



BILANCIO SOCIALE 2023

Anno di gestione 2022

Indice

1. *INTRODUZIONE*
 - 1.1 Premessa
 - 1.2 Metodologia
 - 1.3 Modalità di comunicazione e riferimenti normativi

2. *INFORMAZIONI GENERALI*
 - 2.1 Informazioni sull'ente e oggetto sociale
 - 2.2 Albi, registri e abilitazioni

3. *MISSIONE, VALORI E STORIA*
 - 3.1 Missione e Valori
 - 3.2 Storia

4. *STRUTTURA DI GOVERNO*
 - 4.1 Il consiglio di amministrazione
 - 4.2 Collegio Sindacale
 - 4.3 Assemblee 2022
 - 4.4 Organigramma

5. *OBIETTIVI E ATTIVITA'*
 - 5.1 Valutazione Obiettivi 2022
 - 5.2 Obiettivi 2023

6. *PERSONE E RELAZIONE SOCIALE*
 - 6.1 Base Sociale
 - 6.2 Lavoratori
 - 6.3 Altre figure coinvolte
 - 6.4 Servizi e attività coop B
 - 6.5 Inserimento lavorativo
 - 6.6 Rete e progettualità
 - 6.7 Politica per la Parità di Genere

7. *ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA*
 - 7.1 Fatturato
 - 7.2 Raccolta fondi
 - 7.3 Riclassificazione del valore aggiunto
 - 7.4 Valutazione dei rischi

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Poiché la responsabilità sociale consiste nell'adempire a obbligazioni fiduciarie verso i portatori di interesse della Cooperativa, il bilancio sociale è l'insieme delle attività volte a rendere loro conto.

In sintesi, ciò significa esprimere l'identità ed il sistema di valori di riferimento assunti, nonché la loro declinazione nelle scelte strategiche e i risultati conseguenti.

Pertanto, il bilancio sociale consente di focalizzare il ruolo che la Cooperativa riveste sul territorio, la reale adozione di un comportamento socialmente responsabile, i risultati economici raggiunti, anche alla luce dell'attuale straordinaria situazione socio-economica, al fine ultimo di rendere conto a tutti gli interlocutori sociali (persone, enti, imprese), che a vario titolo interagiscono con la Cooperativa.

La stesura di questo bilancio rappresenta, altresì, occasione per migliorare la comunicazione interna e gli strumenti di autovalutazione, analizzando i risultati (consuntivi verso previsioni) e le prospettive di sviluppo, sociale ed economico.

1.2 METODOLOGIA

Il bilancio sociale, quale momento di verifica e di organizzazione, ha comportato la consultazione dei coordinatori delle diverse attività, con lo scopo di condividere e analizzare le informazioni. Successivamente sono stati coinvolti attivamente tutti i soci, con la possibilità di esprimere idee ed opinioni e di arricchire i contenuti e lo scambio.

Il bilancio sociale è stato approvato dall'Assemblea dei soci in 30/06/2023.

Il bilancio economico di esercizio, redatto secondo lo schema del valore aggiunto, è affidato allo studio Fusi di Busto Arsizio, che dal gennaio 2019 gestisce gli aspetti contabili e fiscali della Cooperativa.

1.3 MODALITA' DI COMUNICAZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente bilancio sociale è stato diffuso, direttamente e mediante pubblicazione, tra i portatori di interesse, interni ed esterni, nonché all'assemblea dei soci.

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale del Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale – GBS 2013.

Sul piano normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale;
- Delibera giunta regionale Lombardia n. 5536/2007

2. INFORMAZIONI GENERALI

2.1 INFORMAZIONI SULL'ENTE E OGGETTO SOCIALE

Nome: Società Cooperativa Sociale OFFICINA onlus

Indirizzo legale e sede operativa: via Dell'Artigianato, 16 21010 FERNO (VA)

Oggetto Sociale e attività svolta:

La cooperativa ha per oggetto le principali attività di seguito indicate, da svolgersi valendosi prevalentemente dell'attività dei soci cooperatori e di persone in stato di svantaggio ed esclusione sociale:

- progettazione, realizzazione e manutenzione di aree verdi di qualsiasi tipo e dimensione, compresi manutenzione marciapiedi e cigli stradali, fornitura e posa arredo urbano e opere murarie;
- assemblaggio di apparecchi elettromedicali;
- lavori di carattere forestale e di risanamento e riqualificazione aree verdi naturali;
- progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti di irrigazione;
- lavorazioni agricole;
- lavori in quota su fune ad ancoraggio artificiale e naturale;
- igiene urbana;
- servizi di pulizia, disinfestazione e disinfezione per enti pubblici e privati, piccoli trasporti e traslochi;
- servizi cimiteriali

La cooperativa svolge le attività sopra indicate anche in collaborazione con attori pubblici e privati del territorio interessati a sviluppare iniziative volte al reinserimento sociale di persone in condizioni di disagio e marginalità.

Riferimento al modello adottato dalla Cooperativa secondo quanto previsto dalla riforma del diritto societario

La cooperativa ha adottato la forma societaria dell's.r.l.

Appartenenza a Consorzi di Cooperative

Socia del Consorzio Cooperative Sociali soc. coop. onlus con sede in Busto Arsizio (VA)

Socia di CS&L consorzio sociale con sede a Cavenago Brianza (MB)

Socia di Confcooperative – Insubria (VA)

Partecipazione della Cooperativa Sociale ad altre Imprese o Cooperative

2.2 ALBI, REGISTRI e ABILITAZIONI

Registro delle Imprese di Varese il 19/02/1996 n. 01832040123,

sezione ordinaria con numero di repertorio economico amministrativo (REA) 210571 il 13/04/1989

Forma giuridica: COOPERATIVA SOCIALE

Costituita con atto del 08/03/1989

termine società 31/12/2050

ALBO REGIONALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Sezione B foglio 15 N. progressivo 29 data 13/12/93

ALBO SOCIETA' COOPERATIVE con il n. A136855

Data iscrizione: 08/04/05

Sezione: Cooperative a mutualità prevalente di diritto di cui agli artt. 2512 e segg.

Categoria: Cooperative Sociali

Categoria attività esercitata: produzione e lavoro - inserimento lavorativo (tipo B)

ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI

N. iscrizione: MI17767

Iscritta nella sezione di MILANO

Categoria: 1 ordinaria – raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: d - esclusivamente per spazzamento meccanizzato

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria – raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: d - esclusivamente per raccolta

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria D4 - esclusivamente per l'attività di raccolta e trasporto di rifiuti vegetali provenienti da aree verdi e rifiuti provenienti da aree e attività cimiteriali

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria – raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: f - esclusivamente per rifiuti giacenti sulle autostrade e strade extraurbana

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria – raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: f - esclusivamente per raccolta rifiuti da spiagge e riva

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Registro Unico Nazionale del Terzo Settore - RUNTS

Data iscrizione 21/03/2022

Certificazione di Qualità ISO 9001

SOA

Categoria: OS24 – verde e arredo urbano

Classificazione: II – fino a 516.000 €

Codice identificativo SOA: 02968320966

Denominazione: Costruttori Qualificati Opere Pubbliche/Società Organismo Di Attestazione/S.p.a.

