CSeL Consorzio

BILANCIO SOCIALE
Anno 2022

Sommario

- **Premessa** pag. 01
- **Istituzionale** pag. 02
- **Il percorso strategico - Aggiornamento** pag. 03
- **Le nostre attività** pag. 05
  - Area istituzionale pag. 05
  - Premio Enrico Davolio pag. 06
  - Il sistema qualità ed il sistema ambientale pag. 08
  - General Contractor pag. 12
  - Area Lavoro pag. 18
  - Area Progettazione & Sviluppo pag. 26
  - Determinazione del Valore Aggiunto Lordo e Netto pag. 27
  - Riclassificazione dei Ricavi pag. 28
  - La distribuzione della ricchezza agli stakeholders pag. 30
  - Analisi di alcuni stakeholders pag. 32
  - Le risorse umane del consorzio e delle consorziate pag. 34
- **Conclusioni** pag. 39

Premessa

Il Bilancio Sociale

E' lo strumento con cui CSeL Consorzio, da ormai quasi 30 anni, si rappresenta ai propri soci e, più in generale, a tutti i propri stakeholders.

E' lo strumento di comunicazione e conoscenza dell'attività complessiva del Consorzio e rappresenta la fotografia di tutti gli ambiti socio-economici in cui lo stesso è impegnato.

E' lo strumento del Consorzio per verificare quanto sia stato fatto nel corso dell'anno rispetto agli impegni presi verso i soci e per presentare i risultati sia agli interlocutori esterni al Consorzio che agli interlocutori interni che, nel caso specifico, sono sia le cooperative socie che i dipendenti.

Il Bilancio Sociale viene redatto utilizzando il criterio del "Valore Aggiunto": questo criterio ci permette di misurare la quantità di ricchezza che il Consorzio ha prodotto durante l'esercizio sociale del 2022 e di analizzare come questa ricchezza sia stata "distribuita" tra tutti gli attori - apportatori di interesse - del Consorzio.

Come ogni anno saranno confrontabili i dati dell'ultimo triennio, per una verifica comparata, storica, ma che ha l'obiettivo di dare una visione prospettica per il futuro.

Il Bilancio Civilistico viene redatto come documento a parte mentre il Bilancio Sociale diventa uno strumento più agile ed in formato ridotto per una presentazione più smart e si adegua agli standard della normativa vigente.

Il Bilancio Sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Iniziative) ed alle "Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni non profit" preparata dall'agenzia delle ONLUS.

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono

- **Legge delega 106/2016 e Decreti legislativi 112 e 117 del 2017**

  Dlgs 112/2017 Revisione della disciplina in materia di Impresa Sociale … che prevede, all'art. 9 comma 2, che l'impresa sociale deve (…) depositare il bilancio sociale redatto secondo le linee guida adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (…). In relazione all'art. 5 comma 1/g della legge 6 giugno 2016 n. 106
- **DM 4 luglio 2019 (Bilancio Sociale)**

Le linee guida prevedono il coinvolgimento obbligatorio di tutti gli organi del Consorzio.
Per questo motivo il presente documento è stato elaborato e steso da un gruppo di lavoro multidisciplinare che ha visto il coinvolgimento da parte delle seguenti figure

- Presidente, Vicepresidente e Consiglieri del CDA
- Direttore
- Responsabili e referenti di Area dipendenti (Amministrazione, General Contractor e Area Lavoro)
- Responsabile della Qualità
- Organismo di Vigilanza (dlgs 231/01)
- Collaboratori

Definizione della Mission

CSeL è un Consorzio di cooperative sociali che ha come obiettivo principale il perseguimento dell'interesse della comunità, l'emancipazione delle fasce deboli, la costruzione di reti sociali entro le quali favorire la partecipazione della comunità.

In un sistema di welfare che costruisce e gestisce la gran parte delle risposte sociali e sanitarie attraverso l'esternalizzazione dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, CSeL Consorzio ha cercato di porsi come "**impresa cooperativa sociale**" in grado di intercettare bisogni e favorire lo sviluppo della comunità locale, in stretta sinergia con gli Enti istituzionalmente preposti ad adempiere a tali funzioni. Il ruolo di CSeL infatti continua ad essere quello di lavorare in sinergia con gli Enti Locali ed il territorio inteso come comunità (persone, aziende, enti)

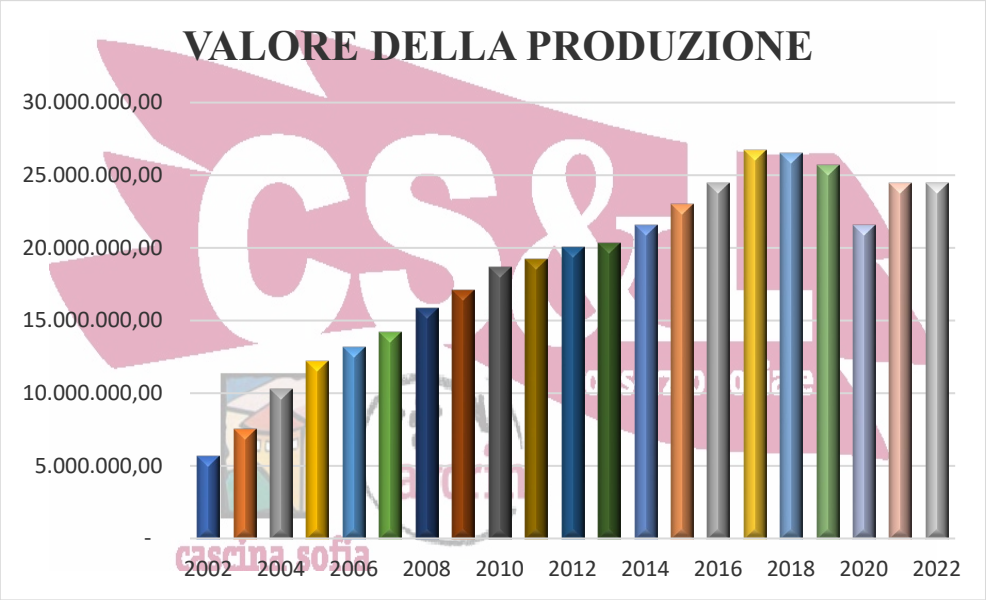
Storia e base sociale

CSeL Consorzio è nato nel 2002 dalla fusione tra Consorzio Sociale Cascina Sofia (costituitosi nel 1992) e Lavorint Consorzio Imprese Sociali Milano (costituitosi nel 1997).
Alla fine del 2022 si contavano **27** associate (da libro soci al 31/12/2022) così suddivisi per tipologia

- **1** Associazione ONLUS
- **4** cooperative "miste " A + B
- **9** cooperative sociali di tipo A
- **13** cooperative sociali di tipo B

Valore della produzione

Come evidenziato nel grafico il valore della produzione del Consorzio, dopo un trend in costante crescita sino al 2017, un assestamento negli anni 2018 e 2019, ha avuto un forte calo nel 2020 dovuto sia alla pandemia che alla chiusura e contrazione di alcune commesse importanti. Nel corso del 2021 si è avuta una ripresa del valore della produzione, valore che è rimasto pressoché invariato nel 2022 grazie all'incremento e alla stabilizzazione di nuove commesse.



Fatturato aggregato

Il dato aggregato del volume della produzione delle cooperative socie (sommatoria del valore della produzione) e quello degli utili (sommatoria solo degli utili di bilancio) mostrano un dato complessivo importante e di rilievo: si è avuto un incremento importante del valore della produzione aggregato sia rispetto al 2020 ma anche rispetto all'anno 2019 anche a fronte della riduzione del numero dei soci mentre c'è stata una leggera riduzione dei soli utili. Il dato più eloquente è la notevole contrazione dei disavanzi (meno socie in negativo e per importi più contenuti).

L'andamento dei valori è legato a fattori macroeconomici (pandemia) e all'evoluzione della base sociale.

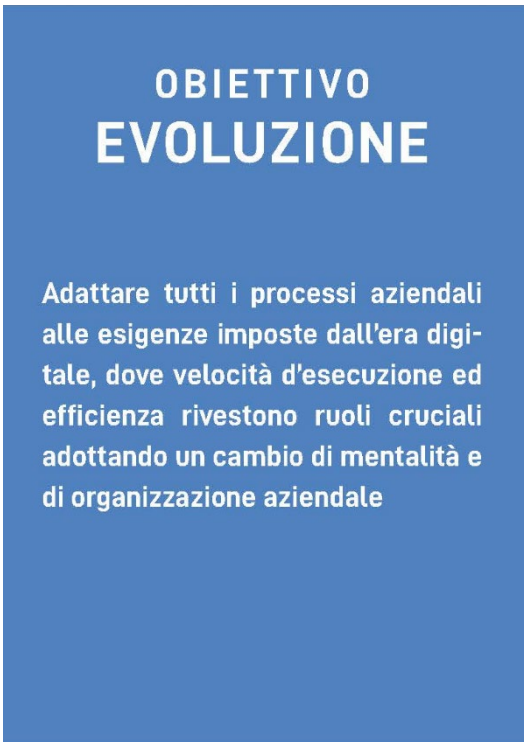
I dati fanno riferimento all'ultimo bilancio approvato dalle cooperative socie ovvero al 31.12.2021.

	2019	2020	2021
Valore della produzione	116.558.062,31	108.135.896,85	122.632.313,13
Sommatoria utili e disavanzi	983.070,61	- 22.202,14	1.259.354,89
Sommatoria solo degli Utili	1.819.934,95	1.800.547,86	1.740.990,89

IL PERCORSO STRATEGICO - AGGIORNAMENTO

Lo sviluppo del piano strategico è stato fortemente condizionato da una serie di dimissioni del personale dipendente che hanno costretto la struttura ad operare sotto organico per poter mantenere gli standard ed un adeguato supporto alle cooperative nelle attività di general contractor.

Per quanto riguarda il periodo di osservazione relativo al 2022, nella prima parte dell'anno, come proposto all'assemblea, è stato avviato il percorso per il rinnovo del consiglio di amministrazione. Il percorso ha dato la possibilità al CDA uscente di presentare alle consorziate e alle persone candidate il consorzio e le sue attività. Il percorso ha visto 4 incontri in cui i consiglieri hanno presentato ad una decina di persone individuate dalla propria cooperativa le attività del consorzio e la territorialità delle cooperative socie.



Mentre per lo sviluppo del piano strategico si possono tenere conto solo di sei mesi. Motivo per cui buona parte degli elementi introdotti hanno iniziato a manifestarsi nel corso del 2023.

Per l'obiettivo evoluzione è a partire dall'elemento turnover che si sono concentrate le attenzioni del CdA che ha lavorato all'ideazione di un modello di lavoro che possa garantire lo sviluppo delle progettazioni, il mantenimento della tradizionale attività di general contractor e lo sviluppo di attività a gestione consortile diretta.

Le ricadute di questa azione si stanno però riverberando nel 2023 attraverso le selezioni per potenziare e supportare la direzione.

Per l'obiettivo sviluppo sono stati sperimentati modelli di relazione fra la cooperativa e il consorzio attraverso le progettazione PNRR del periodo estivo. Sperimentazioni che hanno dato risultati sufficienti per entrare in una fase di modellizzazione.

E' stata invece messa in campo una modalità di coprogettazione con il territorio di Seregno che sta implicando un cambio di paradigma sia nei rapporti con l'ente pubblico sia nei rapporti con il mondo cooperativo esterno al consorzio che potrebbe portare a modelli esportabili in altri territori.

OBIETTIVO SVILUPPO

Una crescita che, includendo una fase di transizione organizzativa, generi un consolidamento dell'assetto patrimoniale del consorzio che gli permetta di sviluppare le proprie attività con modelli innovativi potenziando quelle funzioni capaci di generare ricchezza per il territorio, per le consociate e per gli stakeholders di riferimento.

OBIETTIVO COMUNICAZIONE

Definire un piano di comunicazione che consenta di programmare, gestire e monitorare le strategie e le azioni previste per migliorare costantemente l'immagine del consorzio e delle consorziate in una logica di reciprocità.
La comunicazione come una leva organizzativa interna al consorzio per connettere efficacemente tutti gli aspetti dell'agire consortile.

Per l'obiettivo comunicazione non sono ancora state messe in campo azioni visibili. Si è lavorato però sul dotare il Consorzio di una infrastruttura adeguata all'utilizzo funzionale della tecnologia digitale e al lavoro in cloud.

LE NOSTRE ATTIVITÀ

Area Istituzionale

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio, nel corso dell'anno 2022 si è riunito intensamente con una frequenza quasi settimanale. Gli incontri sono stati così frequenti che hanno acquisito la definizione scherzosa di "I lunedì del Cecco". Gli incontri sono avvenuti per la quasi totalità on line e questa modalità, seppur limitante dal punto di vista relazionale, ha favorito una maggior presenza dei membri del consiglio. L'intensità degli incontri è necessaria sia per la gestione ordinaria del consorzio che per la gestione e le attività connesse alla realizzazione del piano strategico. Le sedute verbalizzate e trascritte nel libro delle adunanze (25 verbali) sono quelle che hanno visto il consiglio deliberare sui vari temi all'ordine del giorno ma molti altri incontri, quali gruppi di lavoro, sono stati necessari per la gestione di attività non ordinarie che hanno visto, a vario livello e titolo, l'impegno dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché delle figure apicali di struttura.

Tra gli eventi e le attività di particolare rilevanza nel corso del 2022 abbiamo avuto

Convegno per il Trentennale: il 2022 è anche l'anno del trentennale della costituzione del consorzio Cascina Sofia. Il CDA ha voluto festeggiare il traguardo raggiunto con un convegno dal titolo "IL FUTURO È GIÀ OGGI – Diventare grandi guardando i trent'anni della nostra storia di cooperatori". All'evento hanno partecipato un centinaio di persone tra cooperatori sociali, rappresentanti di Enti Pubblici e dipendenti del consorzio. Tra i relatori Zandonai, Granata e Bertola

Percorso di rinnovo del consiglio di amministrazione: il CDA uscente, come da impegni assunti in sede di assemblea rinnovo cariche dell'anno 2020, ha portato a termine il mandato di preparazione del Piano Strategico che è stato approvato in sede assembleare nel novembre 2021. Contestualmente ha avviato un percorso con le cooperative socie per il rinnovo del CDA. Il percorso di rinnovo è stato gestito nel solco della continuità ed ha visto sia l'entrata di quattro nuovi consiglieri che l'istituzione della figura di Presidente Emerito, nella persona di Giancarlo Brunato, che ringraziamo, e che ha partecipato con costanza a tutte le sedute del CDA.

Revisione dello Statuto e cambio della ragione sociale

Alla luce del Codice del Terzo Settore il Consorzio ha provveduto alle modifiche dello Statuto per adeguamento alle normative per le Imprese Sociali in modo da poter migrare al RUNTS (Registro Unico Nazionale Terzo Settore). Contestualmente si è provveduto ad una revisione di alcune parti dello Statuto vigente per renderlo più coerente ed attuale con l'organizzazione e con le attività in essere. L'Assemblea Straordinaria dei soci, nel mese di luglio, ha anche approvato la modifica della propria ragione sociale da "CS&L Consorzio Sociale" a "CSeL Consorzio – Società Cooperativa Sociale".

Acquisizione di Immobili

Sempre nel corso dell'anno 2022 il CDA del Consorzio ha deliberato e proceduto all'acquisto di due immobili in Sesto San Giovanni, di proprietà della consorziata Lotta Contro L'Emarginazione, al fine di patrimonializzare il Consorzio ed in una logica di investimento e di mutualità.

La Fatica dei Salmoni 22

CSeL Consorzio ha aderito all'iniziativa "La Fatica dei Salmoni 2022" promossa, negli ultimi anni, da alcune cooperative sociali, alcune aderenti al consorzio, e cooperative del territorio del Vimercatese per la promozione dei valori della cooperazione e della cooperazione sociale. CSeL ha partecipato attivamente all'evento nel mese di settembre 2022.

Rete del Terzo settore
Il Consorzio, a più livelli (come parte istituzionale, come cooperative consociate, come settore Area lavoro e come General Contractor), ha continuato a lavorare attivamente a numerosi tavoli di lavoro.
Il territorio, che vede l'azione prevalente da parte del Consorzio, è quello della Provincia di Monza e Brianza. In questo territorio il Consorzio è presente assiduamente al Forum del Terzo Settore della provincia di Monza e Brianza e al tavolo Welfare della stessa. Nel corso del 2022 c'è stato il rinnovo delle cariche e CSeL è membro del Consiglio direttivo indicando il consigliere Mauro Nova quale suo rappresentante.
CSeL Consorzio, socio fondatore e presente sino a giugno nel direttivo con un proprio rappresentante, a seguito del rinnovo delle cariche rimane come socio di DESBri Distretto di Economia Solidale della Brianza, e continua ad ospitare, presso la propria sede di Cavenago Brianza, l'amministrazione dell'organizzazione.

Premio Enrico Davolio
Il **Premio Enrico Davolio** nasce da un'idea del Consiglio di Amministrazione del Consorzio dopo la sua mancanza, avvenuta nell'ottobre del 2014.

La commissione del premio chiede ai partecipanti al bando di tenere conto dei seguenti punti:
- originalità ed innovazione del progetto
- sostenibilità del progetto
- capacità di elaborare azioni di rete territoriali e di coinvolgimento del territorio
- replicabilità e trasferibilità del progetto su altri territori
- protagonismo dei beneficiari all'interno dei progetti
- capacità di identificare bisogni nuovi
- partenariato profit / no profit.

