



# BILANCIO SOCIALE

anno 2018

**CQOP SOA**  
Costruttori Qualificati Opere Pubbliche

Member of CISQ Federation



Erogazione di servizi d'inserimento lavorativo  
di persone svantaggiate;  
Erogazione di servizi cimiteriali

# INDICE

<b>I. IDENTITA' GIURIDICA DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	5
I.1. Dati anagrafici e forma giuridica	5
I.2. Oggetto sociale	7
I.3 Scopo mutualistico	9
I.4 Attività effettivamente svolte	9
I.5 Composizione della base sociale	11
I.6 Territorio di riferimento	11
I.7 Mission, valori e finalità strategiche	12
I.8 Storia della cooperativa	16
I.9 Struttura e governo della cooperativa	17
<b>2. RELAZIONE SOCIALE</b>	24
2.1 Portatori di interesse interni	25
2.1.1 Base sociale	26
2.1.2. Risorse umane	27
2.2. Portatori di interesse esterni	38
2.2.1 Committenti e clienti	38
2.2.2 Fornitori	39
2.2.3 Rete territoriale e di sistema	40
<b>4. DIMENSIONE ECONOMICA</b>	41
<b>5. PROSPETTIVE FUTURE</b>	44

## PREMESSA

*"In questo periodo storico di contrazione economica, continuiamo a credere che la forma d'impresa cooperativa, con il suo investimento in impatto sociale, rappresenti un'opportunità per il nostro territorio e per la sua comunità"*

Giuseppe TOSI\_Presidente

I contenuti del presente Bilancio Sociale, qui giunto alla sua undicesima edizione, si riferiscono alle attività e progettualità che hanno caratterizzato l'anno 2018, adempiendo alle linee guida fornite da Regione Lombardia e dalla Confederazione di riferimento.

Come ogni anno, viviamo il momento della redazione del bilancio sociale non come semplice adempimento amministrativo, ma come occasione per parlare di noi, del nostro presente e del nostro futuro, a soci, dipendenti, portatori di interesse e fruitori.

Obiettivo del Bilancio sociale è fornire a tutti un quadro quanto più dettagliato e completo delle attività e delle strategie della cooperativa, sia nelle loro opportunità, sia nelle loro problematicità. Con la sua funzione di comunicazione interna ed esterna, il bilancio sociale si configura come strumento utile a sostenere il principio di informazione e di trasparenza verso i soci, i portatori di interesse e i fruitori delle nostre attività.

Per i **portatori d'interesse interni**, quali **soci, volontari e dipendenti**, rappresenta un quadro complessivo delle attività della propria cooperativa, promuovendo un processo interno interattivo di confronto e condivisione;

Per i **portatori d'interesse esterni**, quali **clienti, fornitori e finanziatori** rappresenta uno strumento utile a meglio comprendere, unito al bilancio economico d'esercizio, non solo l'impatto economico, ma anche quello sociale. Il bilancio sociale vuole dare evidenza della ricchezza prodotta in termini non solo finanziari, ma anche di investimento sul territorio di appartenenza e di redistribuzione delle risorse acquisite;

Per la **rete territoriale di sistema**, qui rappresentata da Confcooperative-Federsolidarietà, e per le **amministrazioni pubbliche committenti**, il bilancio sociale rappresenta l'impegno della cooperativa stessa nel declinare i principi statutari

nell'attività quotidiana, ma anche l'opportunità di rendicontare adeguatamente processi, risultati e strategie che rappresentino occasione di crescita imprenditoriale a beneficio della comunità di riferimento.

La metodologia di redazione del bilancio sociale rispetta alcune linee guida mantenute negli anni; il bilancio sociale è un documento che fornisce una valutazione pluridimensionale del valore creato dalla cooperativa, in rapporto anche alle analisi e ai dati degli anni precedenti. Esso è redatto in osservanza del Decreto Attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale, a seguito della delibera della Giunta Regionale della Lombardia n. 5536 del 10/10/07 in merito all'obbligatorietà della redazione del bilancio sociale da parte delle cooperative sociali iscritte all'albo. Alla redazione del Bilancio Sociale hanno contribuito direttamente il Presidente, il Responsabile Sociale e la Responsabile Area Qualità, oltre che, indirettamente, tutti i dipendenti, senza il lavoro dei quali, questa relazione non sarebbe possibile.

Per permetterne una facile consultazione, il Bilancio Sociale si articola - oltre premessa - in quattro sezioni:

- **Sezione 1\_Identità giuridica dell'organizzazione:** contiene i principali elementi statutari, di configurazione organizzativa, di gestione politico amministrativa della cooperativa stessa.
- **Sezione 2\_Relazione sociale:** rappresenta il cuore del bilancio sociale riportando informazioni e comunicazioni sulla rete territoriale e di sistema, sull'andamento delle attività d'esercizio e sulle politiche di personale interne.
- **Sezione 3\_Dimensione economica:** qui, a differenza del Bilancio d'esercizio, riletta in ottica di impatto sociale e di ricchezza ridistribuita. Questa sezione, per la sua tecnicità, è stata realizzata con la consulenza dello studio So.Le.Da. s.n.c., valorizzando i dati economici raccolti nel bilancio civile redatto all'interno della cooperativa.
- **Sezione 4\_Prospettive future:** capitolo dedicato a delineare le strategie elaborate in concertazione dal consiglio di amministrazione e declinate qui in linee di indirizzo operativo per la cooperativa.



Il Bilancio Sociale riferito all'attività 2018 è stato approvato dall'assemblea dei soci il 25 giugno 2019

Copie del presente Bilancio sono disponibili:

- In affissione nell'albo della cooperativa;
- in versione scaricabile dal sito internet [www.cooperativamacascina.eu](http://www.cooperativamacascina.eu);
- in versione cartacea, su richiesta, in carta semplice per soci, collaboratori e dipendenti.

Sarà cura della cooperativa e delle sue singole aree provvedere a distribuirne copia agli interlocutori principali, in sede di incontro o per corrispondenza.

## I. IDENTITA' GIURIDICA DELL'ORGANIZZAZIONE

### I.1. Dati anagrafici e forma giuridica

<b>Nome</b>	La Cascina di Desenzano del Garda Società Cooperativa Sociale ONLUS
<b>Sede legale</b>	Via Irta 5, 25015 Desenzano del Garda Contatti: <a href="mailto:info@cooperativamacascina.eu">info@cooperativamacascina.eu</a> PEC: cooplacascina@pec.it <a href="http://www.cooperativamacascina.eu">www.cooperativamacascina.eu</a> FB: La Cascina Cooperativa Sociale Tel. 030. 9143410
<b>Altre sedi</b>	Sede Amministrativa e Magazzino Via del Pilandro, 10/B Loc. S. Martino d/B., 25010 Desenzano del Garda (BS)
	Ristorante Pizzeria Desenzanino Lungolago Cesare Battisti, 25015 Desenzano del Garda (BS) Tel. 0309128096 <a href="http://www.desenzanino.eu">www.desenzanino.eu</a>
<b>Data di costituzione</b>	29/06/1990
<b>Forma giuridica</b>	Società Cooperativa Sociale

<b>Codice fiscale</b>	01589610987
<b>Partita iva</b>	01589610987
<b>Codice ATECO</b>	813000
<b>Iscrizioni</b>	Iscrizione Tribunale BS 01589610987 Iscrizione registro Prefettizio BS n. 108 sez. VIII Iscrizione Albo Regionale Cooperative Sociali sez. B Foglio 62 n. 123 Iscrizione Albo Società Cooperative n. A170254

*Tabella 1. Dati anagrafici e identità giuridica dell'organizzazione.*

### **Certificazioni di qualità ottenute**

**Certificazione UNI EN ISO 9001/2015** per i seguenti campi di attività:

- erogazione di servizi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate
- erogazione di servizi cimiteriali

Certificazione a validità internazionale rilasciata alle organizzazioni con un sistema di gestione della qualità conforme alla norma ISO 9001. Le organizzazioni accreditate dimostrano di fornire con continuità prodotti conformi ai requisiti statutari e regolamentari applicabili e di essere orientate all'aumento della soddisfazione del cliente.

### **Certificazione SOA**

La certificazione comprova la capacità economica e tecnica di un'impresa di qualificarsi per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori di importo superiore a € 150.000,00 e conferma inoltre che il soggetto certificato sia in possesso di tutti i requisiti necessari alla contrattazione pubblica.

### **Adesione ad associazioni di rappresentanza**

Cooperativa La Cascina aderisce, a livello nazionale, alla Confederazione Cooperative Italiane (Roma) e, a livello territoriale, a Confcooperative Unione Provinciale (Brescia).

## Appartenenza a Consorzi di Cooperative



Cooperativa La Cascina è socia di TENDA - Solidarietà e cooperazione Brescia est Consorzio di cooperative sociale, Consorzio territoriale di riferimento dell'area sud-orientale della Provincia di Brescia.

## Partecipazione della Cooperativa ad altre imprese o cooperative

La cooperativa detiene quote di partecipazione alla BCC del Garda e a CGM Finance, entrambi strumenti utilizzati all'occorrenza per ottenere finanziamenti a breve termine.

### 1.2. Oggetto sociale

[Dallo statuto] La Cooperativa, attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, intende **realizzare l'inserimento lavorativo** di persone svantaggiate, le quali devono costituire almeno il 30% dei lavoratori, così come indicato dalla L. 381/91. I lavoratori svantaggiati, compatibilmente con il loro stato soggettivo, possono essere soci della Cooperativa ai sensi dell'art. 4 della L. 381/91.

In relazione a ciò, la Cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi, le seguenti attività:

- **coltivazioni** florovivaistiche, ortofrutticole e agricole;
- manutenzione e realizzazione **verde pubblico e privato**;
- **commercializzazione** prodotti di tipo florovivaistico e attinenti alle colture;
- **conduzione di aziende agricole** e forestali nonché coltivazioni ortofrutticole e florovivaistiche, con svolgimento di ogni attività connessa alla coltivazione del fondo, compresa la commercializzazione, anche previa confezione e trasformazione di prodotti ottenuti dalle colture e attività suddette;
- **assemblaggio** di prodotti in genere e confezionamento di prodotti per conto terzi;
- legatoria e produzioni di **carattere artigianale**;
- **commercializzazione** dei propri prodotti;

- **produzione, lavorazione, commercializzazione di manufatti in genere**, sia in proprio conto che per conto terzi, nonché di prodotti derivanti da attività lavorative dei partecipanti all'attività sociale;
- **pulizia ambienti** per conto terzi sia privati che pubblici, raccolta dei rifiuti - anche differenziata - e loro trasporto, gestione di isole ecologiche e spazzamento di aree pubbliche;
- **attività turistico-ricettiva**, gestione di centri balneari, gestione di bar, ristoranti, pizzerie, gelaterie, noleggio di attrezzature balneari ed imbarcazioni;
- **promozione ed organizzazione** di convegni, manifestazioni fieristiche e gestione di strutture a ciò finalizzate;
- **custodia e manutenzione di aree cimiteriali** con relativi servizi di inumazione ed esumazione, tumulazione ed estumulazione. Commercio di fiori ed arredi per le tombe e, a richiesta, pulizia e riordino periodico delle stesse.
- **servizio di disinfestazione** e sanificazione di ambienti.

Tutte le attività imprenditoriali svolte e/o in potenziale perseguono l'obiettivo generale della cooperativa di inserimento lavorativo per fasce svantaggiate. Per questo, accanto alla declinazione dei settori di attività, risulta necessario indicare la procedura di inserimento adottata, al fine di garantire alle persone inserite un orientamento e un accompagnamento costante che rendano significativa e positiva l'esperienza lavorativa.

La **metodologia di inserimento**, in sintesi, prevede le seguenti fasi:

- valutazione sull'idoneità dei soggetti rispetto alle singole segnalazioni;
- osservazione specifica per progetto con definizione e stesura del progetto personalizzato;
- affiancamento da parte di un operatore per l'insegnamento teorico-pratico delle specifiche tecniche di lavoro e disponibilità di colloqui d'aiuto periodici con il Responsabile sociale e, se necessario, con psicologa;
- contatti con gli Enti invianti per gli aspetti relativi all'interpretazione sociale e terapeutica dell'inserito;
- a conclusione positiva del progetto, se possibile, assunzione a salario pieno e/o accompagnamento verso aziende esterne.



### I.3 Scopo mutualistico

**La Cooperativa non ha scopo di lucro**, suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità attraverso interventi che contribuiscano alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi di mutualità, solidarietà, democraticità, equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, spirito comunitario, legame con il territorio, equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche; tali principi sono alla base del movimento cooperativo mondiale e in rapporto ed essi la Cooperativa intende agire.