Numero attestazione: 45208/10/00

Rilasciata il: 16/09/2016

Data scadenza 09/06/2026

Regolamento: D.P.R. 207/2010

Abilitazioni – Requisiti morali e/o tecnico professionali

Codice: imprese pulizia - lettera a pulizia (d.m. 274/1997)

Stato: requisiti accertati

Ente: Camera di commercio

Data denuncia: 15/11/2010 Data accertamento: 22/11/201

3. MISSIONE, VALORI E STORIA

3.1 MISSIONE E VALORI

La Cooperativa crede nei Valori di benessere e inclusione sociale, che declina nella sua Missione principale: favorire solidarietà e integrazione, generare fiducia e speranza, per il benessere individuale e collettivo.

La Missione della Cooperativa è dunque la partecipazione attiva alla soddisfazione dell'interesse generale della comunità al benessere e all'integrazione sociale, attraverso la solidarietà sociale, la creazione di lavoro, l'attenzione alla persona e alla relazione, in particolare rispetto agli individui in situazione di disagio e svantaggio.

In concreto, la missione si declina nei seguenti aspetti:

- favorire l'inclusione sociale di persone in condizioni di disagio e svantaggio attraverso l'inserimento lavorativo;
- contribuire a generare senso di appartenenza e di autoefficacia nelle persone, attraverso il coinvolgimento attivo nella vita della Cooperativa e la formazione;
- promuovere la concezione del lavoro quale strumento di autorealizzazione e valorizzazione della persona in un contesto relazionale accogliente;
- coinvolgere nella solidarietà sociale le risorse umane che operano nella comunità locale a vario titolo, professionale o di volontariato;
- favorire la valorizzazione e la libera espressione dell'identità, della creatività e delle qualità individuali attraverso il gruppo.

La Cooperativa non ha fini di lucro ed è retta dal principio della mutualità.

Così come da Statuto approvato in data 22/12/2004

3.2 STORIA

La Cooperativa sociale Officina nasce nel marzo del 1989 come cooperativa di solidarietà sociale finalizzata all'inserimento lavorativo di soggetti tossicodipendenti, dall'esperienza di un gruppo di volontariato locale (Gruppo di Lavoro sulle Tossicodipendenze) che da anni lavorava sul territorio del Comune di Samarate e dal quale provengono parte dei soci fondatori e i primi operatori.

Fin dall'inizio, a seguito delle richieste dei primi enti pubblici con cui vengono stabilite convenzioni, la cooperativa inserisce non solo persone con problemi di tossicodipendenza, ma anche persone provenienti da altre fasce deboli e categorie di svantaggio sociale e lavorativo.

Nel 1991 diventa socia della cooperativa "Mag2 servizi con la quale condivide gli scopi sociali e le caratteristiche dei servizi svolti per la comunità.

Dal 1993 la cooperativa è iscritta alla sezione B dell'Albo Regionale delle cooperative sociali.

E' socia fondatrice dal 1994 del Consorzio Cooperative sociali di Cardano al Campo.

Nel 2000 la Cooperativa perde per decesso il suo presidente e principale socio fondatore, Daniele Fanali e riesce a ricostruire gradualmente un nuovo gruppo di soci, attualmente operante, a partire dal 2003. Negli anni '10 la Cooperativa si è adattata, sul piano organizzativo e operativo, per rispondere prontamente alle crescenti richieste dei servizi sociali territoriali rispetto all'inserimento di soggetti per la verifica delle loro capacità di integrazione e relazione in contesti

lavorativi.

Pertanto, alla tradizionale forma di inserimento tramite assunzione in cooperativa, si affiancano inserimenti in tirocinio finalizzati all'assunzione o all'osservazione.

Inoltre, nel corso degli anni la cooperativa ha continuato a sviluppare relazioni di collaborazione con altre cooperative sociali ed enti sul territorio.

Dal 2006 ha iniziato una particolare collaborazione con la Cooperativa Sociale Charis di Besozzo, che si è sviluppata in una progettualità comune sul territorio dell'Alto Verbano. In Associazione Temporanea di Impresa si sono acquisite convenzioni in 381/91 con i Comuni di Laveno Mombello e di Luino ed è stato avviato, in collaborazione con i servizi di quel territorio, il progetto "Isola Formativa Itinerante", progetto di osservazione sul campo di persone svantaggiate con l'obiettivo di una maggiore efficacia dell'inserimento lavorativo mirato.

Durante il 2009 la collaborazione in associazione di impresa con Charis è stata allargata alla cooperativa sociale Erre Esse per la gestione della convenzione di manutenzione del verde a Sesto Calende. Nel 2011 il rapporto con le cooperative sociali Charis ed Erresse sul territorio di Sesto Calende si è consolidato. Nel territorio del Luinese, invece, l'ATI è stata allargata anche alla cooperativa sociale Giardino del Sole. Infine la formula ormai consolidata dell'ATI con Charis, è stata utilizzata anche per l'appalto con la Provincia di Varese, di cui alcune lavorazioni sono state subappaltate alla cooperativa sociale Il Loto di Gallarate.

Nel settembre 2015 la cooperativa si è trasferita nell'attuale sede di via dell'Artigianato a Ferno, coronando una lunga ricerca di una sede logisticamente adeguata all'ampliarsi della propria attività avvenuta negli anni precedenti. L'attuale sede si è dimostrata all'altezza dei bisogni, pertanto sono in corso le trattative per l'acquisto per poi procedere ad una ristrutturazione.

La scelta di lavorare con altre cooperative ha caratterizzato anche il 2016 concretizzandosi nella gestione di varie commesse importanti in ATI e quali subappaltatori.

In maggio tramite affitto quinquennale di ramo di azienda, la Cooperativa ha rilevato i settori verde, igiene urbana e pulizie della cooperativa sociale Charis di Besozzo.

L'affitto di ramo ha altresì consentito di acquisire lavoratori con competenze nell'assemblaggio che, anche grazie agli spazi disponibili nella sede di Ferno, sono state adeguatamente valorizzate con l'avvio, nel 2017, di una nuova attività di assemblaggio di parti di macchinari biomedicali.