Il progetto vincente per l'anno 2022 è andato alla cooperativa sociale Liberi Sogni con il progetto "Io … nel Bosco"
Il progetto propone percorsi ad alto valore educativo-esperienziale articolati in 15 percorsi (composti da 5 incontri ciascuno) di esplorazione della natura attraverso diversi linguaggi (musica, arte, poesia, danza, artigianato, cura del verde e agricoltura), al fine di coadiuvare una ri-scoperta più profonda di sé.
Le attività proposte sono ispirate ai principi dell'Ecopsicologia, un approccio innovativo che mira alla ricerca di un equilibrio tra il "pianeta fuori" (bosco e la natura nella sua accezione più ampia) e il "pianeta dentro" (individuo) promuovendo la relazione dialogica di questi due mondi, valorizzando ciascun ecosistema complesso e bio-diverso.

Le attività sono accompagnate da esperti di vari linguaggi espressivo-artistici e da una figura di accompagnatore - tutor, entrambi della Cooperativa Sociale Liberi Sogni, per mettere in gioco il corpo, il pensiero e anche la parte più emotiva e spirituale e sono calibrate, impostate e definite sulla base dei destinatari; pertanto, ogni esperienza ed incontro sarà unica e irripetibile.

Gli incontri prevedono un momento di accoglienza e conoscenza, un'attività in natura/di ritorno alla terra, una merenda insieme e un momento finale di condivisione dell'esperienza vissuta.
Le attività si terranno presso la **Cascina Rapello** in località Aizurro di Airuno (LC). Stanziati 23.500 €uro

Anno	Società	Titolo	Obiettivo progettuale	Importo
2016	Aeris	Colto e Mangiato	Realizzazione della scuola di cucina rivolta agli ospiti della residenza Marsigli di Torino, struttura per persone senza fissa dimora.	**15.000 €**
2017	La Grande Casa	Un mondo al Femminile: per Irina e Francesca	Avvio di percorsi di inclusione sociale e di avvio all'autonomia per 10 donne, italiane e straniere, in uscita da case di protezione sociale per mamme con bambini e/o vittime di violenza o tratta	**18.000 €**
2018	Sociosfera	Scambi di cure	presa in carico dell'intervento comunitario nei confronti dei cittadini vulnerabili e deboli.	**25.000 €**
2019	La Vecchia Quercia	Reciproc-Azioni. Trasform-Azioni, Consum-Azioni di una comunità che cambia	Creazione, presso il centro "La Colombina" di Casatenovo, un luogo per le famiglie e gli adolescenti che si faccia promotore di modelli di cittadinanza fondati sulla reciprocità, su stili di vita consapevoli e sostenibili, sulla partecipazione alla cura del bene comune e sul ripensamento dei "ruoli sociali"	**24.000 €**
2020	Associazione di Monza Antonia Vita	Dal virtuale al reale	Il Progetto vedrà il coinvolgimento di ragazze e ragazzi adolescenti nell'apprendimento di contenuti scolastici, per contrastare la dispersione scolastica, e nel confronto sui temi del Bullismo e del Cyberbullismo, per aumentarne la consapevolezza e fornirli di strumenti per il riconoscimento di tali fenomeni	**25.000 €**
2021	Cooperativa sociale AERIS	Self Control	**Il progetto** che vuole promuovere, negli Istituti Secondari di Secondo grado della città di Monza e del Vimercatese, laboratori di prevenzione e sensibilizzazione al contrasto della violenza di genere interamente centrati sul protagonismo giovanile. Partner del progetto sono CADOM (Centro Aiuto Donne Maltrattate di Monza) e lo Studio Legale e Ass. AGAR di Asti. Sono stati stanziati	**25.000 €**

Adempimenti D. Lgs. 231/2001

Nel corso dell'anno l'Organismo di Vigilanza ha svolto la propria attività attraverso riunioni periodiche che hanno visto coinvolti anche le figure apicali dell'organizzazione. Non si sono evidenziate criticità significative da segnalare così come evidenziato dalla relazione annuale che è disponibile presso la sede legale.

Risultati delle verifiche ispettive e raccomandazioni per il miglioramento

Nel corso del 2022 è stato effettuato un audit di sorveglianza da parte del nostro Ente Certificatore RINA ed una verifica ispettiva interna.

Dall'attività ispettiva è emerso che:

"Il contesto di riferimento del consorzio è documentato in Bilancio Sociale 2021 (approvato assemblea soci del 23.05.2022); il consorzio è costituito da (libro soci al 31/12/2021) cooperative suddivise per tipologia:

- 1 Associazione ONLUS, 4 cooperative miste A + B, 9 cooperative sociali di tipo A, 13 cooperative sociali di tipo B.

Durante l'audit e' stata verificata a campione la conformita' legislativa dei siti di Cavenago Brianza; durante l'audit sono state valutate le attività inerenti il campo di applicazione dell'organizzazione con focus sui controlli applicate alle cooperative consorziate nell'ambito dei servizi di manutenzione del verde e di pulizie.

Il consorzio ha registrato negli ultimi mesi il cambio del presidente ed ha votato il nuovo CDA nel mese di maggio 2022 si sta delineando il nuovo corso organizzativo che porterà a definire il nuovo Piano Strategico entro fine 2022.

La definizione di alcuni obiettivi risulta ancora migliorabile così come la contestualizzazione e l'armonizzazione dei vari strumenti in essere. avviata la raccolta dati dalle consorziate e audit sui servizi, mediante sopralluoghi periodici.

Dal punto di vista documentale il sistema risulta adeguato alla complessità aziendale e alla significatività degli aspetti ambientali individuati. Le risorse intervistate hanno dimostrato adeguata padronanza e consapevolezza. sulle attività esterne, erogate dalle consorziate, non sono emerse criticità di sorta.

Migliorabile il presidio sull'evoluzione normativa connessa agli obblighi di conformità anche sui cantieri.

Nel corso dell'Audit sono state segnalate le seguenti raccomandazioni:

1) Valutare quanto la mancanza di disponibilità dei documenti contrattuali ed autorizzativi per l'erogazione dei servizi, presso i cantieri di erogazione degli stessi, possa influire sul rating di commessa

Trattamento: si è aperto un processo di valutazione per individuare le modalità con cui inserire nel rating di valutazione della commessa eventuali inadempienze normative delle cooperative compatibilmente con le politiche complessive del Consorzio

2) Coinvolgere le cooperative che erogano il servizio di manutenzione verde nella sensibilizzazione del personale operativo di cantiere, relativamente alla gestione amministrativa dei rifiuti

Trattamento: verranno messe in atto azioni formative ed informative per sensibilizzare maggiormente gli operatori delle cooperative

3) Sollecitare le cooperative che effettuano il trasporto di rifiuti ad una maggiore attenzione relativamente al quantitativo presunto di rifiuti trasportato

Trattamento: anche in questo caso verranno messe in atto azioni formative ed informative per sensibilizzare maggiormente le cooperative

E' stato poi svolto un Audit interno con i seguenti risultati:

Il Consorzio ha proceduto ad un'analisi approfondita dell'organizzazione e del contesto in cui opera. Utilizzando lo strumento della SWOT Analisys sono stati individuati i punti di forza ed i rischi insiti nell'organizzazione e le opportunità e le minacce che derivano dal contesto esterno. Tale analisi è stata utilizzata nel percorso di ridefinizione del Consorzio attivato all'interno dell'organizzazione e che ha visto il coinvolgimento di tutte le cooperative socie e del personale del Consorzio. I risultati del lavoro svolto sono state presentate all'assemblea dei soci del 23 maggio 2022 ed approvati dalla base sociale.

E' stata fatta un'analisi degli stakeholder della cooperativa e per ciascuno sono state definite le attività per venire incontro alle loro esigenze. Gli Stakeholder sono stati poi catalogati per importanza così da meglio individuare le priorità di interventi.

La parte apicale dell'organizzazione è fortemente convolta nelle analisi e nei processi ed opera concretamente affinché tutte le funzioni partecipino nella definizione degli obiettivi da raggiungere. Nell'assemblea del 23 maggio 2022 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione del Consorzio.
La Politica della Qualità e dell'Ambiente è chiaramente definita, diffusa nell'organizzazione e a disposizione delle parti terze attraverso la pubblicazione sul sito della cooperativa
I ruoli e le responsabilità sono definite e raccolte nell'organigramma dell'organizzazione. Il percorso di rinnovamento ha portato all'individuazione di nuove figure che saranno implementate nei prossimi anni.
I rischi e le opportunità sono individuati e descritti e si stanno mettendo in atto strategie per la loro mitigazione (rischi) o potenziamento (opportunità) attraverso quanto contenuto nel nuovo Piano Strategico.
Sono stati individuati specifici obiettivi per la qualità e l'ambiente oltre a quelli generali contenuti nel Piano Strategico dell'organizzazione.
L'organizzazione si presenta pronta ad affrontare eventuali cambiamenti organizzativi ed operativi e ad adeguare di conseguenza il proprio Sistema attraverso modifiche procedurali ed organizzative.
Le risorse a disposizione sono sufficienti al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Sono pianificati momenti di verifica per assicurare la loro disponibilità.
La competenza delle varie funzioni è garantita attraverso Piani definiti di Formazione per tutti i livelli dell'organizzazione.
Tali Piani vengono poi verificati durante i vari riesami.
Il personale è adeguatamente sensibilizzato circa l'importanza della propria attività e del proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'organizzazione. Sono attive forme di comunicazione con le parti interessate anche attraverso apposite sezioni del sito della cooperativa.
Costante il rapporto con le cooperative socie.
La documentazione del Sistema Integrato è ben strutturata, conosciuta ed utilizzata all'interno dell'organizzazione.
I Processi sono pianificati ed è attivo un sistema di controllo operativo sia in termini economici che di efficacia.
I Servizi erogati sono chiaramente descritti e comunicati ai clienti attraverso apposita informazione e documentazione.
Sono attive procedure e modalità per la prevenzione e gestione delle emergenze. Anche nei confronti delle cooperative socie sono state attivate azioni formative ed informative per sensibilizzare a queste problematiche.
La progettazione dei servizi è pianificata, gestita e controllata attraverso apposita documentazione.
I fornitori della cooperativa sono classificati e quelli ritenuti critici vengono approvati e valutati nel tempo.
I processi di erogazione dei servizi sono ben definiti attraverso apposite procedure ed istruzione operative e viene data evidenza dell'operato attraverso moduli codificati. Si sta procedendo all'informatizzazione della maggior parte possibile del Sistema ed appena verificata la funzionalità dei nuovi moduli saranno inserite nelle relative procedure.
I momenti di monitoraggio sono pianificati e registrati e coinvolgono sia le funzioni dell'organizzazioni che le parti terze attraverso apposita documentazione.
Il grado di soddisfazione degli utenti viene registrato attraverso apposite schede o tramite questionari online.
Particolare attenzione viene riservata alla valutazione della soddisfazione e delle esigenze espresse dalle cooperative socie.
Il Riesame della Direzione viene redatto coinvolgendo tutte le funzioni interessate. I risultati vengono quindi analizzati dal Consiglio di Amministrazione e dai responsabili dell'organizzazione e raccolte nel Bilancio Sociale del Consorzio.
Non sono state evidenziate Non Conformità relative ai processi operativi
Le Raccomandazioni emerse durante gli audit sono state complessivamente accolte e trattate.

Durante l'audit interno non si sono evidenziate Non Conformità
Raccomandazioni sia per la ISO 9001 che per la ISO 14000
1 (Para 6.1.1)
Valutare quanto la mancanza di disponibilità dei documenti contrattuali ed autorizzativi per l'erogazione dei servizi, presso i cantieri di erogazione degli stessi, possa influire sul rating di commessa
2 (Para 7.2)
Coinvolgere le cooperative che erogano il servizio di manutenzione verde nella sensibilizzazione del personale operativo di cantiere, relativamente alla gestione amministrativa dei rifiuti
3 (Para 8.1)
Sollecitare le cooperative che effettuano il trasporto di rifiuti ad una maggiore attenzione relativamente al quantitativo presunto di rifiuti trasportato

A seguire mettiamo a confronto il piano della qualità e dell'ambiente anno 2022 con relativa verifica e piano della qualità e dell'ambiente per l'anno 2023

Piano della qualità e dell'ambiente 2022

Processo	Caratteristiche chiave (obiettivi)	Indicatori	Target	Verifica
Qualità e Ambiente	Rivedere le modalità di pianificazione degli audit alle cooperative in GC	Predisposizione nuovo modulo e nuove modalità	Proceduralizzazione del nuovo modulo e delle nuove modalità	L'obiettivo è stato raggiunto introducendo un nuovo modulo e definendo nuove modalità
	Procedere all'informatizzazione del Sistema		Almeno 30% delle procedure gestite a livello informatico	Obiettivo raggiunto e superato: gare 100% commesse 60%
	Sviluppare la cultura ambientale nelle cooperative socie ed in particolare nelle cooperative "A"			L'obiettivo non è stato raggiunto e sarà riproposto nel nuovo PdQ per l'anno 2023

Piano della qualità e ambiente 2023

Processo	Caratteristiche chiave (obiettivi)	Modalità d'analisi	Target	Responsabilità
Qualità e Ambiente	Revisione del Sistema	Verifica Procedure e modulistica	Nuovo sistema entro il 31.12.2023	Direttore RGSI
	Procedere all'informatizzazione del Sistema	Verifica utilizzo strumenti e documentazione IT	Almeno 70% delle procedure gestite a livello informatico	RGSI Direttore
	Sviluppare la cultura ambientale nelle cooperative socie ed in particolare nelle cooperative "A"	Verifica recepimento indicazioni		RGSI

FORNITORI

Per questa tipologia di stakeholders sono importanti non solo i classici criteri economici che ogni azienda valuta nella scelta del miglior fornitore: CSeL cerca, quando è possibile, di selezionare fornitori provenienti dal mondo della cooperazione poiché la condivisione dei valori risulta essere un elemento fondamentale per qualsiasi esperienza di vita comune.

Inoltre nell'approvazione dei fornitori e nella loro sorveglianza vengono considerati (se significativi) gli aspetti relativi all'attenzione ambientale e sociale delle Aziende. Tra le Aziende fornitrici segnaliamo Tormalina, Lyreco e E' Nostra.

Tutti i fornitori critici sono stati valutati nel corso dell'anno 2022 e confermati per il 2023.

PRESTAZIONI AMBIENTALI

CSeL Consorzio ha verificato e quantificato le proprie prestazioni ambientali ed il risultato di tale monitoraggio è descritto nell'Analisi Ambientale Iniziale. Non sono state evidenziate Non Conformità di tipo ambientale

ADEMPIMENTI LEGISLATIVI

Attraverso le varie funzioni della cooperativa è stato verificato l'adempimento di quanto previsto dalla normativa vigente che interessa le attività della cooperativa.

E' stato aggiornato l'elenco delle normative sia per quanto riguarda i processi operativi che per quanto riguarda gli aspetti ambientali.

FORMAZIONE TRASVERSALE

Nel corso dell'anno 2021 erano stati utilizzati fondi ricevuti dal Fondo Nuove Competenze tramite Anpal e Inps per una formazione rivolta a tutti i dipendenti su tematiche trasversali, per implementare ed aumentare prevalentemente le competenze informatiche dei dipendenti, impostando un corretto utilizzo degli strumenti informatici e del web. Sempre nel corso dell'anno 2021 il Consorzio ha partecipato al bando AVVISO 48 di FONCOOP ed ha ottenuto il finanziamento per un PERCORSO FORMATIVO che ha visto, nel corso del 2022, una prima fase di formazione propedeutica relativa all'Avviso con la consulenza di Cesvip Milano. Sono state coinvolte le figure apicali del consorzio (direttore, responsabile amministrativa, responsabile area lavoro, coordinatori e altre figure con incarichi dedicati) per un totale di 12 dipendenti, 114 ore di docenza per un ammontare complessivo di 514 ore di formazione erogata. La formazione si è svolta attraverso modalità differenti: bilancio delle competenze, seminari, formazione ad personam e seminari. I docenti hanno valutato i vari profili professionali, le inclinazioni personali, proponendo un percorso personalizzato di formazione ad hoc su temi della comunicazione, del controllo di gestione, dello studio di fattibilità di progetti innovativi, da erogarsi nella seconda fase.

La seconda fase, in realizzazione nel corso del 2023, prevede il coinvolgimento di almeno 17 dipendenti, per 184 ore di docenza e per un ammontare complessivo di 624 ore di formazione da erogarsi.

GENERAL CONTRACTOR

L'obiettivo principale del General Contractor è l'acquisizione di commesse di lavoro attraverso la partecipazione a procedure di gare pubbliche d'appalto e sempre più a procedure di coprogettazione, come descritto successivamente.

