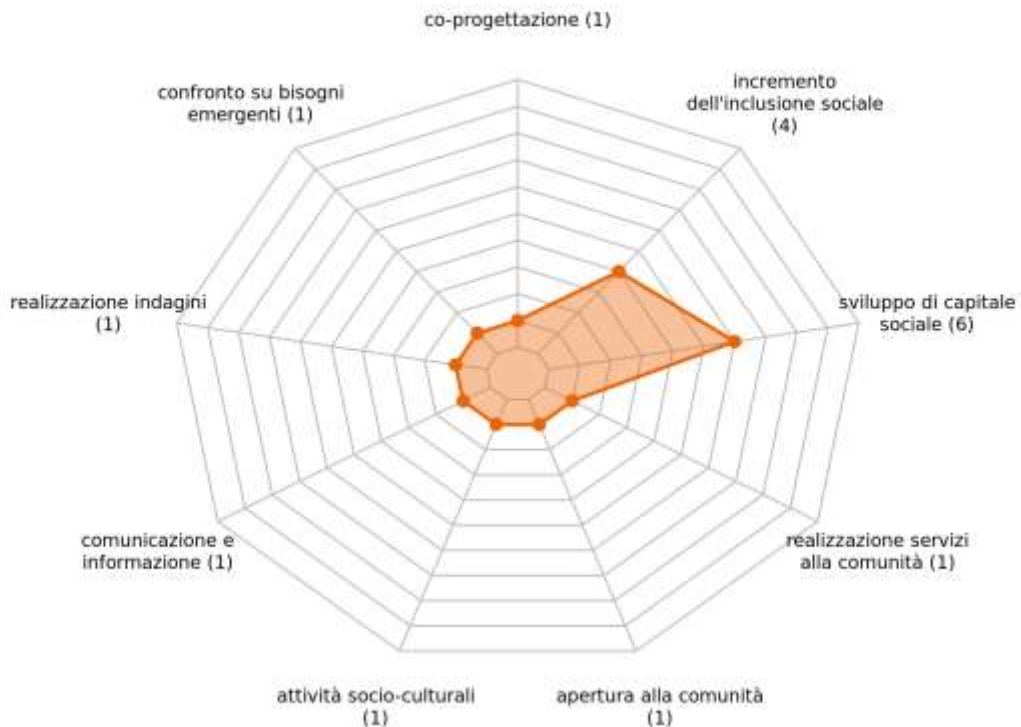
RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa 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 sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione).

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. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa 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: il più elevato valore aggiunto che Lavoro ha per il proprio territorio è quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la **comunità** e capaci di generare impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro con e per la comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale: si è impegnata in azioni che hanno previsto lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità.

Processi sulla collettività



La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo e social network.

La presenza sul territorio della cooperativa ha possibili ulteriori elementi di riscontro: sulla visibilità e sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa 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 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 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 ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa 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: coesione sociale, integrazione e inclusione sociale e impatto sociale.

COESIONE SOCIALE Lavoro ha avuto discrete ricadute su elementi descrivibili in termini di coesione sociale poiché ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui, ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini, ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE In Lavoro tali dimensioni sono state perseguite promuovendo in modo soddisfacente 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 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, risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale e sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio.

Il Presidente

Massimo Collini

LAVORO SOCIETA'
COOPERATIVA SOCIALE
Loc. Capera, 1 - 38077 Borgo Larici (TN)
Tel. 0465 226420 - Fax 0465 221358
info@lavoro.net - lavoro@lavoro.net
Cod. Fiscale Part. IVA n° 01609010220