La Cooperativa, per poter curare nel migliore dei modi gli interessi dei soci e della collettività, deve **cooperare attivamente**, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, operando di preferenza nell'ambito territoriale del basso lago di Garda, mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo dei volontari, dei fruitori dei servizi e di enti con finalità di solidarietà sociale.

Nello svolgimento dell'attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche possibili, sociali e professionali. A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

La Cooperativa aderisce alla Confederazione Cooperative Italiane con sede a Roma, alla competente Federazione Nazionale di categoria, alla Confcooperative – Unione Provinciale di Brescia.

La Cooperativa, al fine di garantire il corretto perseguimento dell'oggetto sociale, recepisce il Codice della Qualità Cooperativa, dei Comportamenti Imprenditoriali e della Vita Associativa di Federsolidarietà-Confcooperative.

### I.4 Attività effettivamente svolte

Nel 2018, Cooperativa la Cascina si è occupata di:

- Manutenzione e realizzazione verde pubblico e privato: tramite partecipazione a bandi di gara e/o incarichi acquisiti sul mercato privato. All'interno di questo campo di servizi si occupa sia di manutenzione ordinaria (es. sfalcio, mantenimento aree verdi), sia di progettazione e/o interventi speciali (es. realizzazione e manutenzione di aiuole fiorite). In questo settore opera ad oggi nei comuni di Desenzano del Garda, Sirmione Toscolano Maderno.
- Assemblaggio di prodotti in genere e confezionamento di prodotti per conto terzi, in collaborazione con ANFASS Desenzano.
- Gestione e sorveglianza di aree cimiteriali, con relativi servizi di inumazione ed esumazione, tumulazione ed estumulazione. Commercio di fiori ed arredi per le tombe e, a richiesta, pulizia e riordino periodico delle stesse. In questo settore opera ad oggi nel comune di Desenzano D/G.
- Attività turistico ricettiva, gestione di centri balneari, gestione di bar, ristorante, pizzeria, noleggio di attrezzature balneari, in riferimento alla gestione del Centro Balneare e Ristorante-Pizzeria Desenzanino, nel comune di Desenzano del Garda.
- Trasporto attrezzature e allestimenti palchi per manifestazioni turistiche e culturali. In questo settore opera ad oggi nel comune di Desenzano del Garda.
- Sanificazione ambientale (disinfestazione / derattizzazione/ allontanamento piccioni/ sanificazione ambienti). In questo settore ha operato nei comuni di Desenzano del Garda, Sirmione, Ghedi, Carpenedolo, Montichiari, Calcinato, Manerba, Acquanegra, Bedizzole, Bergamo. Isorella, Calvisano, Lonato, Pozzolengo, Prevalle, Brescia, Manerbio, Rivarolo del re, Soiano, Gardone Riviera, Molinetto, Mazzano, Raffa, Nuvolento, Nuovolera, Moniga, Botticino, Calvagese, Padenghe, Castiglione D/S, Salò, Lodi, Milano, Parma, Piadena, Poggio Mirteto, Polpenazze, Rivoltella, Riva del Garda, Roma, Rovereto, San Bonifacio, san Felice del Benaco, Settimo Milanese, Verona, Lumezzane, Villa Carcina, Puegnago, Peschiera D/G, Merano, Cerlongo.

## 1.5 Composizione della base sociale

La base sociale di una cooperativa è l'insieme di soci, volontari e lavoratori che rendono operativi i principi base del movimento cooperativo, in particolare quelli di: adesione volontaria e controllo democratico (una testa un voto).

Una cooperativa è, infatti, un'associazione autonoma di persone che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali. La cooperativa è l'unica forma imprenditoriale che non consente la concentrazione in poche mani della proprietà. Una Testa, un Voto. E qualunque sia la quota di capitale posseduta, il valore del socio in assemblea è sempre uguale a uno.

La base sociale si compone come segue:

BASE SOCIALE	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	n.	%	n.	%	n.	%
lavoratori normodotati	7	24,14	2	6,9	9	31,03
lavoratori svantaggiati	4	13,79	2	6,9	6	20,69
volontari	8	27,58	6	20,69	14	48,28
<b>totale</b>	<b>19</b>	<b>65,51</b>	<b>10</b>	<b>34,49</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Tabella 2. Classificazione dei soci per tipologia. \*tra i soci non figurano persone giuridiche.

## 1.6 Territorio di riferimento

La Cooperativa opera prevalentemente nei territori dei Comuni di Desenzano, Sirmione, Toscolano Maderno e marginalmente Lonato, mantenendo un costante contatto con il territorio. Già nel 2017, con l'avvio del settore della sanificazione, la Cooperativa ha potuto allargare il proprio bacino di intervento raggiungendo anche le province di Mantova, Cremona, Milano e Verona.

Nello specifico, le attività della Cooperativa La Cascina sono così ripartite tra i diversi comuni:

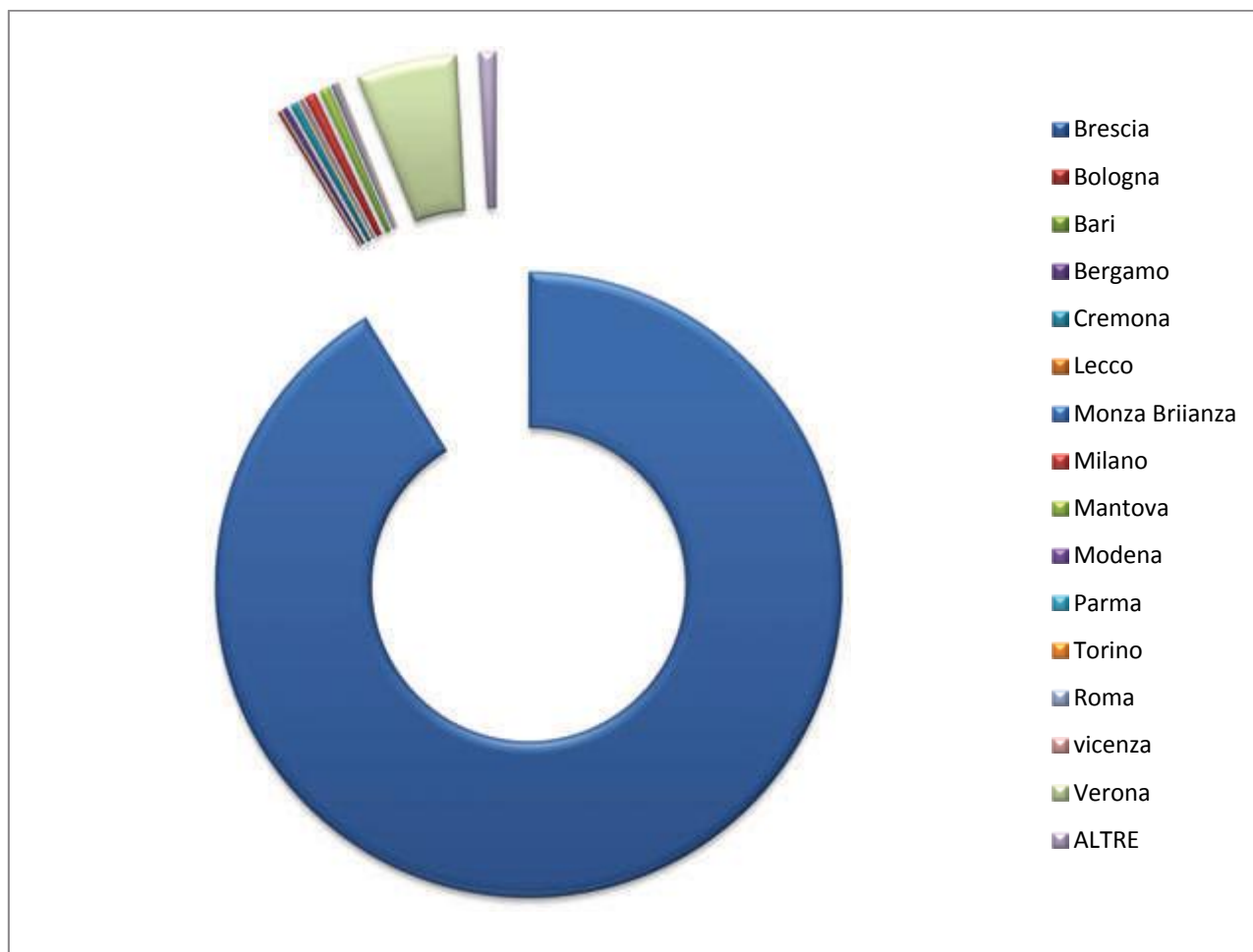
**Manutenzione del verde:** Desenzano d/G, Sirmione, Toscolano Maderno

**Servizi cimiteriali:** Desenzano d/G. Lonato d/G.

**Allestimento palchi:** Desenzano D/G.

**Sanificazione ambiente:** Gli interventi sono stati eseguiti non solo nei comuni del territorio circostante alla nostra cooperativa, ma in tutta la provincia di Brescia e in alcune province limitrofe.

**Produzione olio** derivante dalla coltura di uliveti situati sul territorio di Sirmione, Desenzano del Garda, Padenghe sul Garda e Toscolano Maderno.



*Grafico 1. Province d'intervento relativi all'anno 2018 in base al fatturato.*

## **I.7 Mission, valori e finalità strategiche**

Come già riportato nei Bilanci Sociali precedenti, La Cooperativa La Cascina ha come finalità l'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale, con particolare attenzione alle persone con disabilità psichica, psichiatrica e sensoriale coinvolgendo nell'azione le realtà territoriali interessate ai servizi alla persona. L'inserimento nel mercato lavorativo è da intendersi sia come strumento di abilitazione o riabilitazione lavorativa di persone in difficoltà, sia come strumento sociale. La cooperativa, infatti, opera per realizzare interventi specifici quali la valutazione relativa alle capacità e ai limiti dei soggetti inseribili, analisi delle risorse disponibili o da attivare e la stesura di un progetto personalizzato per ogni inserito, periodicamente verificabile.

Valori fondanti dell'attività di cooperativa La Cascina sono:

- rispetto per le fasce più deboli e in generale per il riconoscimento, la tutela e la promozione dei diritti dell'uomo, dei lavoratori, delle pari opportunità;
- rispetto delle leggi, normative, accordi che regolano la gestione degli orari di lavoro e i termini retributivi;
- solidità lavorativa, sussidiarietà, trasparenza e sostenibilità.

Questi stessi valori si tramutano nella strategia imprenditoriale della Cooperativa, che mira a far fronte alle esigenze del territorio attuando le proprie politiche di impresa sociale e perseguendo gli obiettivi della sua *mission*.

*“Promuovere il potenziale di ogni singolo dipendente svantaggiato, attraverso un percorso lavorativo che permetta di relazionarsi con gli altri, di acquisire una sicurezza e una autonomia lavorativa e personale con l'obiettivo, per chi ha i requisiti necessari, di poter essere reinserito nel mercato del lavoro”.*

La mission si articola, poi, operativamente in linee di indirizzo riguardanti diversi settori.

*Politiche di gestione e formazione del personale*

- **promozione dell'inserimento lavorativo** di persone in situazione di svantaggio, strutturando, all'evenienza, nuove risposte ai fabbisogni sociali della comunità; per questo obiettivo il CdA ha introdotto dal 2015 una nuova figura professionale laureata in psicologia che tutt'ora risulta una componente fondamentale per la gestione delle relazioni tra i lavoratori
- **definizione delle responsabilità e delle mansioni** che competono al personale per il miglior espletamento delle attività aziendali;
- **valorizzazione delle risorse umane** utilizzando la formazione quale strumento per la realizzazione di obiettivi di crescita professionale e di responsabilità, nonché di stimolo per una adesione più consapevole alla *mission* della cooperativa.

*Politiche di qualità e sviluppo dei servizi*

- Promuovere **l'inserimento lavorativo** di persone in situazione di svantaggio sociale, strutturando, all'evenienza, nuove risposte ai fabbisogni sociali della comunità.