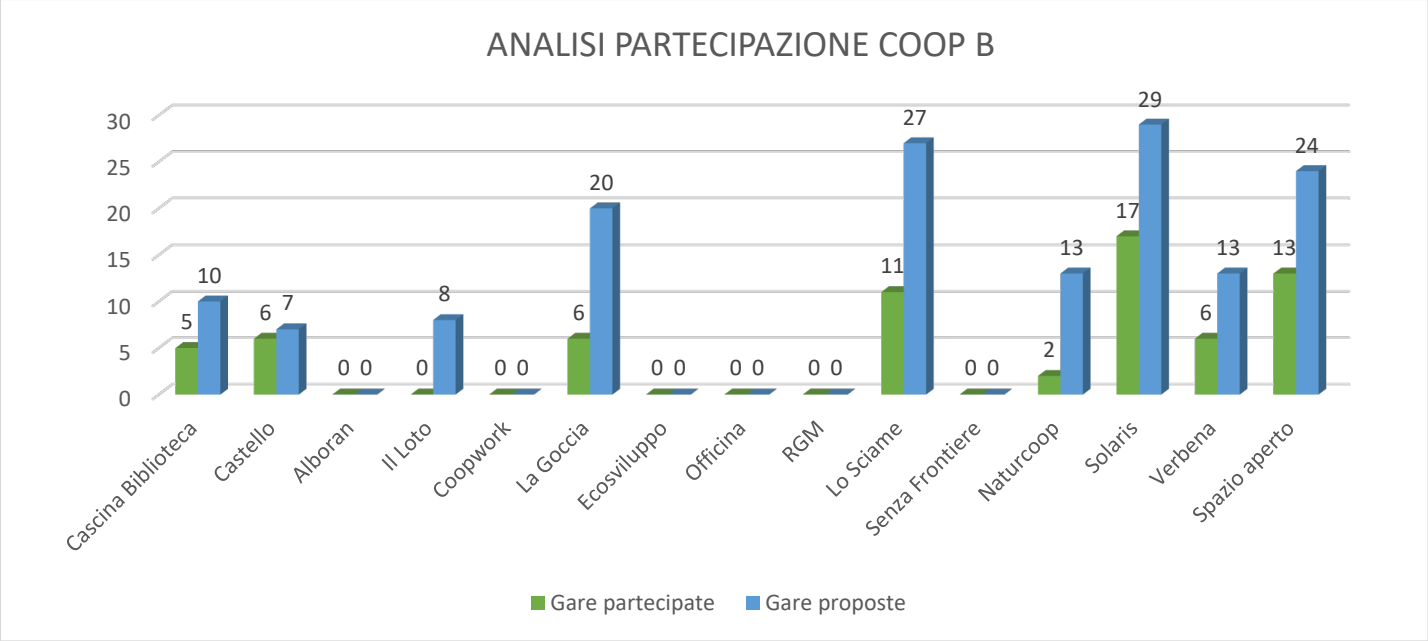
PROCEDURE DI GARA – ANNO 2022

Nel corso del 2022 sono state analizzate 285 gare (196 di tipo B, 62 di tipo A e 27 di Area Lavoro) e si è partecipato, come Consorzio per conto delle consorziate, a 106 procedure (62 di tipo B, 27 di tipo A e 17 di Area Lavoro) pari al 37,19% di quelle prese in considerazione, con un incremento importante di procedure con Area Lavoro. Per le tipo A si abbassa la percentuale di gare alle quali non si è partecipato (56,45%) mentre è stabile il dato per Area Lavoro rispetto all'anno precedente (37,03%). Anche per le cooperative di tipo B la percentuale di gare non partecipate diminuisce (40,35%) rispetto agli anni precedenti. Si evidenzia come il 22,46% delle procedure analizzate è stato segnalato alle cooperative socie, in prevalenza le cooperative del settore verde, per una partecipazione diretta alle procedure (manifestazioni di interesse).

GARE	2020	2021	2022
ANALIZZATE	263	302	285
PARTECIPATE	116	128	106
NON PARTECIPATE	123	172	115
SEGNALATE	-	-	64

Analisi delle gare – cooperative di tipo B

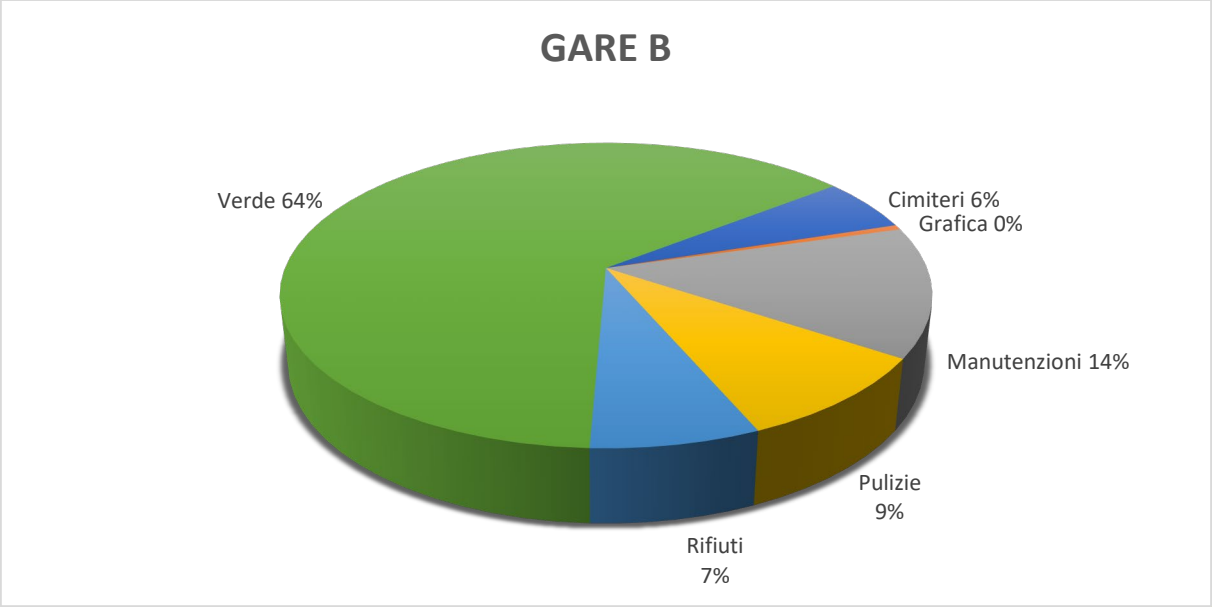
Nove cooperative hanno partecipato ad almeno una gara con il Consorzio, quelle maggiormente coinvolte si occupano di manutenzione del verde. Ecco lo schema che riassume il confronto tra le gare partecipate e quelle proposte:



Il maggior numero di gare analizzate rimane nel settore del verde che, in considerevole aumento, raggiunge il 64%, seguito dalle restanti gare: 14% delle manutenzioni (generali, edile, impianti), dal 9% delle pulizie, 7% igiene ambientale (rifiuti) e 6% sui cimiteri.

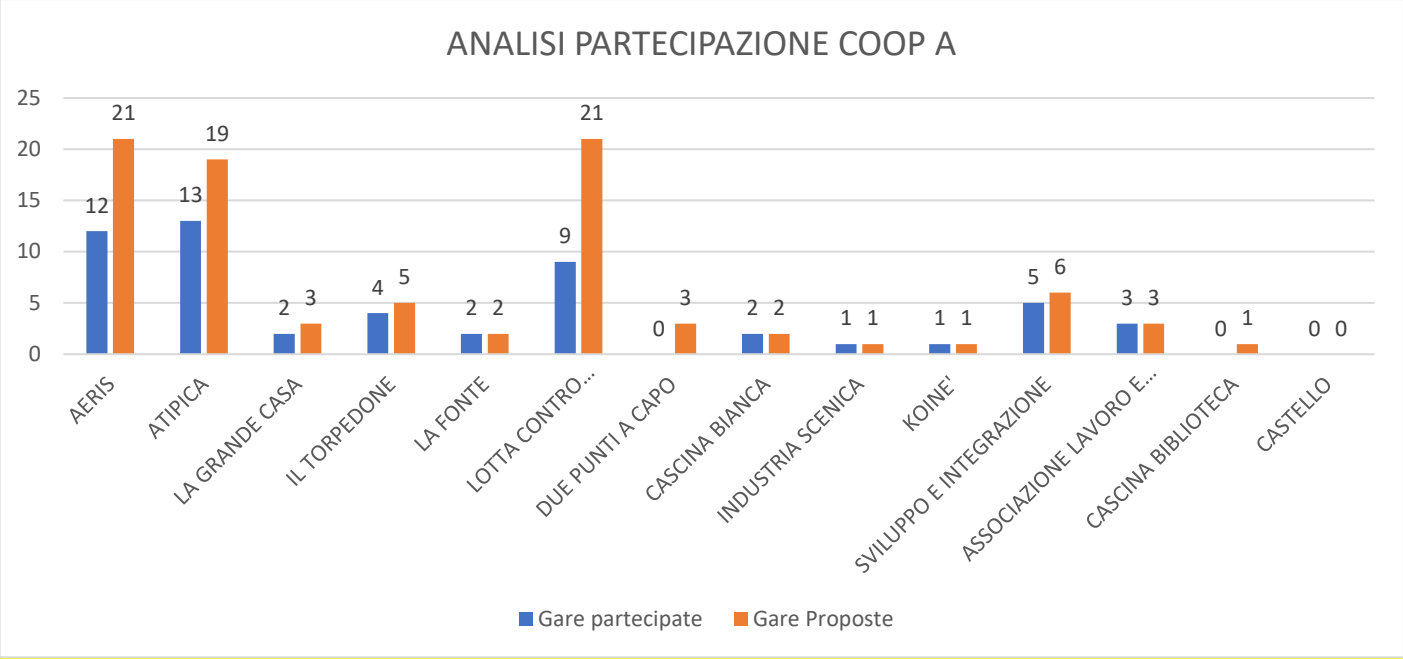
Sulle 61 procedure partecipate dalle cooperative B (MDI comprese, RDO, negoziata, aperta), la percentuale di vinte sale al 32,78%. Incrociando il dato con la tipologia di gara emerge che le procedure vinte sono il 70% delle RDO, il 15% delle gare aperte e il 5% delle gare negoziate.

Una delle più importanti gare del settore verde, al quale abbiamo partecipato nel 2022, in ATI con Demetra società cooperativa onlus e Demetra Specialist, è stata quella del servizio globale di manutenzione e gestione del verde pubblico del comune di Monza per un periodo di 48 mesi con opzione di rinnovo per ulteriori 4 anni, di valore annuale superiore al milione di euro.
Le cooperative coinvolte nell'appalto sono Cascina Biblioteca, Solaris Lavoro Ambiente e Castello. L'espletamento della gara si è protratto sino al marzo 2023, ma con un risultato positivo, in quanto siamo risultati primi in graduatoria rispetto alle altre 6 imprese partecipanti. L'aggiudicazione definitiva del servizio, di cui siamo ancora in attesa, comporterebbe un notevole incremento in termini di fatturato, lavoro e prestigio.

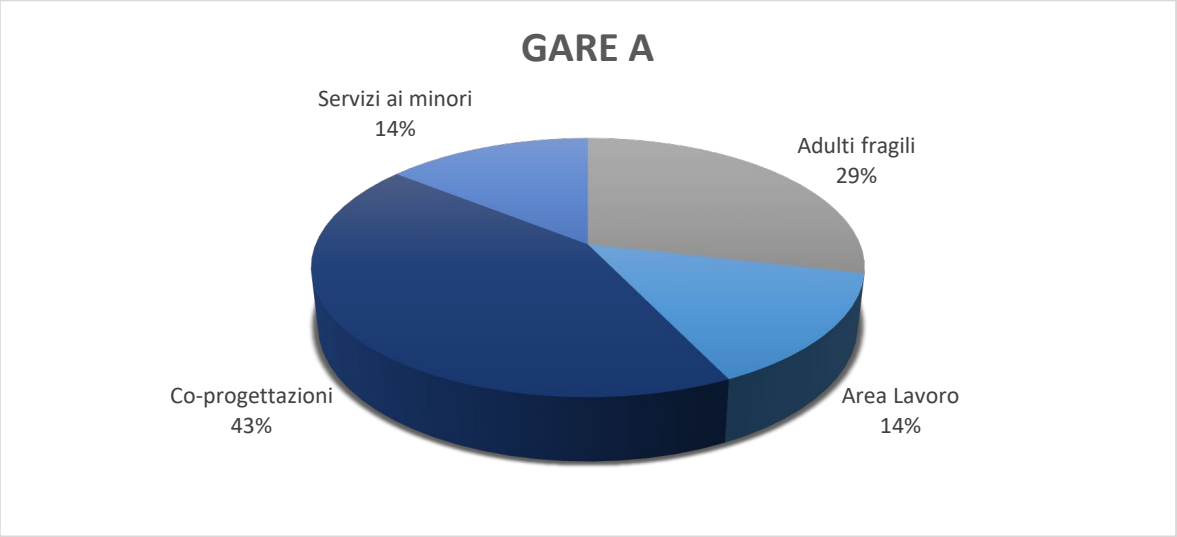


Analisi delle gare – Cooperative di tipo A

Undici cooperative hanno partecipato ad almeno una gara con il Consorzio. Ecco lo schema che riassume il confronto tra le gare partecipate e quelle proposte:



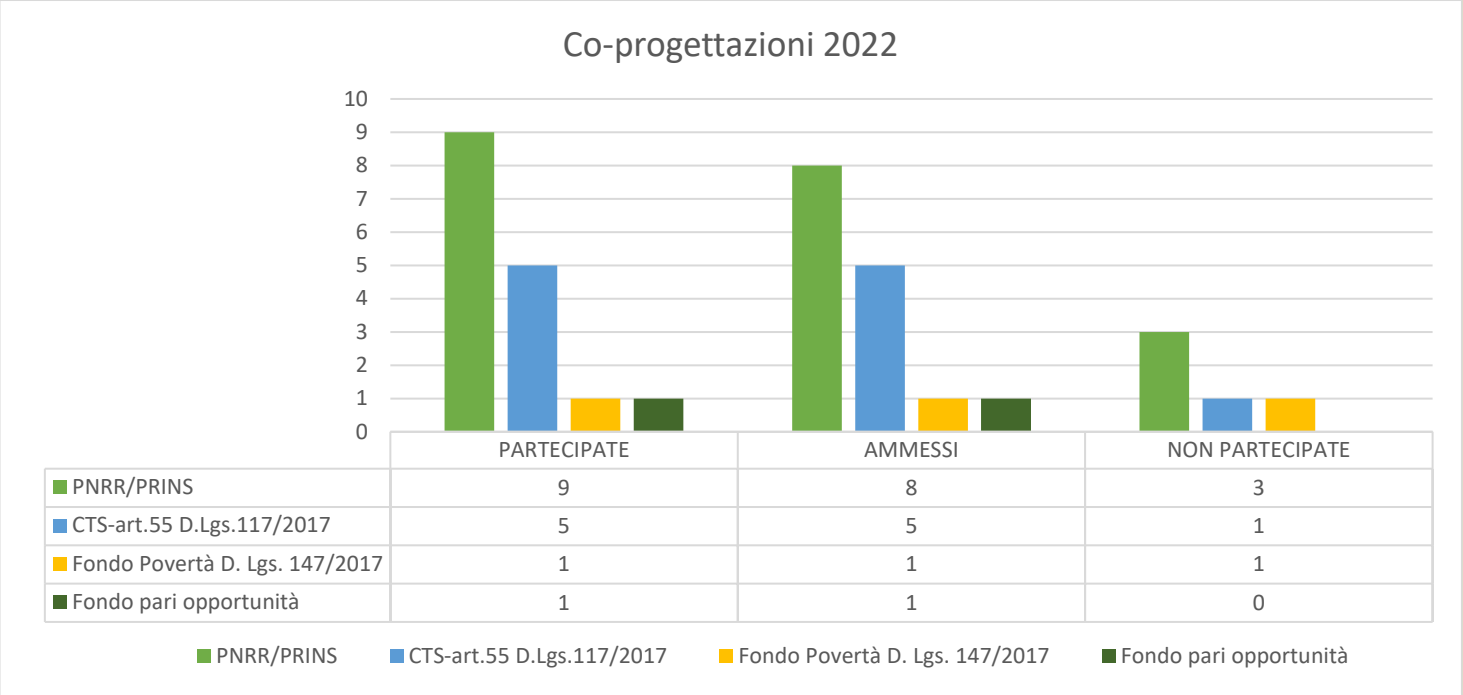
Le gare di tipo A gestite nel 2022 sono state 89 in totale e si è partecipato a 41 procedure (MDI, RDO, negoziata, aperta), di queste, il settore maggiormente trattato è stato quello degli adulti fragili pari al 29%. Il 2022 è stato caratterizzato da un importante aumento della partecipazione alle co-progettazioni che rappresentano il 43% del totale delle procedure.



Sono stati gestiti, sempre nel corso dell'anno 2022, 22 avvisi di co-progettazione di cui 12 a valere su fondi PNRR/PRINS.