Nel 2018 alla luce delle criticità nella gestione del personale con il precedente studio di amministrazione del personale si è passati ad una diversa gestione, che ha consentito anche l'accesso alla contribuzione agricola e ai conseguenti sgravi contributivi, oltre che gli ammortizzatori sociali previsti per i periodi di ridotta attività a causa delle condizioni meteorologiche avverse.

Nel contempo, l'adesione al piano formativo "Foncoop" ha permesso di agire costruttivamente sul "saper fare" dei collaboratori destinati ai cantieri, iniziando un percorso volto a fornire loro competenze tecniche di livello e un addestramento completo.

Sul piano formativo, dopo l'avvio nel 2020 di un'analisi più strutturata dei bisogni formativi, la Cooperativa ha continuato ad usufruire dei finanziamenti della regione Lombardia per vari interventi anche su competenze tecniche più complesse. Si prosegue anche nell'organizzazione dell'addestramento tecnico e di sicurezza sul lavoro.

Il nuovo fornitore del servizio di amministrazione del personale scelto nel 2020 continua ad essere all'altezza delle aspettative. Si è sospesa la decisione di modificare il contratto collettivo applicato.

Nel corso del 2021 si è provveduto all'acquisto del ramo di azienda delocalizzato a Luino, tuttavia nell'ottobre 2021 Officina, dopo un articolato percorso, favorisce la nascita di una nuova realtà Cooperativa: Kepos Cooperativa Sociale di Daverio, alla quale cede il ramo d'azienda precedentemente acquistato e tutti i lavoratori occupati sulle commesse ed il passaggio degli appalti in essere relativi al suddetto ramo.

Nello stesso anno entra a far parte di Confcooperative e aderisce al progetto Forestami di Città Metropolitana.

Nel dicembre del 2022 viene definitivamente chiusa l'attività del CCS - Consorzio Cooperative Sociali della quale Officina era Socia e Fondatrice.

4. GOVERNO

4.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La cooperativa è amministrata, da un consiglio di amministrazione che può essere composto da tre a nove membri, su decisione dei soci in sede di nomina.

L'amministrazione della cooperativa può essere affidata anche a soggetti non soci, purché la maggioranza del consiglio di amministrazione sia scelta tra i soci cooperatori.

Gli amministratori restano in carica per il periodo determinato dai soci al momento della nomina, comunque non superiore a tre anni. Essi possono essere rieletti.

Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il consiglio di amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente e un vice presidente.

L'attuale CdA è composto da 4 consiglieri, tutti soci lavoratori, eletti il 14 luglio 2020 (durata 3 anni).

presidente: Simone Alampi (terzo mandato)

socio dal 10/02/2006

precedenti cariche:

presidente dal 29/07/2014 al 28/07/2020

vicepresidente dal 28/07/2011 al 28/07/2014

vicepresidente: Fulvia Pellegrini (terzo mandato)

socia dal 18/4/2012

precedenti cariche:

vicepresidente dal 29/07/2014 al 28/07/2020

consigliere: Bianchi Nicola (sesto mandato)

socio dal 20/12/2002

precedenti cariche:

vicepresidente dal 30/05/2005 al 19/05/2008

consigliere dal 20/05/2008 al 27/07/2011

dal 28/07/2011 al 28/07/2020

consigliere: Ivana Taioli (primo mandato)

socia dal 3/9/2018

4.2 COLLEGIO SINDACALE

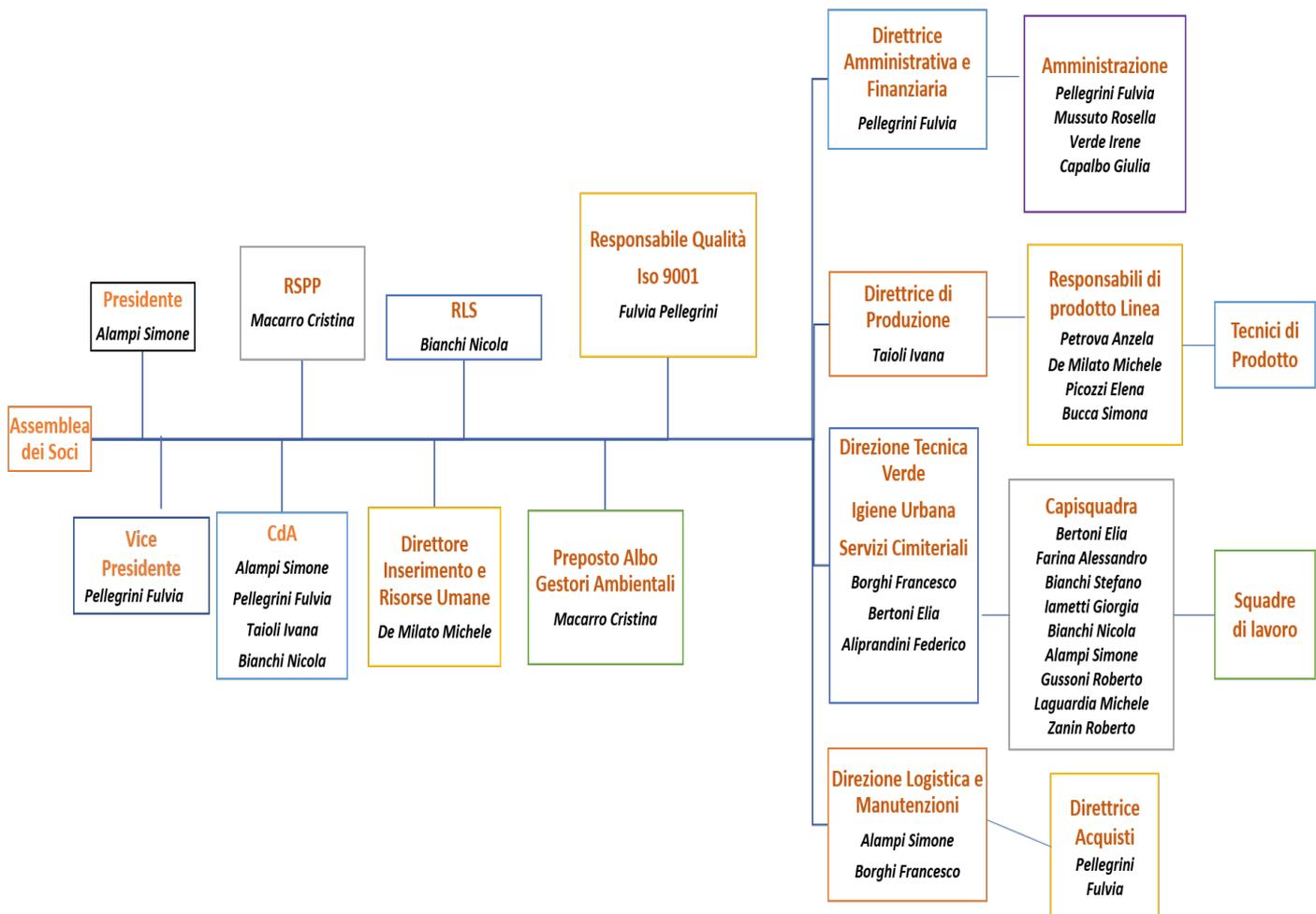
Non vi è più collegio dei sindaci dal 20/5/2004, in seguito a dimissione dei sindaci e non obbligo di nuova elezione per presupposti di legge, in seguito alla riforma del diritto societario.