- **Valorizzare le risorse umane** utilizzando la formazione quale strumento finalizzato alla realizzazione di obiettivi di crescita professionale e di responsabilità nonché di stimolo ad una adesione più consapevole alla mission della cooperativa.
- Migliorare continuamente il **livello qualitativo** del servizio fornito al proprio cliente Pubblico e/o privato e degli utenti venendo incontro ed anticipando le stesse aspettative sia del cliente che degli utenti inseriti in situazione di svantaggio.
- **Adottare un'efficace strategia di comunicazione e promozione** delle proprie attività e dei risultati raggiunti, al fine di assicurarsi una fidelizzazione della clientela attuale, favorendone nel contempo l'espansione.
- Mantenere **l'applicazione del contratto collettivo** nazionale delle cooperative sociali al proprio personale. Per i soci lavoratori, la Cooperativa si adoparerà per favorire, compatibilmente con le esigenze del servizio, il massimo lavoro possibile.
- Impegnarsi a garantire un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto.
- La Politica della Qualità della Cooperativa verrà **periodicamente ridiscussa** ed aggiornata in sede di Consiglio di Amministrazione in un'ottica di miglioramento continuo e per assicurarne l'adeguatezza. Inoltre, verrà affissa negli spazi pubblici interni alla Cooperativa, in modo tale che sia diffusa e compresa a tutti i livelli.

#### *Politiche di partecipazione*

- **adozione di un'efficace strategia di comunicazione e promozione** della proprie attività e risultati raggiunti al fine di assicurarsi una fidelizzazione della clientela attuale, favorendone nel contempo l'espansione;
- **azioni svolte per favorire una partecipazione democratica e partecipata**, sviluppata nella parità di condizione tra soci.

Dal lavoro effettuato nel 2017, in prospettiva del 2018 si fissano le seguenti aree obiettivo e le strategie di azione indicativamente previste.

Area	Strategie d'azione
------	--------------------

<b>obiettivo</b>	
Area Comunicazione interna e esterna	Implementare e aggiornare costantemente i principali canali di comunicazione on line (sito internet e pagina FB). Inserire e valorizzare l'impatto sociale e i valori cooperativi in ogni supporto di comunicazione realizzato (comunicazione off line). Realizzare momenti di incontro, rendicontazione e scambio strategico con interlocutori rilevanti sia a livello di mercato pubblico (es. amministrazioni) sia di mercato privato (es. clienti)
Area qualità del servizio	Sui settori imprenditoriali attivi garantire una costante ricerca e riflessione su eventuali linee di innovazione e sviluppo. Garantire e monitorare la corretta applicazione delle procedure di qualità.
Area risorse umane e competenze	Sostenere e implementare il ruolo di operatore dell'inserimento. Svolgere incontri informativi e formativi per il personale normodotato, individuare i potenziali operatori d'inserimento, individuare delle strategie di relazione e un metodo di confronto tra gli operatori. Un obiettivo posto nel precedente anno ma che richiede un continuo divenire
Area organizzativa e gestionale	Ridefinizione della struttura organizzativa amministrativa e direzionale della cooperativa.
Area Economica	Recupero economicità della gestione, attraverso, da un lato, un'analisi delle marginalità dei vari servizi al fine di comprendere aree di miglioramento e, dall'altro, valutando nuove iniziative di sviluppo e crescita sia all'interno dei settori esistenti che potenziali nuovi settori.

*Tabella 3. Obiettivi e strategie divisi per area.*

La Cooperativa si impegna, in sede di bilancio sociale 2019, a un rendiconto del raggiungimento parziale e/o totale degli obiettivi qui indicati.

## I.8 Storia della cooperativa

La Cooperativa Sociale "LA CASCINA" è stata costituita, dalla sez. A.N.F.F.A.S. di Desenzano del Garda nel 1990, per favorire l'inserimento lavorativo di persone portatrici di handicap psico-fisico e opera sul proprio territorio per affermare il diritto al lavoro di ogni persona indipendentemente dal suo stato di svantaggio o di "capacità residue". Alla costituzione occupava n° 2 operai fissi e n° 2 stagionali, attualmente l'occupazione lavorativa ha subito una trasformazione; il numero dei dipendenti è sempre più in crescita e subisce continue modifiche nel corso dell'anno: a secondo della stagione, delle gare d'appalto aggiudicate e dalla mole di lavoro. Il mondo stesso del lavoro ha subito in questi anni un cambiato e spesso la cooperativa deve trovare nuove strategie ed energie per mantenere in essere la propria Mission. All'iniziale attività di manutenzione del verde e di coltivazioni florovivaistiche in serra, la Cooperativa ha aggiunto l'attività di assemblaggio di piccole parti meccaniche, dove impiegava il personale svantaggiato con particolari difficoltà. La difficoltà economica nazionale ha costretto alla chiusura di tale attività per mancanza di commesse alla fine del 2008. Dal 1997 l'Amministrazione Comunale di Desenzano ha offerto in convenzione la gestione del Centro Balneare cittadino con lo scopo di reperire risorse per far fronte agli impegni finanziari dell'inserimento lavorativo.

L'attività è stata poi integrata nel tempo con l'aggiunta del servizio di custodia dei cimiteri, a cui successivamente è stato annesso il servizio di tumulazione, e dal servizio di allestimento dei palchi e delle strutture per le attività turistiche e culturali. Negli ultimi anni, segnati dalla crisi economica, la Cooperativa è sempre più coinvolta a dare risposte concrete alle segnalazioni degli Enti pubblici relative ai nuovi e più complessi disagi sociali, che colpiscono numerose famiglie, definiti come "nuove fasce deboli a rischio di emarginazione sociale".

Con il susseguirsi delle diverse amministrazioni comunali, la cooperativa ha continuato a mantenere la propria attività nel settore del verde attraverso la manutenzione delle aree verdi pubbliche, lavorando sia in convenzione, ai sensi dell'art. 5 della Legge 381/91, sia con gare d'appalto. Dal 2016 è stato avviato un nuovo settore nel campo della disinfestazione /derattizzazione che ha visto l'inserimento di un lavoratore svantaggiato, ma con il decorso di quest'anno non

ha portato il raggiungimento dell'obiettivo prefissato costringendo a rivedere il settore.

Nell'assemblea straordinaria dei soci del 18 Maggio 2018 è stata modificata la denominazione della cooperativa aggiungendo la localizzazione in modo da evitare l' omonimia con altre realtà nazionali.

## 1.9 Struttura e governo della cooperativa

Lo statuto della cooperativa prevede che:

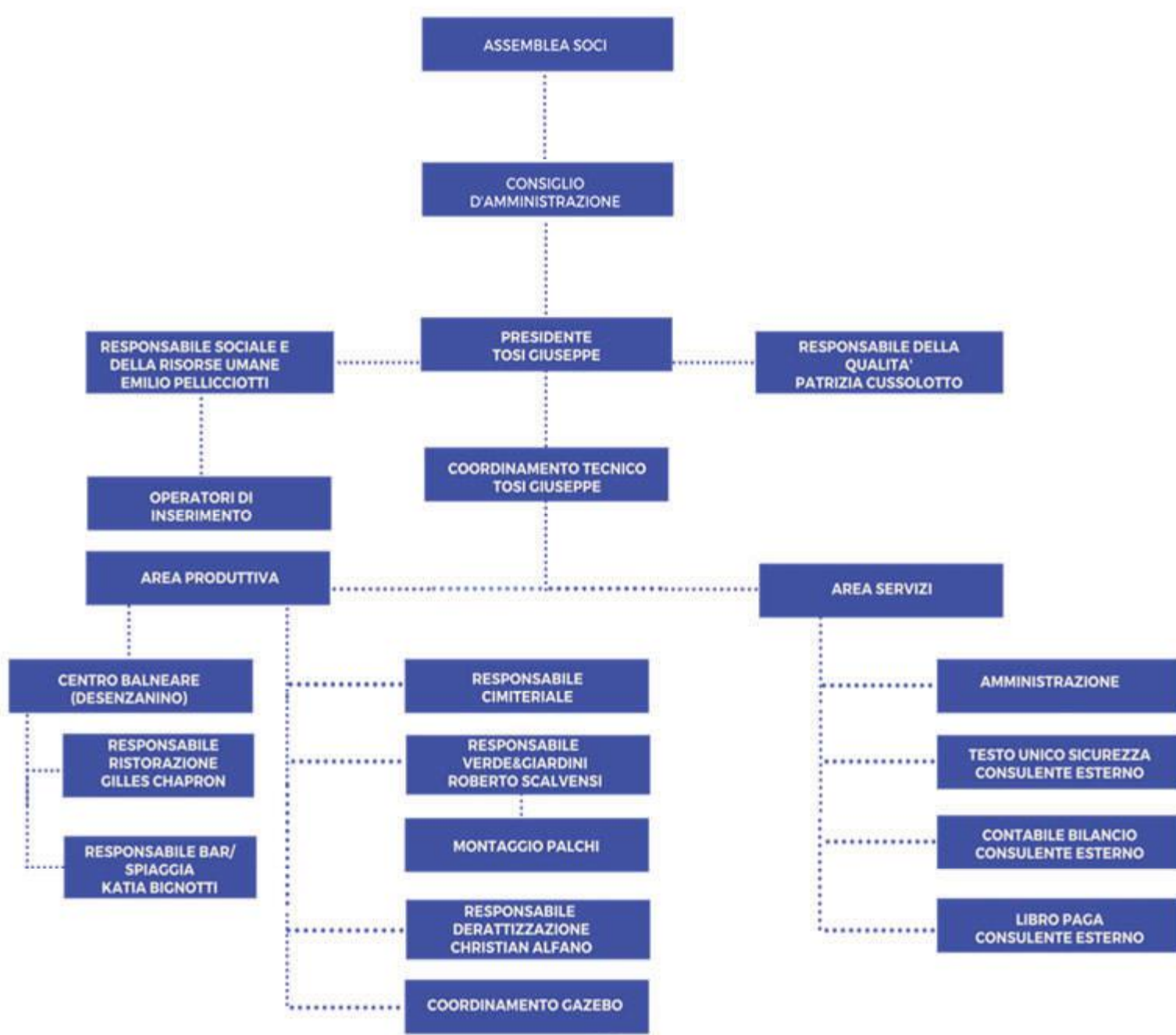
- Gli amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi solo quelli riservati alla gestione dei soci della legge. Nel caso di nomina di un consiglio di amministrazione, gli amministratori possono delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall' art.238 **(Art.36)**;
- L'amministratore unico ha la rappresentanza della società. In caso di nomina del Consiglio di amministrazione, la rappresentanza spetta solo al presidente del consiglio di amministrazione ed ai singoli consiglieri delegati, se nominati **(Art. 38)**.

Modalità di nomina. L'assemblea dei Soci è costituita da tutti i soci della Cooperativa ed è il massimo organismo della Cooperativa. È l'organo guida e delinea la visione, la missione della Cooperativa e gli orientamenti strategici cui devono sottostare tutti gli organismi inferiori sia politici che operativi. Elege i membri del Consiglio d'Amministrazione (CdA) e approva il Bilancio. Il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci. L'assemblea dei soci è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione salvo che, su richiesta di almeno cinque soci, l'assemblea non elegga altri a presiederla.

Nel 2016 vi è stato il rinnovo del consiglio di amministrazione che ha riconfermato come Presidente Giuseppe Tosi. (cfr. Tabella 4.)

# ORGANIGRAMMA

al 31.12.2017 da rivedere  
sia per l'introduzione del Direttore Amministrativo e del  
revisore dei conti





Struttura gestionale e organizzativa. Il CdA è l'organo decisionale attraverso il quale si concretano le strategie della Cooperativa, mediante l'organizzazione e l'allocazione delle sue risorse umane, finanziarie e immobiliari. Ne sono membri gli amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci. Le sue riunioni sono verbalizzate. Gli amministratori durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Gli amministratori sono sempre revocabili dall'Assemblea previa approvazione di una mozione di sfiducia motivata. Nella prima riunione il CdA elegge tra i suoi membri un Presidente ed un Vice Presidente. Il CdA è convocato dal Presidente o da almeno un terzo dei consiglieri. Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa.

Il presidente pro tempore di ANFAAS di Desenzano del Garda ONLUS è membro di diritto del CdA.

Il Presidente è il legale rappresentante della Cooperativa. Ha la responsabilità della Cooperativa e, in quanto tale, risponde delle azioni della stessa in sede civile e penale, nella misura prevista dalla legislazione vigente. Il coordinamento tecnico è stato costituito dal CdA nel 2009 allo scopo di rendere più fluide le decisioni da proporre nell'ambito dei settori condividendo e rendendo partecipi tutti i responsabili di settore relazionandosi con il CdA per l'approvazione delle proposte.

Il Responsabile Sociale e delle risorse umane è il referente della Cooperativa per gli inserimenti lavorativi. E' l'interlocutore degli Enti invianti e degli eventuali committenti, all'occorrenza è affiancato da una psicologa che interviene sui casi che richiedono una competenza professionale più specialistica e, se necessario, nei rapporti con gli enti invianti.