Su 15 manifestazioni di interesse presentate, siamo stati ammessi ai tavoli di 14 coprogettazioni. I territori interessati sono stati Varesotto, est Milano, ovest Milano, Vimercatese, Trezzese e Comasco

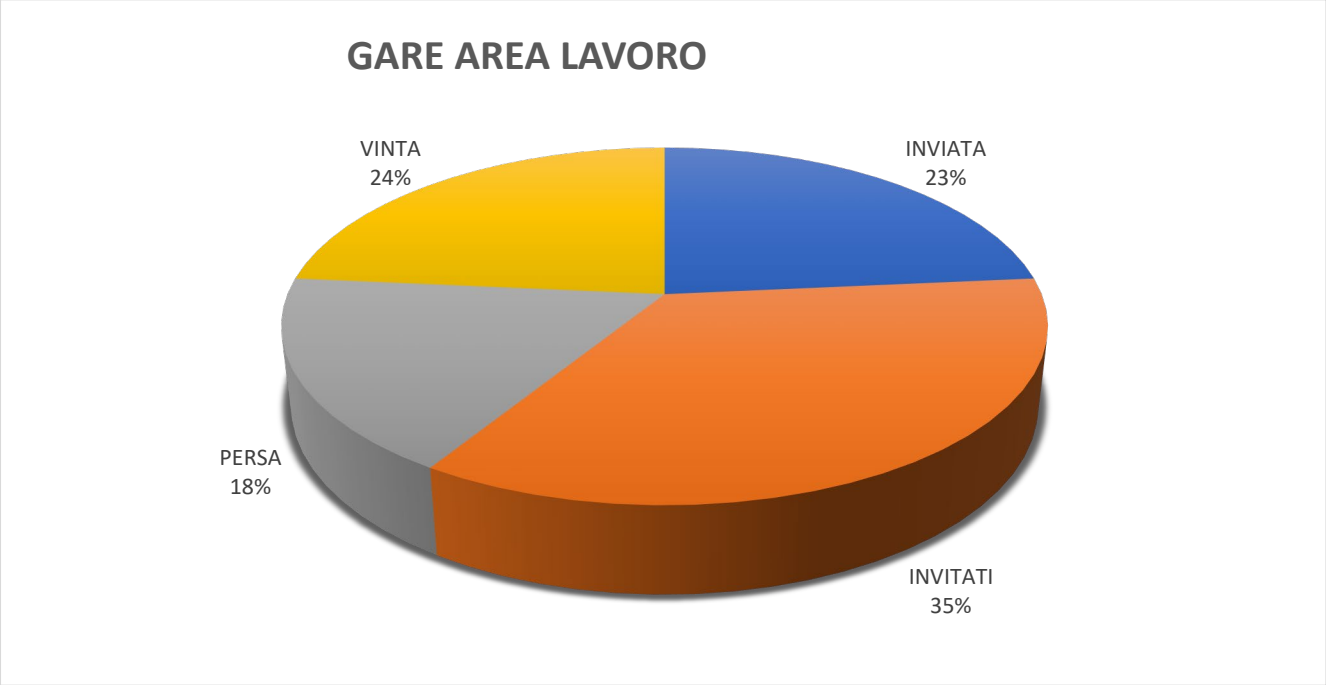
Il grafico seguente offre un quadro della situazione generale delle procedure bandite



	PARTECIPATE	AMMESSI	NON PARTECIPATE
PNRR/PRINS	9	8	3
CTS-art.55 D.Lgs.117/2017	5	5	1
Fondo Povertà D. Lgs. 147/2017	1	1	1
Fondo pari opportunità	1	1	0

Analisi delle gare del settore Area Lavoro

Le procedure per i servizi del settore Area Lavoro SIL vengono partecipate direttamente dal Consorzio tramite il settore Area Lavoro, che ne cura la progettazione tecnica e la predisposizione dell'offerta economica.
Le gare partecipate nel corso dell'anno 2022 sono state 17 in totale di cui 5 co-progettazioni.



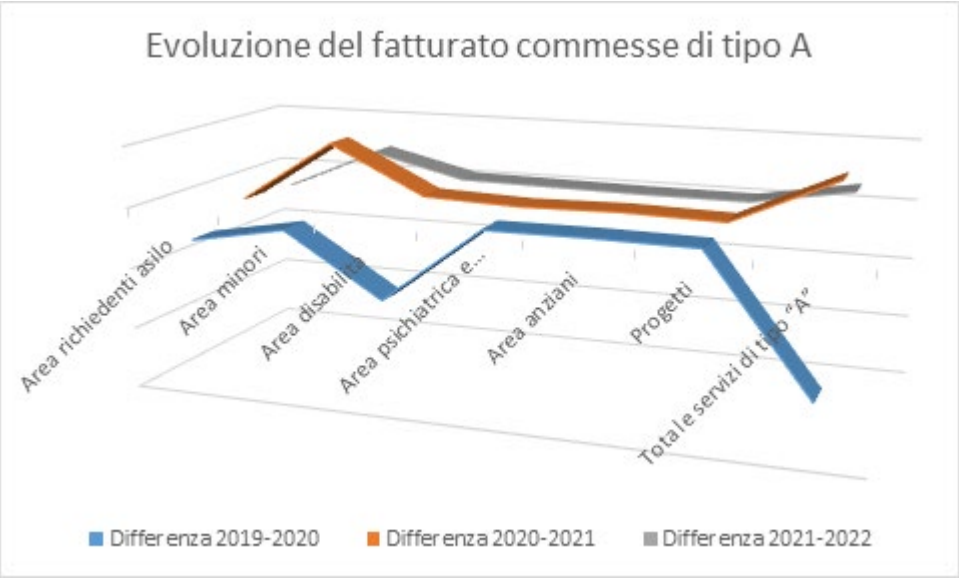
COMMESSE, FATTURATO E RISULTATO DEL GENERAL CONTRACTOR
Le attività del General Contractor vengo di seguito illustrate nei termini economici e di evoluzione.

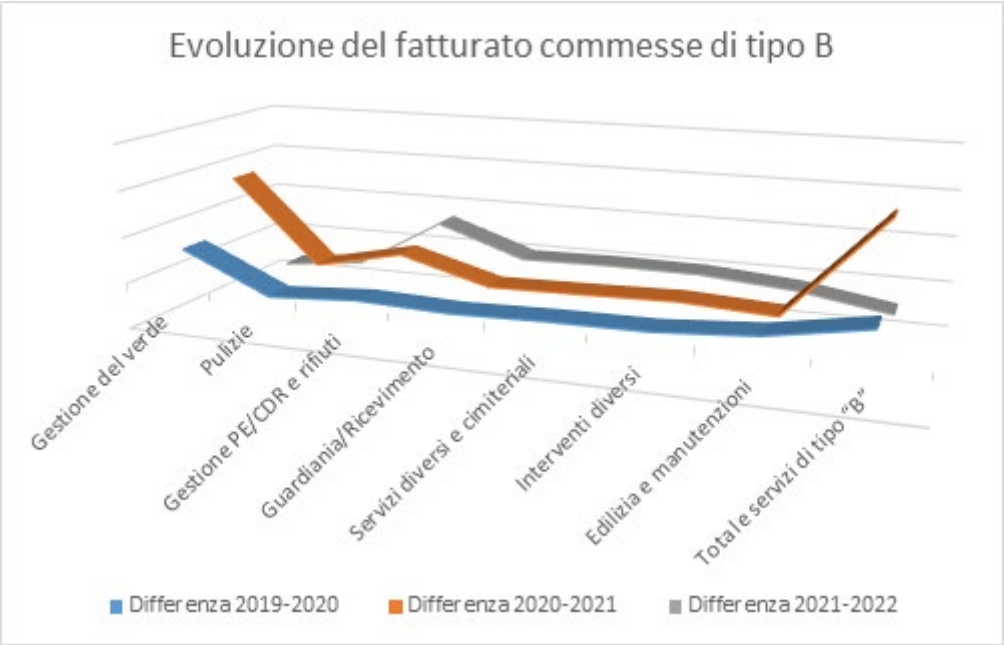
Tipologia	Area/servizi	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Incid. % 2022
Servizi indiretti "A"	Area Migranti e Stranieri	2.301.835,56	1.907.918,41	1.392.300,81	6,41%
	Area Minori	8.251.090,40	9.944.857,02	10.809.494,11	49,78%
	Area Gestione Centri diurni	423.999,71	560.093,73	661.965,08	3,05%
	Area Adulti Fragili	647.676,10	637.311,02	728.931,03	3,36%
	Area Anziani	672.484,39	762.101,84	778.089,78	3,58%
	Coprogettazioni*	17.292,13	36.278,52	47.839,32	0,22%
	Totale servizi di tipo "A"	**12.314.378,29**	**13.848.560,54**	**14.418.620,13**	**66,39%**
Servizi indiretti "B"	Gestione del verde	1.999.541,23	2.926.850,69	2.599.408,96	11,97%
	Pulizie	691.354,73	701.268,55	483.515,83	2,23%
	Gestione PE/CDR e rifiuti	3.248.329,91	3.467.024,95	3.804.989,80	17,52%
	Guardiania/Ricevimento	59.864,34	12.172,64	17.799,96	0,08%
	Servizi diversi e cimiteriali	26.801,37	-	23.390,82	0,11%
	Grafica e Pubblicità		-	16.291,00	0,08%
	Edilizia e manutenzioni	464.986,29	414.598,88	352.580,31	1,62%
	Totale servizi di tipo "B"	**6.490.877,87**	**7.521.915,71**	**7.297.976,68**	**33,61%**
		18.805.256,16	**21.370.476,25**	**21.716.596,81**	100,00%

*alla voce Coprogettazioni rientrano, con il 2022, le attività acquisite su bandi PNRR, Prins e bandi di coprogettazione

Il fatturato relativo all'anno 2022 per le cooperative di tipo A evidenzia, rispetto al 2021, un'ulteriore diminuzione delle commesse relative all'area migranti costituite dai progetti SAI (ex SPRAR) e da una marginale presenza sui CAS. Per contro, si è registrato un incremento significativo delle commesse e del fatturato nell'area minori e nelle altre aree, in particolare tutela, disabilità e anziani grazie alla riaggiudicazione di alcuni appalti importanti, tra cui il SID (Assistenza anziani) per il Comune di Melzo e il progetto SAI/Siproimi con OffertaSociale. Per quanto riguarda le commesse di tipo B, vediamo il calo costante nel tempo del settore delle pulizie ed un calo, rispetto al 2022, nel settore del verde. Questi cali sono dovuti alla scadenza e mancata riaggiudicazione di alcuni appalti storici ma sono stati parzialmente bilanciati, tuttavia, dall'acquisizione o dall'incremento degli appalti nell'area delle piattaforme ecologiche/gestione rifiuti. Il dato complessivo indica un incremento delle attività in general contractor nel corso del 2022 rispetto all'anno precedente.

Nelle tabelle seguenti viene riportato il confronto tra le ultime tre annualità (2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022) tra commesse di tipo A e B





Come si evince dall'analisi delle tabelle, nel complesso il 2022 ha registrato un fatturato in aumento rispetto al 2021 ed una modifica nella composizione delle commesse, dovuta, come sopra descritto, a una diversa distribuzione tra le tipologie di servizi.

Il numero di commesse, nel 2022, è rimasto sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente in un contesto di turn over con commesse che vanno in chiusura, proroghe e rinnovi e nuove commesse acquisite. Anche la suddivisione tra servizi di tipo A e di tipo B rimane stabile, se pur con un leggero incremento a favore delle commesse di tipo A.
Le commesse di tipo B rappresentano un fatturato complessivo pari al 33,61% del totale mentre le commesse di tipo A rappresentano un fatturato complessivo pari al 66,39% del totale.
Le considerazioni che ne derivano riguardano:

- le principali commesse sono con committenza sovraccomunale (Offertasociale, Cem Ambiente, Econord/Iseda in subappalto) e su ambiti (Ambito di Seregno – con aggiudicazione sul triennio successivo con una coprogettazione - e Ambito di Melzo);
- oltre la metà del fatturato complessivo è racchiuso in sei commesse. Queste commesse, che hanno anche una durata significativa, garantiscono una stabilità economica del consorzio a medio termine;
- la presenza di numerose commesse di importo medio e la loro costante crescita consente di stabilizzare ed ammortizzare eventuali perdite delle suddette commesse importanti. La costante ricerca e partecipazione a gare d'appalto ha dunque, anch'essa, l'obiettivo di preservare la stabilità e di permettere una crescita costante nel tempo;

In ultimo si evidenzia la volontà e la capacità del consorzio e delle proprie consorziate di partecipare alle gare d'appalto e gestire commesse con più cooperative socie o con partner esterni, in RTI. Questa tensione aiuta a costruire rete, a condividere progetti, ad accrescere e a scambiarsi le competenze e ad innalzare la qualità del servizio reso. Tale tendenza si evidenzia ulteriormente con la diffusione, per quanto riguarda le cooperative di tipo A, delle coprogettazioni, una tipologia di procedura e gestione di cui tratteremo a seguire per meglio delinearne le peculiarità.

Percorsi PNRR /Coprogettazioni

Il 2022 ha visto l'incremento di una differente tipologia di collaborazione con gli Enti Locali, la Co-progettazione.
Si tratta di una procedura diversa dalla normale gara d'appalto, in quanto prevede o una selezione dei partner con cui andare a scrivere un progetto o la selezione dei partner con una proposta di progetto che deve essere poi condivisa per la definizione di un progetto comune. Solitamente è presente un budget progettuale di riferimento.
Rientrano nel novero delle co-progettazioni anche i fondi PNRR, di cui tanto si è parlato nel corso del 2022. Come Consorzio la sfida per il 2022 è stata acquisire familiarità con questa nuova procedura e ripensare al nostro ruolo nel supporto alle consorziate. Abbiamo così iniziato, come General Contractor, ad affiancare le consorziate durante l'intero percorso di co-progettazione, dalla formazione della compagine consortile fino agli incontri con i Comuni/ Uffici di piano e alla predisposizione della rendicontazione.

AREA LAVORO

Area Lavoro è il settore di CSeL che comprende servizi e progetti gestiti direttamente dal Consorzio. Realizza **interventi per l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate** in stretta collaborazione con i servizi sociali e territoriali.
È costituita da equipe territoriali formate da operatori sociali con professionalità diverse, specializzati nella mediazione socio-lavorativa tra soggetti socialmente deboli ed imprese.
Area Lavoro nasce nei primi anni 90 ed ha sviluppato la propria esperienza all'interno dei consorzi Lavorint e Cascina Sofia. Nel 2002 le attività di Area Lavoro si sono ulteriormente consolidate grazie all'unione dei due consorzi che hanno dato vita a CS&L.

Area Lavoro

- **Afferma diritti e promuove l'integrazione sociale e lavorativa dei soggetti socialmente più deboli**
- **Sviluppa l'autonomia delle persone**
- **Attiva sinergie e reti con i servizi sociali e le aziende**
- **Diffonde la cultura del diritto all'occupazione e la cultura della responsabilità sociale nel mondo del lavoro**

Le **equipe territoriali** (coordinatrici e coordinatori, operatrici ed operatori della mediazione socio-lavorativa e referenti aziende) che gestiscono gli interventi di integrazione socio-lavorativa, in collaborazione con gli enti del territorio, agiscono con una propria organizzazione e risorse stabili (sede accreditata, professionalità consolidate, metodologia condivisa) e sono supportate da funzioni trasversali e sovraterritoriali della "struttura" di Area Lavoro: trattasi di funzioni organizzative, di sviluppo, reperimento di nuovi finanziamenti tramite la partecipazione a gare o bandi, costruzione di partnership, funzioni amministrative e rendicontative, ampliamento banca dati delle aziende collaboranti.

Area Lavoro CSeL è **certificata ISO 9001:2015** per la "gestione dei servizi di orientamento ed accompagnamento al lavoro di persone svantaggiate". La procedura di qualità garantisce che le attività realizzate seguano un metodo di lavoro che esplicita i passaggi fondamentali di un percorso di inserimento lavorativo e che utilizza alcuni strumenti specifici per facilitare la verifica delle azioni e la comunicazione tra i soggetti coinvolti.
Area Lavoro CSeL è **ente accreditato per l'erogazione dei servizi al lavoro** (ex art. 13 della L.R. 22/2006) con conseguente iscrizione all'Albo Regionale degli operatori accreditati. Le sedi accreditate sono le seguenti: Cavenago Brianza, Cinisello Balsamo, Cerro Maggiore e Gallarate.

SERVIZI SIL, PROGETTI, DOTI LAVORO

Le forme di intervento utilizzate da Area Lavoro CSeL per l'integrazione socio-lavorativa sono:
- ☆ **S.I.L. Servizi per l'Inserimento Lavorativo**
- ☆ **Servizi per i patti di inclusione a favore dei beneficiari di reddito di cittadinanza**
- ☆ **Progetti di inserimento lavorativo**
- ☆ **Doti Lavoro**

I SIL (Servizi per l'inserimento lavorativo) sono servizi continuativi e stabili e con un mandato specifico degli enti pubblici finalizzato all'inserimento lavorativo di soggetti disabili, fragili o a rischio di emarginazione. Committenti di questi servizi sono i comuni, in forma singola o associata.

Nel corso dell'anno 2022 Area Lavoro CSeL ha gestito i seguenti servizi per l'inserimento lavorativo:

- **SAIL (Servizio Accompagnamento e Inserimento Socio-Lavorativo)** per conto dei nove Comuni dell'Ambito Cernusco sul Naviglio (capofila Comune di Cernusco Sul Naviglio) in continuità da diversi anni e riaggiudicato a luglio 2022);
- **SIL del Comune di Cusano Milanino (**commessa conclusa con dicembre 2022**)**
- **SIL del Comune di Limbiate (**commessa conclusa ad aprile 2022**)**
- **SIL del Comune di Segrate (**commessa avviata a giugno 2022**)**

SERVIZI sui patti di inclusione per percettori di Reddito di Cittadinanza (PAIS-RDC)

Il reddito di cittadinanza, oltre ad offrire un contributo economico a persone in difficoltà, prevede un sistema di attivazione degli utenti che si concretizza nei patti per il lavoro di competenza dei Centri per l'Impiego e nei Patti di Inclusione gestiti dai comuni in forma associata (Uffici dei Piani Zona).

Area Lavoro CSeL collabora con diverse realtà territoriali per la progettazione dei patti di inclusione e per la realizzazione delle azioni previste dagli stessi. In particolare:

- Collaborazione con le equipe multidisciplinari per la definizione dei patti di inclusione
- Realizzazione degli interventi di attivazione degli utenti: es. tirocini, supporto alla ricerca attiva del lavoro, formazione, gruppi di orientamento al lavoro, ecc.
- Gestione e monitoraggio degli utenti che intraprendono le esperienze dei Progetti di Utilità Collettiva (PUC)

Nel 2022 Area Lavoro CSeL ha gestito i servizi sui patti di inclusione (PAIS) per i seguenti ambiti/piani di zona:

- Ambito di Cernusco sl Naviglio - PUC (MI)
- Ambiti di Vimercate (MB) e Trezzo sull'Adda (MI)
- Ambito di Carate Brianza (MB)
- Ambito di Gallarate (VA)
- Ambito di Sesto Calende (VA)
- Ambito di Cittiglio (VA)
- Ambito di Somma Lombardo (VA)

PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

I PROGETTI per l'inserimento lavorativo sono interventi a termine che hanno l'obiettivo di apportare cambiamenti rispetto ad un dato contesto (o target di utenza): si individua il bisogno di un certo territorio, si cercano dei partner con cui collaborare, si individua un'opportunità di finanziamento, si mobilitano risorse economiche e professionali, si agisce per il tempo previsto dal progetto ed infine si verificano i risultati raggiunti.

Questi progetti sono finanziati dai piani di zona, dai singoli comuni, da bandi regionali, dai piani occupazione disabili delle Province di Milano e di Monza-Brianza, nonché da bandi di finanziamento di Fondazioni o da contributi stanziati a fini sociali da gruppi privati.

Le progettazioni specifiche sono molteplici e variano nel corso degli anni. Di seguito elenchiamo i progetti principali gestiti nel corso del 2022.

Progetti di area penale (misure alternative)

Area Lavoro CSeL gestisce progetti di intervento nell'ambito dell'area penale. Si tratta di interventi riferiti al reinserimento sociale e lavorativo, in partnership con altri enti. Gli utenti sono minori (in carico all'USSM) e adulti (in carico all'UEPE). L'azione di Area Lavoro CSeL si è sempre concentrata sui soggetti

che scontano la pena al di fuori delle mura carcerarie grazie alle misure alternative (affidamento ai servizi sociali o messa alla prova). Nel 2022 Area Lavoro CSeL ha gestito un progetto come capofila e ha partecipato come partner ad altri due progetti.

Progetti per richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale

Area Lavoro CSeL collabora con alcune organizzazioni del privato sociale che gestiscono progetti SAI (ex SPRAR/SIPROIMI) e strutture di accoglienza per richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, dislocate in varie aree territoriali della Città Metropolitana di Milano.

La necessità di interventi specifici sul versante dell'inserimento lavorativo nasce dalla constatata e reale difficoltà di questi utenti ad accedere al mercato del lavoro. Gli interventi di Area Lavoro CSeL realizzano percorsi di inserimento lavorativo con azioni differenziate a seconda del livello di conoscenza della lingua italiana, delle competenze professionali, delle potenzialità dei singoli individui e del loro livello di integrazione nel tessuto territoriale.

Progetto "68VOLANTE" per l'inserimento lavorativo di disabili.

Il progetto "68volante" (finanziamento Fondazione Cariplo – Bando Abili al Lavoro) è un progetto biennale avviato nel 2020 e conclusosi nel 2022, che ha realizzato interventi con l'obiettivo di aumentare le possibilità occupazionali a favore delle persone disabili residenti nel distretto di Cernusco sul Naviglio comprendente nove comuni.

"68volante" ha sperimentato un modello di intervento innovativo e ha attivato una rete stabile e strutturata che ha coinvolto i servizi ed enti già impegnati, le aziende profit, le cooperative sociali di tipo B, consorziate e non, la comunità territoriale.

Il progetto "**68volante**", nel corso dei due anni, ha

- **preso in carico 72** persone con disabilità
- **promosso e gestito 47** Tirocini di inserimento lavorativo in aziende e cooperative sociali
- **realizzato 31** assunzioni (13 in aziende profit, 18 in coop. sociale di cui 9 in cooperative socie di CSeL Consorzio)

Progetti POR inclusione

Nel biennio 2020-2022 la Regione Lombardia ha finanziato una serie di progetti territoriali per persone vulnerabili o fragili, che non percepiscono il Reddito di Cittadinanza.

Area Lavoro CSeL è stato partner di 6 progetti POR Inclusione:

- 2 nell'area di Città metropolitana di Milano
- 2 nella provincia di Monza-Brianza
- 2 nella Provincia di Varese.

L'impegno di Area Lavoro CSeL si è concentrato prevalentemente sul versante della mediazione socio-lavorativa in collaborazione con i partner delle diverse reti territoriali. I progetti POR si sono chiusi il 30 giugno 2022.

I SISTEMI DOTE LAVORO

Le Doti Lavoro utilizzate da Area Lavoro CSeL si riferiscono ai seguenti dispositivi:

a) Doti Uniche Disabili del Piano Emergo della Città Metropolitana di Milano
b) Doti Uniche Disabili del Piano LIFT della Provincia di Monza-Brianza
c) Doti Impresa (Provincia di Monza-Brianza e Città Metropolitana di Miano per le indennità di tirocinio e per consulenze alle aziende
d) Doti GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori).

I **Piani Occupazione Disabili** della Città Metropolitana di Milano (Piano Emergo) e della provincia Monza-Brianza (Piano Lift) permettono di offrire alle persone, con problemi di disabilità, dei percorsi individualizzati di inserimento lavorativo o di mantenimento del posto di lavoro. Le doti lavoro si differenziano per target, obiettivi e modalità di attuazione.

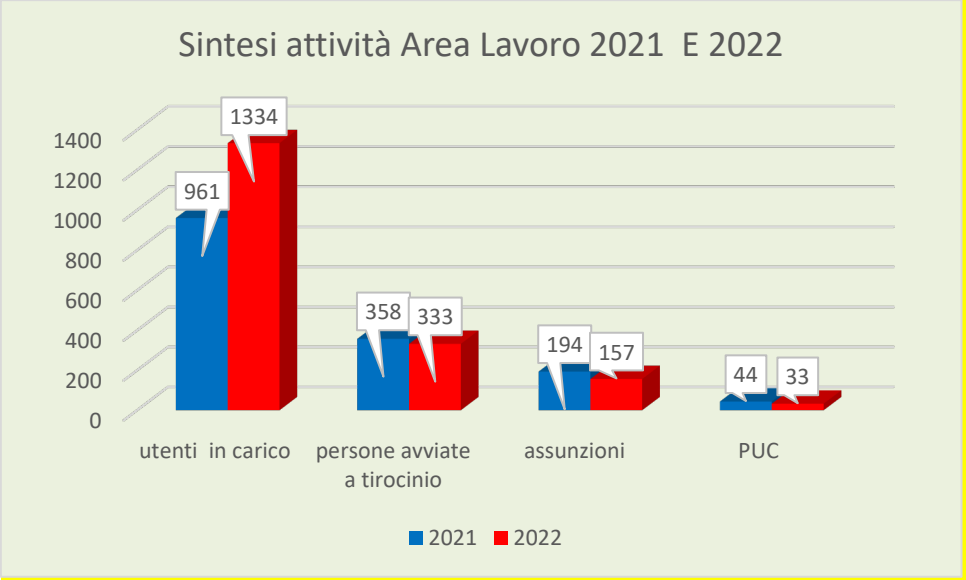
La gestione delle doti lavoro disabili nelle due province, avviene con modalità diverse.

a) Sul territorio di **Città Metropolitana di Milano (Piano Emergo)** avviene all'interno di **reti** di enti accreditati. Area Lavoro CSeL partecipa alle attività delle seguenti reti:
   - Rete **Est** – Circoscrizione di CPI Melzo – Capofila Afol Metropolitana Area Est
   - Rete **Ovest**- Circoscrizione di CPI Legnano - Capofila Afol Ovest Eurolavoro
   - Rete **Nord** Milano – Circoscrizione CPI del Nord Milano - Capofila Afol Metropolitana Area Nord
   - Rete "**Fil Rouge**" - Circoscrizione CPI città di Milano - Capofila ANMIL (Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro).

b) Area Lavoro CSeL è attuatore singolo per il piano LIFT della provincia Monza Brianza e partecipa alle attività dei **tavoli di lavoro** corrispondenti ai **cinque ambiti territoriali** della provincia: **Carate Brianza, Desio, Monza, Seregno, Vimercate.**

Area Lavoro CSeL attiva percorsi con le doti disabili sia sull'asse dell' **inserimento** che su quello del **mantenimento** del posto di lavoro, collaborando con aziende e cooperative sociali.

GLI ESITI DEI PERCORSI DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA



Come si vede dalla tabella, i progetti, servizi e doti di Area lavoro CSeL nel 2022 hanno preso in carico in totale **1334** persone e hanno realizzato **333** tirocini e **33** PUC. Grazie al percorso di tirocinio o di supporto alla ricerca attiva del lavoro **157** persone hanno poi conseguito un contratto di lavoro (tempo determinato o indeterminato, somministrazione, contratti occasionali, ecc.). Le 157 persone sono state assunte presso aziende profit (100) e presso cooperative sociali (57).

Non solo assunzioni e tirocini

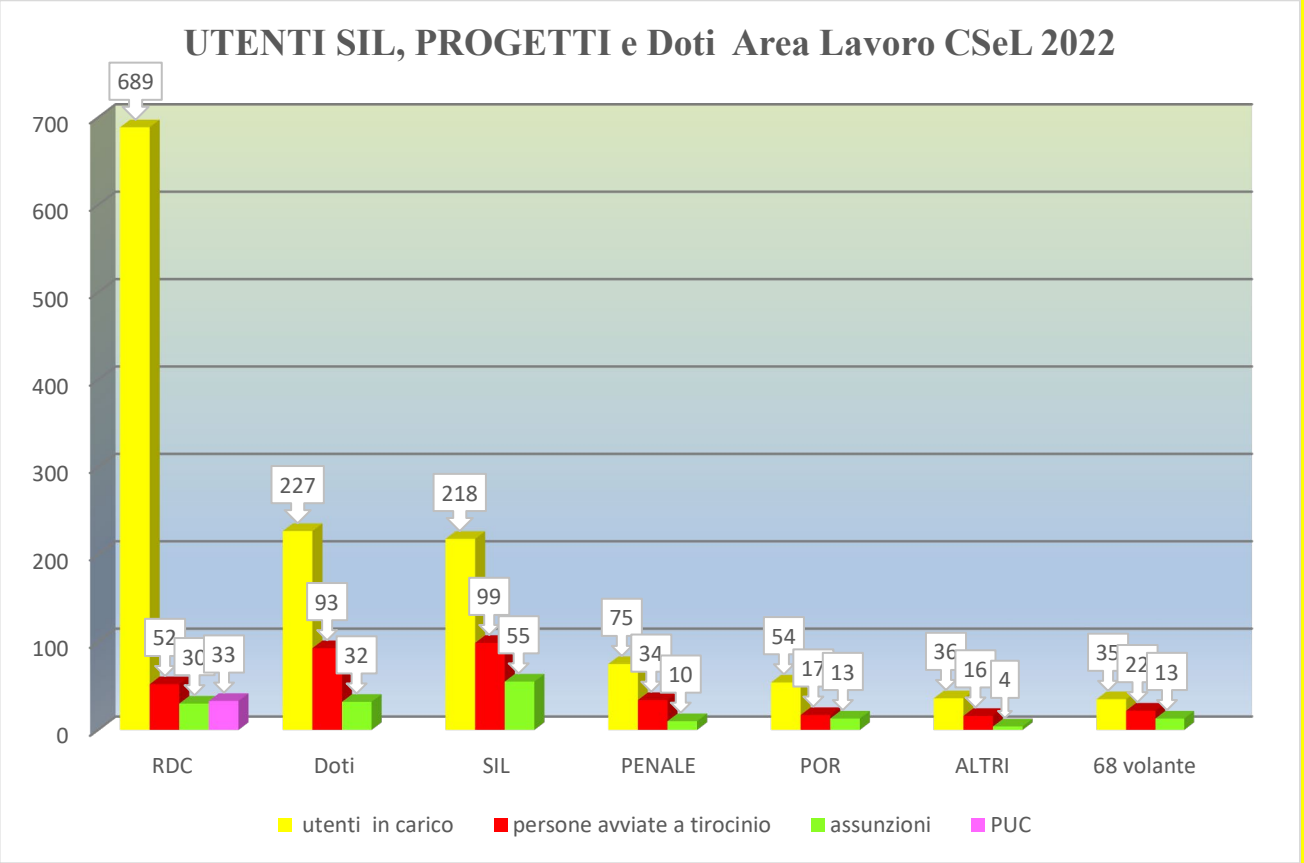
Il successo di un percorso di inclusione socio-lavorativa non si misura però esclusivamente con i tirocini ed i contratti di assunzione che si riescono a realizzare. Questo è sicuramente un indicatore dell'efficacia dell'intervento, ma non bisogna dimenticare i molteplici risultati, positivi, dei percorsi di mediazione socio-lavorativa che Area Lavoro CSeL riesce a realizzare.

I risultati di un intervento individualizzato possono riguardare per esempio:

- Il raggiungimento di obiettivi educativi: ad esempio l'acquisizione di regole lavorative, rispetto degli orari e degli impegni, crescita del senso di responsabilità, aumento dell'affidabilità nello svolgere un compito
- La crescita professionale: acquisizione di conoscenze e competenze riferite ad una specifica professione/mansione, formazione e riqualificazione on the job
- L'attivazione della persona nella ricerca del lavoro: maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e debolezza rispetto al mercato del lavoro, acquisizione di strategie e strumenti di ricerca del lavoro, sviluppo di autonomia
- L'orientamento verso il futuro lavorativo: bilancio di competenze per l'acquisizione di maggiore consapevolezza su proprie potenzialità e limiti, ridefinizione del percorso professionale, rimotivazione e sostegno delle persone "disilluse" rispetto alla possibilità di reperire un lavoro.

Non solo inserimento lavorativo

In alcuni servizi/progetti gli interventi richiesti non sono solo quelli di inserimento lavorativo, ma anche di presa in carico complessiva della persona e di attivazione della rete territoriale in risposta a bisogni complessi di cui sono portatori gli utenti. Gli operatori di Area Lavoro CSeL offrono sostegno educativo, percorsi di aggancio ai servizi specialistici e territoriali, accompagnamento al raggiungimento dei prerequisiti per l'inserimento lavorativo e valutazione delle reali possibilità di reinserimento lavorativo.



Questi dati si riferiscono a tutte le attività di inserimento lavorativo di Area Lavoro CSeL sopra descritte:
Legenda:

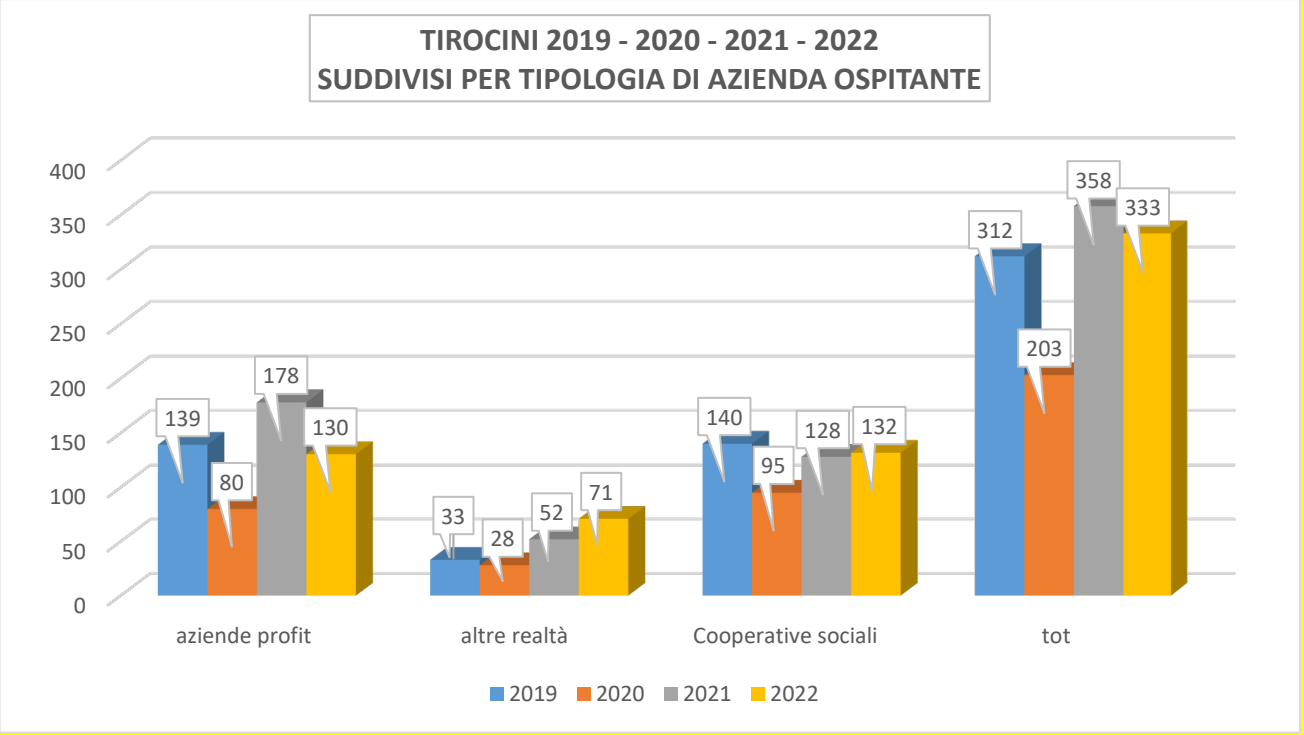
- In giallo, utenti in carico: in alcuni casi si tratta di utenti che erano già in carico nell'anno precedente
- In rosso, tirocini: si tratta del numero di persone che hanno effettuato un tirocinio. Le proroghe di tirocinio della stessa persona nella stessa azienda non sono state considerate ovvero il numero dei tirocini sarebbe superiore.
- In verde, assunzioni: si tratta di assunzioni/contratti di lavoro successivi al tirocinio oppure a seguito di un supporto alla ricerca attiva del lavoro
- In viola: PUC, Progetti di Utilità Collettiva dei percettori di reddito di cittadinanza (patti di inclusione sociale)

TIROCINI EXTRACURRICOLARI E DI INCLUSIONE SOCIALE

Nel 2022 (vedasi grafico sottostante), a favore degli utenti in carico ai servizi SIL/Progetti/Doti - sono stati attivate **333 persone in tirocinio** con un aumento rispetto al 2019 e rispetto al 2020 (anno con la contrazione delle attività causa pandemia). Fatto salvo il ruolo svolto dalle cooperative sociali di tipo B che offrono una disponibilità all'inserimento lavorativo qualitativamente e quantitativamente significativa va sottolineato come più della metà dei tirocini attivati da Area Lavoro CSeL è stato presso aziende profit ed altre realtà.