4.3 ASSEMBLEE 2022

Assemblea	Odg	N. soci partecipanti	N. deleghe	% su tot soci
29/06/2022	Presentazione e approvazione bilancio economico e sociale, varie ed eventuali	17	2	89,48

4.4 ORGANIGRAMMA

Organigramma Cooperativa Officina



Mantenimento livelli occupazionali

Nell'anno 2022 il numero totale degli addetti è diminuito di 15 e una diminuzione a diminuzione di ULA de 14,54 % rispetto al precedente esercizio. Tale variazione è dovuta alla cessione del ramo d'azienda di Luino.

Totale ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2022 e 2021									
Categorie lavoratori	Anno 2022			Anno 2021			Variazioni 2022/2021		
	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA
Soci lavoratori	15	13,93	42,73%	15	14,89	31,81%	0	0,96	-6,45%
S.L. S.V. 381	2	1,63	5,00%	3	2,63	5,62%	-1	-1,00	-38,02%
S.L. S.V. cee	3	2,01	6,17%	3	3,00	6,41%	0	0,99	-33,00%
Dip. Sv 381	14	5,12	15,71%	19	10,97	23,42%	-5	-5,85	-53,33%
Dip. Sv Cee	3	2,70	8,28%	8	4,43	9,46%	-5	-1,73	-39,05%
Dipendenti	12	7,24	22,12%	16	10,71	23,29%	-4	-3,5	-32,68%
Totali	49	32,60	100%	64	46,63	100%	-15	-14,58	-30,0,9%

Per quanto riguarda la sede di Ferno nei settori verde, cimiteri, igiene urbana e ufficio gli addetti sono aumentati di 2 unità e si registra una diminuzione ULA (- 2,68%). Tale variazione è dovuta all'uscita di tre persone :

una persona dimessa ai primi di gennaio (socio)

due persone per aver raggiunto i requisiti per la pensione (1 socio storico e un dipendente svantaggiato).

Ferno ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2022 e 2021									
Categorie lavoratori	Anno 2022			Anno 2021			Variazioni 2022/2021		
	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA
Soci lavoratori	12	10,93	41,64%	12	11,89	38,49%	0	-0,96	-8,07%
S.L. S.V. 381	2	1,63	6,21%	3	2,63	9,08%	-1	-1,00	-38,02%
S.L. S.V. cee	3	2,201	7,66%	3	3,00	10,35%	0	-0,99	33,00%
Dip. Sv 381	12	4,76	18,13%	7	5,20	13,56%	5	-0,44	-8,46%
Dip. Sv Cee	3	2,70	10,29%	5	2,52	13,03%	-2	-0,18	7,14%
Dipendenti	8	4,22	16,08	8	3,75	15,57%	0	0,47	12,53%
Totali	40	26,25	100%	38	28,99	100%	2	-2,74	-1,68%

Luino ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2022 e 2020									
Categorie lavoratori	Anno 2022			Anno 2021			Variazioni 2022/2021		
	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA
Soci lavoratori	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%
S.L. S.V. 381	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%
S.L. S.V. cee	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%
Dip. Sv 381	0	0,00	0,00%	11	5,57	45,88%	-11	-5,57	100,00%
Dip. Sv Cee	0	0,00	0,00%	3	1,91	15,73%	-3	-1,91	100,00%
Dipendenti	0	0,00	0,00%	7	4,66	38,39%	-7	-4,66	100,00%
Totali	0	0,00	0,00%	21	12,14	100,00%	-21	-12,14	100,00%

La sede di Luino si è stata ceduta a Novembre 2021.

Per quanto riguarda il settore Assemblaggio gli addetti nel 2022 sono stati 9, con un aumento di 4 e unità w un considerevole aumento di ULA (da 3,45 a 6,35) dovuto soprattutto ad un aumento di lavoro.

Assemblaggio ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2022 e 2021									
Categorie lavoratori	Anno 2022			Anno 2021			Variazioni 2022/2021		
	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA	n.	ULA	%ULA
Soci lavoratori	3	3,00	47%	3	3,00	87,00%		0,00	0,00%
S.L. S.V. 381	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%		0,00	0,00%
S.L. S.V. cee	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%		0,00	0,00%
Dip. Sv 381	2	0,36	5,67%	1	0,20	5,80%		0,20	0,00%
Dip. Sv Cee	0	0,00	0,00%	0	0,00	0,00%		0,00	0,00%
Dipendenti	4	2,99	47,86%	1	0,25	7,25%		2,74	0,00%
Totali	9	6,35	100,00%	5	3,45	100,00%		2,94	100,00%

5. OBIETTIVI E ATTIVITA'

Il Consiglio di Amministrazione resta sempre aperto al contributo dei soci attraverso la proposta di idee: si erano genericamente individuate attività di servizi alla persona, al momento tali idee non sono state concretizzate in progetti specifici, che peraltro richiedono investimenti ed un adeguamento della sede.

In relazione a tale ultimo tema, se ne richiama la delicatezza, trattandosi di un aspetto legato all'identità sociale, sia sul territorio che in termini di coesione interna e senso di appartenenza.

5.1 VALUTAZIONE OBIETTIVI 2022

Si può affermare, senza incertezze, che il 2022 è stato un anno durante il quale Officina si è impegnata a portare avanti e verificarne la fattibilità di tutti gli obiettivi posti.

E' proseguita la strutturazione della formazione professionale delle persone, con l'accesso a contributi pubblici ed il supporto di enti accreditati (ad es. Cesvip di Varese) oltre ad interventi di orientamento, accompagnamento ed ascolto.

Si percepisce in generale una situazione economica di ripresa in tutti i settori. La Cooperativa si è attivata su vari canali per la ricerca e selezione di personale specializzato e nuove leve da inserire in organico. Nell'ottica di riorganizzazione e supporto delle Attività Amministrative, e per proseguire nel raggiungimento dell'obiettivo di avere un controllo di gestione, è stata avviata una serie di colloqui di lavoro con possibili candidati con esperienza nell'ambito della contabilità e gestione interna.

Si è consolidato rapporto di lavoro con il giovane dottore Agronomo, con il quale si prospetta una collaborazione a lungo termine e al quale è stata affidata la gestione di alcuni clienti e commesse.

Non è stato possibile stabilire un rapporto con gli istituti Agrari presenti sul territorio per attivazione di percorsi, ma si è consolidata la collaborazione con il Centro di Formazione Professionale ASLAM di San Macario per l'avviamento di PCTO, Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (ex alternanza scuola-lavoro) consolidando l'identità sociale della

cooperativa e al contempo attingere ad un bacino di giovani potenziali; quest'ultimo discorso si è potuto sviluppare soprattutto grazie al consolidamento e rafforzamento del rapporto con Quanta System di Verghera, cliente del reparto assemblaggio, settore per il quale rimane la situazione di unico cliente e che non ha trovato soluzione nel 2022.

Per quanto riguarda la ricerca e sviluppo del "Settore Verde Privati", si prosegue con le modalità finora utilizzate e con l'indicazione di dare priorità operativa e organizzativa nell'esecuzione dei clienti acquisiti. Per dare visibilità e aumentare le possibilità di acquisizione di nuove commesse, è stato portato a termine il progetto di restauro del Logo di Officina; il Sito internet è stato ricostruito ed è stato messo on line; a tutti gli operatori della Cooperativa è stata consegnata una divisa ufficiale da utilizzare durante il lavoro. Si segnala il proseguimento nell'opera di rinnovamento del parco mezzi, con l'acquisto di due nuovi autocarri per il settore Verde.

A Dicembre 2022, Officina ha risposto all'invito del CMD-Collocamento Mirato Disabili della Provincia di Varese per la presentazione e l'avvio di un' Azione di sistema, con coinvolgimento delle Cooperative Sociali varesotte, che ha l'obiettivo di ampliare opportunità e postazioni di lavoro e migliorare l'occupazione e occupabilità di persone con una grave disabilità. Per la Cooperativa questa potrebbe essere l'occasione più concreta per l'approccio a nuove commesse e l'attivazione di percorsi lavorativi con nuovi clienti attraverso lo strumento non ancora utilizzato della Convenzione Articolo 14.

Proseguono gli storici rapporti di collaborazione con le amministrazioni locali, Comune di Cardano al Campo, comune di Samarate, Comune di Castano Primo e Rho; si sta rafforzando la collaborazione con l'ente Parco del Ticino e con UNIMI, nonché con la società S.I.ECO municipalizzata di Cassano Magnago e Castellanza; progetta e realizza nel 2022 i suoi primi progetti di riforestazione urbana all'interno del progetto FORESTAMI dell'area metropolitana di Milano e provincia; Officina riesce ad aggiudicarsi il Bando di Gara di Manutenzione Biennale del Verde pubblico per il Comune di Solaro.

La Cooperativa, chiarita definitivamente l'impossibilità di acquisto dell'attuale sede e deciso sulla necessità di avere una sede che rispetti tutte le normative di legge in materia di salute e sicurezza oltre che spazi più adeguati alle esigenze presenti e future, prosegue nella ricerca di possibili strutture; a tale scopo ha attivato un canale di collaborazione con CGM FINANCE - sistema finanziario consortile per lo sviluppo della cooperazione sociale, con lo scopo di poter accedere a sistemi di finanziamento pubblico che facilitino la realizzazione del "Sogno Nel Cassetto".

5.2 OBIETTIVI 2023

Il 2023 porta con sé il rinnovo del Consiglio di Amministrazione di Officina che avverrà durante l'Assemblea Ordinaria dei Soci. L'attuale CDA qui di seguito elenca gli obiettivi che intende perseguire per l'anno corrente e che potranno essere perseguiti anche in seguito.

Dall'inizio dell'anno verrà inserita una nuova figura di Tecnico sul settore del Verde, con l'obiettivo di migliorare la programmazione e l'organizzazione dei lavori e dei cantieri pubblici e privati ed una maggiore attenzione nella gestione delle persone inserite in Cooperativa.

Sempre per il Verde si concretizzerà l'acquisto di una nuova piattaforma aerea e due nuove macchine da taglio. Permane oramai come principio base quello di sostituire i macchinari obsoleti o non più funzionanti, con nuove attrezzature con minore impatto ambientale e standard di sicurezza di ultima generazione. Oltre agli investimenti sui macchinari, proseguirà la ricerca di

nuovo personale soprattutto tra i candidati più giovani per far maturare nuove leve; di pari passo si porterà avanti l'opera di formazione continua in modo trasversale su tutti i settori, al fine di accrescere le competenze di tutti i lavoratori a mantenere alto il livello di preparazione degli operatori, la qualità del servizio e la competitività della Cooperativa.

La selezione di personale in ambito amministrativo prevede l'inserimento di almeno due nuove figure full time per migliorare la gestione interna, costruire un team finalmente affiatato, comunicativo e disponibile anche alle esigenze dei lavoratori in produzione.

A fine 2023 andrà in pensione Michele De Milato; Ex Presidente, Socio Storico, Co-responsabile del settore assemblaggio e Responsabile dell'Area Sociale ed Inserimenti Lavorativi. In previsione di questo, la Cooperativa intende inserire una figura che prenda il suo posto nella gestione del personale, il contatto con i Servizi di riferimento e la gestione dei percorsi di inserimento lavorativo; oltre a questo si prevede di avviare dei momenti formativi per gli operatori di Officina per supportare Capisquadra e Lavoratori nella gestione di persone oggetto di intervento sociale e di inclusione lavorativa. La Cooperativa sarà soggetto protagonista all'interno di quello che sarà il Tavolo Permanente delle Cooperative Sociali del Varesotto sul tema del Collocamento di Persone con Disabilità e continuerà con l'approfondimento del tema Articolo 14 e Articolo 14 Sociale. Uno degli obiettivi su questo aspetto sarebbe quello di riuscire ad attivare delle Isole Formative sia sul Settore Verde, sia sul Settore Assemblaggio.

A conferma dei valori fondanti, Cooperativa Officina intende inserire tra i propri obiettivi primari quelli di inclusività, la non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti aziendali e sociali adottando politiche di inclusione di parità di genere ed integrazione. Grazie al supporto di ConfCooperative, la Cooperativa è riuscita ad accedere ad un Bando di finanziamento per la consecuzione della Certificazione UNI/PdR 125:2022. Tale Certificazione, oltre a rafforzare le buone prassi e le procedure interne, potrà essere molto utile nella partecipazione a Gare di Appalto in quanto questa potrà essere richiesta come requisito fondamentale per la partecipazione al Bando stesso; darà dei vantaggi economici con sgravi sugli Oneri Sociali annuali.

Prosegue l'attività di ricerca per l'acquisto di una nuova sede per Officina. Tale ricerca si concentrerà solamente su stabili già esistenti e da ristrutturare/adequare alle esigenze della Cooperativa; questo perché è stato approfondito e chiarito che i possibili canali di finanziamento disponibili, sono dedicati all'adeguamento e il recupero con l'ottica di riduzione di impatto ambientale e la riduzione di Co2. Oltre a questo è diffusa in Officina l'idea ed il principio di riduzione della cementificazione la riduzione del consumo del suolo e la conseguente permeabilità del territorio.

Si riconfermano, altresì, gli obiettivi triennali di rinnovo progressivo del parco macchine / mezzi, pur sempre in coerenza con le risorse finanziarie della Cooperativa e di una maggiore cura e promozione della propria immagine, senza cambiare ciò che è oggi "riconosciuto esternamente" e "sentito internamente".

6. PERSONE E RELAZIONE SOCIALE

Tipologie di contratto

Totale cooperativa	M	F	Totale
Dip. Tempo indeterminato	25	6	31
Dip. Tempo determinato	15	3	18
Altre forme contrattuali	0	0	0
Totale	40	9	49

Ferno	M	F	Totale
Dip. Tempo indeterminato	22	3	25
Dip. Tempo determinato	12	3	15
Altre forme contrattuali			0
Totale	34	6	40

Assemblaggio	M	F	Totale
Dip. Tempo indeterminato	3	3	6
Dip. Tempo determinato	3	0	3
Altre forme contrattuali			0
Totale	6	3	9

Totale cooperativa	Tempo Pieno		part time		Totale
	M	F	M	F	
Dip. Tempo indeterminato	17	5	8	1	31
Dip. Tempo determinato	8	1	7	2	18
Totale	31		18		49

FERNO	Tempo Pieno		part time		Totale
	M	F	M	F	
Dip. Tempo indeterminato	15	2	7	1	27
Dip. Tempo determinato	6	1	6	2	11
Totale	24		16		38

Assemblaggio	Tempo Pieno		part time		Totale
	M	F	M	F	
Dip. Tempo indeterminato	2	3	1	0	3
Dip. Tempo determinato	2	0	1	0	2
Totale	7		2		5

Livelli contrattuali applicati ai lavoratori dipendenti (n. lavoratori per ciascun contratto)

Totale cooperativa			
Livello contrattuale	Indeterminato	Determinato	di cui con superminimo
A2	0	6	
B	0	0	
B1	2	12	
C1	3	1	
C2	4	1	
D2	13	0	2
D3	1	0	
E1	1	0	
E2	4	0	
Totali	24	20	2

Ferno			
Livello contrattuale	Indeterminato	Determinato	di cui con superminimo
A2	0	3	
B	0	0	
B1	1	8	
C1	3	1	
C2	4	1	
D2	9	0	1
D3	1	0	
E1	1	0	
E2	3	0	
Totali	22	13	1

Assemblaggio			
Livello contrattuale	Indeterminato	Determinato	di cui con superminimo
A2	1	1	
B	0	0	
B1	2	2	
C1	0	0	
C2	0	0	
D2	2	0	1
E2	1	0	
Totali	6	3	1

Turn over

Totale cooperativa	Entrati	Usciti	Stabili
Dipendenti Tempo Indeterminato	3	3	24
Dipendenti Tempo Determinato	12	9	0
Totali	15	12	24

Ferno	Entrati	Usciti	Stabili
Dipendenti Tempo Indeterminato	1	3	24
Dipendenti Tempo Determinato	11	7	2
Totali	12	10	26

Assemblaggio	Entrati	Usciti	Stabili
Dipendenti Tempo Indeterminato	1	0	3
Dipendenti Tempo Determinato	2	2	
Totali	3	2	3

Il turn over è legato sostanzialmente ai contratti di persone inserite tramite convenzione con Comuni e alle assunzioni a tempo determinato per affrontare picchi di lavoro prevalentemente stagionale. Per quanto riguarda il ramo di Luino, l'incremento delle uscite nel 2021 è legato alla cessione del ramo d'azienda.

6.3 ALTRE FIGURE COINVOLTE

Tirocinanti:

Nel corso dell'anno sono stati attivati 9 tirocini lavorativi part time I percorsi di tirocinio sono stati attivati e realizzati con i servizi sociali e i SIL di Rho, Gallarate, Castano e con il consorzio CS&L

I tirocini attivati sono stati distribuiti in diversi settori e mansioni:

- 3 tirocini osservativi nel settore assemblaggio a Ferno
- 4 tirocini nel verde presso la sede di Ferno di cui due con obbligo sociale per il comune di Rho
- 2 tirocini nella sede di Ferno con mansioni di pulizia e riordino della sede

Sono state coinvolte persone con problemi di disagio psichico e soggetti estromessi dal mercato del lavoro.

6.4 SERVIZI E ATTIVITA'

Commesse

Tipologia per settore	importo	%
Manutenzione del verde	1.192.585,52	70,25
Igiene urbana	17.400,00	8,78
Servizi cimiteriali/servizio neve	43.432,68	12,47
Assemblaggio	230.157,50	8,50
Totale	1.483.575,70	100,00%

6.5 INSERIMENTO LAVORATIVO

Occupati

Dipendenti	31
Svantaggiati 381	22
Svantaggiati Cee	11
Borse lavoro e tirocini	9
Altre forme contrattuali	0

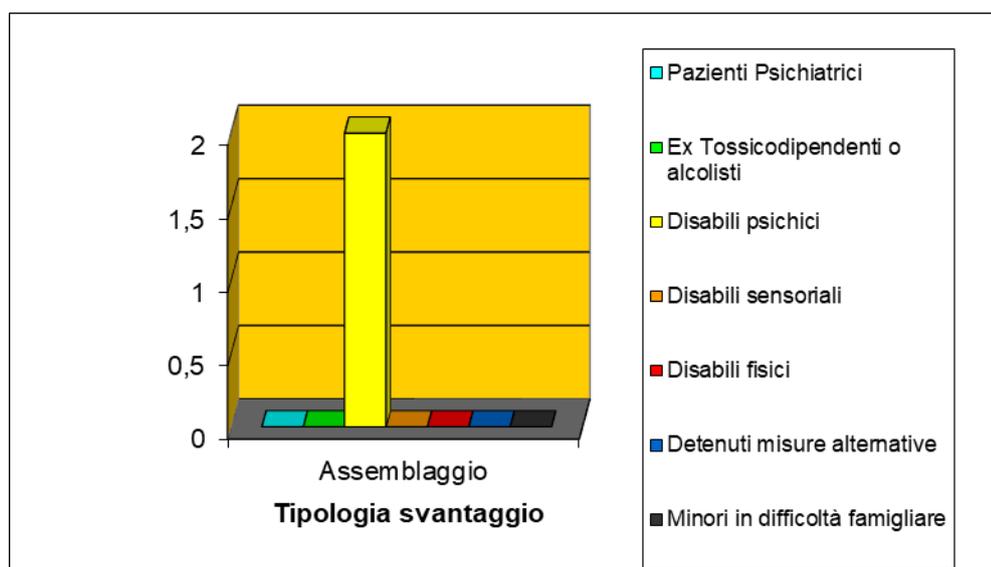
Inserimento lavorativo

Totale coop Tipologia svantaggio						
	Maschi	Femmine	Totale			
Pazienti Psichiatrici	0	0	0			
Ex Tossicodipendenti o alcolisti	3	0	3			
Disabili psichici	8	0	8			
Disabili sensoriali	0	0	0			
Disabili fisici	3	0	3			
Detenuti misure alternative	1	1	2			
Minori in difficoltà familiare	0	0	0			
Sub totale	15	1	16			
Totale						

Inserimento lavorativo

Assemblaggio Tipologia svantaggio				
	Maschi	Femmine	Totale	
Pazienti Psichiatrici	0	0	0	
Ex Tossicodipendenti o	0	0	0	

alcolisti			
Disabili psichici	2	0	2
Disabili sensoriali	0	0	0
Disabili fisici	0	0	0
Detenuti misure alternative	0	0	0
Minori in difficoltà familiare	0	0	0
Sub totale	2	0	2
Totale	2		



La Cooperativa nel corso dell'anno 2022 ha occupato 49 persone di cui 31 a contratto a tempo indeterminato (25 maschi e 6 femmine di cui 31 a tempo pieno e 18 a part time)

Delle 49 persone occupate 16 appartengono alle categorie di svantaggio L 381/91 e 11 svantaggio Cee.

Il nostro processo di mediazione al lavoro:

Fasi dell'inserimento lavorativo

- segnalazione da parte dei servizi di riferimento, alla cooperativa
- primo incontro servizio/coop, definizione degli obiettivi servizi/coop
- secondo incontro servizio/coop/candidato definizione obiettivi insieme al candidato
- presentazione documenti e assunzione
- formazione sulla sicurezza
- inserimento lavorativo: presentazione al candidato della struttura e delle figure di riferimento
- primo periodo di inserimento con monitoraggio, affiancato da un responsabile del gruppo inserimenti
- dopo un periodo variabile, a seconda del caso, inserimento nelle squadre di lavoro coordinate da un caposquadra
- formazione specifica di arricchimento curriculare
- momenti di verifica con servizi e candidato a seconda del progetto individualizzato e dell'andamento dell'inserimento

- verso la fine del percorso incontri con servizi e candidato per definizione della chiusura e delle prospettive future
- incontro di chiusura dell'inserimento servizio/candidato e coop

Si inizia con un incontro con l'ente inviante per parlare del caso, senza il candidato e degli obiettivi che gli si vorrebbe far raggiungere.

Poi si fa un incontro tra servizi, cooperativa e candidato, per illustrare il tipo di lavoro, il tipo di contratto ed il ruolo che il candidato avrà in cooperativa, quindi il programma personalizzato e la definizione degli obiettivi generali dell'inserimento. In genere si tratta di verificare le capacità lavorative e relazionali e di continuità del candidato.

I servizi di riferimento, in genere, seguono il percorso terapeutico con i colloqui e/o i controlli.

Per i CPS si tratta più di verificare la tenuta ed i passaggi gradualmente nella socializzazione e nelle capacità fisico-lavorative.

Se il soggetto accetta il lavoro ed il progetto, si fa un secondo incontro in cooperativa per la parte della documentazione per l'assunzione.

Una volta assunto, il primo giorno viene fatta l'informazione sulla sicurezza, secondo la L. 81/08, poi viene seguito da un operatore affidatogli per una prima osservazione.

Successivamente si fanno degli incontri programmati di verifica con i servizi, il responsabile degli inserimenti della cooperativa ed il candidato. Incontri che variano per numero e intensità, a seconda degli obiettivi stabiliti.

La persona inserita effettua anche dei colloqui da solo con i servizi, a seconda del programma stabilito.

Se ci sono dei problemi osservati in cooperativa, viene fatta la segnalazione ai servizi e poi si fa un incontro tra tutti e tre.

Un paio di mesi prima del termine del percorso stabilito, si definisce la fine del rapporto oppure il rinnovo del contratto, a seconda del caso e dell'andamento. Se l'inserimento è stato effettuato in convenzione con l'ente pubblico ed il percorso è andato bene, in genere si rinnova, se ci sono stati dei problemi si valuta se ha senso rinnovare oppure si stabilisce la chiusura del rapporto di lavoro. Anche a termine della convenzione, qualche volta si può valutare l'assunzione a tempo indeterminato.

I passaggi alle aziende esterne in genere non vengono accompagnati da noi, ma dai servizi, il nostro ruolo si limita ad un giudizio di fine inserimento riguardo le capacità professionali e relazionali raggiunte e le caratteristiche personali osservate.

La cooperativa non si occupa di tutta la parte terapeutica (farmaci, controlli, situazioni economiche), ma collabora con i servizi.

Il "monitoraggio" viene effettuato "su campo" dai capisquadra che verificano le capacità di apprendimento e relazionali e le riportano al responsabile degli inserimenti. In genere questo avviene in modalità di discussione allargata a tutto il gruppo di lavoro.

Le schede per i monitoraggi le usiamo solo su richiesta dei servizi, anche se ormai compiliamo insieme le schede nel momento dell'incontro valutativo.

Per i progetti, invece, compiliamo le schede richieste per la rendicontazione.

A volte gli enti ci chiedono di compilare delle loro schede di monitoraggio.

Le segnalazioni dei soggetti da inserire vengono effettuate dai servizi specialistici (Ser.T., CPS, SIL) per quanto riguarda i progetti e altri casi non in convenzione 381. Per le convenzioni in 381 con i Comuni, le segnalazioni vengono dai servizi sociali e a volte anche in collaborazione con i servizi specialistici.

La procedura per i tirocini è molto simile. Naturalmente i tirocini vengono seguiti di più e in modo più approfondito, con obiettivi più determinati e specifici anche non di lavoro. Per i tirocini si tratta spesso più di osservazione che di accompagnamento all'inserimento lavorativo, almeno in una prima fase. Gran parte delle richieste dei servizi sono ormai di tirocini per la valutazione di un percorso con obiettivi più bassi (degli inserimenti veri e propri), con gestione di dinamiche particolari o per insuccessi su percorsi precedenti. A volte, infatti, si riesce a sviluppare una seconda fase di inserimento lavorativo o di borsa lavoro.

6.6 RETE E PROGETTUALITA'

Partecipazione a enti consortili o di rappresentanza

Socia di CS&L consorzio sociale con sede a Cavenago Brianza (MB)
Socia di Confcooperative - Insubria

Rapporti con il territorio

I rapporti con il territorio sono legati ai progetti di inserimento lavorativo attuati con i servizi sopra citati.

Progettualità in rete

Sviluppo della rete di collaborazione con cooperative sociali del territorio e non per l'acquisizione di lavoro e la possibilità di proporre modelli di intervento sociale che meglio rispondano ai bisogni del territorio

6.7 Politica per la Parità di Genere

Impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Le cooperative sono associazioni autonome di persone, uomini e donne, che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una impresa a proprietà comune, controllata democraticamente. Le cooperative si fondano sui valori dell'auto-sufficienza, dell'auto responsabilità, della democrazia, dell'uguaglianza, dell'equità e della solidarietà. Sono attente nella valorizzazione di tutte le risorse umane interne e orientate a svolgere interventi economici e sociali a favore della comunità in cui operano, con particolare riguardo alle persone che si trovano in una situazione di difficoltà e di svantaggio.

La nostra Cooperativa crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti aziendali e sociali.

La Cooperativa è consapevole quanto sia necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

A tale scopo, la nostra Cooperativa garantisce che la gestione di tutte le fasi del percorso professionale di una risorsa all'interno dell'organizzazione, dalla selezione, all'accesso alla formazione, ai percorsi di crescita, anche retributiva, sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento. La nostra Cooperativa ha deciso di adottare una politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree garantendo opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e della cura in veste di caregiver.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio ed una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

È per questo che la nostra Cooperativa ha deciso di adottare un sistema di gestione che permetta di valutare costantemente quali e quanti progressi si stia facendo e che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- Cultura e strategia.
- Governo della società.
- Processi di gestione delle risorse umane.
- Opportunità di crescita in azienda senza discriminazione di genere.
- Equità remunerativa per genere e per mansioni e professionalità uguali.
- Tutela della genitorialità, della cura in veste di caregiver e conciliazione vita-lavoro.

Per lo sviluppo di una autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, il CdA e la Direzione della Cooperativa hanno approvato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Mantenere l'attuale livello di equilibrio di genere nella forza lavoro impiegata;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione a parità di mansionario;
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati la nostra Cooperativa si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva lavorativa dei genitori e dei caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della parità di genere in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione delle Politiche di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla parità di genere;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit dedicate alla tutela della maternità / paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, comprese le attività di caregiver;

- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, la nostra Cooperativa predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti ed attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, la nostra Cooperativa presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere una immagine positiva delle donne. All'interno del piano strategico sono quantificati gli obiettivi che il CdA e la Direzione, coadiuvati dal Comitato per la Parità di Genere, intende perseguire.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

7. ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

7.1 IL FATTURATO

Fatturato	Anno 2022
Ricavi da commesse pubbliche	1.466.598,99
Ricavi da privati	269.069,52
Fatturato	Anno 2022

7.2 RACCOLTA FONDI

La cooperativa è iscritta da anni fra gli enti a cui è possibile devolvere l'otto per mille della denuncia dei redditi, inoltre riceve donazioni liberali in quanto O.N.L.U.S.

7.3 RICLASSIFICAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

BILANCIO SOCIALE 2023 - Anno di gestione 2022				
	totale		%	% su v.p.
Valore della produzione del periodo	1.515.602,00		100%	
Convenzioni L 381/91 e contratti con clausole sociali		429.059,00		28,3
Convenzioni L 381/91 e contratti con clausole sociali in ATI		106.068,00		7,0
Altre commesse pubbliche		163.012,00		10,8
Lavori per conto altre aziende su commesse pubbliche		102.761,00		6,8
Clienti privati		682.676,00		45,0
altri ricavi		27.024,00		1,8
Variazione rimanenze		5.002,00		0,3
Costi-consumo dal profit	461.102,00		30,4	
Acquisti da fornitori		111.913,00		

Costi per servizi		171.725,00		
Oneri diversi di gestione		35.933,00		
Costi godim. beni terzi		65.783,00		
Noleggi vari		75.748,00		
Costi-consumo dal non profit	63.517,00		4,2	
lavori eseguiti da terzi		46.235,00		
Acquisti da fornitori e servizi vari		17.282,00		
Valore aggiunto gestione carat	990.983,00		65,4	
Elementi finanz.	0,00		0,0	
Interessi attivi		0,00		
Valore aggiunto globale lordo	990.983,00		65,4	
Ammortamenti e svalutaz.	35.660,00		2,4	
Ammortamenti e svalutazioni		35.660,00		
Valore aggiunto globale netto cioè ricchezza distribuibile	955.323,00		63,0	
RICCHEZZA DISTRIBUITA	955.323,00			%su ricch distribuita
Ricchezza distrib. ai soci lavorat.	570.824,00		37,7	59,8
Costo personale soci dipendenti		529.273,00		
Costo personale soci dipendenti Sv		41.551,00		
Ricchezza distrib. ai dipend. Non soci	220.713,00		14,6	23,1
Costo personale dipendente		220.713,00		
Ricchezza distribuita alla comunità	119.106,00		7,9	12,5
Costo del personale dipend. Svantaggiato		119.106,00		
Tirocini				
Ricchezza distribuita ai finanziatori	21.038,00		1,4	2,2
Banche		21.038,00		
Ricchezza distribuita all'Ente Pubblico	5.933,00		0,4	0,6
Registrazione contratti e penali e fidejussioni		3.351,00		
Contributo revisione al Ministero		1.547,00		
Tasse		1.035,00		
Ricchezza distrib. al settore nonprofit	8.786,00		0,6	0,9
Quota associativa varie		8.786,00		
donazioni a Onlus				
Ricchezza trattenuta dall'impresa	8.923,00		0,6	0,9

7.4 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Permangono gli elementi di valutazione dei rischi individuati nel precedente bilancio sociale:

- 1) area delle attività
 - ridefinire il modello organizzativo
 - mantenere e sviluppare le commesse
 - verificare la fattibilità di apertura a nuovi settori
- 2) area degli investimenti e della sicurezza
 - maggiore attenzione verso la formazione sulla sicurezza con ulteriori corsi
 - adeguamento mezzi e riduzione impatto ambientale
- 3) area economico-finanziaria
 - introdurre una forma di previsione e controllo di gestione
 - stabilizzazione economica