Il responsabile sociale, oltre a perseguire il monitoraggio e i progetti degli inserimenti lavorativi con gli utenti e gli enti inviati, tiene il rapporto con il medico del lavoro e il RSPP. La Responsabile della Qualità, in contatto con il Presidente, è preposta per la gestione e la sorveglianza del SGQ messo in atto dalla Cooperativa con lo scopo di garantire che i servizi realizzati siano conformi alle specifiche e soddisfino le aspettative del cliente.

L'area produttiva fa capo direttamente al Presidente e si compone dei seguenti settori:

- manutenzione del verde
- gestione Aree Cimiteriali
- servizi vari

E' introdotto il ruolo del Direttore Amministrativo, come consulente esterno, nella persona del dott. Andrea Simbeni.

Ogni Responsabile di Settore coordina le attività del proprio settore. In particolare, provvede all'organizzazione operativa delle attività dei propri collaboratori, in maniera tale che non si determinino difficoltà nel perseguimento degli obiettivi che ciascuna area deve raggiungere. Collabora, inoltre, con il Responsabile Sociale nell'evidenziare eventuali disagi del personale inserito. Condivide e rende operative le strategie educative suggerite dal Responsabile Sociale. In stretta dipendenza dai responsabili di settore operano i preposti: questi hanno il compito di far svolgere le attività produttive o di servizio proprie della Cooperativa assegnate dal responsabile di settore, rispettando tutte le normative vigenti sulla sicurezza.

Gli operatori di inserimento sono le persone incaricate di svolgere le attività produttive o di servizio affiancando l'utente nelle diverse fasi del suo percorso, collaborando a stretto contatto con il RS; partecipano alle riunioni di verifica del percorso formativo-professionale dell'utente e valutano i risultati ed i tempi di esecuzione del lavoro eseguito dall'utente.

# CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE

dal 23.06.2016

Nome e cognome	Carica	Data prima nomina	Durata dell'attuale incarico	Socio dal	Residente a	Altre cariche istituzionali
Tosi Giuseppe	Presidente	28/04/1992	23/06/2016 23/06/2019	12/03/1992	Desenzano d/G	Rappresentante Legale Amministratore delegato
Bertolotti Gianfranco	Vice Presidente	28/04/1995	23/06/2016 23/06/2019	30/11/1995	Desenzano d/G	Vice Presidente
Pellicciotti Emilio	Consigliere	22/10/2003	23/06/2016 23/06/2019	01/06/2006	Desenzano d/G	
Chapron Gilles Georges	Consigliere	21/06/2008	23/06/2016 23/06/2019	10/06/2002	Desenzano d/G	
Pienazza Fiorenzo	Consigliere	23/06/2016	23/06/2016 23/06/2019	30/08/2016	Desenzano d/G	Presidente ANFASS

Tabella 4. Composizione del CDA.

In data 23 giugno 2016 è decaduto il precedente consiglio e sono stati nominati i nuovi consiglieri: Giuseppe TOSI, Gianfranco BERTOLOTI, Emilio PELLICCIOTTI, Gilles CHAPRON e per diritto, in qualità di Presidente pro tempore dell'ANFASS di Desenzano, Fiorenzo PIENAZZA, tutt'ora sono in carico. Nel 2019 a giugno verranno eletti i nuovi consiglieri.

## RELAZIONE SULLA VITA ASSOCIATIVA

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Numero CDA	7	11	6	6	8	7	8

*Tabella 5. Numero dei CDA svolti dal 2012 al 2018.*

Alcune date e i principali temi dei consigli di amministrazione 2018...

**16 febbraio 2018**, tra i vari ordini del giorno si discute la trattativa di rinuncia al diritto di precedenza per due lavoratori avventizi con l'incentivo di una buona uscita. La cooperativa deve trovare nuove forme occupazionali e metodi di ricerca per acquisire lavori, che vanno oltre alla partecipazione di appalti dei diversi servizi comunali. E' fatto un elenco di possibili attività alternative interessanti nel settore del verde. Inoltre è illustrato le norme e l'importanza di sostenere l'inserimento nella cooperativa della Scuola Alternanza Lavoro.

**11 aprile 2018**, approvazione del nuovo statuto come previsto per legge. Essendo il terzo settore equiparata a una SPA necessita obbligatoriamente il revisore contabile. E' proposto per tale compito il dott. Walter Faccincani che dovrà essere approvato dall'assemblea dei soci. Il dott. A Simbeni illustra il bilancio del 2017 e alcune iniziative intraprese come: la partecipazione al bando di gara di Toscolano, la raccolta delle olive, il progetto per il recupero degli ulivi sul territorio, la produzione dell'olio e la sua gestione. La proposta del rifacimento della pavimentazione del plateatico del Bar è troppo onerosa e quindi scartato, salvo che il comune si accoli la spesa.

**18 aprile 2018**, sono ripresi alcuni punti del CdA precedente, si prende atto dell'aggiudicazione della gara di Toscolano per la manutenzione del verde, riguardo a Desenzano vi è una proroga. Si stabilisce di liquidare il secondo lavoratore avventizio.

**03 maggio 2018**, si affronta come risolvere alcune tensioni nel rapporto con una amministrazione comunale.

**29 giugno 2018**. Richiesta degli interventi di abbellimento nell'area stoccaggio rifiuti del centro balneare, secondo le indicazioni impartite da alcuni amministratori

Comunali. Il preventivo di spesa è valutato 20.000€ a carico della cooperativa a fronte di un finanziamento proveniente dalla tassa di soggiorno o dalla richiesta per una possibile proroga del contratto d'affitto del centro balneare. Vengono accettate le dimissioni di un socio lavoratore e su proposta del dott. Andrea Simbeni si riorganizza il settore del verde istituendo nuovi ruoli di "capo commessa" e mansioni d'ufficio.

**27 settembre 2018.** E' fatta nomina del Direttore Tecnico SOA nella persona geom. Luisa Goffi. La perdita di alcuni soci lavoratori, passati in altra cooperativa aggiudicatrice della gara per la manutenzione delle aree verdi del centro di Desenzano hanno portato rivedere la compagine sociale depennando alcuni soci, come previsto dal nuovo statuto. E' fatta comunicazione della donazione della famiglia Ungari di un appezzamento del terreno agricolo in zona "Massadrino" alla quale rinnoviamo la nostra gratitudine per quanto fatto.

**27 novembre 2018.** Relazione a seguito della Revisione Ministeriale fatta dal dott. Gennari e il consiglio di cambiare direzione rispetto ai settori in evidente perdita ormai diffuso in molte cooperative di tipo B a seguito di un cambio direzione da parte delle amministrazioni degli enti pubblici. Fare più RETE e confrontarsi con altre cooperative. Il presidente segnala alcune iniziative e valutazioni fatta per gestire altri Bar o Ristoranti. Le dimissioni da parte del responsabile della disinfestazione porta a considerare la chiusura del settore e fare altre valutazioni.

**4 dicembre 2018.** Relazione del Direttore Amministrativo. E' fatto richiamo ai responsabili di svolgere meglio il loro ruolo nel valutare gli interventi, i budget di previsione e controllare gli scostamenti. Viene deciso la cessione del settore Disinfestazione e l'assunzione di una persona per incarico di rilievo per sviluppare l'aspetto commerciale, lo sviluppo dell'art.14 della legge 68 attivare un settore di



pulizie presso privati condomini ecc., Inoltre sarà una figura di sostegno per la gestione della sicurezza, della formazione per dare modo al Responsabile delle Risorse e del Sociale di dedicare più tempo all'affiancamento degli inserimenti lavorativi.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>numero assemblea soci</b>	2	2	2	2	3	2	3
<b>% di partecipanti</b>	78,57%	67,14%	65,78%	59,21%	47,74%	52,63%	44,34%

*Tabella 6. Numero di assemblee svolte dal 2012 al 2018 con la percentuale di partecipanti*

La prima assemblea annuale in data **30 aprile 2018** è deserta e rinviata al **15 maggio 2018** alla presenza del Notaio dott. Marco Pozzoli: approvazione del nuovo statuto, modifica denominazione, adeguamento alla nuova normativa relativa al terzo settore. Stesso giorno l'approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2017 con nota integrativa, nomina del Revisore Contabile. Si conclude con l'assunzione di obbligo in riferimento all' art. 11 comma 6 del Dlgs 18 dicembre 1997 riguardante il debito per sanzioni inerenti a violazioni che rappresentanti o collaboratori della società dovessero commettere nello svolgimento delle loro mansioni.

Il **27 luglio 2018** viene presentato ed approvato il Bilancio Sociale

## 2. RELAZIONE SOCIALE

Il traguardo di ventisei anni di presenza sul territorio di Desenzano, allargata poi nel tempo ai comuni limitrofi, è una presenza che non passa inosservata. Larga parte dei soci e dei lavoratori sono cittadini residenti che vivono e partecipano attivamente alla vita della città, creando un'intensa rete di relazioni che supera il mero rapporto di lavoro. Rimane importante mantenere l'adesione come soci al Consorzio Tenda, interagire con i vari Enti territoriali e partecipare ai corsi di formazione proposti da diverse realtà: attività, queste, atte a costruire

r e l a z i o n i   i m p o r t a n t i   s u l   t e r r i t o r i o .

Come in passato, attraverso l'attività di ristorazione, sono stati mantenuti i canali di comunicazione con alcuni Istituti Professionali di Stato che hanno consentito dei progetti formativi e di orientamento per studenti anche portatori di handicap. L'Alternanza Scuola Lavoro ha introdotto nuovi studenti in altre aree della cooperativa come quella amministrativa, facendo conoscere realtà aziendali non profit e dedite a dare un aiuto concreto a persone in situazione di svantaggio fisico, cognitivo, sociale-economico. Inoltre vi è sempre più richiesta di dichiarazioni per accogliere persone che devono scontare pene alternative tramite Lavori di Pubblica Utilità o Messa alla Prova, un aspetto non certamente secondario alle finalità della cooperativa. Come già segnalato nel bilancio precedente la maggiore professionalità raggiunta nell'ambito della manutenzione del verde, ha richiamato l'attenzione di altri Enti pubblici e privati, ampliando la tipologia di servizi quali interventi di potatura e cura degli alberi d'ulivo oltre che alla produzione di olio extravergine, questo ha contribuito una collaborazione con altre associazioni creando rete con il progetto "Legami Leali" progetto triennale di welfare comunitario finanziato da Fondazione Cariplo e capofilato dall'Azienda Speciale Consortile Garda Sociale (ente strumentale dei comuni del Garda bresciano per la gestione dei servizi sociali). Il progetto coinvolge l'intero Ambito 11-Garda con l'obiettivo di promuovere la legalità come qualità delle relazioni e ridurre e prevenire la devianza minorile e giovanile; la cooperativa contribuisce, in particolare, all'azione progettuale dedicata alla realizzazione di percorsi di orientamento al lavoro – con particolare riguardo al recupero di antichi mestieri di valore per il territorio, come l'olivicoltura - per giovani adulti a rischio di devianza.

## 2.1 Portatori di interesse interni

I portatori di interesse INTERNI sono tutti coloro che sono coinvolti direttamente nel processo di produzione dei servizi, mentre per portatori d'interesse ESTERNI si intendono tutti coloro che non sono direttamente coinvolti nei processi produttivi, ma comunque in grado di condizionarli.

I portatori interni di interesse sono:

- Base sociale;
- Risorse umane all' interno della cooperativa.

### 2.1.1 Base sociale

La base sociale della cooperativa nel 2018 ha subito una variazione a fronte della decisione da parte del CdA di ridurre i soci volontari come conseguenza del divario creatosi numericamente tra soci volontari e soci lavoratori. Alcuni soci lavoratori sono stati assorbiti da altre cooperative a seguito della perdita di una delle principali commesse.

BASE SOCIALE	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Soci lavoratori	7	12	12	13	13	13	12	9
Soci lavoratori svantaggiati	10	9	9	9	9	9	10	6
Soci volontari	13	14	14	15	15	16	16	14
Totale	30	35	35	37	37	38	38	29

Tabella 7. Composizione della base sociale dal 2011 al 2018.

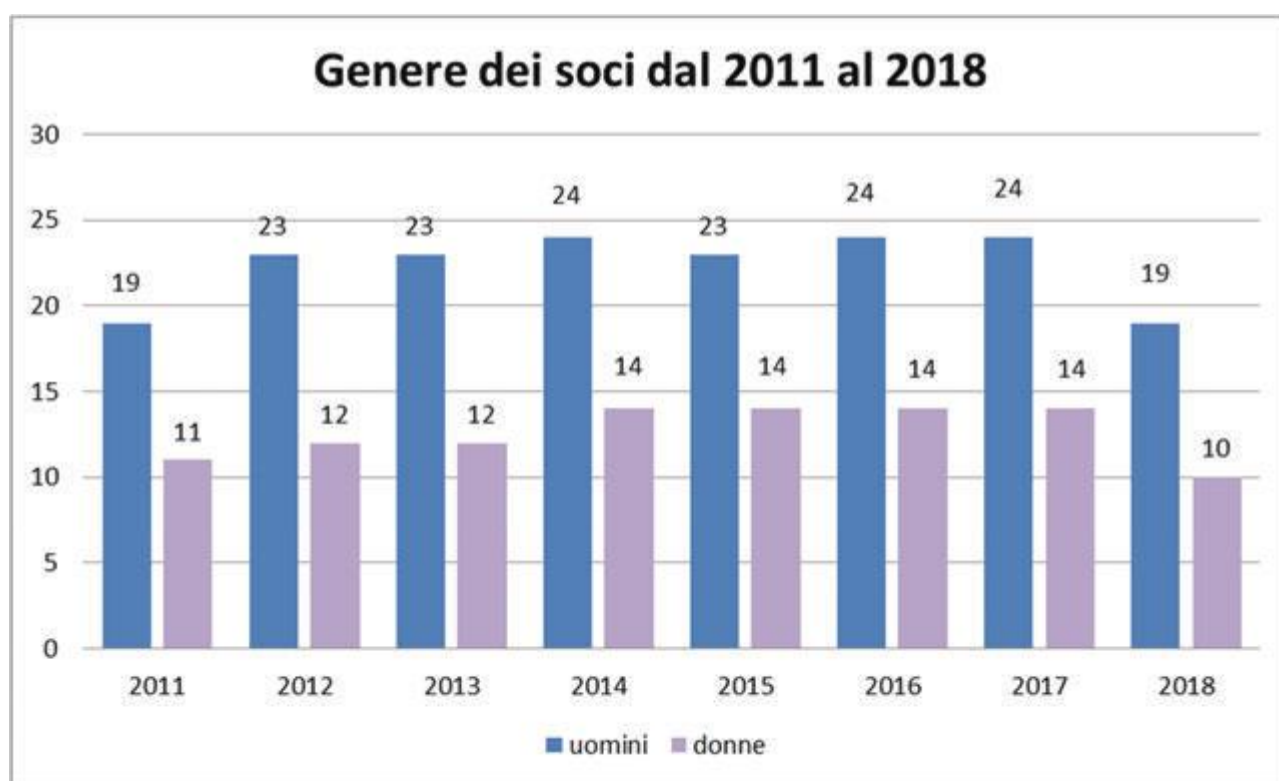
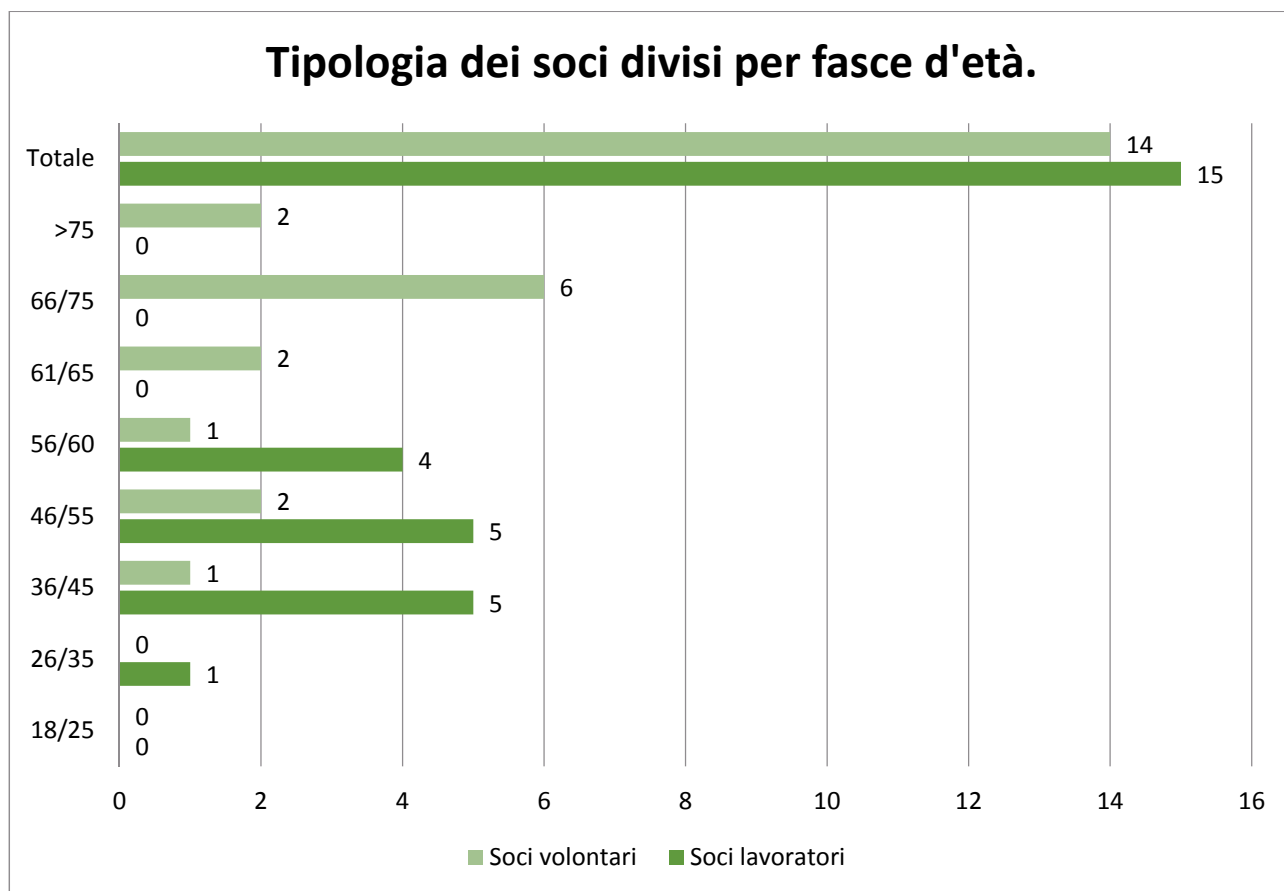


Grafico 2. Genere dei soci dal 2011 al 2018.



*Grafico 3. Tipologia dei soci divisi per fasce d'età.*

Questo dato è stato evidenziato anche nel bilancio sociale precedente come indice di una presenza elevata di ultra sessantenni. Questo, dovrebbe far riflettere i vari soci per comprendere quale sia la scelta per il futuro della base sociale.

#### 2.1.2. Risorse umane

L'anno 2018 ha segnato un record di presenza lavorativa toccando un traguardo di 131 persone rispetto al già elevato numero di 99 lavoratori dell'anno precedente. La percentuale del personale svantaggiato pur leggermente abbassata, passando dal 47.4% di personale svantaggiato al 42.7%, trae in inganno ai non addetti al lavoro, poiché il livello numerico di 47 svantaggiati del 2017 è passato a **56** nel 2018. Quest'aumento considerevole ha richiesto un maggior impegno da parte del Responsabile Sociale e degli operatori d'inserimento nel gestire i progetti e seguire gli affiancamenti. Ben lontano degli anni 2000/2010 dove si raggiungeva un numero medio di 20/25 svantaggiati annui e inseriti prevalentemente in un settore protetto come l'assemblaggio. Nel 2018 la crescita numerica del personale è stata determinata da più fattori:

- Individuare personale qualificato. Le richieste da parte degli Enti committenti sono sempre più esigenti.
- La ricerca di nuove commesse esige avere personale disponibile.
- Forme di procedure nuove nei bandi di gara. L'azienda partecipante è costretta a fare offerte tecniche che vanno oltre ai parametri richiesti negli anni passati. Una delle voci predominanti per aggiudicarsi il maggior punteggio possibile è quella dell'inserimento lavorativo si passa da due utenti a cinque con relativi operatori d'affiancamento.

anno	contratto indeterminato	contratto determinato	totale	personale svantaggiato in %
2014	36	49	85	43,52%
2015	40	47	87	36,78%
2016	37	43	80	38,75%
2017	21	78	99	47,47%
2018	23	108	131	42,75%

Tabella 8. Tipologia dei contratti sottoscritti dal 2014 al 2018 con percentuale di lavoratori svantaggiati.

Risorse umane	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
lavoratori non svantaggiati	22	26	25	23	25	28	35
lavoratori svantaggiati	20	18	21	18	22	28	20
tirocinio /borse lavoro	0	0	0	1	2	1	2
LPU /MAP							2

Tabella 9. Tipologia di risorse umane dal 2012 al 2018 che si riferiscono al 31 dicembre.



La tabella sovrastante è per rispondere alla richiesta della Regione, è evidente che l'andamento delle presenze del personale nell'arco dell'anno è stato ben maggiore dei dati riportati, ciò ha richiesto un impegno di energie e costi superiori rispetto al riferimento dei dati riportati nella tabella n. 9.

Nel rispetto dell'obiettivo posto da parte della cooperativa a mantenere numericamente una media occupazionale lavorativa sia per le persone non svantaggiate sia per quelle svantaggiate in linea con gli esercizi precedenti, il 2018 ha confermato il raggiungimento di tale obiettivo.

#### TIPOLOGIE DI CONTRATTI SOTTOSCRITTI (2013-2018).

	Part time < 50%	Part time > 50%	Full time	ad intermittenza
2013	14,29%	6,81%	70,50%	0,00%
2014	21,75%	8,68%	69,57%	0,00%
2015	17,06%	9,73%	73,17%	0,00%
2016	12,50%	20,00%	63,75%	3,75%
2017	3,04%	15,15%	63,63%	18,18%
2018	9,09%	12,73%	67,27%	10,91%

*Tabella 10. Tipologia di contratti sottoscritti dal 2013 al 2018*

Nella categoria Part time <50% rientra i lavoratori che svolgono degli orari di lavoro minori o pari a 20 ore settimanali, mentre il Part time >50 % comprende i lavoratori con orario lavorativo fino a 37 ore settimanali. Nel 2018 si registrano un lieve aumento dei contratti a Full Time, un 6% in Part Time sotto il 50% e un 8% in meno a intermittenza.

## COSTO DEL PERSONALE

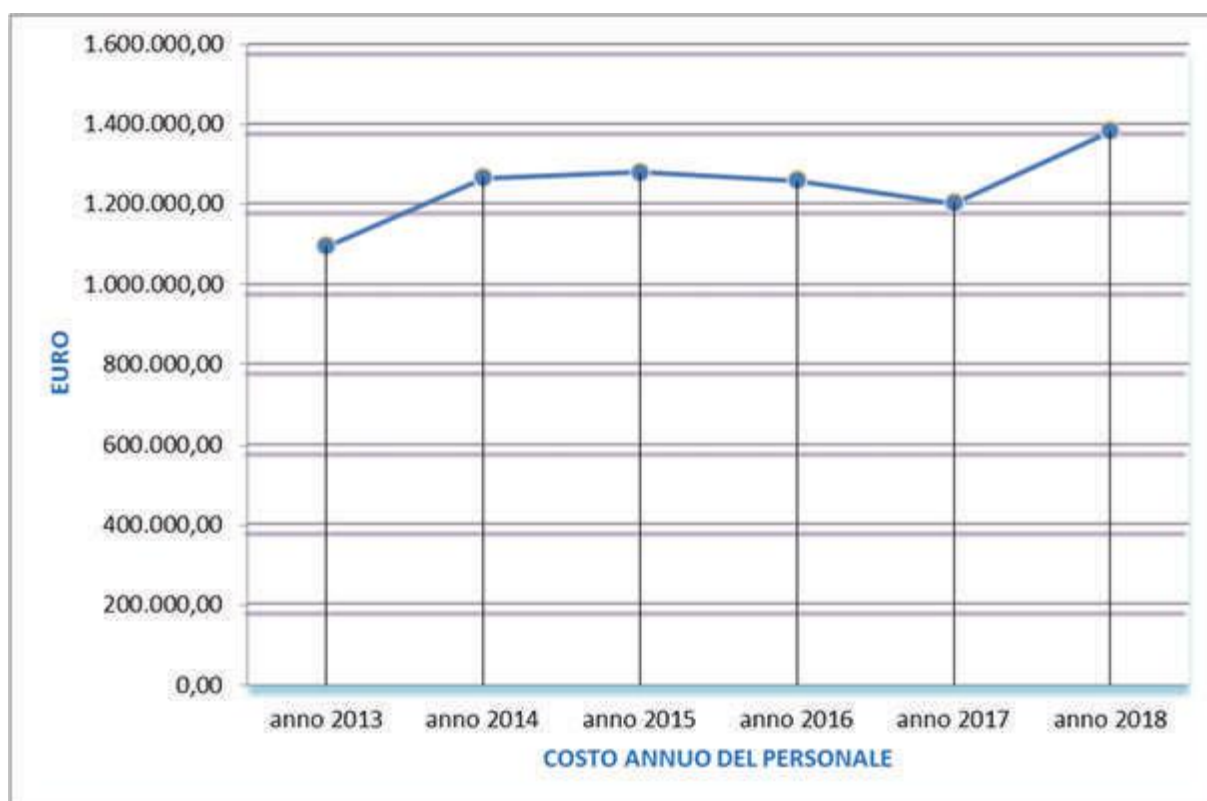


Grafico 4. Costo annuo del personale dal 2013 al 2018.

Il grafico riporta il costo del personale dei dipendenti in carico tutto l'anno. Si può notare un crescente costo del personale dal 2017 al 2018, una forte incidenza derivata dal numero di assunzioni fatte ben 131 contratti.

In un contesto di questo tipo la Cooperativa si impegna a raggiungere una sempre più elevata professionalità, anche con corsi di formazione, e una crescente disponibilità di macchine operatrici che permettano di ottimizzare i tempi per i diversi interventi. Un'operazione che si ripete ogni anno formando personale "vecchio" e nuovo.

## lavoratori suddivisi per settore

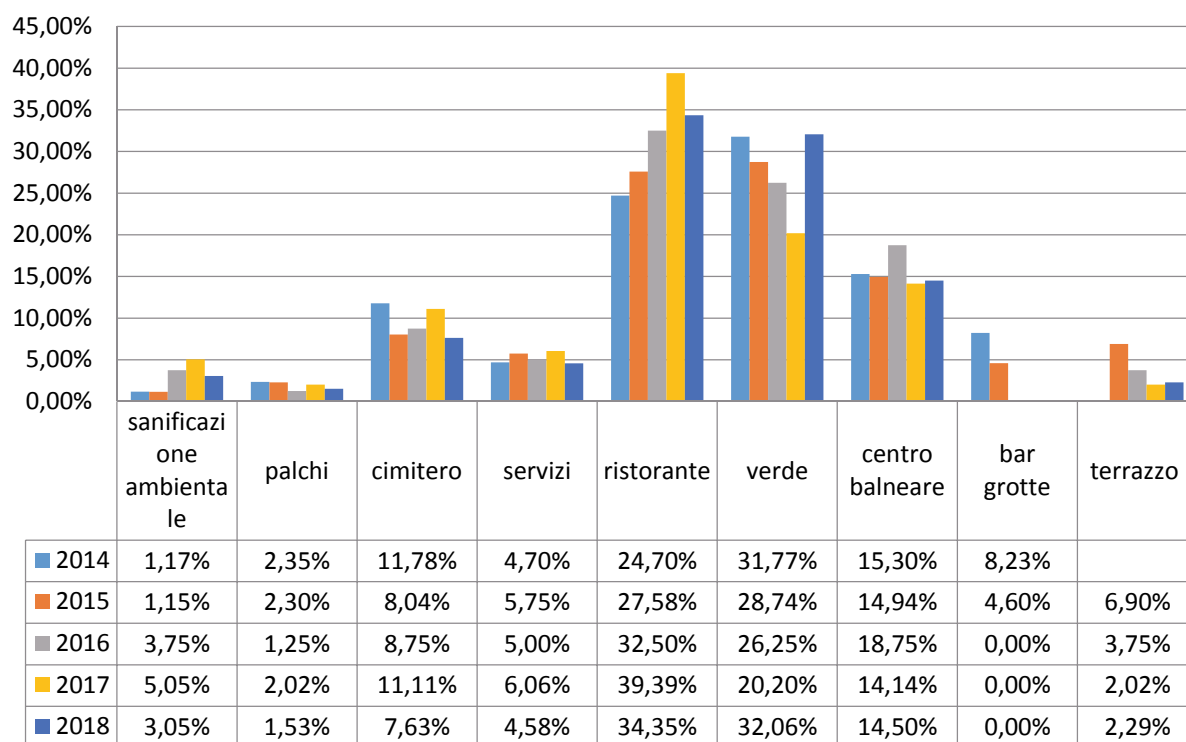
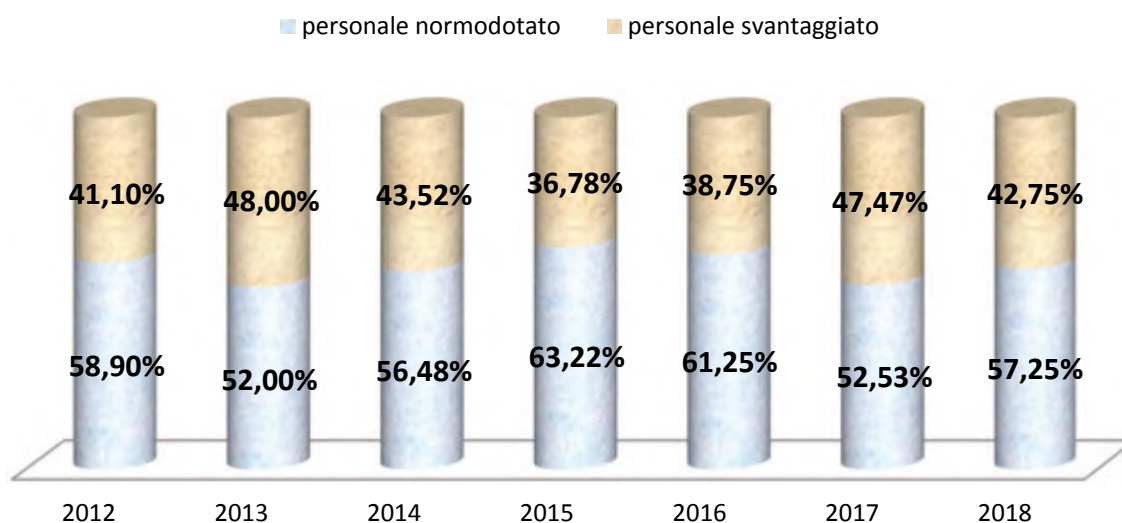


Grafico 5. Lavoratori suddivisi per settore dal 2014 al 2018.

Il grafico rappresenta il numero del personale occupato in Cooperativa dal 2014 al 2018 diviso per i settori d'intervento. Doveroso segnalare che nel 2018 il terrazzo non era attivo, in sostituzione è stato attivato il bar serale presso la spiaggia.

Il rapporto tra personale normodotato e svantaggiato interno alla cooperativa è così suddiviso:

## Rapporto in percentuale tra personale svantaggiato e normodotato



*Grafico 6. Rapporto percentuale tra personale svantaggiato e normodotato.*

La tabella evidenzia due situazioni:

- Il 2018 come negli anni recenti, presenta personale svantaggiato e personale normodotato con una percentuale ben superiore al 30% alla richiesta minima di legge;
- Il rapporto percentuale del personale svantaggiato rispetto al totale del personale è sempre più a un rapporto di 1 a 1, rapporto di per sé non sempre positivo, in quanto esso è raggiunto normalmente durante la stagione estiva, rappresentando un “picco” a cui il personale di affiancamento deve far fronte in momenti di particolare stress.

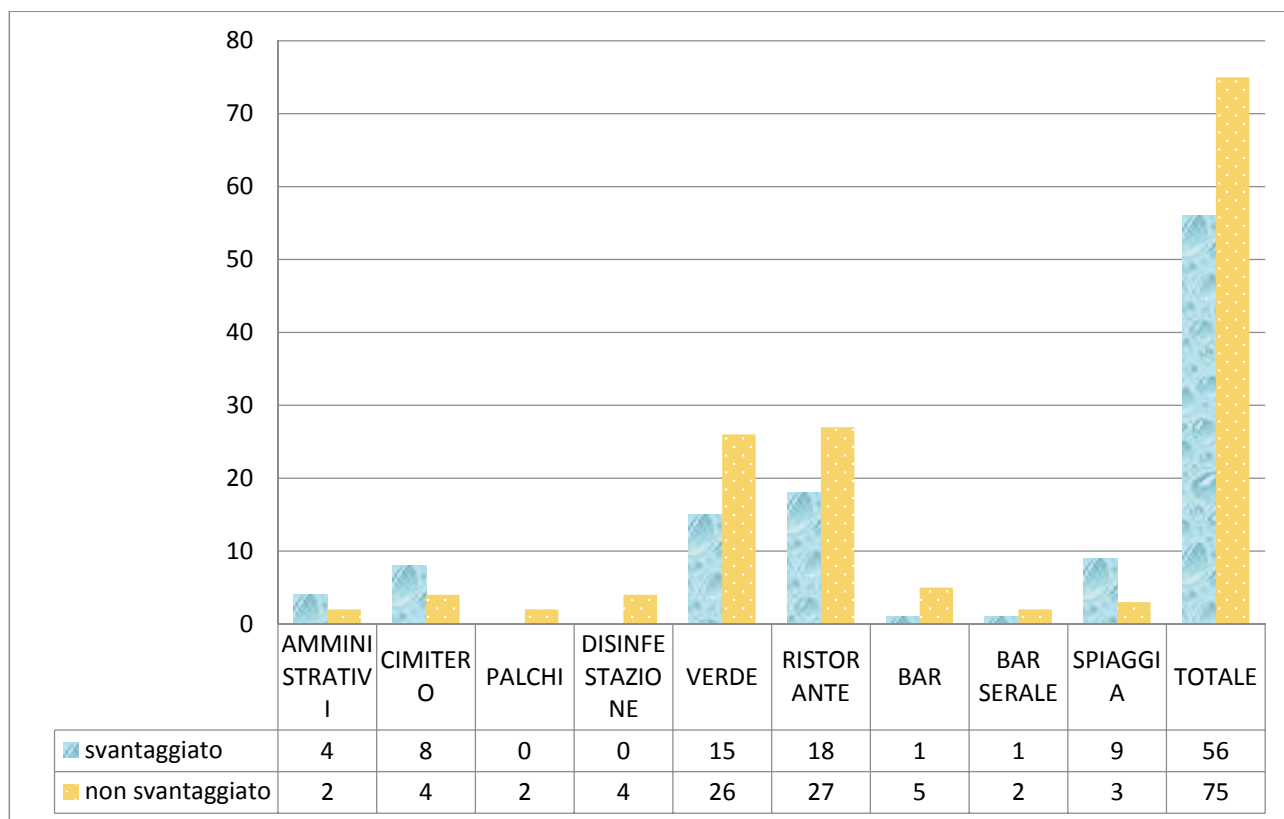


Grafico 7. Personale svantaggiato e normodotato diviso per settore.

## PROCESSO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Il processo per l'inserimento lavorativo non ha subito alcuna variazione rispetto agli anni passati.

L'inserimento lavorativo avviene per segnalazione dell'Ente inviante ed è rivolto alle persone che vivono in uno stato di svantaggio fisico, psichico o sociale che limita le loro possibilità d'inserimento nel mondo del lavoro. La compartecipazione di più Enti richiede l'individuazione di un ente capofila che viene concordato e condiviso da tutti gli attori presenti. Solitamente la scelta cade sull'ente che ha maggior peso per la tipologia di svantaggio che l'utente ha.

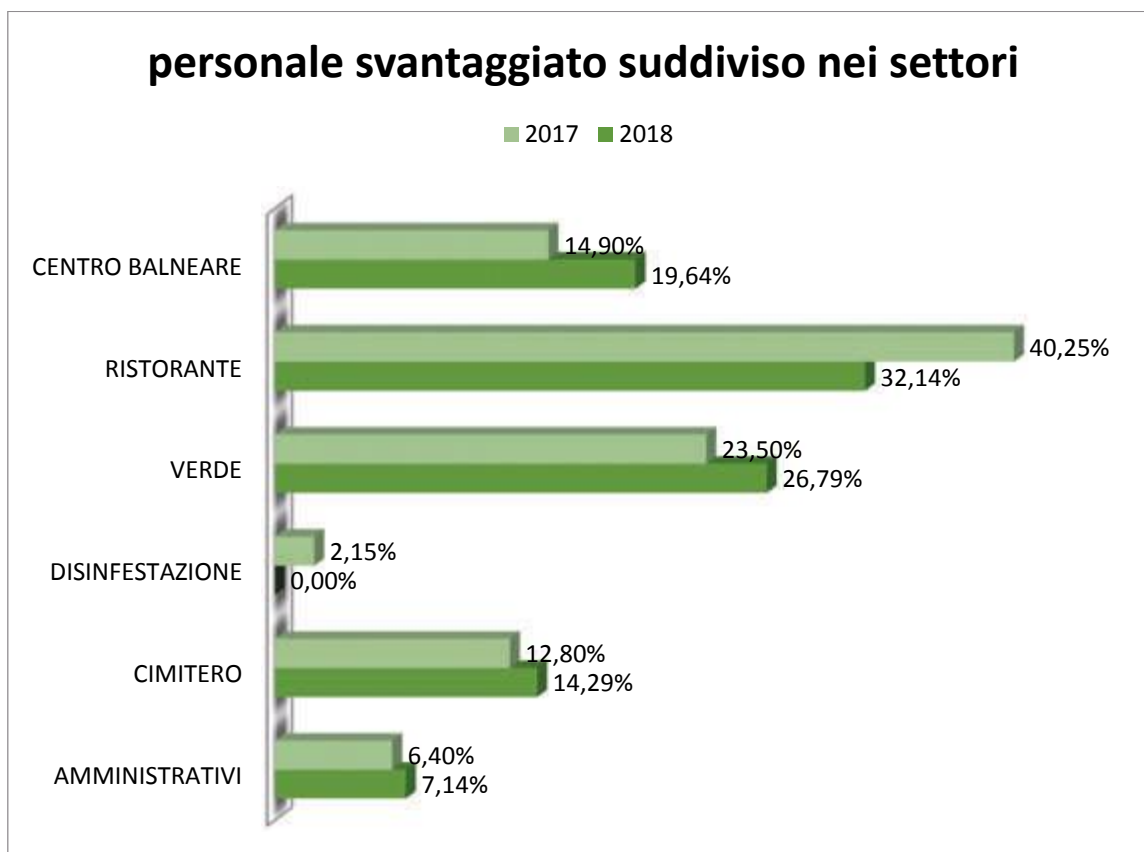
La modalità con cui avviene il coinvolgimento degli utenti e degli Enti invianti si verifica attraverso i seguenti processi: segnalazione, valutazione di idoneità, presa in carico, definizione e condivisione del progetto personalizzato, osservazione pre-requisiti, osservazioni continue, verifiche periodiche fino alla conclusione del progetto.

Durante questo percorso il soggetto, costantemente monitorato, può essere sospeso dal progetto o concluderlo per non idoneità o a causa di altri fattori sopraggiunti.

In tutte queste fasi gli Enti invianti sono partecipi del percorso in atto e con loro si stabilisce orario lavorativo, salario e accordi personali, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali. La Cooperativa la Cascina ha ritenuto, per scelta politica e nel rispetto del lavoratore, di non applicare ingressi salariali al di sotto dell'80% salvo eccezioni particolari motivate dagli Enti invianti. Anche per questo anno, come nell'anno precedente, non vi è stato nessun salario d'ingresso.

Tipologia di disagio	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	31/12/2018
Disagio psichico	8	6	9	7	6	7	7	3
Disagio Psichiatrico	10	11	7	7	6	12	9	4
Disabile Fisico	7	6	16	10	10	8	14	8
Caso Sociale	3	10	3	3	3	13	19	7
Minore in disagio sociale	2	0	1	0	0	0	0	0
Tossicodipendente	1	1	1	2	2	2	2	0
Detenzione alternativa	1	0	0	3	3	5	5	1
Totale	32	34	37	32	30	47	56	23

*Tabella 11. Lavoratori dal 2012 al 2018 divisi per tipologia di svantaggio.*



*Grafico 8. Inserimenti di personale svantaggiato per settore dal 2017 al 2018.*

Rileviamo dal grafico sopra riportato un incremento del personale svantaggiato all'interno del settore turistico ( centro balneare e ristorazione) in effetti questa branca della cooperativa presenta due caratteristiche: una maggior collocabilità per l'inserimento di persone svantaggiate con un periodo di collocazione lavorativa concentrata in un lasso di tempo breve (dai due ai quattro mesi) e l'apprendimento di alcune delle mansioni con requisiti assai bassi. L'inserimento di svantaggiati in tempi breve implica un maggior sforzo e coinvolgimento da parte di tutti gli operatori sociali per la forte concentrazione.

Nel settore del verde si richiede una condizione fisica più idonea, tempistiche più lunghe di formazione e preparazione, al fine di raggiungere risultati produttivi accettabili.

Il settore della disinfestazione, per la sua peculiarità non ha consentito alcun inserimento, venendo meno alle attese degli amministratori che confidavano in un potenziale bacino d'inserimento lavorativo.

La Cooperativa, si è impegnata e si impegna a comunicare con il territorio, far conoscere le proprie attività, accrescere la professionalità interna, rispettare le



norme che regolano il lavoro e la sicurezza, dare una continua formazione al personale ed operare nell'ottica del miglioramento. Azioni che hanno consentito, con qualche difficoltà, a mantenere le risorse umane in carico.

Resta costante l'impegno della Cooperativa nel garantire forme di contratto cautelanti.

Come nell'anno precedente si è voluto proporre il grafico sottostante per mettere in risalto il contributo che la cooperativa offre ai comuni di appartenenza in base ai lavoratori che ha in carico. Poiché questo dato spesso è trascurato dalle Amministrazioni Comunali e dai singoli cittadini, ma che ha grande valenza sul territorio di appartenenza.

comune di provenienza	personale	retribuzione al netto	ore di lavoro
Desenzano d/G	32 svantaggiati	€ 224.160,70	16013
Desenzano d/G	29 non svantaggiati	€ 201.220,71	17658
<b>totale</b>	<b>61</b>	<b>€ 425.381,41</b>	<b>33671</b>
Sirmione	5 svantaggiati	€ 54.853,63	5392
Sirmione	3 non svantaggiati	€ 733,93	25,5
<b>totale</b>	<b>8</b>	<b>€ 55.587,56</b>	<b>5417,5</b>
altri Comuni	5 svantaggiati	€ 67.037,84	5631
altri Comuni	33 non svantaggiati	€ 255.855,20	20337
<b>totale</b>	<b>38</b>	<b>€ 322.893,04</b>	<b>25968</b>
Castiglione d/Stiv.	1 svantaggiato	€ 3.769,76	440
Castiglione d/Stiv.	4 non svantaggiati	€ 50.486,20	43,02
<b>totale</b>	<b>5</b>	<b>€ 54.255,96</b>	<b>483,02</b>
Lonato d/G	4 svantaggiati	€ 27.299,48	1048
Lonato d/G	10 non svantaggiati	€ 103.630,23	8260
<b>totale</b>	<b>14</b>	<b>€ 130.929,71</b>	<b>9308</b>
Toscolano Maderno	4 svantaggiati	€ 15.661,89	2164
Toscolano Maderno	5 non svantaggiati	€ 11.113,57	1962
<b>totale</b>	<b>9</b>	<b>€ 26.775,46</b>	<b>4126</b>

*Tabella 12. Retribuzione netta anno 2018 divisi per comune di appartenenza con distinzione tra svantaggiati e non svantaggiati.*

Ogni lavoratore è un contribuente che arricchisce la propria comunità di appartenenza. Facendo risparmiare al proprio comune aiuti economici che dovrebbero riconoscere se la persona fosse disoccupata oltre che svantaggiata.

Poiché le persone in stato di svantaggio incontrano difficoltà nel trovare un'occupazione lavorativa, queste sono costrette a rivolgersi ad enti di assistenza sia privati che pubblici per far fronte alle primarie necessità ( cibo, bollette della luce, gas, affitto, spese mediche ecc.) Trovando una collocazione lavorativa, queste persone ritrovano la propria dignità, migliorano la propria condizione psichica ed economica.

L'investimento in formazione rappresenta un altro caposaldo delle politiche gestionali e organizzative interne. La formazione rafforza la Cooperativa dal punto di vista imprenditoriale al fine di perseguire la nostra *mission*. In questi anni sono stati effettuati diversi corsi di formazione per il personale, con lo scopo di arricchire la Cooperativa tramite l'investimento nelle risorse umane e per esaudire le normative vigenti.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Numero corsi</b>	14	11	18	11	14	22	16	31
<b>Ore complessive</b>	280	666	604	607	488.5	614.5	666	718
<b>Numero lavoratori</b>	34	58	41	59	32	45	108	62

*Tabella 13. Attività formative dal 2011 al 2018.*

C'è subito da notare che il numero dei corsi del 2018 è molto maggiore rispetto agli altri anni: ben 31, quasi il doppio di quelli del 2017. Sorprendentemente, il numero di ore complessive è stato di 718 ore, appena 52 in più rispetto all'anno precedente. Per di più, il totale dei partecipanti a questi corsi è fortemente calato rispetto all'edizione scorsa: appena 62, contro i 108 del 2017. Questo riscontro è determinato dal fatto che i corsi hanno una durata media di 5 anni e richiedono un aggiornamento, l'anno 2017 buona parte dei corsi sono stati d'aggiornamento.

I corsi proposti nel 2018 sono stati soprattutto di aggiornamento e di formazione per 31 persone, oltre alle 23 che han dovuto seguire un corso di affiancamento (calcolato in tre ore) durante il periodo di prova. Sempre più emerge la richiesta di formazione specifica per gli operatori d'inserimento che sono fianco a fianco degli inseriti, corso tenuto internamente con il supporto della dr.ssa Avigo, a cui vanno i nostri più sinceri ringraziamenti. Una necessità formativa che si fatica a

coniugare con l'ambiente lavorativo in quanto le esigenze formative e di risposte concrete si evidenziano nel pieno delle attività.

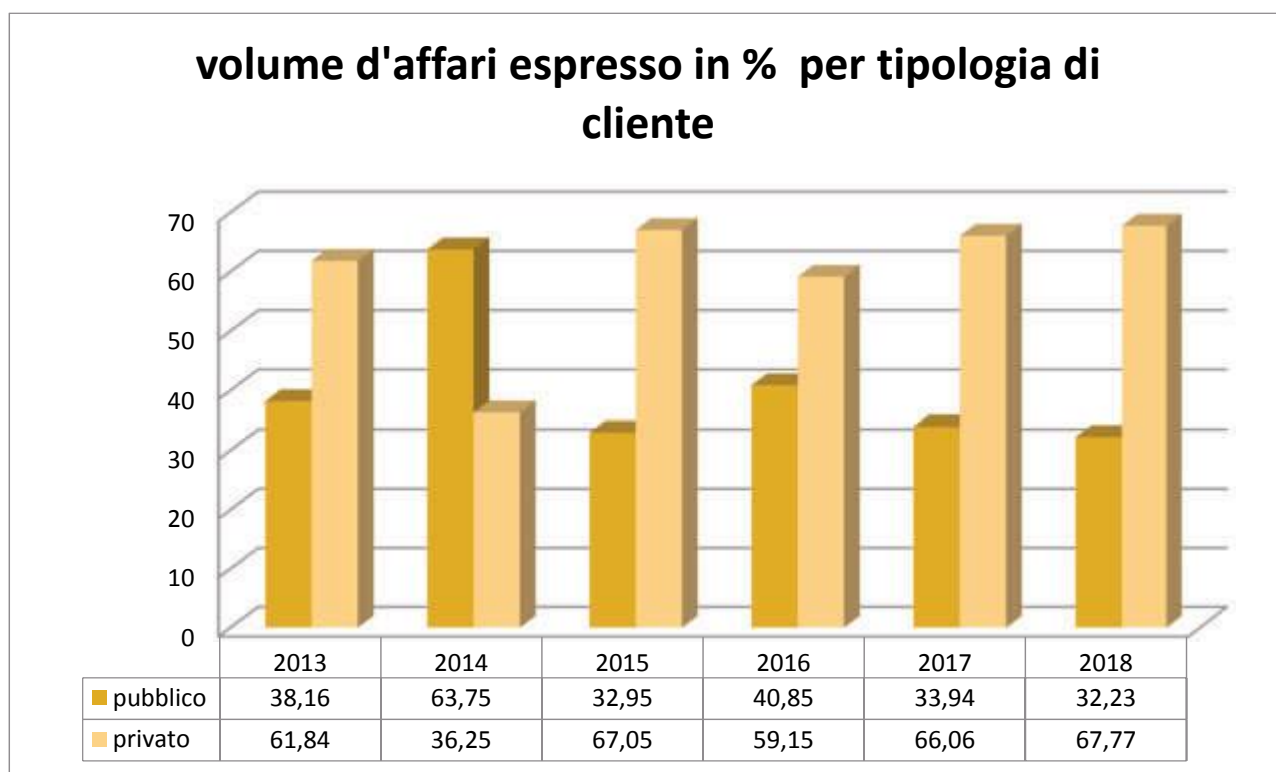
Altri corsi di formazione sono stati svolti per potenziare le capacità di singoli al fine di raggiungere una maggior professionalità o per conseguire delle patenti abilitative. L'intento resta sempre il voler migliorare la professionalità del personale a tutti i livelli.

## 2.2. Portatori d'interesse esterni

I portatori di interesse esterni della cooperativa sono:

- committenti e clienti;
- fornitori;
- rete territoriale e di sistema;
- finanziatori.

### 2.2.1 Committenti e clienti



*Grafico 9. Volume d'affari diviso per tipologia di cliente.*

Il grafico riporta il legame importante e significativo intessuto con le amministrazioni locali che rappresentano l'interlocutore esterno privilegiato dalla

Cooperativa. Le principali amministrazioni pubbliche con cui abbiamo collaborato nel 2018 sono :

- Comune di Desenzano del Garda;
- Comune di Sirmione;
- Comune di Toscolano Maderno

Queste relazioni lavorative si inseriscono nell'ottica della legge 381 e della legge 68 che promuovono ormai da anni la collaborazione con le amministrazioni pubbliche coinvolgendo i Servizi Sociali e gli Enti che si occupano di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Negli anni si è instaurato un buon dialogo sia con le amministrazioni locali sia con i servizi sociali consentendo di giungere a risposte concrete ed efficaci ai bisogni del territorio. Anche nei settori privati è stato reso possibile introdurre personale svantaggiato.

L'apporto dei privati continua a mantenere una maggiore incidenza poiché comprende il fatturato proveniente dal centro balneare Desenzanino, progetto sociale avviato nel 2014 con l'obiettivo di riqualificare l'area balneare (servizio ristorazione con gestione del bar/spiaggia) favorendo l'inserimento lavorativo di personale svantaggiato.

L'inserimento di persone svantaggiate nella ristorazione resta una peculiarità della cooperativa che, giova ricordarlo, nel 1998 fu tra le prime in Italia a operare in tal senso.

Questo settore è rilevante per la crescita e il miglioramento delle competenze dei lavoratori: quest'attività si svolge, infatti, a stretto contatto con una clientela che richiede un servizio molto qualificato, cui il personale, anche quello svantaggiato, deve saper rispondere in modo appropriato. Per favorire il raggiungimento di una spiccata professionalità e abilità nella gestione della clientela, la cooperativa propone una formazione di base e si preoccupa di tenere costantemente monitorate le dinamiche relazionali all'interno del gruppo di lavoro composto da personale svantaggiato e non svantaggiato.

### 2.2.2 Fornitori

Sono tutti coloro che a vario titolo intrecciano rapporti commerciali con la cooperativa in termini di servizi e/o di prodotti: predisposizione buste paghe,

consulenze fiscali e contabili, adeguamenti a normative (Testo Unico per la sicurezza sui Luoghi di Lavoro, Privacy, HACCP) e fornitura di beni quali macchinari, attrezzature, materiale di consumo, merci per la vendita.

Ci fa piacere ringraziare, in particolare, alcuni fornitori storici che anche quest'anno hanno confermato il loro interesse e partecipazione ai nostri obiettivi imprenditoriali e sociali: Arengi rag. Alessandro, consulente del lavoro e predisposizione buste paghe, Dott. Traldi consulenze fiscali, *Bandera Srl*, *Perini Galliano*, *Caffè Regina*, *Galletti*, *Il Germoglio*, *San Felici*.

### 2.2.3 Rete territoriale e di sistema

I servizi sociali territoriali sono i partner per l'avviamento dei percorsi d'inserimento lavorativo. La collaborazione consiste nella progettazione, nel monitoraggio e nella verifica dei percorsi d'integrazione attivati.

Nell'anno 2018 sono state mantenute le collaborazioni con i seguenti servizi:

- Servizi Sociali della Città di Desenzano sia nell'area dei minori che nell'area adulti;
- Servizi Sociali del Comune di Sirmione;
- Servizi Sociali del Comune di Lonato d/G;
- Az. Ospedaliera CPS di Lonato d/G;
- Servizi Integrati Gardesani NIL del distretto del Garda;
- SERT di Montichiari e lo SMI di Rezzato

Al fine di individuare strategie operative più efficaci e vantaggiose per l'utente, la cooperativa promuove una sinergia di presa in carico che valorizzi le équipes multidisciplinari favorendo la compresenza di più enti agli incontri. Nello specifico, la collaborazione con gli altri enti inizia con la segnalazione del personale svantaggiato da inserire e prosegue con la creazione di un progetto personalizzato, costruito sulle potenzialità e sulle esigenze del singolo soggetto. La cooperativa è socia del Consorzio TENDA, che svolge una collaborazione di scambio e di informazione con la finalità di dare risposte concrete ai fabbisogni espressi dalle comunità del territorio.

Al consorzio aderiscono oltre 20 cooperative sociali della zona orientale della provincia di Brescia che, attraverso differenti attività produttive, hanno condiviso ed affermato in maniera unitaria la “mission” ovvero “il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'inserimento sociale dei cittadini”.

#### 2.2.4 Finanziatori

Per l'anno 2018 non ci sono stati finanziatori

Alcune attività formative sono state sostenute grazie a contributi della CCIAA di Brescia

## 4. DIMENSIONE ECONOMICA

### **DISTRIBUZIONE RICCHEZZA**

	2017	2018
<b>al SISTEMA COOPERATIVO</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore assoluto</b>
consorzio territoriale	4.271	7648
consorzi di scopo	-	-
cooperative (socio o non socio dei consorzi)	3800	1977
centrale Cooperativa (es: Confcooperative)	3.346	4932
altri	400	
<b>Ricchezza distribuita al sistema cooperativo</b>	<b>11.817</b>	<b>14.557</b>

	2017	2018
<b>ai FINANZIATORI</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore assoluto</b>
banche di credito ordinario	8.419	15004
banche etiche ( es. Banca popolare Etica, Cosis)	-	
banche della rete ( es: CGM Finance)		1977
centrale Cooperativa (es: Confcooperative)		
altri (Prossima)		937
Banche Credito Coop		1869
<b>Ricchezza distribuita ai finanziatori</b>	<b>8.419</b>	<b>19.787</b>

	2017	2018
<b>ai LAVORATORI</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore assoluto</b>
DIPENDENTI SOCI	776.210	495.358
DIPENDENTI NON SOCI	619.356	926.434
COLLABORATORI A PROGETTO	-	-
COLLABORATORI OCCASIONALI	-	5.838
TIROCINI FORMATIVI	-	-
ASMMINISTRATORI E SINDACI	-	2.600
VOLONTARI	-	-
FORMAZIONE PERSONALE	4.117	5.769
ALTRI (servizio mensa, omaggi, distacchi, visite mediche)	13.891	7.868
<b>Ricchezza distribuita ai lavoratori</b>	<b>1.395.566</b>	<b>1.430.230</b>

	2017	2018
<b>agli ENTI PUBBLICI</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore assoluto</b>
STATO ( ES. IRES)	1.097	3.860
REGIONE ( es. IRAP)		-
COMUNE ( es. tributi locali )	10997	14.143
altri	1008	3.780
<b>Ricchezza distribuita agli enti pubblici</b>	<b>13.102</b>	<b>21.783</b>

	2017	2018
<b>alla COOPERATIVA</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore assoluto</b>
utile destinati a rserve indivisibili	-	-
fondo mutualistico	-	-
altri	-	-
<b>Ricchezza distribuita agli enti pubblici</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





## 5. PROSPETTIVE FUTURE

Ogni anno, l'assemblea di bilancio e poi quella di bilancio sociale ci permette dei momenti di condivisione degli andamenti e dei risultati, ma è contemporaneamente occasione per gettare lo sguardo al futuro, alle prospettive vicine e lontane, che guideranno la nostra cooperativa. Per il momento storico che attraversiamo, ci pare necessario indicare alcune linee di indirizzo e di impegno, per l'annualità a venire.

**Promuovere e dotare di strumenti la sostenibilità della cooperativa.** Infatti, nonostante la positiva risposta che La Cascina ha saputo dare e costruire sul mercato locale, sia in termini di qualità di servizi sia di capacità di accoglienza e di promozione dell'inserimento lavorativo, riteniamo oggi prioritario lo sforzo di mantenere presenti e sostenibili i diversi rami imprenditoriali. Sia quelli che più sono stati messi alla prova dai cambiamenti attuali - ad esempio rinnoviamo il nostro impegno a preservare e mantenere i livelli occupazionali raggiunti nel settore del verde e a ricercare strumenti sempre più efficaci e efficienti per la gestione e organizzazione del lavoro; sia quelli più "nuovi" che richiedono ancora maggior tecnica e specializzazione per entrare nel mercato, come l'area dei servizi di disinfestazione.

Contemporaneamente, volendo leggere questo impegno nel più ampio tema della salvaguardia del patrimonio umano e ambientale della nostra comunità, ci appare necessario **avviare internamente processi di innovazione e ricerca di nuovi prodotti e servizi.** Qui potremo partire dalla valorizzazione del prodotto olio, che rappresenta ad oggi anche l'anello di congiuntura tra i nostri servizi di manutenzione del verde e vendita servizi di ristorazione. Lavorare sul prodotto è quindi una duplice occasione: investire su un nuovo mercato dando visibilità alla ricchezza di patrimonio del nostro territorio e, contemporaneamente, interrogarsi sull'integrazione tra rami aziendali.

Queste prospettive sono auspicabili e immaginabili solo se riusciremo a mantenere alta l'attenzione alla prospettiva richiamata e ri-letta dalla nostra mission: **promuovere il potenziale delle risorse umane interne alla cooperativa, ma anche delle reti a cui la cooperativa partecipa e contribuisce.** Sono molte le reti di contatti, formali e informali, che abbiamo saputo tessere in questi anni. Curare il potenziale interno e di rete permette ai singoli che a diverso modo contribuiscono alle nostre attività di crescere insieme e insieme di disegnare nuove prospettive per il benessere sociale della nostra comunità.

## Indice delle figure

Grafico 1. Territori di intervento relativi all'anno 2018. ....	12
Grafico 2. Genere dei soci dal 2011 al 2018. ....	26
Grafico 3. Tipologia dei soci divisi per fasce d'età. ....	27
Grafico 4. Costo annuo del personale dal 2013 al 2018. ....	30
Grafico 5. Lavoratori suddivisi per settore dal 2014 al 2018. ....	31
Grafico 6. Rapporto in % tra personale svantaggiato e normodotato. ....	32
Grafico 7. Personale svantaggiato e normodotato diviso per settore. ....	33
Grafico 8. Inserimenti di personale svantaggiato per settore dal 2017 al 2018. ....	35
Grafico 9. Volume d'affari diviso per tipologia di cliente. ....	38
Tabella 1. Dati anagrafici e identità giuridica dell'organizzazione. ....	5/6
Tabella 2. Classificazione dei soci per tipologia. *tra i soci non figurano persone giuridiche. ....	11
Tabella 3. Obiettivi e strategie divisi per area. ....	14/15
Tabella 4. Composizione del CDA. ....	21
Tabella 5. Numero dei CDA svolti dal 2012 al 2018. ....	22
Tabella 6. Numero di assemblee svolte dal 2012 al 2018 con la % di partecipanti. ....	24
Tabella 7. Composizione della base sociale dal 2012 al 2018. ....	26
Tabella 8. Tipologia dei contratti sottoscritti dal 2014 al 2018 con % di lavoratori svantaggiati. ....	28
Tabella 9. Tipologia di risorse umane dal 2012 al 2018. ....	28
Tabella 10. Tipologia di contratti sottoscritti dal 2013 al 2018. ....	29
Tabella 11. Lavoratori dal 2012 al 2018 divisi per tipologia di svantaggio. ....	34
Tabella 12. Retribuzione netta anno 2018 divisi per comune di appartenenza con distinzione tra svantaggiati e non svantaggiati. ....	36
Tabella 13. Attività formative dal 2011 al 2018 ....	37