Nel grafico sottostante si nota una riduzione del numero di tirocini tra il 2021 ed il 2022. I motivi di queste variazioni sono:

a) Un aumento numerico dei servizi per i patti di inclusione gestiti da area lavoro, alcuni dei quali (per decisione dell'Ente Pubblico) non prevedono risorse per attivare tirocini di inclusione sociale.
b) La conclusione a fine giugno 2022 di 6 progetti POR inclusione con conseguente riduzione del numero di tirocini rispetto all'anno precedente
c) La chiusura della commessa di gestione del SIL di Limbiate (fine aprile 2022), che è stato internalizzato dall'azienda intercomunale del territorio.



COMUNICAZIONE SOCIALE: PENSIERI E RIFLESSIONI SUL SENSO DEL NOSTRO LAVORO

Nel 2022 tutte le équipe di Area Lavoro CSeL hanno prodotto due documenti importanti che descrivono e analizzano le proprie attività. I due Canvas (manifesti) sono stati elaborati in seguito a un percorso di confronto che ha coinvolto operatrici ed operatori di Area Lavoro CSeL, enti del privato sociale e del pubblico, cooperative di tipo B, partner di progetti.

I documenti prodotti sono i seguenti:

a) **"Manifesto operativo per l'inclusione sociale"** – riferimenti di metodo e indicazioni pratiche per realizzare dei Patti di Inclusione Sociale (PAIS) attraverso il Reddito Di Cittadinanza. Un estratto del manifesto

Reddito di cittadinanza

Manifesto operativo per l'inclusione sociale

Riferimenti di metodo e indicazioni pratiche per realizzare patti di inclusione sociale (PAIS) attraverso il reddito di cittadinanza

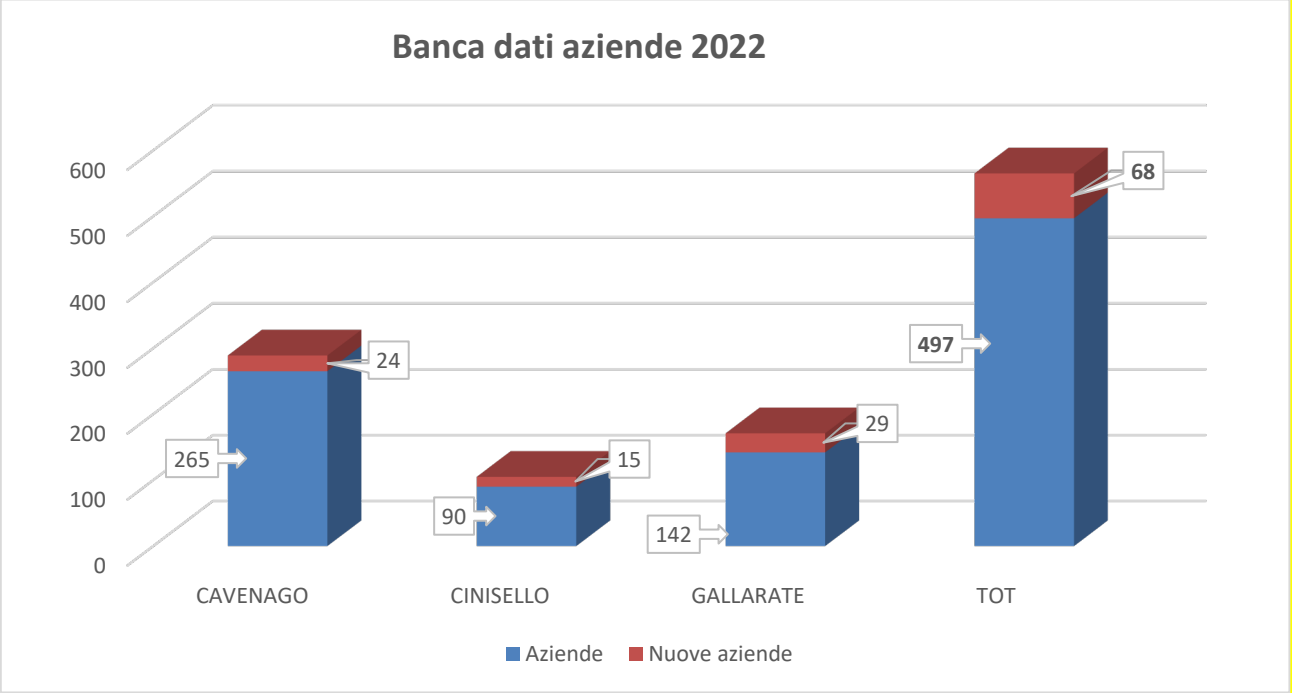
Questo manifesto
nasce da un confronto tra équipe impegnate nella gestione dei PAIS, che operano nelle province di Milano, Monza e Brianza, e Varese.

Ci rivolgiamo
a operatori e operatrici che lavorano in progetti e servizi per l'inclusione, ad amministratori locali, a realtà sociali, culturali e produttive dei territori.

Obiettivi del manifesto
analizzare le criticità e valorizzare i punti di forza dell'impianto complessivo dei PAIS
proporre un modello di lavoro in rete e aprire a nuove collaborazioni
alimentare il dibattito informato sulle misure e sugli strumenti per promuovere politiche attive di inclusione
indicare proposte migliorative per il futuro

b) **"Non solo"** – transizioni possibili nei percorsi di inclusione al lavoro per persone con disabilità

COLLABORAZIONI CON AZIENDE FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO



In ognuna delle équipe di Area Lavoro CSeL opera una referente aziende che ha le seguenti funzioni:

- supporta la propria équipe nell'abbinamento degli utenti in carico con le postazioni aziendali disponibili per esperienze di tirocinio o assunzioni;
- offre alle aziende una gamma di servizi di mediazione socio-lavorativa e consulenze;
- contatta nuove aziende per ampliare le disponibilità di inserimento e cura i rapporti con le aziende collaboranti.

Le referenti aziende si incontrano periodicamente per uno scambio sulle attività in corso di realizzazione e per condividere alcune modalità di azione.
La banca dati comprende tre territori prevalenti (vedasi grafico Banca dati aziende 2022) ed include sia le nuove aziende, contattate per la prima volta nel corso dell'anno che le aziende con le quali si collabora attivamente nel presente. La banca dati comprende anche le aziende che hanno collaborato positivamente con Area Lavoro CSeL negli ultimi anni e che quindi sono potenzialmente riattivabili.
E' stata creata anche una Banca Dati delle aziende "multilocalizzate" con sedi operative su più territori (ad esempio catene di supermercati o brand specializzati). Questa banca dati contiene 140 sedi operative di aziende e/o cooperative.
In particolare nel corso del 2022:
- nell'anno sono state contattate **68 nuove aziende** e attivate nuove collaborazioni (disponibilità per tirocini, assunzioni, consulenze, convenzioni art. 11 e art 14)
- sono state stipulate nuove convezioni art. 11 con partner CSeL. Le convenzioni art. 11 consentono alle aziende di inserire in modo mirato persone con disabilità attraverso percorsi graduali. Area Lavoro CSeL sta gestendo attualmente **21 convenzioni art. 11** L.68/99

LA PREVENZIONE ALLE DIPENDENZE IN AZIENDA: MOSTRA MIND TRICK (percorso interattivo)

Da novembre 2019 Area Lavoro CSeL partecipa al Piano di prevenzione al Gioco d'Azzardo Patologico (GAP) promosso da ATS Brianza proponendo un percorso interattivo, denominato MIND Trick, che tocca temi legati alla prevenzione di comportamenti a rischio. La mostra mutua l'esperienza maturata da Area Lavoro CSeL all'interno del progetto Salute e Lavoro (2008-2016) e si è arricchito con la realizzazione di una serie di video disponibili sul sito del Consorzio sotto il nome di MIND RELOADED https://www.consorziocsel.it/video-mind-trick/.

Mind Trick è una mostra interattiva, pensata per i lavoratori delle aziende, che coinvolge il visitatore con una serie di attività che permettono di riflettere su alcuni aspetti legati al mondo delle dipendenze. Le tappe previste riguardano: il gioco d'azzardo patologico, le droghe illegali, l'alcol, luoghi comuni e false credenze sulle dipendenze, le dipendenze da internet, l'attenzione ad una sana alimentazione e il tabagismo.
Nel periodo novembre 2019 - maggio 2023 sono state realizzate Mostre Mind Trick presso le seguenti realtà aziendali:

- COOP di Desio (2019)
- Cavotec di Nova Milanese (2021)
- COOP di Monza (2021)
- Comune di Monza, presso l'Arengario (2022)
- Fomas Group, Osnago (2022)
- CEM Ambiente, Cavenago Brianza (2023)
- Nokia, di Vimercate (2023)

A tutti i dipendenti di CSeL è stato offerto anche un percorso sul tabagismo, coordinato con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, che ha utilizzato uno dei video di Mind Reloaded ed ha visto un incontro online di confronto.

COLLABORAZIONE CON LE COOPERATIVE SOCIE DI CSeL

Il rapporto tra Area Lavoro CSeL e le cooperative sociali di tipo B del Consorzio si concretizza nelle seguenti collaborazioni:

- L'attivazione di tirocini extracurricolari o di inclusione sociale per utenti disabili o in condizione di svantaggio sociale, in carico ai servizi/progetti/doti delle equipe di Area Lavoro CSeL.
- La collaborazione come partner di progetti quali ad esempio "68Volante"
- L'ordinaria modalità di collaborare sui singoli casi di soggetti svantaggiati che i servizi e i progetti e le cooperative socie hanno in carico e supportano con il fine comune di creare occasioni di inserimento o interventi di mantenimento del posto di lavoro;
- Le azioni finalizzate a realizzare accordi tra cooperative b e aziende profit (sottoposte agli obblighi della L.68/99) per la realizzazione di commesse di lavoro con l'obiettivo di stipulare convenzioni art 14 Decreto Legislativo n. 276 del 2003
- L'organizzazione di momenti di formazione rivolti sia agli operatori delle equipe di Area Lavoro CSeL che agli operatori degli inserimenti lavorativi delle cooperative B.
- La realizzazione di "doti mantenimento disabili" del Piano Emergo città metropolitana di Milano e/o del Piano Lift di Monzabrianza

AREA PROGETTAZIONE & SVILUPPO

Gli interventi realizzati da CSeL Consorzio in ambito di progettazione e sviluppo, legati cioè alla partecipazione a bandi di finanziamento, fortemente caratterizzati dalla costruzione di partenariati e reti territoriali pubblico privati ha visto nel 2022 l'esplosione delle coprogettazioni e bandi PNRR/PRINS mentre per i settori specifici sono proseguite le attività su bandi regionali e/o nazionali.

In conclusione possiamo confermare che anche nel 2022, l'attività progettuale è stata piuttosto diffusa e variegata e che ci sono ampi margini di miglioramento che potranno essere perseguiti anche e soprattutto a partire dagli indirizzi strategici e operativi che CSeL Consorzio si è dato per i prossimi anni.

Citiamo due esperienze

Lascito Lanzani Barlassina

Nel corso dell'anno 2022 si è concretizzato l'incarico alla società CISE del Politecnico di Milano che attraverso il master Polismaker ha lavorato su un progetto di riqualificazione della struttura, condiviso con CseL che a sua volta ha lavorato sull'analisi di sostenibilità economica e finanziaria. I risultati sono stati condivisi con l'Amministrazione Comunale che ha apprezzato e validato la proposta progettuale che nel corso del 2023 diverrà proposta formale di project financing.

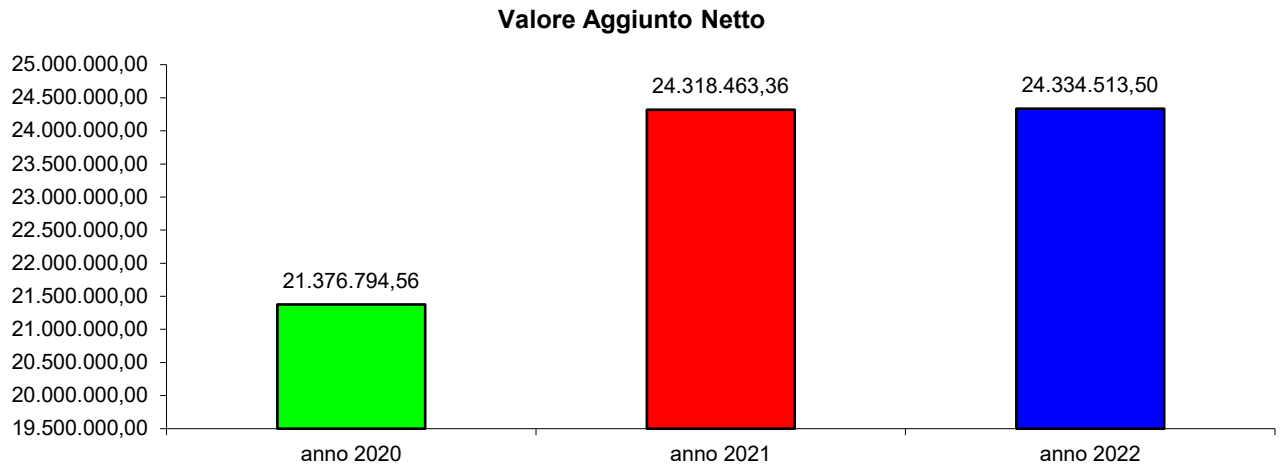
Progetto My B Land – Fondo GiovaniEnergie

Il progetto ha visto come capofila il Consorzio Consolida e come partner CSeL Consorzio con alcune sue consorziate (Aeris, La Grande Casa, Atipica e Industria Scenica) già impegnate sul territorio del vimercatese. Il progetto ha raggiunto tre obiettivi:

- la costituzione del Fondo GiovaniEnergie, gestito dalla Fondazione Comunitaria Monza Brianza
- Il finanziamento di un'azione di co-progettazione sociale sul territorio del vimercatese dal nome OPENMIND che vede coinvolte cinque enti del terzo settore per l'organizzazione di laboratori nel settore eventi (laboratorio tecnico-musicale –teatrale) e l'organizzazione di un Urbangame
- l'avvio di un'attività di fundraising territoriale.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO LORDO E NETTO

		anno 2020	anno 2021	anno 2022
A	totale dei ricavi	21.545.066,19	24.465.355,97	24.417.852,93
	materie prime prelevate			
	acqua potabile	-5.670,18	-1.967,34	
	gas metano - riscaldamento	-9.536,40	-6.489,27	-7.299,22
	energia elettrica	-24.465,93	-8.429,85	-9.341,91
	carburante	-2.338,70	-2.154,19	-2.296,79
	cancelleria	-2.554,27	-1.659,59	-2.341,98
B	totale materie prime prelevate	-44.565,48	-20.700,24	-21.279,90
A - B	Valore aggiunto lordo	21.500.500,71	24.444.655,73	24.396.573,03
C	valore aggiunto lordo	21.500.500,71	24.444.655,73	24.396.573,03
D	*ammortamenti*			
	ammortamenti beni materiali	-40.126,17	-40.413,88	-28.587,98
	Ammortamento beni immateriali	-18.579,98	-21.778,49	-15.471,55
	accantonamento ert	-10.000,00	-15.000,00	-8.000,00
	accantonamento rischi su crediti	-55.000,00	-49.000,00	-10.000,00
C - D	**Valore aggiunto netto**	**21.376.794,56**	**24.318.463,36**	**24.334.513,50**

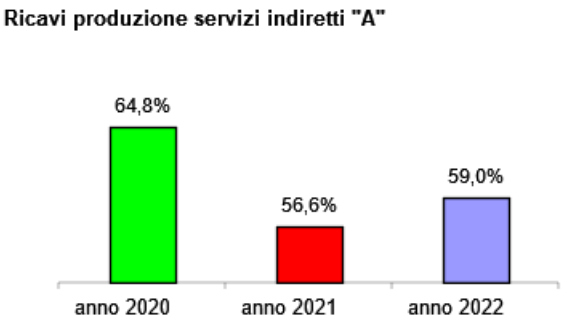


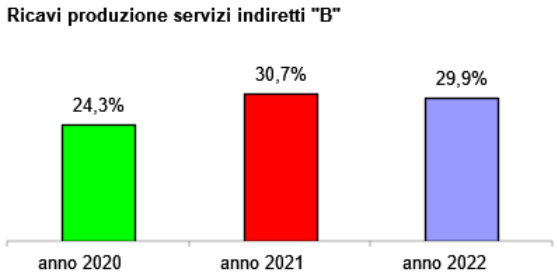
Da questi dati emerge un consolidamento dei ricavi e della ricchezza prodotta

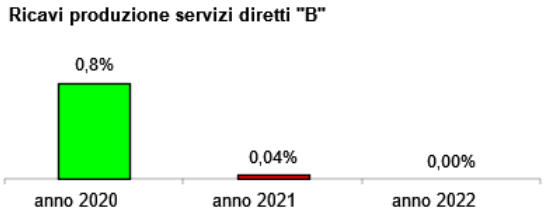
LA RICLASSIFICAZIONE DEI RICAVI

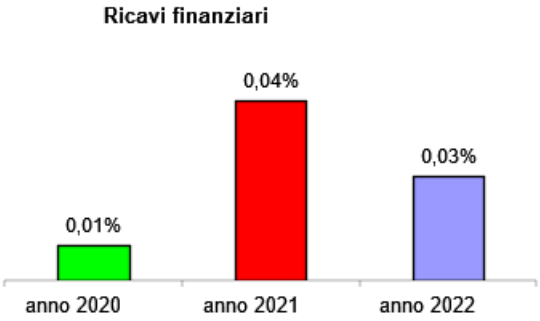
Come negli anni scorsi presentiamo una riclassificazione dei ricavi che riteniamo esprima in modo adeguato l'attività del consorzio

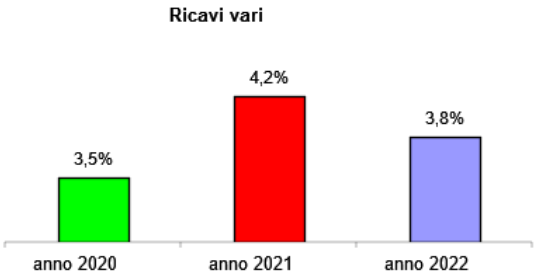
	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022	
Ricavi produzioni servizi indiretti "A"	**12.314.378,29**	**57,17%**	**13.848.560,54**	**56,60%**	**14.418.620,13**	**59,05%**
Settore migranti e stranieri	2.301.835,56		1.907.918,41		1.392.300,81	
Settore Anziani	672.484,39		762.101,84		778.089,78	
Settore adulti fragili	647.676,10		637.311,02		728.931,03	
Settore servizi per minori	8.251.090,40		9.944.857,02		10.809.494,11	
Settore gestione centri	441.291,84		596.372,25		661.965,08	
Settore progetti gestiti (coprogettazioni)					47.839,32	
Ricavi finanziari	**2.154,30**	**0,01%**	**10.671,10**	**0,04%**	**6.160,01**	**0,03%**
Ricavi produzioni servizi indiretti "B"	**6.490.877,86**	**30,13%**	**7.521.915,71**	**30,75%**	**7.297.976,68**	**29,89%**
Gestione del verde	1.999.541,23		2.926.850,69		2.599.408,96	
pulizie	691.354,73		701.268,55		483.515,83	
gestione piattaforme e rifiuti	3.248.329,90		3.467.024,95		3.804.989,80	
servizi vari-guardiania-int. diversi-manutenzioni	551.652,00		426.771,52		410.062,09	
Ricavi produzioni servizi diretti "A"	**1.827.258,06**	**8,48%**	**2.052.563,32**	**8,39%**	**1.755.195,57**	**7,19%**
Ricavi produzioni servizi diretti "B"	**131.002,02**	**0,61%**	**8.818,85**	**0,04%**		**0,00%**
Ricavi Vari	**774.914,90**	**3,60%**	**1.022.826,45**	**4,18%**	**939.900,54**	**3,85%**
	21.540.585,43	**100,00%**	**24.465.355,97**	**100,00%**	**24.417.852,93**	**100,00%**

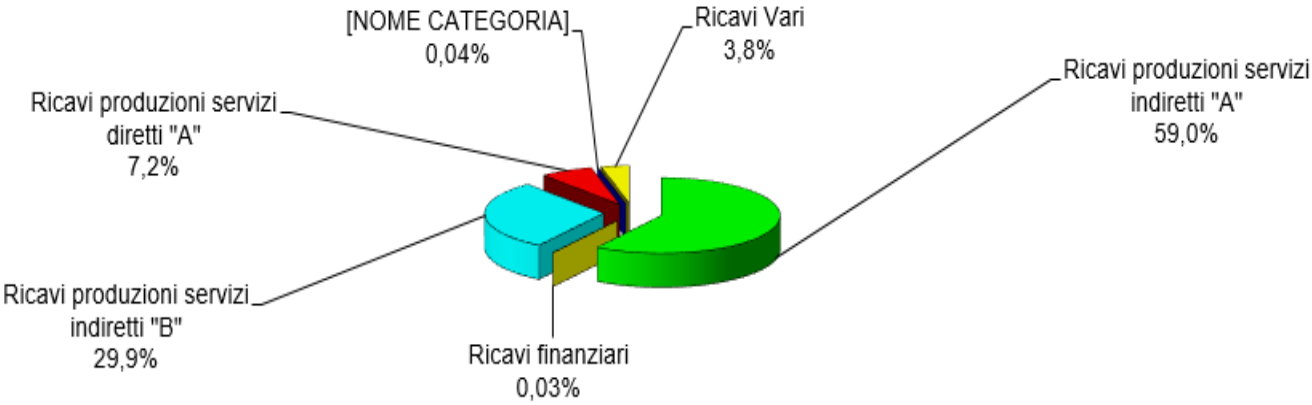







Ricavi finanziari
0,01%
0,04%
0,03%
anno 2020
anno 2021
anno 2022

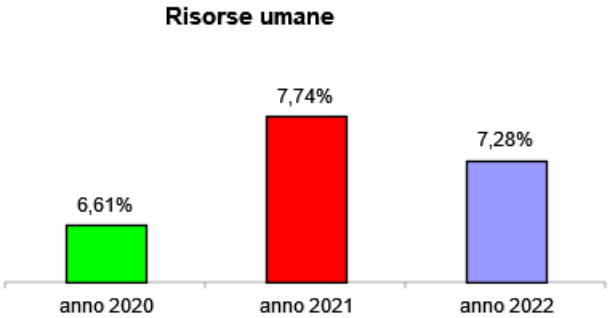

Ricavi vari
3,5%
4,2%
3,8%
anno 2020
anno 2021
anno 2022

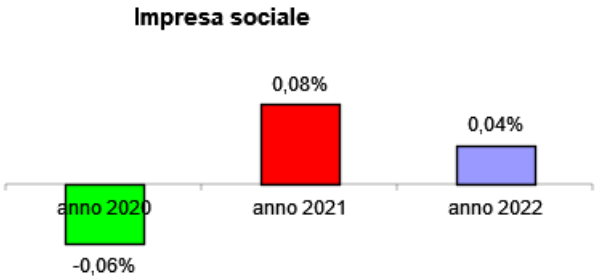

Riclassificazione dei ricavi - Anno 2022
[NOME CATEGORIA]
0,04%
Ricavi Vari
3,8%
Ricavi produzioni servizi indiretti "A"
59,0%
Ricavi produzioni servizi diretti "A"
7,2%
Ricavi produzioni servizi indiretti "B"
29,9%
Ricavi finanziari
0,03%

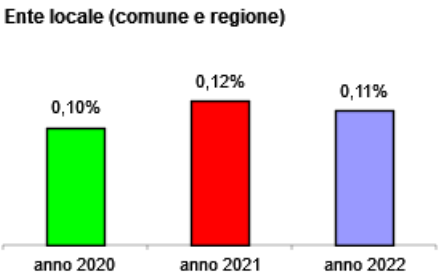
LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA AGLI STAKEHOLDERS

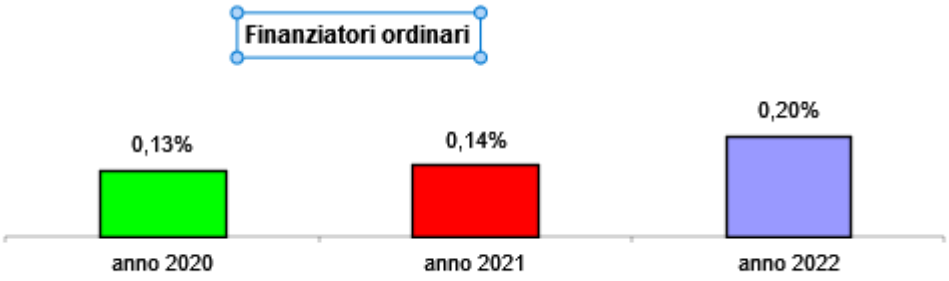
	anno 2020		anno 2021		anno 2022	
enti ed amministrazioni statali	1.843,37	0,01%	18.714,00	0,08%	2.022,00	0,01%
finanziatori ordinari	27.883,85	0,13%	33.686,62	0,14%	47.768,71	0,20%
impresa sociale	-12.827,39	-0,06%	19.650,76	0,08%	9.697,22	0,04%
risorse umane	1.412.513,76	6,61%	1.883.433,39	7,74%	1.772.094,05	7,28%
organizzazioni cooperative e no profit	19.745.847,48	92,37%	22.154.206,04	91,10%	22.246.215,61	91,42%
ente locale (comune e regione)	20.944,09	0,10%	29.170,45	0,12%	27.199,35	0,11%
organizzazioni profit	180.589,40	0,84%	179.602,10	0,74%	229.516,56	0,94%
ricchezza distribuita agli stakeholder	**21.376.794,56**	**100%**	**24.318.463,36**	**100%**	**24.334.513,50**	**100%**

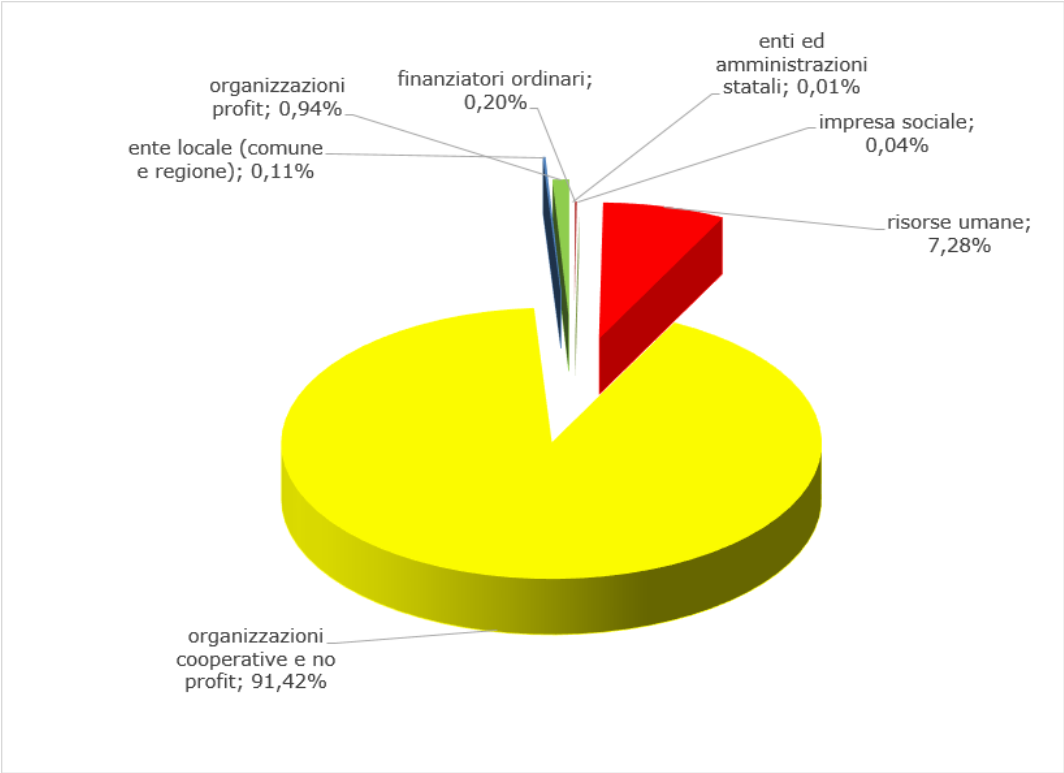
la ricchezza distribuita comprende anche i risultati dell'attività finanziaria)








Finanziatori ordinari
0,13%
0,14%
0,20%
anno 2020
anno 2021
anno 2022


organizzazioni profit; 0,94%
finanziatori ordinari; 0,20%
enti ed amministrazioni statali; 0,01%
impresa sociale; 0,04%
ente locale (comune e regione); 0,11%
risorse umane; 7,28%
organizzazioni cooperative e no profit; 91,42%

ANALISI DI ALCUNI STAKEHOLDERS

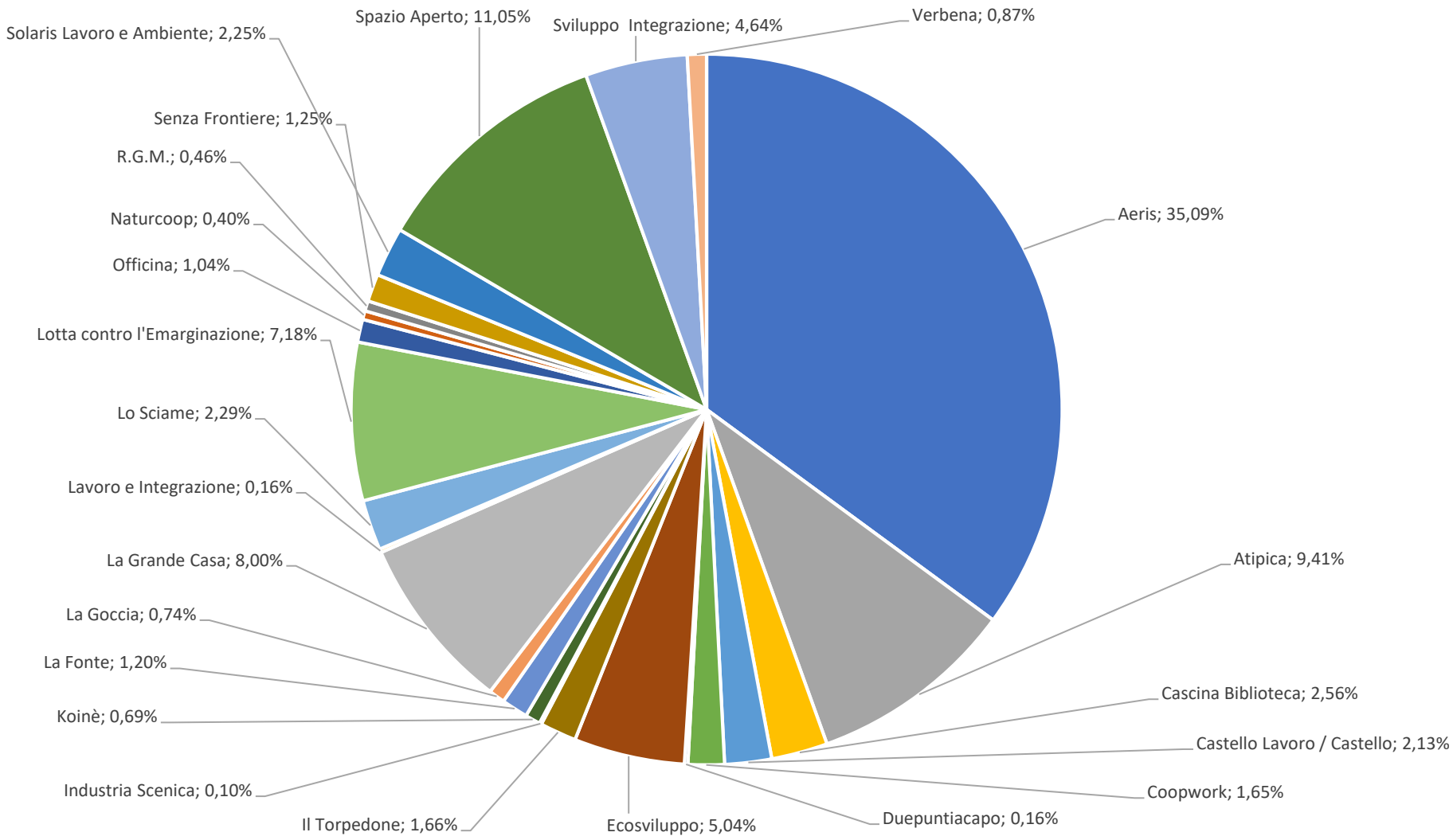
Anche in questa versione del 2022, in una logica di continuità con gli anni precedenti, è parso interessante individuare l'entità dello scambio mutualistico delle cooperative con il consorzio attraverso i servizi offerti dal Consorzio come il General Contractor e l'Area lavoro, quale ente accreditato per l'acquisizione di Doti e per le prestazioni direttamente erogate, in forma di servizi da alcune consorziate al consorzio. Attraverso questi servizi le varie consociate possono, anche e non solo, facilitare la crescita del loro senso di appartenenza al consorzio.

Prospetto fatturato delle cooperative consociate anno 2020 - 2021 – 2022

cooperativa	anno 2020		anno 2021		anno 2022	
Aeris	6.632.460,87	35,83%	7.319.388,42	35,13%	7.318.014,61	35,09%
Alboran	9.333,00	0,05%	10.004,00	0,05%	-	0,00%
Atipica	1.807.189,30	9,76%	2.015.857,98	9,68%	1.962.934,28	9,41%
Cascina Biblioteca	494.833,67	2,67%	658.097,53	3,16%	533.530,55	2,56%
Castello	464.271,20	2,51%	384.350,46	1,84%	444.438,79	2,13%
Coopwork	564.082,93	3,05%	618.039,42	2,97%	343.600,92	1,65%
Duepuntiacapo	6.030,55	0,03%	16.196,52	0,08%	32.787,84	0,16%
Ecosviluppo	1.049.518,36	5,67%	1.069.570,27	5,13%	1.050.451,72	5,04%
Il Cedro	38.461,97	0,21%	37.375,32	0,18%	-	0,00%
Il Torpedone	290.480,96	1,57%	309.014,67	1,48%	346.066,21	1,66%
Industria Scenica	9.523,80	0,05%	19.047,61	0,09%	20.043,11	0,10%
Koinè	92.614,79	0,50%	172.449,02	0,83%	143.701,63	0,69%
La Fonte	222.946,90	1,20%	214.051,41	1,03%	250.226,30	1,20%
La Goccia	245.232,33	1,32%	102.680,85	0,49%	153.534,78	0,74%
La Grande Casa	1.105.910,56	5,97%	1.392.765,71	6,69%	1.667.653,58	8,00%
Lavoro e Integrazione	76.254,61	0,41%	78.374,22	0,38%	33.660,62	0,16%
Lo Sciame	583.345,33	3,15%	636.818,93	3,06%	477.313,71	2,29%
Lotta contro l'Emarginazione	1.032.588,76	5,58%	1.181.889,97	5,67%	1.498.042,12	7,18%
Officina		0,00%	145.459,23	0,70%	216.347,11	1,04%
Naturcoop		0,00%		0,00%	82.508,82	0,40%
R.G.M.	62.223,05	0,34%	67.912,91	0,33%	96.546,67	0,46%
Senza Frontiere	250.604,42	1,35%	268.467,64	1,29%	260.545,60	1,25%
Solaris Lavoro e Ambiente	214.547,54	1,16%	671.524,45	3,22%	468.860,29	2,25%
Spazio Aperto	2.000.166,43	10,80%	2.123.457,70	10,19%	2.304.461,87	11,05%
Sviluppo Integrazione	763.619,35	4,12%	881.692,05	4,23%	967.805,22	4,64%
Verbena	453.946,32	2,45%	406.094,35	1,95%	181.376,86	0,87%
Zorba	40.086,60	0,22%	32.166,31	0,15%	-	0,00%
	18.510.273,60	**100,00%**	**20.832.746,95**	**100,00%**	**20.854.453,21**	**100,00%**

Le cooperative sottolineate non sono attualmente più socie una per dimissioni ed una per fusione per incorporazione

La rappresentazione grafica di questi affidamenti è la seguente:


Solaris Lavoro e Ambiente; 2,25%
Spazio Aperto; 11,05%
Sviluppo Integrazione; 4,64%
Verbena; 0,87%
Senza Frontiere; 1,25%
R.G.M.; 0,46%
Naturcoop; 0,40%
Officina; 1,04%
Aeris; 35,09%
Lotta contro l'Emarginazione; 7,18%
Lo Sciame; 2,29%
Lavoro e Integrazione; 0,16%
La Grande Casa; 8,00%
Atipica; 9,41%
La Goccia; 0,74%
La Fonte; 1,20%
Cascina Biblioteca; 2,56%
Koinè; 0,69%
Castello Lavoro / Castello; 2,13%
Industria Scenica; 0,10%
Coopwork; 1,65%
Il Torpedone; 1,66%
Ecosviluppo; 5,04%
Duepuntiacapo; 0,16%

LE RISORSE UMANE DEL CONSORZIO E DELLE CONSORZIATE

Il Consorzio fa proprio, nei confronti del personale dipendente e collaboratore, la tutela dei diritti umani, la lotta alla corruzione attraverso il Codice Etico e l'Organismo di Vigilanza (ODV), ai sensi della legge 231, e la parità di genere.

Sul numero totale dei dipendenti le donne sono in prevalenza (62,5% della forza lavoro in leggero calo rispetto all'anno precedente), sono presenti a tutti i livelli ed in misura almeno paritaria (tutor/amministrativo, coordinamento, responsabilità di area) in funzione delle proprie competenze. Come politica del personale si è sempre cercato di dare la massima flessibilità al personale anche con contratti part time (35% del totale, in diminuzione rispetto agli anni precedenti per l'incremento dei full time) che vedono le donne come le principali beneficiarie. Formazione e livelli retributivi sono parificati. Il rapporto tra retribuzione minima e massima è di 2,34.

La ricchezza distribuita alle risorse umane per un importo di € 1.333.885 nel 2022 vede il seguente dettaglio del secondo stakeholder per importanza e di come sia evoluto nel corso dell'ultimo triennio sia come organizzazione interna del consorzio che nelle organizzazioni socie.

I dati sono riferiti al 31.12.2022

Totale personale	2020	2021	2022
Dipendenti	43	47	40
Amministratori/Incarichi istituzionali	2	2	9
Altro (Partite Iva con un rapporto continuativo)	4	4	2
Totale	***49***	***49***	***52***
Somministrazione (General Contractor)	**-**	**-**	1

L'andamento occupazionale nell'ultimo triennio del consorzio è in decrescita. La causa principale è la mancata sostituzione di alcune figure dimissionarie i cui compiti sono stati distribuiti al personale presente con incremento del monte ore settimanale (da qui l'aumento dei full time) in un contesto generale di difficoltà di reperimento delle risorse umane competenti sul mercato del lavoro.

Nel corso dell'anno 2022 ci sono state 7 assunzioni di cui:

4 donne e 2 uomini a tempo determinato,

1 donna a tempo indeterminato

1 donna trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

In data 31 dicembre 2021 sono terminati 3 rapporti di lavoro e nel corso del 2022 ci sono state 10 dimissioni (2 per fine contratto di lavoro, 8 per altre opportunità di lavoro di cui 1 tra i nuovi assunti)

1 chiusura del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile.

Rispetto al numero dei dipendenti ci sono alcune specifiche

	2020	2021	2022
Dipendenti in aspettativa	**1**	**1**	**0**
Dipendenti in distacco	**1**	**1**	**0**
Assunti a tempo determinato	**6**	**15**	**8**

Le risorse umane presenti in consorzio quali dipendenti sono così distribuite nei settori di attività

	2020				2021				2022			
	Am.ne centrale	**General Contractor**	**Area lavoro**	**Altro**	**Am.ne centrale**	**General Contractor**	**Area lavoro**	**Altro***	**Am.ne centrale**	**General Contractor**	**Area lavoro**	**Altro***
Uomini	/	1	11	2	/	1	11	3	/	/	13	2
Donne	5	3	19	2	5	2	24	1	3	2	20	/
Totale	**5**	**4**	**30**	**4**	**5**	**3**	**35**	**4**	**3**	**2**	**33**	**2**

*Alla voce "altro" rientrano le figure del Direttore e un dipendente che con funzioni di gestione degli affari generali.

Il rapporto tra full time/part time e tra genere viene specificato nella tabella seguente

31/12/2020	**Totale**	**M**	**F**	**M%**	**F%**
TOTALE	43	14	29	32,56%	67,44%
full time	17	8	9	47,06%	52,94%
part time	26	6	20	23,08%	76,92%
full time %	39,53%	57,14%	31,03%		
part time %	60,47%	42,86%	68,97%		

31/12/2021	**Totale**	**M**	**F**	**M%**	**F%**
TOTALE	47	15	32	31,91%	68,09%
full time	24	9	15	37,50%	62,50%
part time	23	6	17	26,09%	73,91%
full time %	51,06%	60,00%	46,88%		
part time %	48,94%	40,00%	53,13%		

31/12/2022	**Totale**	**M**	**F**	**M%**	**F%**
TOTALE	40	15	25	37,50%	62,50%
full time	26	11	15	42,30%	57,70%
part time	14	4	10	28,57%	71,43%
full time %	65,00%	42,30%	57,69%		
part time %	35,00%	57,70%	42,31%		

Nel 2022 l'assetto del personale diretto del consorzio si conferma a netta prevalenza di personale femminile. Il full time è diventato la modalità contrattuale prevalente. Il part time risponde alla necessità di conciliazione casa lavoro e decresce a fronte di nuove risorse inquadrate a tempo pieno. Da evidenziare che la modalità "lavoro agile" ha aiutato la conciliazione casa lavoro senza dover variare l'orario di lavoro.

	Totale	M	F	M%	F%
31/12/2021	47	15	32	31,91%	68,09%
Tempo Determinato	11	3	8	27,27%	72,73%
Tempo Indeterminato	36	12	24	33,33%	66,67%
	23,40%	20,00%	25,00%		
	76,60%	80,00%	75,00%		

	Totale	M	F	M%	F%
31/12/2022	40	15	25	37,50%	62,50%
tempo determinato	8	3	5	37,50%	62,50%
tempo indeterminato	32	12	20	37,50%	62,50%
	20,00%	20,00%	20,00%		
	80,00%	80,00%	80,00%		

Rispetto alla durata dei contratti di lavoro il dato tra personale maschile e femminile è omogeneo ovvero non ci sono disparità di inquadramento; la percentuale del personale assunto a tempo indeterminato è pari all'80% del personale.

Dati occupazionali della base sociale

Anche in questo Bilancio sociale mettiamo a confronto i dati occupazionali degli ultimi anni delle cooperative di tipo A, socie del consorzio, comprensivo del dato dei collaboratori a P.IVA e Co.Co.pro. (questi ultimi sono stati aggregati in unica voce).

Tipo	Anno	a Contratto			P. Iva + Co.Co.Pro + B.L.			
		tot	maschi	femmine	tot	maschi	femmine	
Attività A	2020	2.336	367	1.969	491	185	306	**2.827**
Attività A	2021	2.298	364	1.934	445	136	309	**2.743**
Attività A	**2022**	**2.313**	**359**	**1.955**	**466**	**131**	**331**	**2.779**
Variazione v.a. rispetto al 2021		+ 15	- 5	+ 21	+ 21	- 5	+ 22	+ 36
Variazione % rispetto al 2021		0,65%	-1,37%	1,09%	4,72%	-3,68%	7,12%	1,31%

Come si nota si registra un dato sostanzialmente stabile per il personale a contratto e un lieve incremento per le altre forme occupazionali (Più **15** occupati con assunzioni a contratto collettivo di lavoro con una netta prevalenza di personale femminile). Il totale assoluto nel 2022 si attesta a 2779 unità.

Anche per le cooperative di tipo B, socie del consorzio, mettiamo a confronto i dati occupazionali negli ultimi anni rilevando un maggior incremento delle risorse umane rispetto agli anni precedenti.

Tipo	Anno	a Contratto	Maschi	Femmine	Di cui persone assunte ai sensi della legge 381/91
Attività B	2020	1.938	1.382	556	645
Attività B	2021	1.928	1.301	630	667
Attività B	**2022**	**1.973**	1.414	**559**	**705**
Variazione v.a. rispetto al 2021		+ 45	+ 113	- 71	+38
Variazione % rispetto al 2021		2,33%	8,69%	-11,27%	5,70%

Per le Cooperative di tipo B si assiste ad un buon incremento del personale assunto anche se si evidenzia una riduzione importante del personale femminile.
Anche il numero di occupati assunti ai sensi della legge 381/91 ha avuto un buon incremento rispetto agli anni precedenti .

Alle quattro socie iscritte all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali nell'apposita sezione A+B (le cooperative "miste"), anche per il 2022 è stato chiesto di suddividere il personale in funzione delle specifiche attività.

La sommatoria del dato annuo 2022 mostra come per le attività di tipo A e di tipo B un totale di 4.286 persone con un leggero incremento rispetto al 2021 confermando la stabilità delle commesse sia in general contractor che quelle direttamente gestite a fronte di una stabilità del numero delle associate. Altresì si superano le 4.900 persone impiegate nei servizi e nelle attività sommando al personale dipendente le persone a collaborazione Co.Co.Pro. e a partita IVA.

Dati Totali Occupazione nelle Cooperative Socie Anno 2021 e Anno 2022

Tipo	Anno	a Contratto			Partita Iva + Co.Pro + B.L.			tot assoluto
		tot	maschi	femmine	tot	maschi	femmine	
Attività A	2021	2.298	364	1.934	445	136	309	2.743
Attività B	2021	1.928	1.301	630	113	91	22	2.041
Totali	**2021**	**4.226**	**1.665**	**2.564**	**558**	**227**	**331**	**4.784**
Attività A	2022	2.313	359	1.955	466	131	331	2.779
Attività B	2022	1.973	1.414	559	169	105	27	2.142
Totali	**2022**	**4.286**	**1.773**	**2.514**	**635**	**236**	**358**	**4.921**

Dati Relativi agli inserimenti lavorativi nelle Cooperative ed attività di tipo B ai sensi della legge 381/91

Il personale svantaggiato ai sensi della legge 381/91 operante nelle cooperative di tipo B del consorzio e nelle attività di tipo B delle cooperative miste vede un buon incremento numerico a fronte della sostanziale stabilità del personale a contratto, con un conseguente incremento della percentuale di inserimenti lavorativi, che supera il 55%. Il criterio utilizzato è quello del calcolo della percentuale delle persone svantaggiate sul numero delle persone non svantaggiate, così come indicato dall'INPS.

ANNO	ASSUNTI 381	ASSUNTI NON 381	% ASSUNTI 381 SUGLI ASSUNTI NON 381
2020	645	1.293	49,88%
2021	667	1.261	52,89%
2022	**705**	**1.268**	**55,60%**

Il dato 2022, utilizzando il criterio percentuale sul totale dei lavoratori a contratto si attesta al 35,73% con un leggero incremento percentuale.

ANNO	ASSUNTI 381	LAVORATORI NON SVANTAGGIATI	TOTALE LAVORATORI	% ASSUNTI 381 SUL TOTALE LAVORATORI
2020	**645**	**1.293**	**1.938**	**33,28%**
2021	**667**	**1.261**	**1.928**	**34,60%**
2022	**705**	**1.268**	**1.973**	**35,73%**

La tipologia dello svantaggio vede una predominanza di invalidi psichici e persone con disabilità.

Nella tabella successiva invece si vuole fotografare la situazione delle persone con invalidità civile, che rientrano nelle categorie della legge 381, assunte attraverso convenzioni di cui all'art. 14 del D.L. 276/03. Il dato è in diminuzione e rappresenta, come evidenziato nella seguente tabella circa il 50% delle persone svantaggiate assunte dalle Cooperative di tipo B ovvero la committenza privata ha un incidenza pari a quella pubblica per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi.

ANNO	ASSUNTI 381	Art. 14	% ASSUNTI art. 14 SUL TOTALE LAVORATORI ASSUNTI 381
2020	645	295	45,74%
2021	667	398	59,67%
2022	**705**	**342**	**48,51%**

CONCLUSIONI

Nel presente Bilancio Sociale sono stati forniti i dettagli dell'attività del consorzio e sull'andamento di gestione a tutto il 31/12/2022 nel rispetto delle indicazioni delle linee guida sul Bilancio Sociale. Maggiori dettagli ed informazioni di carattere economico e gestionale sono presenti nella Nota Integrativa al bilancio e nella Relazione di Gestione.
Oltre ai dati prettamente quantitativi sono indicati e dettagliati anche dati qualitativi sulle attività erogate.
Due sono gli stakeholder più rappresentativi e rilevanti per il nostro consorzio:

- le **cooperative socie,** nonché proprietarie, per le quali, in modo differente, operano tutte le aree consortili (dal General Contractor ad Area Lavoro all'Amministrazione)
- i **dipendenti**, in modo particolare, per il nostro consorzio, che ha una gestione diretta importante.

In ultimo, il bilancio economico 2022 chiude con un valore della produzione di € 24.413.136.

Pertanto il risultato finale dell'esercizio è pari a 8.598 Euro.

La destinazione dell'utile è la seguente:
il 30 % pari a 2.579 euro a Riserva Legale,
il 3% pari a 258 euro al Fondo Mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;
la restante parte pari a 5.761 euro a Riserva Statutaria.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Francesco Allemano
Francesco Allemano

DEFINIZIONE DI BILANCIO SOCIALE

«Uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione.Ciò al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio»