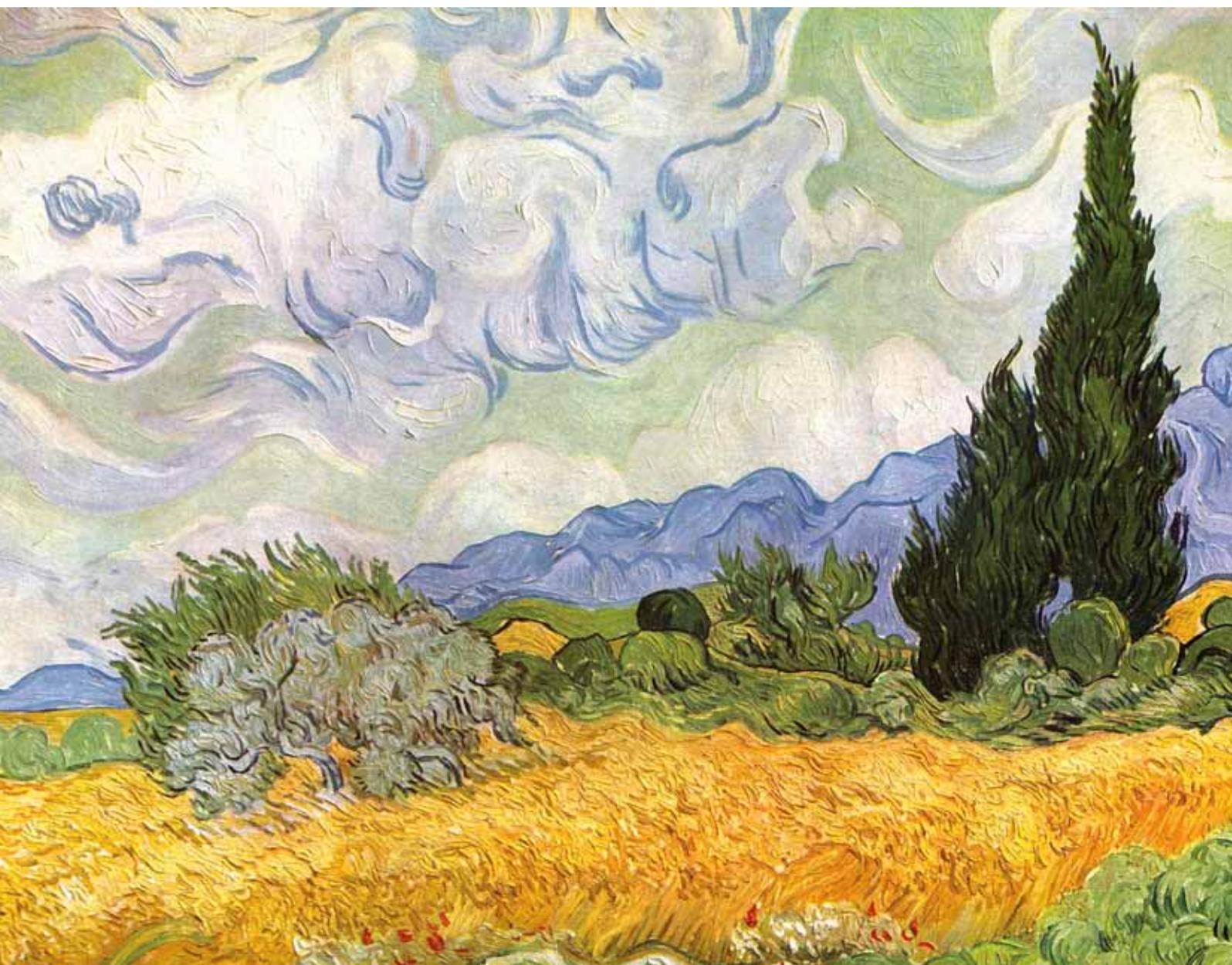
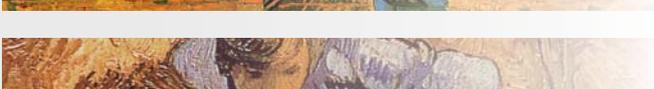
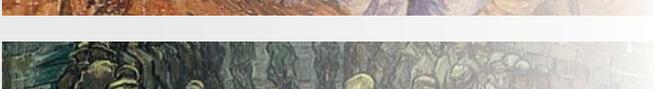


BILANCIO SOCIALE 2010

ECO  **SVILUPPO**
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



Indice

	Lettera del presidente	04
	Presentazione	06
	La carta d'identità	09
	Le nostre origini	11
	La mission	14
	Gli stakeholder	16
	Le strategie e gli obiettivi	21
	La base sociale	28
	La governance	31
	La struttura organizzativa	34
	Il personale	36
	Gli inserimenti lavorativi	39
	I servizi svolti	46
	I dati economici	49

Lettera del presidente



Il bilancio dell'esercizio 2010 è per la Cooperativa Ecosviluppo il bilancio dei primi 15 anni di attività ed è quindi un momento di passaggio particolarmente significativo, a cui abbiamo dato ampio risalto con l'incontro pubblico organizzato il 6 novembre 2010.

In questi anni è emerso il crescente impegno della cooperativa e il suo sforzo a voler perseguire lo scopo sociale affidatoci dalla legge e dal nostro statuto. L'esperienza di questi anni ci spinge a proseguire sulla strada dell'impegno nel territorio, convinti che il nostro modello lavoro possa contribuire a sviluppare il benessere della comunità locale.

In questo contesto il Bilancio sociale è uno strumento importante per render conto della nostra responsabilità di comunicare e rendere evidente la funzione che ci siamo impegnati a svolgere, ma è anche uno strumento per stimolare la riflessione sul piano imprenditoriale, di gestione, comunicazione, di governo partecipato della cooperativa e come stimolo al confronto e al miglioramento continuo.

Predisporre il bilancio sociale è oltre che una forma di completamento della responsabilità che la cooperativa si assume per dare conto di come esercita la mutualità è anche un modo per monitorare se effettivamente stiamo intraprendendo il cammino per essere impresa di comunità.

Quest'anno, finalmente possiamo dire che il nostro bilancio sociale non è questo documento, ma è stato un "processo" di cui quanto scriviamo è soltanto l'esito descrittivo. Di questo occorre dare atto e ringraziare la commissione sociale della cooperativa Ecosviluppo che come si può comprendere dalla lettura del capitolo di presentazione del Bilancio Sociale ha impostato questo nuovo percorso.

La cooperativa Ecosviluppo si è dotata in questi anni, per la gestione della propria attività, di diversi strumenti: pianificazione imprenditoriale controllo di gestione, monitoraggio costante dei conti con i bilanci trimestrali puntualmente verificati dal CDA, certificazione di qualità, e da qualche anno anche il bilancio sociale. Tutti insieme questi strumenti aiutano a garantire e comunicare la creazione del valore. In questo modo cerchiamo di orientare lo sviluppo in una direzione sempre più coerente rispetto alla natura e alle finalità della cooperativa.

Rimango convinto che il primo bilancio sociale della cooperativa risiede nei comportamenti corretti, nella capacità di essere trasparenti, nella definizione di un sistema di gestione che faccia crescere le persone. Allo stesso tempo trae origine forza dalla chiarezza e dalla correttezza del bilancio civilistico, quello economico, che definisce in quale modo la nostra impresa genera valore economico, capacità di investimento e lo reinveste e impiega in capitale sociale, in solidarietà in sviluppo delle persone. Per questo invito i soci e i diversi interlocutori a leggere questo documento contestualmente al bilancio economico, ma soprattutto a proseguire sulla strada dell'impegno e della partecipazione alla realizzazione di questo importante progetto imprenditoriale che è la nostra cooperativa sociale Ecosviluppo.

Il Presidente
Giuseppe Guerini



Presentazione

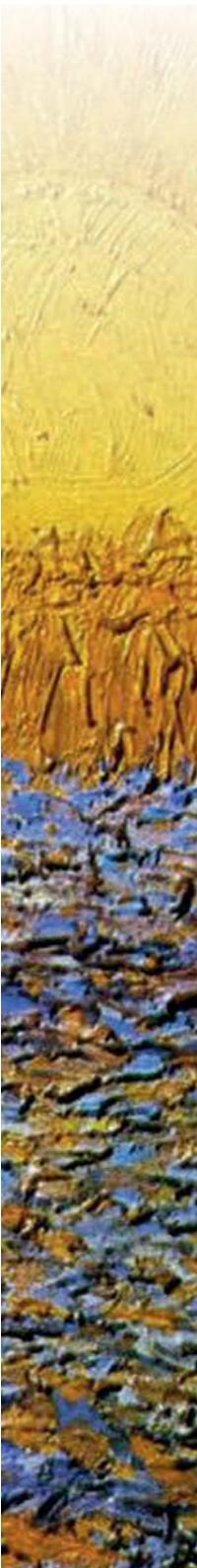


Il testo che stiamo per leggere rappresenta un quadro sintetico dell'insieme di strategie, attività e servizi svolti da Ecosviluppo che, direttamente o indirettamente, hanno avuto un valore "sociale" nel 2010. Ciò che viene descritto e commentato nelle pagine seguenti è dunque il "bilancio sociale" della nostra cooperativa nell'anno appena trascorso.

A differenza dei bilanci sociali degli anni precedenti, il testo che stiamo per scorrere si caratterizza per una sostanziale novità, in quanto non è frutto di un'elaborazione maturata unicamente entro i confini della nostra compagine sociale. Esso è al contrario l'esito di un percorso di confronto ed interscambio, che ci ha portato a formulare una visione del bilancio sociale condivisa con altre 4 organizzazioni del terzo settore bergamasco. A partire dall'autunno scorso, infatti, la Commissione Sociale di Ecosviluppo ha integrato al suo interno rappresentanti delle Cooperative Pugno Aperto e Impronta e delle Associazioni Uildm e Mani Amiche. Tra gli obiettivi che la Commissione Sociale si è prefissata al momento della ricomposizione, uno dei più importanti è per l'appunto quello di dar vita a un nuovo bilancio sociale, forgiato secondo linee guida innovative e condivise con altri soggetti del terzo settore. Insieme a Pugno Aperto, Impronta, Uildm e Mani Amiche abbiamo così istituito nel seno della Commissione Sociale un apposito gruppo di lavoro, che nei mesi scorsi si è dedicato espressamente alla costruzione del nuovo bilancio sociale. Il gruppo di lavoro si è attivato nel mese di novembre 2010 ed è stato composto da 9 membri: Fausto Gritti, Vittorio Rinaldi, Virginia Rusconi, Franco Gandolfi e Elena Oberti (per la Cooperativa Ecosviluppo), Angela Messina (per l'Associazione Mani Amiche), Edvige Invernici (per l'Associazione Uildm), Stefano Rota (per la Cooperativa l'Impronta), Amedeo Codazzi e Gabriella Scandella (per la Cooperativa Pugno Aperto). Il gruppo si è ritrovato tra novembre 2010 e aprile 2011 in un totale di 6 incontri, condotti da Giovanni Stiz, consulente della società Seneca prescelto per la sua riconosciuta competenza nel campo della responsabilità sociale d'impresa e del mondo non profit.

Il percorso che sfocia nel presente testo è stato quindi voluto e promosso non solo dai soci di Ecosviluppo, ma anche da quelli di altre cooperative e associazioni di volontariato, che attraverso la Commissione Sociale hanno potuto giovare degli apprendimenti e delle riflessioni che sono andate via via maturando in quel contesto. Il testo che sottoponiamo è stato quindi fortemente caratterizzato, durante tutto il suo processo di elaborazione, da una scelta programmatica di apertura al territorio, di intreccio e sinergia con altri soggetti del terzo settore, nonché da un'adesione piena e convinta alla cultura della trasparenza e dell'accountability quali tratti distintivi della cooperazione sociale.

L'obiettivo iniziale era far sì che ciascuna organizzazione acquisisse il know how sufficiente a predisporre un bilancio redatto non solo con uno stile originale e funzionale a un'efficace comunicazione pubblica, ma anche predisposto con modalità effettivamente utili a incrementare le nostre capacità di autovalutazione, a favorire il coinvolgimento attivo degli stakeholder, sia interni che esterni, e soprattutto utile a migliorare le performance sociali dell'organizzazione negli anni a venire. Ripetutamente, durante gli incontri di preparazione, abbiamo posto l'accento sulla necessità che il bilancio sociale fosse effettivamente partecipato da soci, volontari e lavoratori, onde poter costituire davvero un'occasione di verifica e crescita organizzativa. Ripetutamente abbiamo quindi concordato sull'importanza di trovare strumenti idonei a favorire una partecipazione non formale degli stakeholder e quindi forme di programmazione delle attività che potessero essere verificabili, valutabili e comparabili al momento del bilancio sociale dell'anno successivo. Più volte abbiamo anche insistito sul fatto che il bilancio sociale non deve



limitarsi a descrivere il lavoro che ciascuno svolge nel suo territorio, ma deve rendicontare altresì come la cooperativa percepisce ed è percepita dagli stakeholder esterni; deve cioè raccontare come si producono -oppure come non si producono-, le assunzioni di responsabilità reciproche da parte della cooperativa e dei suoi interlocutori.

Seguendo questa impostazione è possibile documentare la capacità complessivamente espressa dalla nostra compagine sociale nel perseguimento della finalità del benessere generale della comunità, prendendo in esame tanto gli aspetti di carattere squisitamente sociale -la cura delle persone, l'inserimento lavorativo, il recupero delle figure svantaggiate ed escluse- quanto gli aspetti connessi alla capacità di creare occasioni di lavoro, reddito e patrimonio. Nella nostra concezione, infatti, il bilancio sociale non analizza singoli comparti operativi o singoli filoni di attività professionale, bensì il compimento della mission cooperativa considerata nel suo insieme, come unità indivisa di componenti economiche e sociali.

Fare un bilancio sociale vuol dire comprendere e misurare come e quanto è stata perseguita la mission originaria, includendo nell'analisi anche aspetti che travalicano la sfera delle prestazioni istituzionali, come la tutela della sicurezza del lavoro, il rispetto della contrattualistica, l'adempimento degli impegni presi con i fornitori, la qualità delle relazioni umane sul posto di lavoro, l'impatto sull'ambiente, i cambiamenti prodotti nella vita della comunità. E' includendo anche questi aspetti "sociali" nell'accezione più ampia del termine che un bilancio sociale può dirsi compiutamente tale.

Sulla scorta di tali premesse, i partecipanti al gruppo di lavoro hanno deciso alla fine del percorso di realizzare alcune azioni comuni, che qualificano e riempiono di contenuto concreto la nostra visione teorica. La prima azione è l'inserimento all'inizio dei bilanci sociali di tutte e 5 le organizzazioni coinvolte di una premessa metodologica comune, la stessa che il lettore si trova a leggere in questo momento. La seconda azione consiste nell'impiego di una struttura espositiva il più possibile omogenea, vale a dire di un indice dei capitoli sostanzialmente simile. La terza azione comune è data dalla scelta di procedere a presentazioni pubbliche congiunte da parte di Ecosviluppo, Pugno Aperto, Impronta, Uildm e Mani Amiche, una volta terminati e approvati i testi dalle rispettive assemblee. Infine l'ultima e più significativa azione comune viene dalla scelta condivisa da tutte le organizzazioni di rileggere "in parallelo" il proprio operato del 2010, mettendo in evidenza e confrontando come sono stati concretamente applicati i principi costitutivi dell'essere "imprese sociali di comunità." In relazione al tema "essere imprese sociali di comunità", ciascuna organizzazione racconta i risultati che ha raggiunto e i limiti che ha incontrato; rendiconta lo sforzo che ha fatto per essere un attore della comunità locale che vuol crescere insieme alla comunità e a tale scopo eroga servizi, propone progetti, acquisisce risorse, interviene con una molteplicità di iniziative, dotandosi di sistemi di governance e assetti operativi il più possibile coerenti a tali fini. Ne scaturisce un quadro ovviamente diversificato da caso a caso, poiché diversi sono i trascorsi, gli assetti operativi e campi d'intervento delle diverse organizzazioni, ma anche perché assai diversificati sono i livelli di partenza di ciascuna di esse nell'elaborazione del bilancio sociale.

Non vogliamo illudere il lettore. Abbiamo fatto solo un breve tratto del cammino che ci conduce al traguardo di un bilancio sociale pienamente partecipato da tutti gli stakeholder e pienamente rispondente alle nostre esigenze. Altra strada resta da percorrere e altro tempo si rende necessario prima di raggiungere la meta. Il dialogo è appena agli inizi. Il bilancio sociale del 2010 non conclude un percorso, lo apre.

La carta d'identità



Ecosviluppo è una Cooperativa sociale di tipo B composta da 40 soci. Svolge attività d'inserimento lavorativo a favore di soggetti svantaggiati dal 1995, anno della sua fondazione. Nel corso dei primi quindici anni di vita si è ben strutturata per la realizzazione di percorsi d'inserimento lavorativo rivolti a persone riconosciute come svantaggiati ai sensi della Legge 381.

Sono state 274, per l'esattezza, le persone svantaggiate assunte da Ecosviluppo nei quindici anni che vanno dal 1995 al 2010. Tra queste vi sono persone limitate da disabilità psichiche e fisiche, soggetti con problemi di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenti e alcoolodipendenti), persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati dall'autorità giudiziaria, beneficiari di provvedimenti di detenzione alternativa). Oltre a queste, Ecosviluppo dà impiego a persone, in un numero crescente negli ultimi anni, che si possono classificare per semplicità come "disoccupati di lungo periodo". Questi ultimi, pur non riunendo i criteri dello svantaggio secondo i termini di legge, presentano tuttavia caratteristiche personali e biografiche che ne rendono assai difficile la collocazione sul mercato del lavoro e rientrano quindi a pieno titolo nel novero dei casi sociali seguiti dai servizi pubblici.

Lavoratori svantaggiati, disoccupati di lungo periodo, oltre a diversi tirocinanti in borsa lavoro, svolgono la loro attività lavorativa nei servizi ecologici in cui Ecosviluppo si occupa sin dalle sue origini e nei quali si è sempre più specializzata: raccolta di rifiuti porta a porta, spazzamento stradale meccanizzato e manuale, igiene urbana, gestione di aree ecologiche, trasporti rifiuti differenziati e rifiuti solidi urbani pesanti, stoccaggio e differenziazione di materiali riciclabili, trasporto elettrodomestici e apparecchiature elettroniche.

Grazie ad una strategia di forte radicamento territoriale tenacemente perseguita nel tempo mediante la costruzione una fitta rete di collaborazioni con istituzioni pubbliche, reti cooperative e realtà associative del territorio, e grazie anche a consistenti investimenti in mezzi e risorse umane, la Cooperativa ha avuto in appalto nel 2010 oltre 30 servizi che le hanno permesso di avere in organico 39 persone svantaggiate, 25 disoccupati di lungo periodo e 59 lavoratori ordinari, per un numero complessivo di 123 dipendenti, 87 dei quali assunti a tempo indeterminato. A questi si aggiungono 14 tirocinanti in borsa lavoro, inseriti per periodi transitori a fini osservativi o formativi. Il lavoro prodotto da questa folta squadra in 39 Comuni sparsi nelle Province di Bergamo, Milano e Monza Brianza ha portato al conseguimento nell'anno appena trascorso di ricavi per oltre 5 milioni di euro a fronte di un patrimonio netto di oltre 1,8 milioni di euro. In tal modo Ecosviluppo si è confermata nel 2010 come una delle cooperative sociali di tipo B più strutturate e con il maggior numero di occupati della provincia di Bergamo e della Lombardia.

Denominazione	Ecosviluppo Soc. Cooperativa Sociale Onlus
Categoria	Cooperativa sociale tipo B
Sede legale e operativa	Via Guzzanica 50, Stezzano (Bg) 24040
Federazione d'appartenenza	Confcooperative
Numero Albo Nazionale Cooperative	A107539
Numero Albo Regionale Cooperative Sociali	211
Codice Ateco	381100
CF e P.IVA	02413360161
Tel.	035 / 4540878
Fax	035 / 4379072
Mail	info@ecosvil.it
Sito	www.ecosviluppo.it

Le nostre origini



La Cooperativa sociale Ecosviluppo si costituisce a Stezzano il 6 ottobre del 1995. La sua nascita avviene grazie all'incontro delle istanze di carattere solidaristico di un gruppo di volontari del territorio, prevalentemente provenienti dall'Associazione Mani Amiche, e il movimento cooperativo della provincia di Bergamo, che in quegli anni vive un periodo di speciale fermento animato in particolare da un gruppo di cooperative sociali aggregate nel consorzio Sol.Co Bergamo e in Federsolidarietà. Fra queste in particolare la Cooperativa Sociale Migrantes che contribuisce con la partecipazione diretta alla fondazione di Ecosviluppo insieme ad altri otto soci fondatori.

Mani Amiche è un'associazione di volontariato da anni attiva nel territorio di Stezzano, dove opera in particolare per la promozione di progetti di solidarietà internazionale rivolti ai paesi del sud del mondo, con particolare attenzione all'Africa dove alcune persone di Stezzano erano state impegnate come volontari della cooperazione internazionale. In paese Mani Amiche promuove interventi di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo, del contrasto alla povertà e alla fame nel mondo.

Mani Amiche, come molte realtà di questo tipo, si autofinanzia svolgendo periodicamente raccolta di carta, indumenti e metalli e poi con il recupero di oggetti e la realizzazione di un mercatino dell'usato, in cui vengono commercializzati settimanalmente i materiali raccolti e recuperati. Seppure in forma molto elementare e con una forma organizzativa basata sul lavoro dei volontari Mani Amiche consente di sperimentare una prima forma di raccolta differenziata e di recupero di materie seconde che diventerà poi l'oggetto dell'attività imprenditoriale della cooperativa Ecosviluppo.

Gli anni 90 sono anche l'epoca dell'esplosione del fenomeno migratorio. L'Italia e in particolare le aree ad elevata vocazione produttiva manifatturiera come la nostra provincia, divengono aree ad alta densità di immigrazione. Il Paese è strutturalmente impreparato e il fenomeno assume aspetti complicati e di emergenza, gli enti pubblici organizzano le prime risposte di servizio e trovano nelle associazioni e nella cooperazione sociale un partner con cui avviare progetti e interventi.

A Bergamo fra le prime realtà che si strutturano per organizzare servizi per persone migranti v'è la cooperativa sociale Migrantes che si occupa di servizi di primo ascolto e accoglienza presso l'Ufficio Stranieri del Comune di Bergamo.

Anche Stezzano è interrogato dai fenomeni migratori e la propensione alla solidarietà internazionale che Mani Amiche rivolge prevalentemente verso i paesi del sud del mondo, inizia ad essere interrogata e chiamata in gioco proprio nel territorio. Ci sono le prime famiglie che chiedono aiuto, al mercatino si possono acquistare oggetti a basso costo, ma si inizia a chiedere un aiuto per il lavoro, per la lingua, per il disbrigo di pratiche burocratiche.

Nasce così l'incontro, a partire dai bisogni del territorio, tra Mani Amiche e Migrantes, che per quanto di recente costituzione è anch'essa già una realtà organizzativa strutturata in forma di impresa cooperativa, inserita in quel dinamico e fervente mondo delle cooperative sociali Lombarde che le permettono di valutare la fattibilità e la sostenibilità di un nuovo progetto d'impresa sociale. Migrantes è una cooperativa sociale di servizi, realizza cioè interventi di tipo educativo assistenziale in collaborazione con istituzioni ed enti pubblici, ma incontra quotidianamente persone che chiedono prima di tutto e sopra tutto lavoro. Il lavoro è la chiave d'accesso all'integrazione, è l'occasione di riscatto e di promozione. Senza lavoro non si realizza né solidarietà né integrazione. Anche Mani Amiche riceve ogni giorno richieste di lavoro da parte di persone che hanno bisogno di aiuto, sia italiane che straniere, a cui non riesce a dare risposta. È evidente che non vi sarà mai né assistenzialismo né solidarietà sufficiente a dare opportunità senza costruire occasioni di lavoro.

Nasce così, da questo incontro e dalla sfida del lavoro da creare, l'idea di creare una nuova impresa che si preoccupi in prima istanza di offrire un'occasione di lavoro. Il modello organizzativo è quello della cooperativa sociale d'inserimento lavorativo (più nota come cooperativa sociale di tipo B). Un lavoro però non si crea dal niente, occorre partire da qualche cosa da fare e che si sa fare; e qui l'esperienza di Mani Amiche nella raccolta di materiali di recupero fa scattare il nucleo di un progetto d'impresa. I rifiuti e il recupero di materiali di scarto che nel frattempo stanno diventando a loro volta un fenomeno in grande espansione, così come la crescente sensibilità ai temi dell'ecologia e dell'ambiente, costituiscono il terreno su cui misurarsi con la sfida del lavoro e dell'impresa. La nuova cooperativa sociale avrebbe avuto sede a Stezzano e avrebbe operato per l'appunto nel settore dell'Ecologia, della raccolta differenziata e del riciclaggio dei rifiuti, ma con un'attenzione alla promozione umana, all'integrazione sociale e allo sviluppo: Ecosviluppo, appunto.

Una buona intuizione imprenditoriale non sboccia se non trova condizioni di contesto favorevoli o comunque spazi su cui svilupparsi. Negli anni '90 anche nella Provincia di Bergamo crescono le difficoltà e le esigenze di trovare soluzioni alle crescenti complicazioni nelle procedure di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti. In taluni casi le difficoltà assumono quasi la dimensione di un'emergenza, che nel Comune di Stezzano si fa sentire nel corso del 1994. Sulla scia delle riflessioni indotte dalla situazione di emergenza, tra gli amministratori pubblici del paese si fa rapidamente strada la consapevolezza che la soluzione del problema implica serie misure di riorganizzazione dei servizi a partire dalla necessità di procedere alla differenziazione dei rifiuti e al recupero di almeno una parte dei materiali di scarto. Tale consapevolezza si concretizza nella decisione di sviluppare l'isola ecologica locale affidandone la gestione alla neonata Cooperativa sociale, che proprio in quel periodo si affaccia sul mercato. Oltre alla gestione dell'isola ecologica, l'Amministrazione Comunale dell'epoca prende anche la coraggiosa decisione di affidare alla Cooperativa sociale Ecosviluppo il servizio di raccolta differenziata a domicilio cosiddetto "porta a porta". A questo primo incarico di natura pubblica, la cooperativa affianca in breve tempo un'offerta di servizi rivolti alla domanda privata realizzando attività di sgombero a domicilio e dimostrando subito una propensione imprenditoriale che ne caratterizzerà poi l'evoluzione.

Sulla scorta dell'esperienza di Stezzano, anche altre Amministrazioni Locali, a partire dai comuni limitrofi di Verdello e Azzano San Paolo decidono di affidare a Ecosviluppo i primi servizi ecologici legati alla differenziazione. Inizia intanto a crearsi un mercato dei servizi ecologici e ambientali con regole e modelli gestionali che iniziano a diventare complessi. Se le prime attività avevano carattere sperimentale e anche di dimensioni contenute, il fenomeno della raccolta e della differenziazione dei rifiuti assume via via una rilevanza sempre maggiore. Si avviano le prime esperienze complesse di esternalizzazione con affidamento mediante gare d'appalto. Si aggiungono in questo modo altri servizi di raccolta per i Comuni di Treviglio e Levate. L'impresa è avviata, il lavoro cresce e a meno di due anni dalla costituzione Ecosviluppo realizza attività per un fatturato di circa 320 milioni delle vecchie lire.

Passione per il lavoro, desiderio di riuscire in un'impresa ardua come quella di coniugare la solidarietà con l'efficacia organizzativa, tanti contributi dai volontari e dai primi lavoratori, disponibilità a rischiare soprattutto mettendo in gioco fiducia e relazioni, sono gli ingredienti essenziali della partenza, che compensano gli inevitabili deficit organizzativi degli esordi, la patente scarsità di mezzi tecnici e capitali, le improvvisazioni sul lato tecnico e soprattutto gli affanni finanziari che una impresa che ha come principale capitale il lavoro e le idee delle persone e non un capitale monetario da investire e remunerare, incontra sul proprio cammino.



La mission



Ecosviluppo è un'organizzazione cooperativa che persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione dei cittadini mediante la creazione di occasioni di lavoro per persone con difficoltà d'inserimento nella vita sociale ed economica. In conto proprio o in collaborazione con altri soggetti, persegue questo obiettivo attraverso lo svolgimento di molteplici attività nel campo della raccolta dei rifiuti, dell'igiene urbana e della manutenzione del verde.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo internazionale e in rapporto ad essi cerca di agire quotidianamente. Tali principi sono la mutualità, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità, il rispetto dei ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. Seguendo il 6° principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, cura gli interessi dei soci e della collettività, cooperando attivamente e interagendo in vari modi con le altre cooperative a livello locale, nazionale ed internazionale. Nel perseguimento della sua missione si ispira in particolare ai seguenti **valori**:

- l'attenzione alla persona, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire;
- il lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;
- la democrazia, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;
- l'imprenditorialità, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;
- la cittadinanza attiva, equa e solidale, come orizzonte etico assunto da cittadini responsabili attenti ai bisogni delle fasce più deboli e consapevoli dell'importanza della sussidiarietà tra pubblica amministrazione e mondo dell'associazionismo organizzato.

L'orientamento strategico perseguito da Ecosviluppo è quello della "impresa sociale di comunità" che si caratterizza per 5 principi di fondo:

1. crescere insieme alla comunità

"Insieme" presuppone una crescita comune e condivisa, in cui non vi è chi aiuta e chi viene aiutato, ma in cui ciascuno ha un ruolo attivo nella crescita della comunità cui appartiene.

2. seguire la filosofia dell'intervento imprenditoriale

Superata la logica del "lavorare per..." o "a favore di...", si perseguono finalità di interesse generale, adottando modelli organizzativi e gestionali orientati all'impiego razionale e alla valorizzazione di risorse comuni.

3. beneficiare la comunità nel suo insieme

Non si considerano beneficiari del proprio intervento i soggetti fragili o potenzialmente a rischio, ma la comunità nel suo insieme, quella comunità cui si è legati da relazioni di reciprocità

4. ampliare la governance

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

5. condividere le risorse miste

Le risorse economiche e umane, messe a disposizione dai diversi attori della comunità, sono impiegate per raggiungere finalità condivise, nell'equilibrio tra sostenibilità economica dei progetti e risposta ai bisogni del territorio.



Gli stakeholder



Ecosviluppo è una realtà nei confronti della quale numerose persone, istituzioni e organizzazioni di vario tipo nutrono aspettative, portano interessi di qualche genere, mantengono relazioni di carattere continuativo. La mappa dei portatori d'interesse -i cosiddetti stakeholder- di Ecosviluppo annovera quindi una fitta schiera di soggetti, individuali e collettivi, che a fini espositivi e anche operativi possiamo raggruppare in 7 grandi categorie. (dati al 31/12/2010)

4.1 LAVORATORI SVANTAGGIATI IN INSERIMENTO LAVORATIVO

Sono considerati lavoratori svantaggiati le persone che avendo vissuto una seria condizione di difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro sono riusciti a superarla grazie all'opportunità d'impiego o di tirocinio formativo offerte dalla Cooperativa. Le condizioni e i motivi dello svantaggio possono essere molteplici e diversi, basterebbe ad esempio considerare la descrizione che ne fa la CE con il regolamento 800/2008 per verificarne l'ampiezza. Per questo può essere utile raggruppare almeno in tre profili di definizione, di derivazione normativa, contrattuale e anche dal punto di vista psicologico ed educativo, i lavoratori svantaggiati che si trovano nella Cooperativa Ecosviluppo. Le tre tipologie sono rappresentate da:

- | | |
|---|--------------|
| 1.1 Persone svantaggiate ai sensi della legge 381 | (39 persone) |
| 1.2 Disoccupati di lungo periodo | (25 persone) |
| 1.3 Tirocinanti in borsa lavoro | (14 persone) |

Mentre gli appartenenti ai primi due gruppi sono assunti da Ecosviluppo con regolare contratto di lavoro, il terzo gruppo è composto da persone che vengono inserite nel ciclo produttivo a fini esclusivamente formativi o osservativi, in vista di un avviamento al lavoro successivo, che potrà avere luogo sia presso la nostra Cooperativa ma anche al di fuori di essa. La distinzione tra le tre tipologie di svantaggiati è essenziale per comprendere la reale portata delle pratiche di inclusione sociale di Ecosviluppo. Essa non si limita infatti a dare lavoro a soggetti svantaggiati così come comunemente intesi in riferimento alla legge 381/91, ma offre impiego anche a un numero rilevante di disoccupati di lungo corso che negli ultimi anni si è andato facendo via via più consistente in conseguenza dell'aggravarsi della crisi economica del paese.

4.2 I LAVORATORI

I lavoratori rappresentano il secondo grande gruppo di portatori di interesse presenti nella Cooperativa Ecosviluppo. Come abbiamo anticipato, nel 2010 essi si potevano complessivamente quantificare in 123 unità tra operai, impiegati e dirigenti (inserimenti lavorativi compresi). All'interno della categoria lavoratori due sottoclassi principali possono essere identificate non solo per il loro diverso numero e per il loro diverso ruolo, ma anche per il differente grado di responsabilità e titolo di vantaggio nei confronti della cooperativa. Tali sottoclassi sono quelle dei:

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 2.1 Lavoratori soci | (20 persone + 2 svantaggiati) |
| 2.2 Lavoratori non soci | (59 persone) |



4.3 I VOLONTARI

La terza categoria di stakeholders è quella dei volontari. Intendiamo con questo termine i soggetti che apportano un contributo di opera o pensiero alla cooperativa senza riceverne in cambio retribuzione o compenso monetario di altro genere. Tra di essi la principale suddivisione che va tenuta presente è quella fra soci volontari individuali e soci figure giuridiche, poiché l'apporto volontario a Ecosviluppo è dato sia da persone associatesi alla Cooperativa a titolo individuale sia da soggetti che partecipano alla sua vita sociale in quanto delegati di associazioni o cooperative socie di Ecosviluppo. L'ambito in cui tutti i volontari indistintamente espletano la propria azione di volontariato è quello della Commissione Sociale, le cui finalità e i cui compiti sono dettagliati più avanti. Nel 2010 i volontari erano quantificati nelle seguenti proporzioni:

2.2 Soci volontari individuali	(6 persone)
2.3 Soci figure giuridiche	(4 organizzazioni)

Le 4 figure giuridiche erano la Cooperativa sociale Pugno Aperto, la Cooperativa sociale l'Impronta, Cooperativa sociale Migrantes e l'Associazione Mani Amiche di Stezzano.

4.4 I SERVIZI SOCIALI PUBBLICI

I servizi sociali degli Enti Pubblici presenti nei territori ove opera la Cooperativa costituiscono stakeholder degni di nota in quanto rappresentano gli enti che ci segnalano e ci inviano i casi di disagio sociale bisognosi d'inserimento lavorativo. Sono, in altre parole, gli enti ove assistenti sociali ed educatori professionali prendono in carico e seguono i percorsi biografici delle persone svantaggiate che vengono poi attivate al lavoro in Ecosviluppo sia ai sensi della legge 381, sia come disoccupati di lungo periodo, sia come tirocinanti in borsa lavoro. Nella articolata gamma dei servizi sociali pubblici con cui Ecosviluppo collabora possiamo distinguere quattro sottoinsiemi prevalenti:

3.1 Servizi d'inserimento lavorativo (SIL)

Segnatamente i servizi d'inserimento lavorativo di Bergamo, Dalmine, Grumello del Monte, Seriate, l'Isola, Cinisello Balsamo e Milano Est.

3.2 Case circondariali (ISTITUTI DI PENA)

Istituti di Bergamo, Monza, Milano Opera e Milano Bollate.

3.3 Unità di esecuzioni penali esterne (UEPE)

Uffici di Brescia, Milano e Bergamo.

3.4 Servizi tossicodipendenze (SERT)

In particolare Sert di Bergamo, Treviglio, Gazzaniga, Martinengo, Ponte San Pietro, Monza e Melegnano.

3.5 Uffici per il collocamento mirato

Ufficio della Provincia di Bergamo e Ufficio della Provincia di Milano.

4.5 LA COMUNITA' LOCALE

Avendo l'aspirazione di costituire una "impresa sociale di comunità", Ecosviluppo vede nella comunità locale uno dei suoi stakeholder più importanti. Il termine comunità locale assume nel nostro linguaggio il significato in prima istanza di "comunità bergamasca". Pur avendo la nostra culla d'origine e i nostri legami più forti nel Comune di Stezzano, è nella scala e nella dimensione provinciale che noi riconosciamo il nostro spazio umano e geografico di riferimento e quindi anche il nostro spazio di progettazione sociale, economica e imprenditoriale. All'interno del territorio di riferimento abitualmente interagiamo con tre tipi di interlocutori della società civile per raggiungere le finalità statutarie. Essi sono nell'ordine: le associazioni territoriali, le cooperative sociali e le reti cooperative. Di seguito l'elenco dei soggetti facenti parti di ciascuna di esse:

5.1 Associazioni territoriali

Caritas Diocesana di Bergamo, Associazione Carcere e Territorio di Bergamo, Sportello Agorà di Stezzano, Nuovo Albergo Popolare Bonomelli di Bergamo, Sportello Mestieri di Grassobbio, Associazione Casa Amica di Bergamo, Comunità Ruah di Bergamo, Associazione Mosaico di Bergamo, Caritas Parrocchiale di Stezzano, Associazione Intrecci, Associazione Apas.

5.2 Cooperative sociali

Cooperativa l'Impronta, Cooperativa Pugno Aperto, Cooperativa Biplano, Cooperativa della Comunità, Ruah Impresa Sociale, Cooperativa Alchimia.

5.3 Reti cooperative

Confcooperative, Consorzio Gino Mattarelli (CGM), Consorzio CGM Finance, Confcooperfidi, Consorzio Città Aperta, Consorzio Cascina Sofia (CS&L), Consorzio Nazionale Servizi, Consorzio Vesti Solidale, Cooperativa Cauto, Cooperativa Spazio Aperto.

La partecipazione e il coinvolgimento della maggior parte di questi attori nelle vicende e nei destini di Ecosviluppo non si esaurisce nella collaborazione quotidiana legata alla gestione di percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Essa include una ricca varietà di iniziative che fanno da supporto e corollario alle azioni d'inclusione sociale rivolte alle persone, spaziando dalla cogestione di attività di formazione e informazione all'elaborazione congiunta di progetti e servizi sperimentali, dall'organizzazione di eventi pubblici di sensibilizzazione sul tema dell'esclusione sociale alla gestione di sportelli di primo ascolto, dalla compartecipazione ad appalti e ad associazioni di scopo sino alla ricerca fondi.

4.6 I COMMITTENTI

La natura, la continuità e la quantità delle prestazioni erogate da Ecosviluppo in un campo ad alto impatto ecologico e funzionale come quello dell'igiene urbana fa sì che una sesta categoria debba essere annoverata nella nostra mappa degli stakeholder. Essa incorpora l'insieme di istituzioni pubbliche e di società private che si avvalgono dei nostri servizi ecologici attraverso molteplici e diversificati rapporti contrattuali di affidamento, appalto o subappalto. La chiameremo per semplicità categoria dei committenti, avendo l'accortezza di leggere al suo interno tre diversi tipi di



committenza: le amministrazioni comunali, le aziende pubbliche e le aziende private. L'elenco dei tre tipi di committenti nel 2010 deve includere:

6.1 Amministrazioni Comunali

Bergamo, Bariano, Dalmine, Lallio, Levate, Medolago, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Stezzano, Verdello.

6.2 Aziende Pubbliche

Aprica Spa, Cem Ambiente Spa, Cem Servizi, Orio Servizi Srl, Palosco Servizi Srl, SABB Spa, SAT Srl, Servizi Comunali Spa.

6.3 Aziende Private

ABB Spa, Altacerro Srl, Consorzio Karma, Fratelli Salvetti Srl, Impresa Bergamelli M&M Srl, Impresa Sangalli G&C Srl, Monzani Ambiente Srl, REA Dalmine Spa, Zanetti Arturo &C Srl, Zucchetti Giovanni e F. Srl, GSI Global System International.

4.7 GLI UTENTI

Infine l'ultimo fondamentale gruppo di stakeholder interessato dall'operato di Ecosviluppo è rappresentata dalla totalità dei cittadini che fruiscono ogni giorno dei nostri servizi di raccolta e gestione differenziata di rifiuti. Pur avendo nei confronti della Cooperativa un interesse che sostanzialmente non si discosta da quello dei committenti, è utile a fini di futura valutazione del nostro operato disgiungere la classe degli utenti da quella dei committenti, poiché non sempre le aspettative e i giudizi degli uni sono convergenti con quelle degli altri e non sempre le loro relazioni nei nostri confronti sono interamente coincidenti.

Il totale degli utenti si può così quantificare:

Provincia di Bergamo	267.889	utenti
Provincia di Milano	107.342	utenti
Provincia di Monza Brianza	72.800	utenti
Totale	448.031	utenti

Le strategie e gli obiettivi



Come nell'anno precedente anche nel 2010 Ecosviluppo è stata fortemente impegnata in un'azione di consolidamento imprenditoriale, che ha comportato un impegno costante di investimento in un contesto economico generale particolarmente difficile. Come avevamo previsto nel 2010 lo scenario esterno, locale e nazionale, non è migliorato; è proseguita la crisi generalizzata del mercato del lavoro, la chiusura di molte attività produttive, la contrazione dei consumi, la riduzione della capacità di spesa dei Comuni. Tutto ciò ci ha imposto di mantenere al massimo i "motori" della nostra competitività e della nostra efficienza organizzativa.

L'esigenza di essere altamente competitivi ed efficaci nella gestione delle attività caratteristiche ci ha richiesto, e continua a richiederci, adeguate capacità di performance imprenditoriale, ma anche adeguate capacità di previsione delle strategie, degli obiettivi e degli investimenti necessari per garantire i volumi d'inserimento lavorativo raggiunti negli anni passati.

L'impianto complessivo delle strategie e degli obiettivi delineato per il 2010 resta il quadro di riferimento anche per il 2011, anche perché il raggiungimento di alcuni importanti obiettivi prefissati e perseguiti con tenacia nell'anno appena trascorso resta da portare a compimento. Riassumiamo nei paragrafi seguenti l'insieme di queste strategie e di questi obiettivi seguendo l'ordine degli stakeholder schematizzato nel capitolo precedente. La suddivisione ci permette di associare con la maggior chiarezza possibile strategie e obiettivi perseguiti in relazione a ciascuna categoria di portatori d'interesse.

Lavoratori svantaggiati

Rispetto ai soggetti svantaggiati è nostra intenzione proseguire nella politica di offerta di occasioni di lavoro e tirocinio nei confronti delle diverse tipologie di svantaggio ospitate nei nostri cantieri. Cerchiamo cioè di mantenere gli standard numerici degli anni scorsi, a dispetto del fatto di non poterci più avvalere dello strumento della convenzione con le amministrazioni pubbliche, che in passato costituiva un binario privilegiato per l'ottenimento di appalti. Realisticamente pensiamo nel 2011 di poter dare opportunità di lavoro nell'ambito delle attività caratteristiche (raccolta e piattaforme ecologiche) a 5 nuovi soggetti disagiati ai sensi di legge e a 3 nuovi disoccupati cronici. La politica contrattuale nei confronti degli svantaggiati resterà quella attualmente praticata: dopo una prima assunzione della durata di 6 mesi, laddove il percorso si svolga regolarmente, il contratto viene rinnovato sino a coprire tutto il periodo dello svantaggio riconosciuto dalla relativa certificazione. Ciò in coerenza con una politica di rotazione volta a rendere possibile il periodico ricambio e l'accoglienza di nuove figure svantaggiate.

Al fine di offrire possibilità d'inserimento lavorativo anche ai soggetti che non riuniscono le caratteristiche psico-fisiche adatte per svolgere le nostre attività caratteristiche, e che tuttavia si rivolgono continuamente a noi in cerca di occupazione o tirocinio, nel 2011 vogliamo a tutti i costi raggiungere un obiettivo che inseguiamo da tempo. Siamo pronti inoltre a implementare la nuova attività di selezione e differenziazione di materie plastiche, che si sta installando nel capannone di via Po' di Stezzano. Nell'impianto potremo infatti inserire con formule nuove anche lavoratori con caratteristiche di svantaggio che nell'attività tradizionale di raccolta di rifiuti difficilmente si possono impiegare. Nel 2011 dovrebbe completarsi il procedimento burocratico per l'ampliamento delle autorizzazioni necessarie per l'insediamento del nuovo impianto di lavorazione. Secondo le nostre previsioni l'avviamento del capannone avrà luogo nel secondo semestre dell'anno con l'inizio dell'attività di separazione degli imballaggi in plastica mediante nastro trasportatore (investimento di 25.000 euro), e successivamente anche mediante pressa imballatrice, per la quale la progettazione

tecnica è già pronta ma stiamo aspettando le autorizzazioni tecniche. Secondo i nostri calcoli l'apertura del capannone creerà 5 nuovi posti di lavoro part time, consentendoci di disporre di uno spazio ergoterapico protetto utile anche all'osservazione e al reintegro al lavoro di tirocinanti che non possono essere messi alla prova nelle raccolte stradali.

Proseguiremo e svilupperemo dunque con convinzione anche l'accoglienza di tirocinanti in borsa lavoro, mantenendo sempre ben distinti i tirocini osservativi che non implicano impegno di assunzione nei confronti del beneficiario, dalle borse lavoro che invece contemplano l'eventualità dell'assunzione in Ecosviluppo. A favore di almeno 2 tirocinanti e 2 lavoratori svantaggiati la Cooperativa si impegna nel 2011 a sostenere percorsi personalizzati di sostegno dell'integrazione sociale contribuendo alle spese per l'ottenimento della patente, fornendo strumenti di professionalizzazione ad hoc e agevolando l'opportunità di frequenza della scuola di italiano di Stezzano. Nel 2011 proseguiamo anche nella strategia di sostegno residenziale di figure in gravi difficoltà, grazie ai rapporti avviati con l'Associazione Carcere e Territorio per la gestione dell'appartamento di Stezzano acquistato e allestito per accogliere ex detenuti in via di reinserimento sociale.

L'insieme di questi impegni sul versante produttivo e organizzativo non distoglierà la nostra attenzione dalla cura quotidiana delle fragilità personali, dal miglioramento delle relazioni umane e dalla ricerca di sinergia fra esigenze di funzionalità produttiva e bisogni soggettivi. La nostra sfida strategica, da questo punto di vista, continuerà ad essere quella di armonizzare le ragioni dell'efficienza aziendale con quelle della cura personale.

Lavoratori

Sul versante lavoratori la nostra strategia ruota da vari anni a questa parte intorno all'obiettivo di acquisire una nuova sede, più idonea non solo dal punto di vista della fungibilità ai servizi, ma anche dal punto di vista della vivibilità e della qualità della vita dei lavoratori. Il 2011 ci vedrà dunque ancora impegnati nell'investimento strategico per l'acquisto della nuova sede. I finanziamenti necessari per l'investimento immobiliare saranno reperiti mediante le tradizionali operazioni di mutuo, ma anche con il ricorso alla linea di finanziamento agevolato specifica per le cooperative, accessibile mediante il fondo di rotazione legge regionale 21/2003.

Al grande obiettivo della nuova sede si affiancheranno col 2011 altri tre obiettivi, frutto della volontà di migliorare le condizioni di vita e lavoro dei nostri dipendenti attraverso servizi integrativi concretamente utili. Il primo di questi obiettivi è quello di migliorare le condizioni igieniche dei lavoratori intervenendo sulla qualità del loro vestiario. A tale scopo il lavaggio degli indumenti dpi utilizzati dai lavoratori a partire dall'anno venturo sarà garantito da Ecosviluppo mediante un accordo con la Cooperativa sociale Magnolia gestrice di una lavanderia.

Il secondo obiettivo è intervenire sulle ristrettezze economiche che molti lavoratori della nostra cooperativa sociale abitualmente vivono. Ciò sarà possibile con un intervento di sostegno indiretto del reddito, che in pratica si concretizzerà nella possibilità di accedere a due servizi integrativi. Il primo servizio sarà quello erogato dall'autofficina che la cooperativa intende allestire insieme alla vicina Cooperativa Della Comunità. Oltre a servire la manutenzione del parco mezzi interno, l'autofficina sarà fruibile anche per dipendenti e soci di Ecosviluppo, i quali potranno riparare lì le loro automobili a prezzo calmierato. Il secondo servizio su cui vogliamo puntare è quello della cosiddetta "dispensa sociale", di cui discutiamo da diversi anni. Sul modello dei last minute market già sperimentato altrove (per esempio dalla Cooperativa Cauto di Brescia e dall'Università di Bologna), la dispensa sociale



costituirà un banco alimentare che oltre a rifornire periodicamente le associazioni benefiche del territorio con alimenti scartati dai supermercati, beneficerà anche dipendenti e soci della Cooperativa fornendo loro pacchetti alimentari gratuiti. Sia il progetto dell'autofficina sia quello della dispensa sociale saranno elaborati e predisposti nel 2011 onde diventare a tutti gli effetti operativi nel 2012.

A beneficio dei lavoratori va vista anche la strategia di formazione/informazione continua che da diversi anni a questa parte veniamo implementando con una certa sistematicità nei settori della sicurezza sul lavoro, della qualità e dell'alfabetizzazione (per i lavoratori stranieri). Nel 2010 la strategia della formazione/informazione continua ha permesso la realizzazione di vari eventi che sono documentati nel capitolo sul personale. Nel 2011 essa si tradurrà in almeno 3 nuovi incontri dedicati ai temi sicurezza, in altrettante riunioni dedicate alla qualità e nell'opportunità sempre aperta per i lavoratori migranti di frequentare la scuola di italiano di Stezzano avendo una parte della quota di iscrizione pagata dalla cooperativa.

Tali iniziative andranno a sommarsi alle altre operazioni già in corso a favore dei lavoratori: l'accesso a prezzi agevolati allo studio dentistico di Boccaleone, di cui Ecosviluppo è socia convenzionata, e l'accesso al programma Jeremy promosso dalla Regione Lombardia per la capitalizzazione delle imprese sociali. Quest'ultima opzione riguarda in particolare i soci lavoratori, vale a dire la maggioranza della base sociale di Ecosviluppo, che nei prossimi anni andrà ad ampliarsi includendo 2 nuovi soci lavoratori nella sezione dei soci in prova e concludendo l'iter in corso degli attuali 3 soci in prova con la definitiva ammissione. Nel quadro della strategia di ampliamento e rafforzamento della base sociale nel 2011 sarà organizzato un corso di formazione che vedrà partecipi insieme soci lavoratori in prova e aspiranti soci volontari.

Volontari

A partire dall'autunno 2010 sono stati ridefiniti scopi, composizione e attività della Commissione Sociale, che costituisce l'ambito di partecipazione dei soci volontari di Ecosviluppo. La nuova commissione si compone di 7 membri: Fausto Gritti (coordinatore), Virginia Rusconi e Franco Gandolfi (soci volontari Ecosviluppo), Angela Messina (rappresentante dell'associazione Mani Amiche), Edvige Invernici (rappresentante di Uildm e Cooperativa sociale l'Impronta), Omar Piazza (rappresentante della Cooperativa sociale Pugno Aperto), Vittorio Rinaldi (responsabile area sociale Ecosviluppo). La Commissione opera su mandato del Consiglio di Amministrazione e si avvale della collaborazione dell'Area Sociale per promuovere attività non strettamente inerenti l'opera quotidiana d'inserimento lavorativo, ma nondimeno essenziali per la qualità della cooperazione sociale espressa da Ecosviluppo. Alla Commissione spetta infatti il compito di promuovere l'informazione e la partecipazione attiva di soci e lavoratori alla vita sociale, anche promuovendo percorsi di formazione, aggiornamento e qualificazione interna, iniziative culturali in collaborazione con realtà associative, scolastiche e istituzionali del territorio, iniziative di cooperazione internazionale, e a conclusione di tutto ciò, la redazione del bilancio sociale annuale, che nel 2010 è ormai giunto alla sua terza edizione.

Coerentemente con la mission della Cooperativa e in continuità con la sua storia precedente, la Commissione Sociale ha cercato nel 2010 di assolvere a quattro esigenze di fondo:

- a) favorire la partecipazione attiva dei soci alla vita sociale della cooperativa;
- b) supportare e coadiuvare i processi d'inclusione sociale degli svantaggiati;
- c) promuovere azioni di formazione e aggiornamento in materia di cooperazione sociale e cittadinanza attiva;

d) realizzare iniziative volte a rafforzare il rapporto fra Ecosviluppo e la comunità locale.

In particolare la Commissione ha operato nel 2010, e continuerà a operare anche nel 2011, per il raggiungimento di tre obiettivi specifici. Primo obiettivo: produrre ogni anno un bilancio sociale "strategico", vale a dire pensato ed elaborato come strumento di auto-riflessione e miglioramento interno a partire dal confronto fra punti di forza e punti di debolezza, obiettivi raggiunti e obiettivi da raggiungere; uno strumento quindi maggiormente partecipato nella sua elaborazione e nelle sue ricadute pratiche. Secondo obiettivo: coinvolgere attivamente la Cooperativa in eventi promossi dalle realtà esterne che partecipano alla commissione (Uildm, Impronta, Pugno Aperto, Mani Amiche), al fine di creare sistematiche occasioni d'interazione, collaborazione e coordinamento col territorio. Terzo obiettivo: aumentare e qualificare la partecipazione dei soci volontari e della base sociale nella vita sociale della Cooperativa.

Nell'ambito della Commissione Sociale si colloca l'azione della volontaria in servizio civile selezionata tramite l'Associazione Mosaico, la quale ha preso servizio nel mese di dicembre. Compito della volontaria, che resterà con noi per i prossimi 12 mesi, è il presidio del settore della comunicazione in raccordo appunto coi soci volontari e gli altri membri della Commissione Sociale. Tra le sue mansioni figurano la redazione della newsletter, l'aggiornamento del sito web, la partecipazione agli incontri periodici della Commissione.

All'atto pratico tutto ciò si è tradotto nel 2010 in una serie di azioni che hanno visto coinvolti i soci volontari, come l'apertura del nuovo sito internet, la pubblicazione della nuova newsletter e soprattutto l'organizzazione del convegno realizzato per la celebrazione del quindicesimo anniversario della fondazione della Cooperativa al Kilometro Rosso di Stezzano, accompagnato dalla pubblicazione di un apposito quaderno pubblicitario.

Per il 2011 la Commissione si prefigge di portare a compimento altre iniziative, a partire dall'organizzazione del già citato corso di formazione per nuovi soci, che dovrebbero portare 4 soci ordinari attualmente poco presenti a diventare soci volontari pienamente attivi, nonché ad acquisire 2 nuovi soci volontari. Gli uni e gli altri troveranno occasioni di collaborazione fattiva non solo nell'ambito degli eventi attualmente promossi dalla Commissione Sociale, ma anche -e soprattutto- nelle nuove progettualità cui abbiamo accennato: costruzione del progetto autofabbrica, costruzione del progetto dispensa sociale e sostegno alla scuola di alfabetizzazione di Stezzano.

Servizi sociali pubblici

Ecosviluppo è oggi una delle cooperative sociali di tipo B con il maggior numero di occupati della provincia di Bergamo e della Lombardia. Solo nel periodo compreso tra il 1998 e il 2008 ha assunto con regolare contratto di lavoro più di 250 lavoratori svantaggiati ai sensi della legge 381/91. Da 5 anni a questa parte esibisce una performance costante d'inserimento lavorativo che vede collocate regolarmente al suo interno almeno 20 persone svantaggiate ogni anno. Costituisce dunque un soggetto di riferimento privilegiato dei servizi sociali, con i quali intrattiene una relazione di collaborazione stretta, stabile e continuativa. Come si evince dalla mappa degli stakeholder, la Cooperativa collabora ordinariamente con numerosi uffici pubblici presenti nella Regione Lombardia che hanno competenze o sviluppano progetti nel campo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Sul piano delle collaborazioni di carattere istituzionale, oltre ai rapporti derivanti dalle attività affidate dai diversi Comuni e alle relazioni instaurate di volta in volta con Sil, Sert, Uepe, Uffici di collocamento mirato e Istituti di pena, solidi rapporti sono stati



avviati anche con la rete degli Uffici di Piano dei territori ove operiamo, in particolare nei Comuni di Bergamo, Seriate, Grumello del Monte e Dalmine.

La strategia della Cooperativa nei confronti di questo composito ventaglio di controparti istituzionali prevede di mantenere e consolidare il patrimonio di relazioni professionali esistenti, nella consapevolezza -nostra e dei nostri interlocutori- che siamo ben lungi dal poter assolvere a tutte le richieste emergenti dai servizi sociali. Tra gli altri interlocutori istituzionali un'esigenza di più stretta cooperazione dovrà essere affrontata in particolare con i Sert, dai quali auspichiamo una presenza più sistematica e puntuale nella gestione dei casi con problemi di dipendenza da alcol o da sostanze psicotrope collocati in Ecosviluppo.

In prospettiva strategica un ruolo sempre più rilevante nei rapporti con i servizi sociali pubblici sarà svolto in futuro dallo Sportello Mestieri. Lo sportello sta infatti assumendo sempre più la funzione di snodo strategico per la collocazione dei disoccupati sul territorio provinciale, fungendo da braccio operativo di realtà tra loro anche molto diverse, come l'Associazione Carcere e Territorio, l'Ufficio per il collocamento mirato, il progetto rifugiati Sprar, i servizi d'inserimento lavorativo di Dalmine, Grumello, Seriate e Bergamo. Laddove lo Sportello Mestieri avrà strutturato le proprie connessioni e i propri canali istituzionali sarà quindi attraverso di esso che la Cooperativa darà corso al rapporto con i servizi sociali degli enti pubblici.

Comunità locale

I risultati imprenditoriali ottenuti negli anni scorsi dalla Cooperativa sono stati possibili perché Ecosviluppo ha perseguito nel tempo una strategia di forte radicamento territoriale all'interno della comunità provinciale, con particolare vocazione all'area della città e dei paesi dell'hinterland. Il radicamento territoriale si è realizzato in particolare mediante l'apertura e il progressivo intensificarsi di collaborazioni con le principali reti associative e cooperative impegnate nelle aree della solidarietà comunitaria e della lotta all'esclusione sociale. Tali organizzazioni costituiscono un tessuto connettivo portante di quella che chiamiamo la comunità locale. L'inclusione nella Commissione Sociale di Ecosviluppo di 4 organizzazioni espressioni di diverse realtà del terzo settore è un esempio di tale politica di radicamento e valorizzazione della comunità locale. Ma in questo indirizzo si iscrivono anche gran parte delle consolidate collaborazioni che Ecosviluppo ha allacciato e sviluppato regolarmente sul territorio provinciale, ad esempio con:

- Il Nuovo Albergo Popolare (per la realizzazione di progetti di reintegro al lavoro di casi provenienti dal disagio adulto, dalle dipendenze e dalla psichiatria);
- La Fondazione Casa Amica (per lo sviluppo di progetti di housing sociale e l'accesso alla casa delle persone a basso reddito);
- l'Associazione Comunità Ruah (per i percorsi d'inclusione e inserimento rivolti a cittadini stranieri);
- la Caritas Diocesana di Bergamo (per percorsi d'inserimento lavorativo rivolti a persone provenienti dalle aree della povertà estrema e del disagio adulto);
- l'Associazione Mosaico (per l'attivazione di volontari in servizio civile).
- Il Comitato Carcere & Territorio (per i percorsi di reinserimento di detenuti ed ex detenuti).

Se tutto ciò non bastasse a dimostrare la tensione di Ecosviluppo verso la comunità locale,

possiamo ricordare il ruolo di soggetto protagonista e trainante che la Cooperativa svolge nello sviluppo delle principali reti cooperative provinciali –da Federsolidarietà al Comitato Carcere e Territorio, dal Consorzio Solco Citta Aperta allo Sportello Mestieri. Si ottiene in tal modo la misura dell’impegno che Ecosviluppo ha profuso e continua a approfondire nel tentativo di essere “impresa sociale di comunità” nell’accezione piena del termine. Il maggiore contributo che la Cooperativa esercita in questo senso deriva naturalmente dal suo core business, vale a dire dalla sua capacità imprenditoriale di generare occasioni di lavoro anche in tempo di crisi generalizzata. Grazie a tale capacità, la Cooperativa ha potuto offrire nel 2010 una qualche risposta ai preoccupanti fenomeni di disoccupazione dilagante.

D’altro canto la Cooperativa ha cercato di dare il suo contributo alla crescita della comunità locale anche attraverso azioni se vogliamo più minute e circoscritte nell’abitato umano più immediatamente circostante, ovvero la comunità di Stezzano. Nella relazione col paese di Stezzano si iscrivono le iniziative inaugurate negli anni scorsi, che intendiamo portare avanti anche in quelli a venire, come la partnership con l’Associazione Mani Amiche, la Caritas Parrocchiale e le Associazioni Intrecci e Apas per la gestione della scuola di italiano per stranieri, o come gli interventi di sostegno all’oratorio locale e la collaborazione con l’associazione genitori delle scuole medie e più in generale con l’Istituto Scolastico Caroli, presso il quale Ecosviluppo realizza periodicamente interventi di educazione ambientale e sponsorizza happening ludico-sportivi estivi a favore dei ragazzi.

Committenti e clienti

Per essere all’altezza della aggressiva competizione che caratterizza il mondo delle società fornitrici di servizi ecologici e soprattutto per offrire servizi soddisfacenti ai committenti e all’utenza, la nostra cooperativa segue sistematicamente una strategia customer oriented, che è basata sul recepimento immediato delle sollecitazioni del cliente e quindi sulla ricerca al proprio interno dell’efficienza, dell’organizzazione e della qualità. Ciò implica una costante attenzione all’adeguatezza tecnologica del parco mezzi e quindi una continua acquisizione di autoveicoli adeguati alla mole di servizi in corso. Ma la volontà di essere impresa customer oriented implica anche una sempre più rigida strutturazione dell’assetto organizzativo e delle funzioni operative. Ciò è necessario anche in adempimento ai requisiti richiesti per il mantenimento delle certificazioni di qualità che Ecosviluppo ha ottenuto, ultima fra le quali la certificazione Bs Ohas 18001, che è andata ad aggiungersi a fine 2010 alle certificazioni Iso 9001 e Iso 14001 già ottenute in precedenza.

Nell’espletamento di servizi sempre più specializzati e sempre più attenti alle richieste degli utenti, la Cooperativa realizza anche quella parte della sua mission relativa alla tutela dell’ambiente e alla pratica di un’ecologia dello sviluppo umano. Oltre che nella gestione puntuale e rigorosa dei servizi di igiene urbana, la tensione alla cura della natura e alla salvaguardia dell’ambiente si concretizza nelle sempre più numerose iniziative di educazione ambientale realizzate presso istituti scolastici per conto delle amministrazioni comunali committenti. Ma soprattutto si concretizza in un approccio ecologico alla fornitura dei servizi, che vuol dire sostituzione progressiva di vecchi automezzi inquinanti con camion di ultima tecnologia, a basso consumo e a basso impatto ambientale, così come acquisto di strumenti, come ad esempio i soffiatori, dotati di filtri innovativi che riducono le emissioni polveri sottili.



La base sociale



Al 31/12/2010 Ecosviluppo aveva iscritto a libro soci 40 soggetti. Tale composizione era il risultato dell'evoluzione intervenuta durante l'anno con la dimissione 1 socio lavoratore e l'ingresso di 1 socio in prova e di 1 persona giuridica (Cooperativa Il Pugno Aperto). L'esame del profilo dei 40 soci che costituiscono la base sociale di Ecosviluppo a fine anno ne rivela alcune caratteristiche significative che riportiamo schematicamente.

Suddivisione base sociale per persone fisiche/persone giuridiche	
	N.
Persone fisiche	36
Persone giuridiche	4
Totale	40

Suddivisione base sociale per anzianità associativa	
	N.
Soci fondatori (dal 1995)	4
Soci storici (dal 2000)	28
Soci recenti (dal 2009)	7
Soci in prova (dal 2010)	1
Totale	40

Suddivisione delle persone fisiche per tipologia	
	N.
Soci lavoratori	22
Soci volontari	6
Soci ordinari	8
Totale	36

Si definisce socio ordinario colui che non è né socio volontario né socio lavoratore ed è in attesa di precisare la sua posizione.

Si definisce socio in prova colui che ha fatto domanda di ammissione a nuovo socio e la cui domanda è stata accettata provvisoriamente dal consiglio di amministrazione. Da statuto è previsto un periodo di prova e formazione che non può superare i cinque anni.



Suddivisione delle persone fisiche per nazionalità

	N.
Italiani	30
Stranieri (Marocco, Burkina Faso, Ucraina, 3 Costa Avorio)	6
Totale	36

Suddivisione delle persone fisiche tra lavoratori ordinari/lavoratori svantaggiati

	N.
Lavoratori ordinari	34
Lavoratori svantaggiati	2
Totale	36

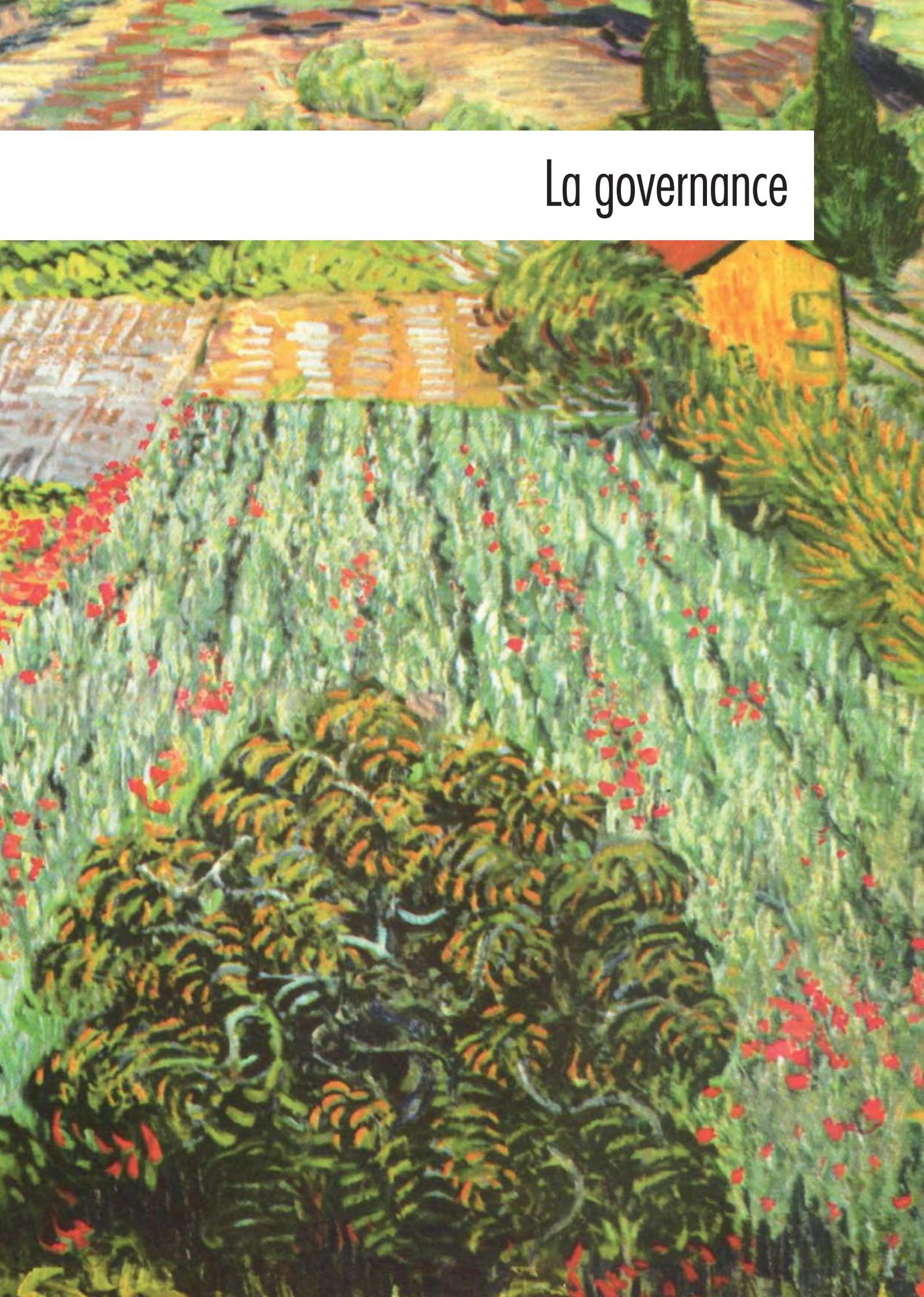
Suddivisione delle persone fisiche per fasce d'età

	N.
Meno di 30 anni	1
Da 30 a 50 anni	17
Più di 50 anni	18
Totale	36

Suddivisione delle persone fisiche per genere

	N.
Uomini	30
Donne	6
Totale	36

Secondo quanto indicato dal Consiglio di Amministrazione la base sociale di Ecosviluppo dovrebbe nei prossimi anni ampliarsi con l'ingresso di 2 nuovi soci lavoratori inizialmente. In funzione di tale scenario è prevista per il 2011 la realizzazione di un corso di formazione per nuovi soci e aspiranti soci.

The background of the page is a highly textured, impressionistic painting. It depicts a lush landscape with various shades of green, from light lime to deep forest green. Scattered throughout the greenery are numerous small, bright red flowers. In the upper right, a portion of a yellow building with a dark roof is visible. The overall style is reminiscent of Vincent van Gogh's 'Olive Trees with Yellow Sky and Sea' or similar works, characterized by short, rhythmic brushstrokes and a rich, saturated color palette.

La gouvernance

2 Assemblee ordinarie sono state realizzate nel corso dell'anno, la prima in data 30/04/2010 per l'approvazione del bilancio e delle annesse relazioni sulla gestione dell'esercizio 2009 e del revisore contabile; la seconda convocata in data 23/07/2010 per l'approvazione del bilancio sociale del 2009. La partecipazione della base sociale è stata consistente in entrambi i casi. Alla prima assemblea erano presenti 32 degli allora 39 soci (27 soci con diritto di voto e 5 tramite delega); alla seconda erano presenti 27 soci, di cui 25 soci con diritto di voto e 2 per delega.

La partecipazione della base sociale è stata massiccia anche in occasione del consueto pranzo natalizio e dell'evento più caratterizzante dell'anno appena trascorso sotto il profilo della vita sociale: la celebrazione del 15° anniversario della fondazione. Al fine di celebrare degnamente tale ricorrenza il 6 novembre 2010 si è svolto un importante convegno presso il parco scientifico tecnologico Kilometro Rosso di Stezzano, che ha registrato il tutto esaurito in sala grazie alla presenza di relatori di rilievo, di numerose autorità istituzionali e di altrettanti rappresentanti del mondo dell'impresa e della cooperazione sociale bergamasca. L'evento ha riscosso una buona copertura mediatica degli organi di stampa locali ed ha certamente contribuito ad accrescere la notorietà e la riconoscibilità di Ecosviluppo nella comunità bergamasca. In quell'occasione è stato presentato e diffuso il quaderno che racconta la storia della cooperativa, unitamente a una cartella stampa e a un gadget omaggio.

Al centro del sistema di governance di Ecosviluppo c'è il Consiglio di Amministrazione. Da esso promanano gran parte delle scelte strategiche, delle linee d'indirizzo e delle decisioni di rilievo per la vita sociale ed economica della Cooperativa. I membri del Consiglio di Amministrazione sono 7 e restano in carica per un periodo di 3 anni. Non ci sono limiti di mandato, né sono previste incompatibilità con ruoli operativi ricoperti nella struttura operativa o con posizioni ricoperte in altre organizzazioni. Non sono previsti gettoni di presenza per i consiglieri. E' possibile richiedere un rimborso spese, ma nel 2010 non è stato effettuato nessun rimborso. Nel triennio appena trascorso (2008-2010) hanno fatto parte del consiglio le seguenti persone:

• Giuseppe Guerini	presidente	socio volontario
• Fausto Gritti	consigliere delegato	socio lavoratore
• Livio Cerri	consigliere	socio lavoratore
• Luca Castagna	consigliere	socio lavoratore
• Luca Micheletti	consigliere	socio lavoratore
• Donatella Ranica	consigliere	socio lavoratore
• Francesco Gandolfi	consigliere	socio volontario

L'attuale Consiglio di Amministrazione si è formalmente costituito in data 29/04/2008, allorché sono stati nominati tutti i componenti segnalati, tranne Donatella Ranica, entrata a far parte del Cda il 9/03/2009 e Luca Micheletti entrato il 4/05/2009.

Nel 2010 sono state fatte in totali 18 riunioni del Consiglio di Amministrazione equivalenti a una sessantina di ore di lavoro, con una partecipazione pressoché totale dei consiglieri, a cui si aggiungono i tempi per la preparazione, l'analisi dei documenti, i verbali e le altre attività che si accompagnano alla gestione.

Se guardiamo alla durata della permanenza in consiglio dei singoli membri notiamo che gli attuali consiglieri hanno rivestito la carica per periodi di durata assai diversa, segno di un progressivo ricambio dei vertici della cooperativa:

• Fausto Gritti	9 anni (non consecutivi)
• Francesco Gandolfi	7 anni (non consecutivi)
• Giuseppe Guerini	5 anni
• Livio Cerri	4 anni
• Luca Castagna	3 anni
• Luca Micheletti	2 anni
• Donatella Ranica	2 anni

L'analisi delle deleghe assegnate ai consiglieri e della concomitanza del ruolo di consigliere con altri ruoli rivestiti in Ecosviluppo o presso altre organizzazioni, evidenzia di nuovo una situazione molto differenziata a seconda dei casi.

Fausto Gritti, socio lavoratore, ha la delega del consiglio alla direzione e al coordinamento delle attività imprenditoriali con ampi poteri decisionali. Nella struttura operativa ricopre al contempo la carica di direttore generale. E' inoltre coordinatore della commissione sociale di Ecosviluppo, membro del Cda del consorzio Solco Città Aperta, membro del Cda di Coesi, membro del Cda del consorzio CS&L, membro del Cda della cooperativa sociale Il Pugno Aperto e presidente del consorzio Karma. Il presidente Giuseppe Guerini invece è socio volontario; egli è anche segretario di Confcooperative di Bergamo, presidente di Federsolidarietà nazionale, presidente di Federsolidarietà regionale e presidente di Irecoop Lombardia. Donatella Ranica, socia lavoratrice, oltre a sedere nel Cda di Ecosviluppo è membra del Consiglio direttivo dell'Associazione Mani Amiche di Stezzano. Francesco Gandolfi, socio volontario, è anch'egli socio dell'Associazione Mani Amiche Onlus e dell'Associazione Apas. Viceversa i soci lavoratori Livio Cerri, Luca Castagna e Luca Micheletti non hanno altri incarichi al di fuori della Cooperativa, ma sono responsabili dei principali comparti operativi dei servizi ecologici.

La presenza in CdA di 2 soci volontari che non lavorano in cooperativa e soprattutto l'assegnazione della carica di presidente a uno di essi, è indice dell'orientamento alla valorizzazione della comunità locale nel nostro sistema di governance, della volontà di essere "impresa sociale di comunità" non solo nello spirito ma anche nella pratica. Un orientamento confermato –come abbiamo visto in precedenza- dalla composizione della base sociale della compagine, che vede la presenza di 10 tra soci volontari individuali e soci figure giuridiche a fronte di 22 soci lavoratori.

Infine, il revisore contabile unico in carica è Bettinelli Marco, dottore commercialista abilitato, nato a Bergamo il 12/06/1966. Riveste l'incarico attuale dal 29/4/2008 ed è stato nominato membro del collegio dei sindaci di Ecosviluppo per la prima volta nel 3/10/1998.

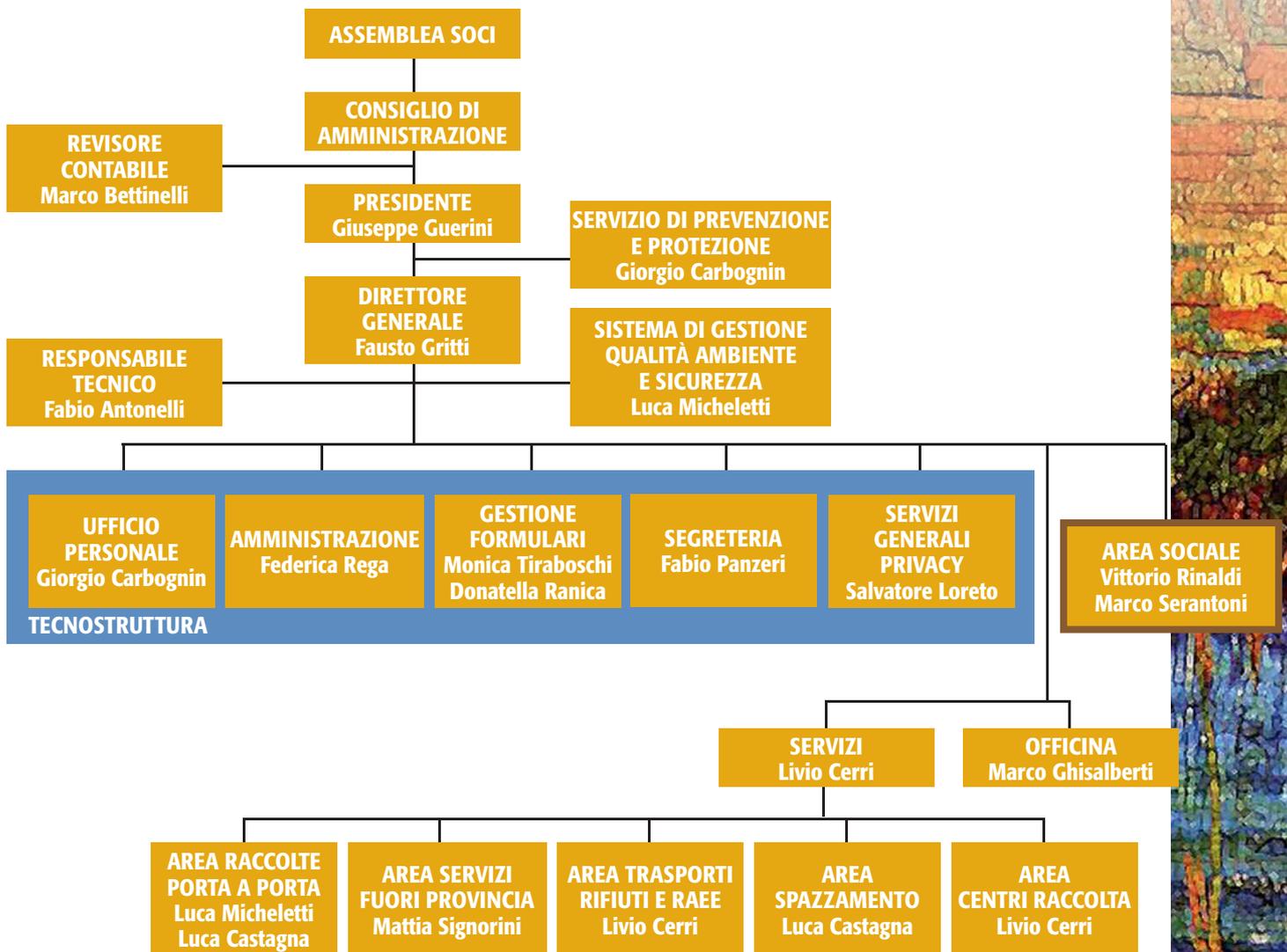


La struttura organizzativa



Essere impresa di comunità vuol dire avere un modello organizzativo congruente con chiare definizioni di ruoli e responsabilità. In questa direzione sono andati i cambiamenti degli assetti organizzativi che la Cooperativa ha vissuto a partire dal 2006, allorquando ebbe inizio una radicale transizione. Il mutamento allora intrapreso implicò modifiche importanti all'impianto organizzativo e all'impostazione imprenditoriale, con una netta riconfigurazione del ruolo d'indirizzo e governo del Consiglio di Amministrazione e la precisazione dei ruoli operativi affidati a ciascuno. A conclusione di questo processo la struttura organizzativa della compagine è uscita profondamente riconfigurata: è stato introdotto un nuovo organigramma; si è nominato un direttore generale; si sono identificate e assegnate diverse funzioni di responsabilità nelle aree operative di produzione. Il prospetto seguente raffigura in forma grafica l'esito di questa ristrutturazione dell'organizzazione interna così come si presentava nell'autunno del 2010.

PERSONIGRAMMA



 AREA NON CERTIFICATA

DELIBERATO DAL CDA IN DATA 29.10.2010

Il personale



Ecosviluppo a fine 2010 aveva complessivamente alla sue dipendenze 123 lavoratori, 87 dei quali assunti con contratto a tempo indeterminato e 36 a tempo determinato. Tale risultato non è occasionale; è l'esito storico della crescita progressiva della dimensione imprenditoriale della Cooperativa. L'evoluzione del personale di Ecosviluppo, sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo della sua composizione tipologica, si evince chiaramente da una comparazione delle ultime tre annualità:

Andamento numero dipendenti			
	2010	2009	2008
Ordinari	59	52	48
Svantaggiati	39	43	37
Disoccupati di lungo periodo	25	28	18
Totale	123	123	103

Andamento livelli contrattuali			
	2010	2009	2008
Dal I al III	89	91	73
Dal IV al VI	28	27	24
Dal VII al X	5	5	6
Totale	123	123	103

Andamento numero assunzioni			
	2010	2009	2008
Assunzioni	35	55	52
Uscite	34	37	44

Causa delle uscite nel 2010		
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato
Licenziamenti	2	-
Dimissioni volontarie	7	9
Passaggi personale	2	-
Termine contratto	-	14
Totale	11	23



Durata contrattuale degli assunti nel triennio 2008-2010:

- 63 persone hanno lavorato per un periodo inferiore all'anno o sono tuttora assunti con il primo contratto di durata inferiore all'anno
- 45 hanno lavorato per un periodo compreso tra 1 anno e i 3 anni e sono tuttora assunti con contratti di durata non superiore ai 3 anni
- 34 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato.

La principale scelta d'indirizzo a favore del personale è stata nel 2010 quella di porre al centro dell'attenzione aziendale i temi della sicurezza dei lavoratori e della qualità. Sin dal 2007, in realtà, moltissima attenzione viene riposta sui temi della sicurezza dei lavoratori e della qualità, che sono diventate delle vere e proprie priorità di policy aziendale. Ecosviluppo, consapevole della particolare esposizione ai pericoli dei propri lavoratori -per la specificità del lavoro e per le complicazioni derivanti dal non facile coinvolgimento degli stessi operatori ecologici sui questi temi- investe non poche energie e risorse nello sforzo di garantire una corretta applicazione delle prescrizioni normative. Solo nell'ultimo triennio ha organizzato a tale riguardo 20 corsi di formazione del personale. Nel 2010, oltre a nominare il nuovo medico del lavoro Dr. Tiraboschi Gianluigi, la Cooperativa ha realizzato i seguenti corsi di formazione:

Iniziative formative realizzate nel 2010		
	N. lavoratori partecipanti	Durata
Primo soccorso	8	16 ore
Aggiornamento primo soccorso	7	8 ore
Uso carrello elevatore	6	6 ore
Corso di formazione per dipendenti ai sensi degli art. 36 e 37 del D. Lgs. N. 81/08 e s.m.i	21	2 ore
Corso per preposti	7	4 ore

Nel 2010 l'impegno di Ecosviluppo sul versante della sicurezza si è tradotto anche nel raggiungimento di una certificazione di qualità apposita, la certificazione BS OHSAS 18.001, che prevede un sistema di procedure standardizzate ad hoc proprio nel settore della sicurezza sul lavoro. Nell'anno appena trascorso l'impegno per la qualità dei servizi è inoltre sfociato nel conseguimento di un'altra certificazione, l'EN ISO 10014 (linee guida per realizzare benefici economici e finanziari con l'applicazione virtuosa della norma ISO 9001), oltre al mantenimento delle certificazioni già conseguite in precedenza UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001.

Nel 2010 Ecosviluppo non ha avuto controlli o ispezioni in merito alla sicurezza sul lavoro, né ha ricevuto sanzioni di alcun genere. Si sono registrati in tutto 6 infortuni, di natura non grave. Le cause degli infortuni sono state le seguenti: taglio al dito durante raccolta vetro, distorsione al piede durante pulizia area di lavoro, urto da parte di un mezzo presso l'impianto di smaltimento, schiacciamento di un dito spostando un televisore, distorsione polso durante raccolta carta, caduta dal motorino recandosi al lavoro.

Gli inserimenti lavorativi



Il personale addetto: l'area sociale

Durante 15 anni di vita la quota di lavoratori svantaggiati è sempre cresciuta in Ecosviluppo proporzionalmente al crescere economico e patrimoniale dell'azienda. In nessun caso siamo scesi sotto la soglia del 30% di inserimenti lavorativi. L'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, infatti, ha sempre costituito il nucleo centrale e la ragion d'essere della nostra vita sociale ed economica.

Per realizzare efficacemente tale compito non è sufficiente un'opera di selezione, contrattazione e messa all'opera delle persone in un determinato comparto produttivo; è necessario realizzare una strategia complessiva di coinvolgimento della persona, che spesso al bisogno di lavoro unisce altre esigenze, non sempre riconosciute, e per le quali serve un progetto di vita di più ampia portata che esige sempre un certo grado di personalizzazione e individualizzazione dei programmi di lavoro ed integrazione sociale.

L'attività di una cooperativa sociale di tipo B qual è Ecosviluppo comporta quindi una serie di incombenze relative ad aspetti psicologici e comportamentali degli svantaggiati che trascendono il mero adempimento delle mansioni tecniche sul posto di lavoro. Esse richiedono interventi di accompagnamento ai vissuti di difficoltà psicologica e fisica, all'acquisizione di gradi crescenti di autonomia nella sfera economica e abitativa, alla conquista di rinnovate identità sociali, al rispetto delle regole di civile convivenza e di uno stile di vita socialmente accettabile, allo sviluppo di relazioni costruttive in famiglia e nella comunità.

L'esigenza di dare adeguata strutturazione e competenza a queste esigenze è stata gestita dalla Cooperativa sociale Ecosviluppo in una prima fase attraverso l'apporto di figure professionali esterne che prestavano attività di consulenza. Da qualche anno, anche alla luce della quantità di persone che ogni anno vengono inserite in cooperativa e della altrettanto numerosa componente di persone svantaggiate stabilmente alle dipendenze di Ecosviluppo, si è istituito un'unità operativa interna, denominata Area Sociale, specializzata nella gestione degli aspetti progettuali del processo d'inserimento lavorativo. La sua conduzione è stata affidata a figure professionali in possesso delle competenze e delle esperienze professionali necessarie: uno psico-pedagogista e un educatore tutor. Essi sono incaricati di presidiare l'accompagnamento di tutte le figure svantaggiate presenti in Ecosviluppo, sia come dipendenti sia come tirocinanti in percorsi formativi o di avviamento al lavoro con la formula della borse lavoro.

Il processo di gestione dell'inserimento lavorativo

Come si svolge il processo di accompagnamento dei soggetti svantaggiati? La gestione del processo d'inserimento lavorativo in Ecosviluppo si compone di cinque fasi successive che denominiamo: contatto, colloquio, analisi, progettazione ed esecuzione.

1) Contatto

Ogni nuovo percorso di inserimento lavorativo parte dalla segnalazione da parte di un Servizio Sociale (Sert, Agenti di rete del Carcere, UEPE, Servizi Sociali Comunali, Comunità di Trattamento, CPS), oppure da Associazioni di volontariato, o ancora da parenti o conoscenti di una persona

in situazione di svantaggio, così come dalla stessa persona interessata, che autonomamente si presenta in cooperativa per la ricerca di sbocco occupazionale.

Al momento della segnalazione gli operatori incaricati raccolgono le prime indicazioni riguardanti la tipologia di svantaggio e le caratteristiche salienti del soggetto (età, residenza, stato psico-fisico). Fissano quindi un appuntamento per il primo colloquio conoscitivo.

2) Colloquio

Il primo colloquio avviene in Cooperativa ed è effettuato dal Responsabile dell'area sociale o in sua vece dall'Educatore. Durante il colloquio sono approfonditi gli argomenti e le problematiche segnalate dai richiedenti; si raccolgono informazioni di carattere motivazionale e attitudinale e vengono presentate al candidato le attività svolte dalla Cooperativa, offrendo un quadro completo e realistico delle reali possibilità lavorative esistenti (mansioni, contratto, orari, ecc), nonché delle finalità e delle modalità con cui è organizzata la cooperativa.

3) Analisi

Se il primo colloquio ha esito positivo si apre la fase di analisi, sia interna che esterna alla cooperativa, che prevede una serie di ulteriori colloqui di accertamento con il candidato e di verifiche incrociate. L'area sociale dialoga con i referenti dell'ente inviante per approfondire la conoscenza del caso e avere maggiori ragguagli circa le sue difficoltà e i suoi limiti, e quindi pervenire alla stesura di un progetto personalizzato il più possibile aderente ai suoi bisogni e completo di tutti gli elementi. L'area sociale, nel frattempo, si confronta anche con i referenti dell'area produzione al fine di individuare la miglior collocazione possibile in organico, tenendo presente le caratteristiche del candidato da una parte e la disponibilità di posizioni all'interno dell'azienda dall'altra.

4) Progettazione

L'area sociale predispose il progetto personalizzato suddividendolo in una parte generale di inquadramento psico-attitudinale della persona e in una parte più descrittiva, in cui sono riportate mansioni, orari, contratto, sede di lavoro del neoassunto.

Il progetto personalizzato contiene quindi una parte specifica che fa riferimento ai diritti ed ai doveri dell'inserito, alle regole di comportamento previste, al modo di presentarsi, al rispetto per i colleghi, ai modi ed ai tempi delle verifiche del percorso avviato. Condiviso e controfirmato dal responsabile dell'area sociale e dalla persona interessata, il progetto è sempre concordato preliminarmente con l'Assistente Sociale dell'Ente inviante.

5) Esecuzione

Durante l'attuazione del progetto personalizzato l'area sociale è referente della persona svantaggiata per tutti gli aspetti che non riguardano l'operatività tecnica sui cantieri o sui servizi. Essa mantiene i rapporti su tre versanti: con la persona inserita (tramite i colloqui periodici), con la direzione generale di Ecosviluppo e i referenti dell'area produzione (tramite le equipe di coordinamento) e con l'assistente sociale o l'educatore dell'ente inviante, periodicamente informati dei risultati delle verifiche e dei colloqui effettuati.

Le mansioni assegnate alle persone svantaggiate sono rapportate alla tipologia dello svantaggio e tengono conto del contesto fisico-ambientale del servizio. È questo, infatti, il criterio che meglio valorizza le attitudini ed i profili professionali di ogni singola persona svantaggiata salvaguardando al contempo la qualità dei servizi ecologici erogati da Ecosviluppo.



Azioni realizzate nel 2010

A favore dei tirocinanti, così come degli altri svantaggiati che a vario titolo sono presenti in Cooperativa o si sono rivolti ai nostri uffici, abbiamo svolto nel 2010 una quantità di interventi di accompagnamento o di primo ascolto e selezione che possiamo così stimare:

- 84 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con svantaggiati richiedenti lavoro;
- 16 equipe di coordinamento tra personale dell'area sociale, direttore e referenti dell'area produzione;
- 140 colloqui con svantaggiati e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);
- 36 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili migliorie);
- 28 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 9 lettere di disponibilità (preliminari all'assunzione e al tirocinio di persone detenute o comunque limitate nella libertà personale);
- preparazione di documenti vari per assunti e tirocinanti provenienti dall'area carceraria; espletamento come da contratto delle procedure di concessione ferie, permessi per assenze, richieste per visite mediche, comunicazioni cambio orari e programmi di trattamento;
- cogestione con l'Associazione Carcere e Territorio dell'appartamento sede del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita" che ha visto ospiti 4 ex detenuti nel 2010.

Grazie al prezioso contributo avuto da Fondazione Cariplo l'appartamento è stato acquistato dalla Cooperativa nel 2007 per essere utilizzato come alloggio temporaneo per detenuti in uscita dal percorso carcerario. Scopo del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita" era infatti acquisire uno strumento abitativo utile a sostenere i processi di reinserimento civile degli ex-carcerati di cui la Cooperativa si occupa sotto il profilo del reinserimento lavorativo. L'appartamento, oggi pienamente funzionante, ha le caratteristiche di struttura semi-protetta ed è co-gestito con l'Associazione "Carcere e Territorio" di Bergamo, partner dell'iniziativa e referente provinciale per questo tipo di problematiche.

La ricostruzione dell'attività svolta nel 2010 sotto il profilo numerico ci offre altri dati che suffragano l'idea di una sostanziale continuità delle attività d'inserimento lavorativo rispetto agli anni precedenti. Al 1 gennaio 2010 erano in forza alla Cooperativa 43 persone riconosciute come svantaggiate ai sensi della legge 381. Al 31/12/2010 il loro numero ammontava a 39. Di essi 20 erano assunti con contratto a tempo indeterminato, 6 a tempo determinato con durata inferiore all'anno e 13 a tempo determinato con una durata compresa tra 1 e 3 anni.

Nel corso del 2010 abbiamo registrato complessivamente l'ingresso di 17 nuovi soggetti svantaggiati che ci sono stati segnalati e inviati dai seguenti Enti:

• Sert della Provincia di Bergamo:	6 casi
• Casa circondariale di Bergamo:	3 casi
• Ufficio di collocamento mirato Bergamo:	4 casi
• Tribunale di Bergamo:	1 caso
• Uepe di Bergamo:	2 casi
• Cps di Milano:	1 caso

Delle nuove 17 figure introdotte in Cooperativa 1 è stata assunta a tempo indeterminato dopo un primo contratto a tempo determinato. Degli altri 16 casi al 31/12/2010 in 8 situazioni non si era ancora concluso il primo contratto, 5 casi avevano avuto un rinnovo dai 6 mesi ai 2 anni e altri 3 casi avevano terminato il rapporto di lavoro con Ecosviluppo alla conclusione del primo contratto. Viceversa tra coloro che già erano inseriti nelle nostre fila alla data del 01/01/2010, 8 svantaggiati hanno avuto un rinnovo contrattuale (4 a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato per periodi variabili tra l'anno di rinnovo e i 2 anni). Nel 2010 hanno quindi terminato complessivamente i loro percorsi d'inserimento lavorativo in Ecosviluppo un totale di 18 soggetti svantaggiati, 3 dei quali assunti nel corso dello stesso anno. A parte questi 3 casi, gli altri 15 hanno visto concludersi il loro percorso in cooperativa per svariate ragioni:

• Scadenza naturale contratto a tempo determinato	7 casi
• Dimissioni volontarie	4 casi
• Perdita di appalti	2 casi
• Mancanza permesso di soggiorno a termine pena	1 caso
• Accoglienza presso comunità di recupero	1 caso

E' degno di nota che nel corso del 2010 ben 3 persone inserite come svantaggiate ai sensi della legge 381 hanno perso nel frattempo i requisiti per essere classificate come soggetti svantaggiati e tuttavia sono rimaste in Cooperativa come lavoratori ordinari assunti a tempo indeterminato. Ora, se dai numeri passiamo all'analisi della casistica delle problematiche delle persone, la ricostruzione dei 39 casi presenti in Cooperativa al 31/12/2010 ci conduce al seguente prospetto:

Problematiche soggetti svantaggiati (al 31/12/2010)	
	N.
Invalidità	13
Disagio psichico	4
Tossicodipendenze	7
Alcool dipendenza	6
Area carceraria (detenuti, pene alternative al carcere, arresti domiciliari)	9
Totale	39



Ai 39 svantaggiati ai sensi di legge presenti al 31/12 dobbiamo poi aggiungere le altre due categorie di persone disagiate che traggono beneficio da Ecosviluppo: i disoccupati di lungo periodo e i tirocinanti in borsa lavoro. Il conteggio di fine anno ci dice che nel 2010 abbiamo avuto tra le nostre fila 25 disoccupati di lungo periodo, a riprova della disponibilità della Cooperativa a occuparsi di persone che altrimenti sarebbero praticamente escluse dal mercato del lavoro e a farlo indipendentemente dal loro statuto giuridico. Nell'anno appena trascorso vi sono stati poi 14 tirocini lavorativi attivati a fini osservativi e/o formativi, in virtù delle convenzioni o delle collaborazioni in essere con gli Enti inviati. Nel dettaglio lo screening della provenienze dei tirocinanti ci mostra i seguenti dati:

Provenienze dei tirocinanti	
	N.
Sportello mestieri	3
EIL Dalmine	2
Nuovo Albergo popolare	2
Dire fare abitare	1
Nil Romano di Lombardia	1
Cooperativa Biplano	1
Sprar	1
Comunità Emmaus	1
Afoel Milano Est	1
A&I Milano	1
Totale	14

Problematiche aperte

L'analisi delle problematiche incontrate nella gestione dei soggetti svantaggiati ha messo in luce alcuni punti di criticità su cui stiamo focalizzando l'attenzione.

- La gestione dei casi con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti e alcool. Ci si trova non di rado di fronte a situazioni limite, con persone con una lunga storia di dipendenza alle spalle, che pur mantenendo un buon andamento lavorativo si trovano spesso a rischio di ricadute a causa dell'estrema fragilità del proprio vissuto in ambito extralavorativo. Trattiamo cioè con persone le cui problematiche esistenziali non si riducono e non si esauriscono alla sfera lavorativa e non si risolvono esclusivamente con l'opportunità di lavoro in Cooperativa.
- Seconda problematica, legata alla precedente: la difficoltà nel rapporto con alcuni enti inviati. Troppo spesso le persone inserite tendono ad allontanarsi dai servizi da cui sono seguite, una volta ottenuto il lavoro. E purtroppo i servizi, a loro volta, tendono a lasciare andare col tempo

le persone. Questo comporta spesso la solitudine del personale della Cooperativa nella gestione di situazioni a rischio in cui sarebbe di fondamentale importanza la presenza continuativa degli operatori degli enti pubblici che hanno in carico i casi. Una maggior collaborazione con i servizi sociali invariants eviterebbe circostanze gravose e forse anche cedimenti conseguenti a fallimenti dei progetti di lavoro e di vita.

- Terza difficoltà, questa volta tutta interna alla Cooperativa: sorge dalla difficile collocazione della maggior parte delle segnalazioni ricevute dall'Area Sociale. Ecosviluppo per poter vivere e dare lavoro a persone svantaggiate ha l'obbligo di svolgere i servizi di igiene urbana con un alto livello qualitativo. Ciò implica una scelta non facile, vale a dire la selezione di persone in base ai loro requisiti prestazionali, ossia a ciò che devono e possono dare in termini di forza e resistenza fisica o di possesso della patente di guida. Molti dei casi più disagiati che giungono ai nostri uffici non hanno queste caratteristiche. Il lavoro sulla strada non è indicato per loro e per una larga fetta delle persone che si affacciano con speranza ad Ecosviluppo: si pensi a disabili, ai menomati o a chi ha deprivazioni sensoriali.



I servizi svolti



Ecosviluppo vive una crescita economica legata al progressivo aumento di servizi svolti praticamente sin dai suoi esordi. In una prima fase, che possiamo collocare tra il 1995 e il 2002, la Cooperativa era riuscita nella non scontata impresa di dare continuità all'impulso motivazionale volontaristico delle origini, conquistandosi spazi significativi nel mercato lombardo dei rifiuti, in un quadro complessivo che andava definendosi sul piano delle regole e dei requisiti e consentiva qualche fragilità nelle configurazioni organizzative. La fase immediatamente successiva, che porta sino ai giorni nostri, vede il settore dei servizi ambientali e di igiene urbana diventare sempre più complessi, con una soglia di requisiti crescente sul piano tecnico, economico e gestionale, in un panorama generale dove naturalmente non mancano concorrenti, in molti casi rappresentati da grandi aziende, pubbliche o private, tecnicamente attrezzate, commercialmente molto orientate, ben strutturate sotto il profilo manageriale e spesso consolidate nella relazione con il territorio. Un panorama, dunque, nel quale la sfida si gioca sul terreno delle competenze e della capacità di stare sul mercato con le regole della competizione e della concorrenza, alle quali per Ecosviluppo si aggiunge la principale regola e motivazione di orientamento, è cioè il perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Cionondimeno la progressiva crescita imprenditoriale della Cooperativa è riuscita, portandoci ad operare sia in molti comuni della provincia di Bergamo sia in una porzione di comuni della provincia di Milano e Monza Brianza, agendo sia direttamente sia attraverso reti di collaborazione con altre imprese e cooperative. I risultati dei nostri bilanci durante 15 anni sono stati quindi sempre positivi e il valore degli investimenti mantenuti sempre alti ci ha portato ad essere un'azienda solida e moderna, con attrezzature e automezzi costantemente rinnovati. Ciò a dispetto di una situazione di mercato fattasi nel frattempo più difficile, con una concorrenza sempre più aggressiva e crescenti difficoltà a vincere gare d'appalto o a trovare forme di associazione d'impresa non penalizzanti o di breve periodo. Nonostante ciò abbiamo mantenuto un trend di crescita costante nel tempo grazie all'approccio customer oriented a cui accennavamo nel capitolo sulle strategie, fortemente sensibile alla soddisfazione del committente e dell'utenza e quindi attento all'efficienza professionale e all'adeguamento tecnologico. Solo per dare un dato indicativo in tal senso nel 2010 abbiamo proceduto all'acquisto di 1 nuovo compattatore, 2 spazzatrici, 3 satelliti, 1 porter, 3 automezzi con sponda, 1 furgone, 1 carrello elevatore e 10 cassoni, per un investimento totale di 550.000 euro che a fine anno ha consentito ricavi per oltre 5 milioni di euro. Nel 2010 disponevamo quindi di oltre 90 tra vasche, compattatori, camion scarrabili, spazzatrici e altri mezzi. Tale flotta ci ha consentito di erogare quasi 40 servizi, per conto di enti pubblici o privati, incentrati intorno al nostro core business -la manutenzione dell'igiene urbana e il trattamento differenziato dei rifiuti-, che nel dettaglio si possono così descrivere:

- Raccolta di rifiuti porta a porta
- Spazzamento stradale meccanizzato
- Pulizia manuale di spazi pubblici
- Gestione di aree ecologiche
- Trasporto di rifiuti solidi urbani pesanti
- Trasporto di rifiuti differenziati
- Trasporto e svuotamento di cassoni
- Stoccaggio e differenziazione di materiali riciclabili
- Trasporto di elettrodomestici e apparecchiature elettroniche



Merita di esser evidenziato, nella ricostruzione dei servizi svolti nel 2010, il particolare sviluppo del ramo del riciclaggio di elettrodomestici, altrimenti detti raee (frigoriferi, televisori, piccoli elettrodomestici). L'anno scorso esso ha assunto un valore strategico nell'economia della nostra azienda. Dopo le sperimentazioni effettuate negli anni precedenti in collaborazione col consorzio Karma, Ecosviluppo è risultata l'anno scorso l'unica cooperativa della bergamasca, e una delle poche in Lombardia, specializzata nella raccolta di rifiuti e apparecchiature elettriche ed elettroniche. Nel 2010 si è invece chiuso definitivamente il settore verde e giardinaggio, rivelatosi non redditizio. Con la chiusura del settore del verde si è proceduto alla messa in dismissione di mezzi e attrezzature e alla fuoriuscita di 4 lavoratori, che tuttavia sono stati accompagnati e ricollocati in altre aziende del settore. Data la modesta dimensione del settore, la sua chiusura non ha comportato perdite significative in termini di fatturato e di occupati.

Sotto il profilo geografico-territoriale la fotografia dei servizi svolti nel 2010 vede la nostra presenza nei seguenti comuni delle provincie di Bergamo, Milano e Monza Brianza:

Provincia di Bergamo

Bariano, Bergamo, Brembate, Dalmine, Grumello del Monte, Lallio, Levate, Medolago, Mozzo, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Presezzo, San Paolo d'Argon, Seriate, Stezzano, Verdellino, Verdello.

Province di Milano e Monza Brianza

Aicurzio, Basiano, Brugherio, Bussero, Caponago, Cavenago, Gessate, Gorgonzola, Liscate, Masate, Pioltello, Pozzo d'Adda, Rodano, Truccazzano, Vignate, Vimercate.

I committenti e/o i partners per i quali o con i quali sono stati realizzati i servizi rientrano – come anticipato in apertura- in tre grosse categorie: le aziende pubbliche, le aziende private e le amministrazioni comunali. Nel 2010 l'elenco di questo insieme di committenti e/o partners includeva:

Aziende pubbliche

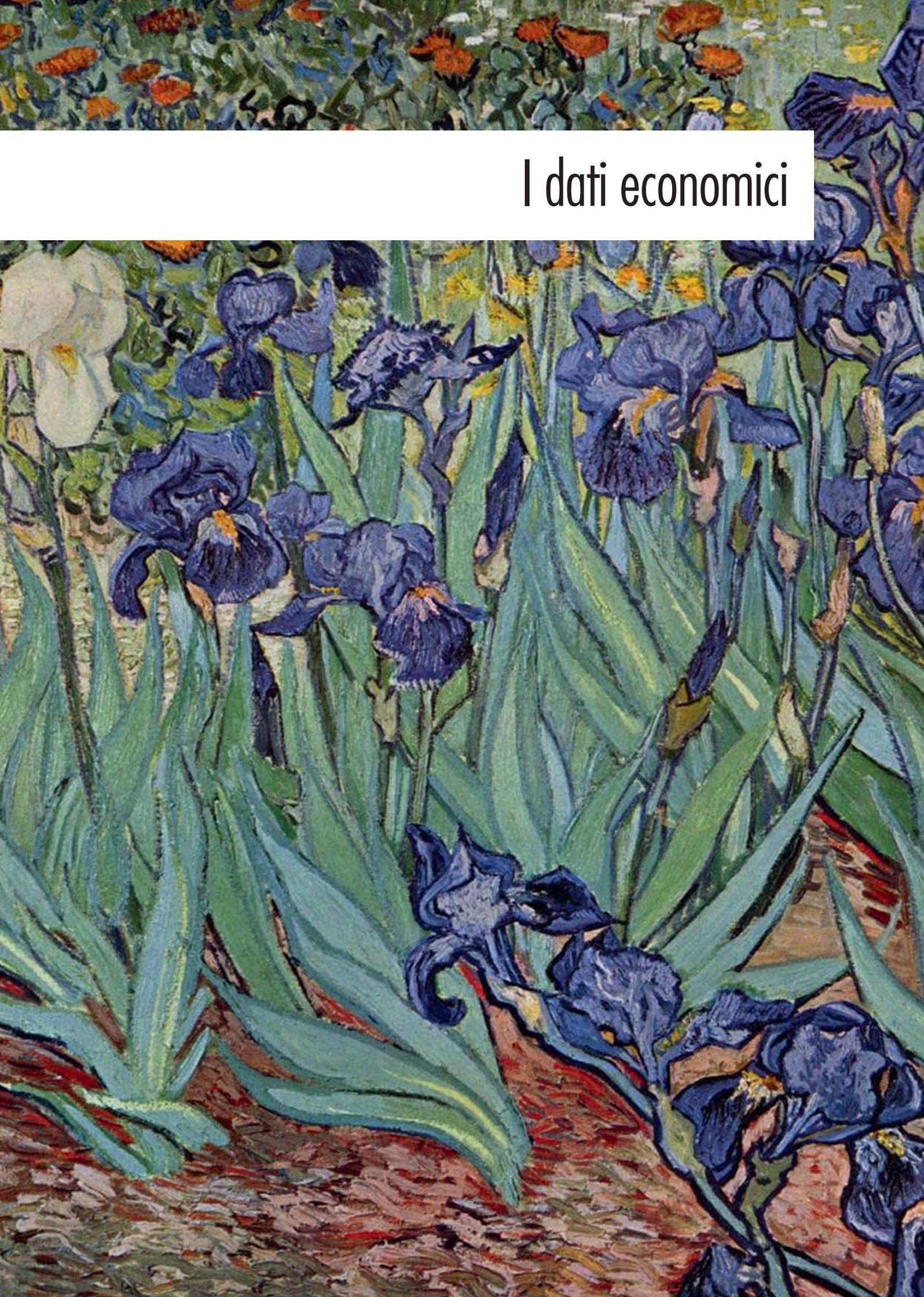
Aprica S.p.a., CEM Ambiente S.p.a., Cem Servizi, Orio Servizi S.r.l., Palosco Servizi S.r.l., SABB S.p.a., S.A.T. S.r.l., Servizi Comunali S.p.a.

Aziende private

ABB S.p.a, Altacerro S.r.l, Consorzio Karma, Flli Salvetti & c. S.r.l., Impresa Bergamelli M.&M. S.r.l., Impresa Sangalli G&C S.r.l., Zanetti Arturo & c. S.r.l., Zucchetti Giovanni & F. S.r.l.

Amministrazioni comunali

Bergamo, Bariano, Dalmine, Lallio, Levate, Medolago, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Paladina, Palosco, Ponteranica, Stezzano, Verdello.



I dati economici

Conto economico a valore aggiunto 2010

Descrizione	31/12/2010	
Ricavi Netti	5.199.267	100,00%
Costi Esterni sostenuti	1.571.962	30,23%
Valore Aggiunto lordo	3.627.305	69,77%
<i>Costo del lavoro</i>	2.943.779	56,62%
Salari a dipendenti	2.177.988	41,89%
Premi una tantum a dipendenti	25.021	0,48%
Ristorno salariale soci dipendenti	52.000	1,00%
Oneri sociali	532.648	10,24%
Trattamento di fine rapporto	156.122	3,00%
Margine operativo lordo	683.526	13,15%
Ammortamenti	315.601	6,07%
Leasing	33.051	0,64%
Totale investimenti	348.652	6,71%
Reddito operativo della gestione tipica	334.874	6,44%
Proventi diversi	120.066	2,31%
Reddito operativo	454.940	8,75%
Proventi Finanziari	1.293	0,02%
Oneri Finanziari	36.556	0,70%
Reddito di competenza	419.677	8,07%
Proventi straordinari e rivalutazione	43.253	0,83%
Oneri straordinari e svalutazione	13.523	0,26%
Reddito ante imposte	449.407	8,64%
Imposte	-	0,00%
Reddito netto	449.407	8,64%

Ripartizione del valore aggiunto netto	
A) SOCI	770.883,14
Utile destinato a rivalutazione quote	1.338,43
Stipendi soci dipendenti	677.556,26
Stipendi soci dipendenti svantaggiati	39.988,45
Ristorno salariale soci dipendenti	52.000,00
B) RISORSE UMANE	2.174.233,82
Remunerazione dipendenti svantaggiati	653.867,24
Remunerazione altri dipendenti	1.520.366,58
C) ENTI E ISTITUZIONI PUBBLICHE	1.478,00
Stato - ires	-
Regione - irap	-
Comuni -ici e altri tributi	1.478,00
D) COMUNITA' LOCALI	15.800,00
Contributi attività sociali	15.800,00
E) SISTEMA IMPRESA	434.586,55
riserve indivisibili	434.586,55
F) MOVIMENTO COOPERATIVO	13.482,22
3% fondo mutualistico	13.482,22
totale	3.410.463,73







Ecosviluppo - Cooperativa Sociale Onlus
via Guzzanica 50 - 24040 Stezzano (Bergamo)
tel. 035.45.40.878 - fax 035.43.79.072
C.F. e P.IVA: 02413360161
info@ecosvil.it - www.ecosviluppo.it

aderente a:

