

*E' la natura della mente che rende simili gli individui
e le differenze di forma, foggia o modo degli atomi materiali
che con le loro intricate relazioni costituiscono la mente
sono del tutto irrilevanti*

Isaac Isamov

CSeL Consorzio
Società Cooperativa Sociale

Bilancio Sociale

Anno 2024

Premessa	2
ISTITUZIONALE.....	4
Definizione della Mission	4
Stato di avanzamento del Piano Strategico	5
Rapporto politico istituzionale con Offerta Sociale	6
Cascina Triulza Melzo e Lascito Lanzani Barlassina	6
Sviluppo cooperative del settore del verde.....	7
Sviluppo cooperative settore A.....	7
Premio Enrico Davolio	8
Qualità e ambiente	11
D. Lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa degli enti	15
GENERAL CONTRACTOR.....	16
Procedure di gara	16
Gestione commesse	20
Volumi, risultati e valutazioni	22
Attività complementari	24
AREA LAVORO	28
Vision di Area Lavoro.....	28
Mission di Area Lavoro	28
Servizi SIL, progetti, doti lavoro	29
Progetti	30
Collaborazioni con aziende finalizzate all’inserimento lavorativo	35
Collaborazione con le cooperative sociali	36
La prevenzione alle dipendenze in azienda: mostra Mind Trick.....	37
DATI OCCUPAZIONALI.....	40
Dati Occupazionali del Consorzio	40
Dati Occupazionali Della Base Sociale	42
Dati Occupazionali Relativi Agli Inserimenti Lavorativi	44
IL VALORE AGGIUNTO	45
Determinazione del Valore Aggiunto Lordo e Netto	45
La Riclassificazione Dei Ricavi	46
La Distribuzione Della Ricchezza Agli Stakeholders.....	47
Analisi Di Alcuni Stakeholders	49
CONCLUSIONI.....	51

Premessa

Il Bilancio Sociale è 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.
- 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.
- 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 2024 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 Civile 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 Initiative) 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 Generale, Responsabili e referenti di Area dipendenti dell'Amministrazione, del General Contractor e di Area Lavoro
- Responsabile della Qualità
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza (d. lgs 231/01)
- Collaboratori

ISTITUZIONALE

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 (costitutosi nel 1992) e Lavorint Consorzio Imprese Sociali Milano (costitutosi nel 1997).

Alla fine del 2024 si contavano **23** associate (da libro soci al 31/12/2024)

Suddivisione per tipologia

- **6** cooperative "miste" A / B
- **8** cooperative sociali di tipo A
- **9** cooperative sociali di tipo B

Valore della produzione

Come evidenziato nel grafico il valore della produzione del Consorzio, dopo il forte calo nel 2020, dovuto sia alla pandemia che alla chiusura/contrazione di alcune commesse importanti, nel corso degli ultimi anni ha recuperato i valori pre-covid per avere nel corso del 2024 e per il secondo anno consecutivo una crescita importante (tra nuove commesse e stabilizzazione di alcune commesse rilevanti) superando la soglia dei 30 milioni di euro.



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. L'incremento nel 2023 è stato del fatturato e degli utili a fronte di una stabilità della base sociale. Il dato complessivo degli utili mostra una progressiva riduzione delle cooperative con bilancio in sofferenza.

I dati fanno riferimento all'ultimo bilancio approvato dalle cooperative socie ovvero al 31.12.2023.

	2020	2021	2022	2023
Valore della produzione	108.135.896	122.632.313	129.688.048	137.235.195
Sommatoria utili e disavanzi	- 22.202	1.259.354	1.225.472	2.360.157
Sommatoria solo degli Utili	1.800.547	1.740.990	1.606.098	2.555.087

Stato di avanzamento del Piano Strategico

Con l'approvazione di questo Bilancio e Bilancio sociale si conclude il triennio di attività di questo Consiglio di Amministrazione che ha guidato il Consorzio in un momento di profondo cambiamento delle relazioni tra il Terzo Settore e le Amministrazioni Pubbliche. Metà del triennio di attività di questo Consiglio di Amministrazione è stata focalizzata sull'intuizione del percorso di fusione con il Consorzio CCB in quanto il CdA ha ritenuto opportuno interrogarsi costruttivamente sull'ipotesi di realizzare un unico consorzio nel territorio del Vimercatese e di Monza e Brianza con estensione sull'asse della Martesana e del Varesotto. Sono infatti stati realizzati degli incontri istituzionali tra i due cda ed anche incontri informali con le due strutture anche al fine di fare una valutazione del percorso che vuole essere generativo di nuove opportunità con l'obiettivo di coinvolgere tutte le realtà lavorative ed associative all'interno delle due realtà consortili.

Il triennio che ci accingiamo a concludere ha visto inoltre l'avvicendamento della vicepresidenza a seguito di un percorso intrapreso dal precedente vicepresidente e dalla consociata che lo aveva candidato al ruolo di consigliere che vedeva delle criticità nelle attività di General Contracting con le Amministrazioni Pubbliche. A seguito dell'avvicendamento l'assemblea ha nominato la consigliera Galessi

Parallelamente all'avanzamento del piano strategico del consorzio, nel triennio, sono state realizzate tre rilevanti azioni:

- L'approvazione del nuovo regolamento interno nel corso dell'assemblea 2024 e che era fino a quel momento diviso in alcune delibere specifiche

- Un percorso che ha portato alla definizione dei valori del consorzio
- Un impegnativo processo pluriennale di transizione digitale del consorzio che ha l'ambizioso obiettivo di digitalizzare il consorzio e far acquisire al consorzio una modalità lavorativa interattiva con le consorziate capace di essere più performante alle sfide che siamo chiamati ad affrontare.

Rapporto politico istituzionale con OffertaSociale

Sul piano politico il Laboratorio di confronto "Lo stallo del welfare: analisi e possibili risposte", realizzato a gennaio 2024 con il coinvolgimento di amministrazioni pubbliche ed OffertaSociale, il cui obiettivo era quello di coinvolgere ed avviare un laboratorio di confronto all'interno del quale condividere i diversi punti di vista e poter raccogliere le migliori idee per avviare, insieme, un percorso che ci potesse portare ad individuare le soluzioni possibili a favore della comunità per cui operiamo. In parallelo la trattativa con OffertaSociale sul rinnovo di due contratti molto importanti e sul tema degli adeguamenti legati al rinnovo CCNL ha portato, nel corso del 2024, a sviluppare alcuni incontri da parte



della Direzione e della Presidenza per verificare l'opportunità e la possibilità di sperimentare delle forme di coprogettazione maggiormente orientate allo sviluppo di una partnership.

Queste interlocuzioni hanno portato, nel corso del 2025, ad una prima proposta di coprogettazione fortemente caratterizzata da un impianto sviluppato con il Codice del Terzo settore.

Cascina Triulza Melzo e Lascito Lanzani Barlassina

Nel corso dell'anno 2024 sono proseguite insieme alla cooperativa Cascina Biblioteca le interlocuzioni con il Comune di Melzo al fine di trasformare il bene "Cascina Triulza" in un Bene Comune a disposizione della comunità melzese. Al momento si sta lavorando alla definizione delle funzioni che potrebbero essere svolte all'interno della cascina al fine di trasformare quel bene in una esperienza di mutualità generativa, che si esprime nella capacità della cooperazione sociale di attivare relazioni, produrre valore condiviso e rigenerare territori. Questa nuova mutualità trova il suo naturale compimento nella costruzione del Bene Comune. Non si tratta solo di estendere i benefici oltre i confini della cooperativa: si tratta di cambiare il paradigma stesso con cui si intendono le risorse, i luoghi e le relazioni. Il Bene Comune non è semplicemente ciò che appartiene a tutti, ma ciò che si costruisce insieme attraverso pratiche di corresponsabilità, partecipazione e cura reciproca. Si sono invece un po' "raffreddate" le relazioni con il Comune di Barlassina dove si voleva anche lì realizzare una esperienza di Bene Comune ma, complice il "ribaltone" inaspettato al rinnovo del consiglio comunale la sperimentazione, seppur formalmente non terminata, sta vivendo una fase di lungo intervallo.

Sviluppo cooperative del settore del verde

Il 2024 è stato caratterizzato dall'avvio dell'incarico a responsabile di questo settore della Dott.ssa Corti Giovanna.

Nei primi mesi del 2024 si sono incontrate le cooperative del verde, con visite presso tutte e 10 le relative sedi. In questi incontri ci si è posti in ascolto, raccolto aspettative ed affrontato criticità. Si è così potuto elaborare un piano strategico da condividere con obiettivi chiari e verificabili.

Nel secondo semestre è andato a regime il servizio di supporto alle cooperative che si occupano del verde, con un forte potenziamento del supporto alle associate. Il Consorzio ha prodotto in proprio, con buoni risultati, Offerte Tecniche Migliorative in sede di gara, Servizi di gestione grandi commesse ed erogato servizi tecnici.

Questa scelta, fortemente richiesta dalle Cooperative, risponde all'esigenza di rilanciare l'attività, acquisire nuove commesse, mettere a disposizione anche delle Cooperative, strutturate o meno, una serie di servizi strategici interni e fare gestire commesse complesse in capo al Consorzio. La prospettiva è di rafforzare i rapporti esistenti e instaurare nuovi rapporti collaborativi con altre Cooperative e Partner economici e tecnici, con l'obiettivo di potenziare la rete sociale e il ruolo strategico di CSeL Consorzio sul territorio.

Sviluppo cooperative settore A

Da settembre 2024 è entrato in servizio Paolo Molteni con il ruolo di Project Manager, per il settore delle cooperative di tipo A. Durante il primo bimestre ha svolto colloqui di conoscenza con tutte le cooperative, volti ad individuare risorse, peculiarità, proposte e criticità specifiche della singola cooperativa e di queste in rapporto con il Consorzio. Successivamente ha assunto la realizzazione di progetti legati alla transizione digitale (Progetto SocialTech Bando Cariplo-Evoluzioni 2024) e Progetto DigitalCSeL (Finanziato dal Ministero attraverso il bando "Repubblica Digitale) oltre ad aver seguito ed accompagnato diverse procedure di gara e la gestione delle commesse

Rete del Terzo settore

Il Consorzio, a più livelli 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. CSeL Consorzio è socio fondatore 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 per ricordare il presidente prematuramente scomparso nel 2014

Dopo due anni in cui il premio è stato di fatto gestito direttamente dal consorzio CSeL, la proposta si è allargata anche ad altri due consorzi di Monza (CCB) e Lecco (Consolida) e si è proposto alla fondazione di comunità MonzaBrianza di istituire un vero e proprio bando gestito dalla fondazione stessa (con i consorzi partner ovviamente)

La commissione che valuta ogni anno il PREMIO ENRICO DAVOLIO è tuttora rappresentata da referenti della Fondazione MB, dai referenti dei tre consorzi, da alcuni docenti universitari e naturalmente dalla moglie Marina e dal figlio Daniele.

Sostanzialmente i criteri richiesti ai progetti sono i seguenti:

- 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.

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, Consumazioni 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 €

Anno	Società	Titolo	Obiettivo progettuale	Importo
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 €
2022	cooperativa sociale Liberi Sogni	"Io ... nel Bosco"	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le attività si terranno presso la Cascina Rapello in località Aizurro di Airuno (LC).</p>	23.500 €

Va detto che con l'avvento del covid si è registrato un rallentamento dei progetti che ha causato a sua volta un allungamento dei tempi di realizzazione degli stessi.

Il progetto della cooperativa Liberi Sogni "Io nel Bosco" si è comunque concluso nel 2024 con ottimi risultati; una restituzione a settembre 2024 molto partecipata anche dalle altre associazioni del territorio coinvolte nel progetto e, nel corso del 2024, il quasi definitivo completamento della ristrutturazione della Cascina Rapello (nella primavera del 2025 il completamento)

Il bando 2024, come si enunciava già lo scorso anno nel bilancio sociale, voleva essere un progetto a ricordo dei 10 anni dalla scomparsa di Enrico Davolio. La commissione stava valutando di predisporre un progetto che andasse oltre i canoni abituali fin qui seguiti; infatti si è impostato un progetto legato al tema della PACE e aperto, quindi, a tutto il mondo associativo impegnato appunto sul tema della pace, dell'integrazione e delle alternative ai conflitti.

L'elaborazione è stata piuttosto lunga, hanno partecipato 10 realtà e per la prima volta il progetto è stato "sdoppiato". Il vincitore del bando PREMIO ENRICO DAVOLIO 2024 è stata l'associazione **SPORT in ZONA MELINA MIELE** di Giussano con il progetto "**Ecologia del cuore: pratiche condivise di cittadinanza affettive**", che risulta quindi come vincitore ufficiale. Ma la commissione ha ritenuto opportuno conferire un riconoscimento anche all'associazione **Charitable Askar Association for Development and Community Development**, titolo del progetto "**Passi di Pace: Un Ponte tra Culture**" che si occupa di scambi con giovani della Palestina.

Qualità e ambiente

Adempimenti D. Lgs. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza composto da Maria Giovanna Salaris (Presidente), Marco Coquio (Membro) Denise Roncoroni (Membro) 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.

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 delle aziende.

Tutti i fornitori critici sono stati valutati nel corso dell'anno 2024 e confermati per il 2025.

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.

Sono stati valutati gli effetti del cambiamento climatico sul contesto dell'organizzazione e sulle esigenze ed aspettative dei portatori di interesse del Consorzio

Adempimenti legislativi

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

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

Risultati delle verifiche ispettive e raccomandazioni per il miglioramento

Nel corso del 2024 è stato effettuato un audit di sorveglianza da parte del nostro Ente Certificatore RINA ed una verifica ispettiva interna.

Dall'attività ispettiva dell'Ente Certificatore è emerso che:

"Il contesto di riferimento del consorzio è documentato in Bilancio Sociale 2023 (approvato dall'assemblea soci del 27.05.2024); il consorzio è costituito da 22 (libro soci al 31/12/2023) cooperative suddivise per tipologia: - 1 Associazione ONLUS, 4 cooperative miste A + B, 7 cooperative sociali di tipo A, 10 cooperative sociali di tipo B.

Durante l'audit è stata verificata a campione la conformità legislativa del sito di Cavenago Brianza e degli altri siti operativi e 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.

Il consorzio ha votato il nuovo CDA nel mese di maggio 2023 che ha confermato il Piano Strategico 2022-2026.

E' stata avviata la raccolta dati di monitoraggio degli indicatori di processo dalle consorziate e i risultati degli 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.

I servizi di supporto quali approvvigionamento, gestione infrastrutture, formazione sono risultati ben strutturati e gestiti con attenzione.

Le risorse intervistate hanno dimostrato adeguata padronanza e consapevolezza. Grazie alle attività formative messe in campo dal consorzio.

Migliorabile il presidio sull'evoluzione normativa connessa agli obblighi di conformità anche sui cantieri, comprese le risultanze delle simulazioni di emergenza attuate dalle cooperative consorziate."

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 Analysis 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 per la definizione degli obiettivi del Piano Strategico. 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 intervento. La parte apicale dell'organizzazione è fortemente coinvolta nelle analisi e nei processi ed opera concretamente affinché tutte le funzioni partecipino nella definizione degli obiettivi da raggiungere. La Politica della Qualità e dell'Ambiente è chiaramente definita, diffusa nell'organizzazione e a disposizione delle parti terze attraverso la pubblicazione sul sito del Consorzio. I ruoli e le responsabilità sono definite e raccolte nell'organigramma dell'organizzazione. 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 il sito del consorzio. 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 informative per sensibilizzare a queste problematiche. La progettazione dei servizi è pianificata, gestita e controllata attraverso apposita documentazione. I fornitori del consorzio 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 istruzioni operative e viene data evidenza dell'operato attraverso moduli codificati. Si sta

procedendo all'informatizzazione della maggior parte possibile del Sistema. 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."

Raccomandazioni, non conformità' ed azioni correttive

Nel corso del 2024 sono stati rilevati:

- 5 Raccomandazioni
- 0 Non Conformità
- 0 Azioni Correttive

I rilievi emersi sono raccolti negli appositi moduli dove viene descritto il loro trattamento

Verifica obiettivi 2024

Processo	Caratteristiche chiave (obiettivi)	Indicatori	Modalità d'analisi	Target	Responsabilità	Verifica
Qualità e Ambiente	Completare la revisione del Sistema		Verifica Procedure e modulistica	Completare la revisione entro il 31.12.2024	Direttore RGSI	Il Sistema è stato rivisto ed aggiornato. Ulteriori aggiornamenti verranno effettuati nel 2025
	Certificazione Processo Igiene ambientale			Preparare la documentazione entro il 31.12.24 per poter procedere alla certificazione nel 2025	RGSI Direttore General Contractor	E' stata predisposta una prima versione della documentazione che sarà implementata nel corso del 2025 raggiungendo la certificazione per il settore
	Sviluppare la cultura ambientale nelle cooperative socie ed in particolare nelle cooperative "A"		-Predisporre webinar relativi alla cultura ambientale - Interventi tematici durante gli incontri periodici e le assemblee	- almeno 2 webinar - Almeno due interventi	RGSI Direttore	L'obiettivo non è stato raggiunto e verrà riproposto per il 2025

Obiettivi 2025

Processo	Caratteristiche chiave (obiettivi)	Indicatori	Modalità d'analisi	Target	Responsabilità	Risorse
Qualità e Ambiente	Completare la revisione del Sistema		Verifica Procedure e modulistica	Completare la revisione entro il 31.08.2025	Direttore RGSI	
	Certificazione Processo Igiene ambientale			Raggiungere la certificazione del processo in concomitanza dell'audit dell'Ente certificatore	RGSI Direttore General Contractor	
	Sviluppare la cultura ambientale nelle cooperative socie ed in particolare nelle cooperative "A"		- Interventi tematici durante gli incontri periodici e le assemblee	- Almeno due interventi	RGSI Direttore	
	Raggiungimento della certificazione EMAS			Raggiungere la certificazione del processo in concomitanza dell'audit dell'Ente certificatore	RGSI Direttore	2500 Euro
	Certificazione 14.001 Area Lavoro			Raggiungere la certificazione del processo in concomitanza dell'audit dell'Ente certificatore	RGSI Direttore Responsabile Area Lavoro	
	Riduzione complessiva dell'emissione di CO ₂ del consorzio e delle cooperative socie	Progetto CO ₂			Da definire	RGSI Direttore

Sempre in relazione al tema della qualità il CDA ha valutato e verificato gli obiettivi 2024, fissati indicando anche gli obiettivi 2025, così come ha valutato e verificato gli obiettivi stakeholders 2024 e definito quelli stakeholders 2025 e l'analisi swot.

Sempre in ambito qualità ogni settore ha verificato il piano della formazione anno 2024 e definito il piano della formazione anno 2025 ed è stata aggiornata la Normativa generale vigente

D. Lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa degli enti

In ottemperanza al Decreto-legge 231/2001 CSeL Consorzio si è dotato, con apposita delibera del CDA, di un Organismo di Vigilanza Collegiale composto da Denise Roncoroni, Marco Coquio e Maria Giovanna Salaris. Il CDA ha altresì nominato quale presidente dell'ODV l'avv. Maria Giovanna Salaris.

L'OdV ha svolto la propria attività attraverso riunioni periodiche formalizzate tramite verbali, ogni verbale è stato trasmesso al legale rappresentante con richiesta che il contenuto fosse posto all'ordine del giorno dell'organo di governo per valutare eventuali approfondimenti e/o interventi ritenuti necessari.

L'Organismo di vigilanza ha garantito gli aggiornamenti del modello e ha provveduto, con il coinvolgimento delle figure apicali, ad analizzare e valutare l'eventuale pertinenza delle figure di reato che, nello scorso anno, sono state introdotte nel d.lgs. 231/2001 dal legislatore.

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, come da d.lgs. 81/2008, viene monitorata anche ai fini della 231 e a tal proposito la check-list prevista dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 risulta completa in tutte le sue parti e si evincono indicazioni operative di miglioramento, queste indicazioni sono indice dell'attenzione riservata dal Consorzio alla Salute e sicurezza di chi opera al suo interno.

Durante lo scorso anno non sono state evidenziate criticità significative ed il Modello 231 vigente è attuato e svolge la sua funzione di prevenzione, gestione e controllo.

Si sta procedendo alla revisione del Modello 231 che verrà presentato al CdA nei prossimi mesi.

La relazione annuale dell'OdV è disponibile presso la sede legale del Consorzio.

GENERAL CONTRACTOR

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

Procedure di gara

Nel corso del 2024 sono state analizzate in totale 231 procedure, così ripartite:

TIPOLOGIA	ANALIZZATE	SEGNALATE*	PARTECIPATE	% PARTECIPATE
TIPO A	80		14	17,50%
TIPO B	135	28	65	48,15%
AREA LAVORO	16		13	81,25%
TOTALE	231	28	92	39,83%

*(MDI/gare sottosoglia)

Nella tabella sottostante vien riportata la comparazione con l'annualità precedente (la diminuzione è fisiologia).

TIPOLOGIA	ANALIZZATE 2023	ANALIZZATE 2024	TREND VARIAZIONE	PARTECIPATE 2023	% PARTECIPATE 2023	PARTECIPATE 2024	% PARTECIPATE 2024	TREND VARIAZIONE
TIPOA	82	80	↓	15	18,29%	14	17,50%	↓
TIPOB	123	135	↑	33	26,83%	65	48,15%	↑
AREA LAVORO	8	16	↑	3	37,50%	13	81,25%	↑
TOTALE	213	231		51	23,94%	92	39,83%	

Si evidenzia come il 20,7% delle procedure analizzate sia stato segnalato alle cooperative socie del settore verde per una partecipazione diretta alle procedure (manifestazioni di interesse o procedure sottosoglia).

Per il SETTORE B si rileva un aumento significativo della partecipazione alle procedure; questa tendenza è legata alla presenza del referente tecnico di settore inserito nel corso del 2024 (il referente analogo per le tipo A è stato inserito a partire dal mese di settembre 2024) che predispone un breve elaborato di analisi delle singole procedure, andando ad individuare possibili criticità e punti di forza oltre alla valutazione di fattibilità economica e lo condividono con il gruppo di cooperative consorziate permettendo così una partecipazione più mirata e consapevole. Contestualmente propongono partecipazioni in RTI con altre realtà con cui si hanno rapporti consolidati o con cui si sperimentano nuovi sodalizi per ottimizzare e incrementare il potenziale del Consorzio.

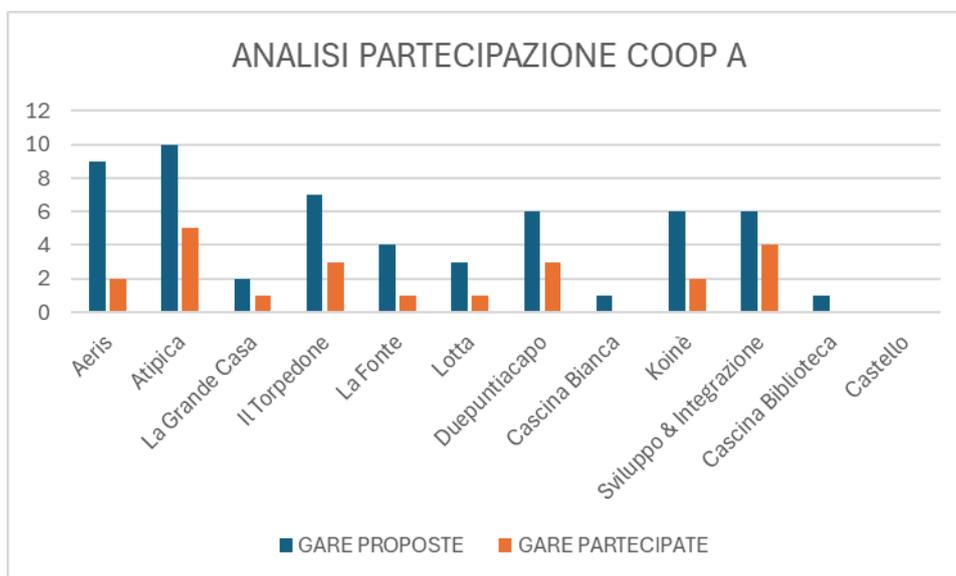
Per il Settore A si riconferma sostanzialmente il dato del 2023 delle gare analizzate e partecipate, con scostamenti minimi in diminuzione.

Analisi delle gare

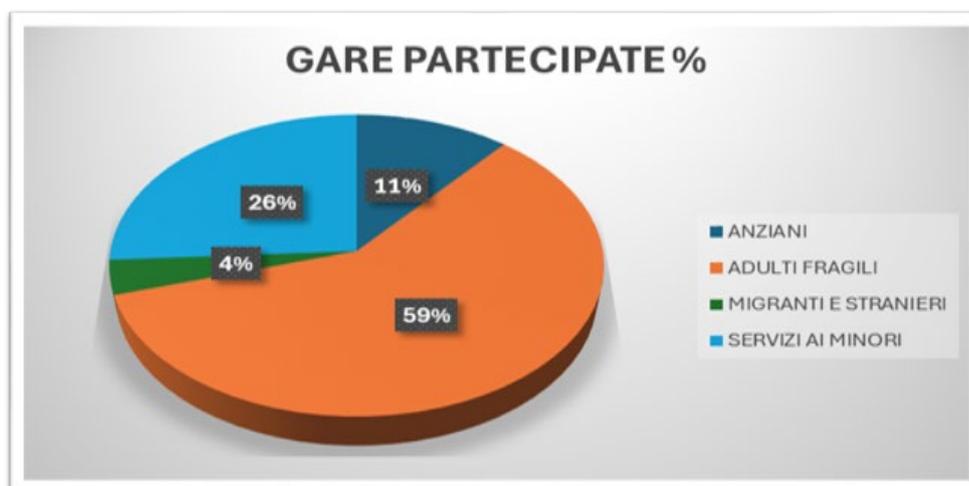
Cooperative Tipo A

Undici cooperative socie su 14 di tipo A e miste A/B hanno partecipato ad almeno una procedura con il Consorzio.

Ecco lo schema che riassume il confronto tra le gare partecipate e quelle proposte:



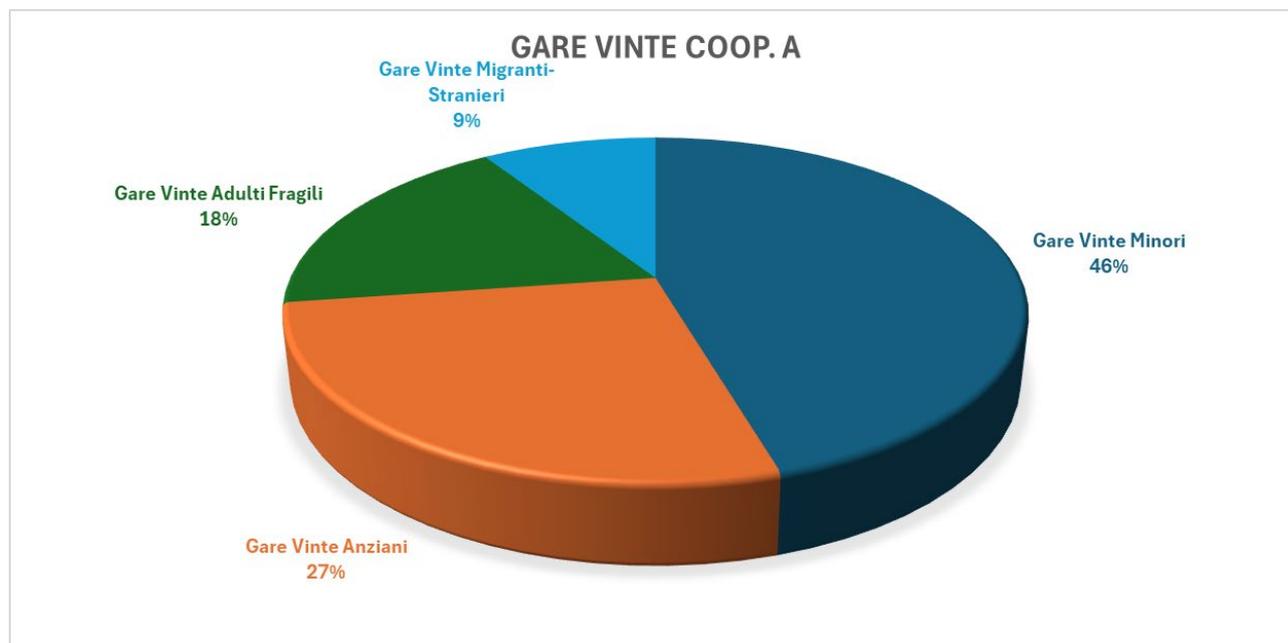
Le gare di tipo A gestite nel 2024 sono state 80 in totale e si è partecipato a 14 procedure (MDI, RDO, negoziata, aperta, Co-progettazioni). Di queste il settore maggiormente trattato è stato quello degli adulti fragili pari al 59% delle procedure.



Gare Aggiudicate

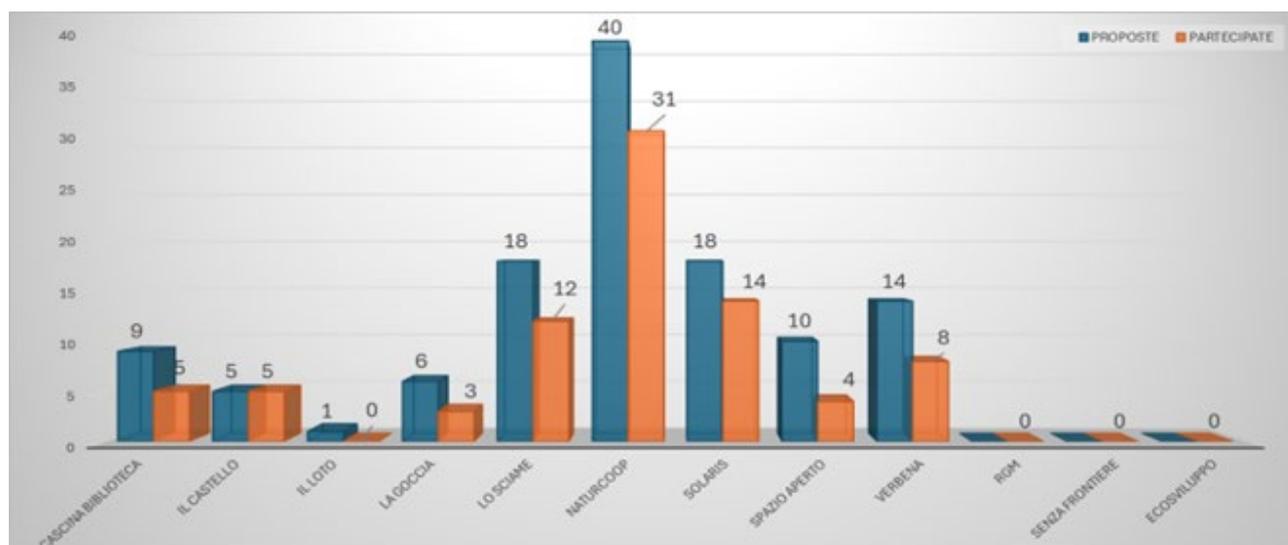
Cooperative di tipo A

Nel 2024 le gare partecipate sono state 14 di cui 11 vinte, pari al 78,57 %.



Cooperative Tipo B

Nove cooperative socie su dodici di tipo B e miste A/B hanno partecipato ad almeno una gara con il Consorzio. Ecco lo schema che riassume il confronto tra le gare partecipate e quelle proposte.

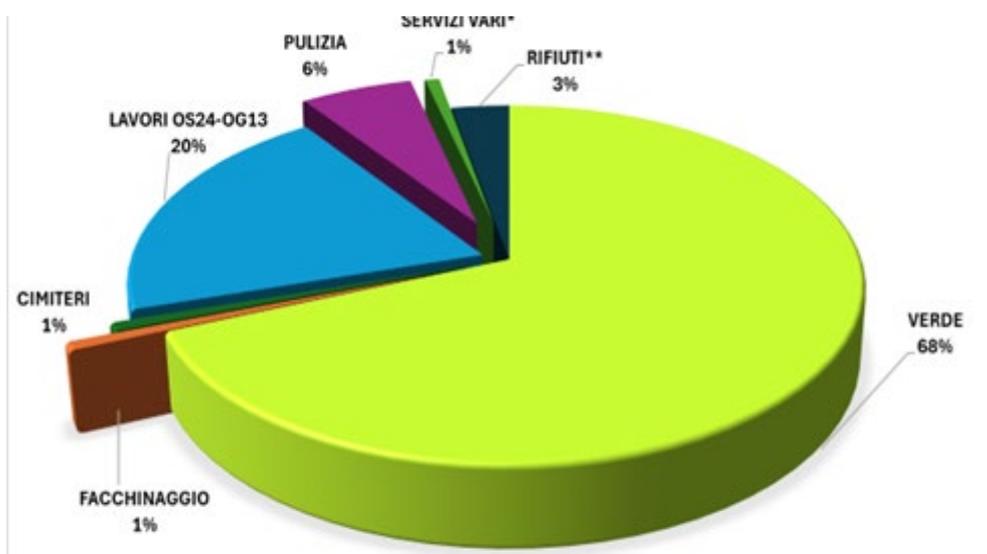


Il maggior numero di gare B analizzate rimane nel settore del verde seguito da lavori di manutenzione straordinaria e nuova realizzazione (SOA OS24 e OG13), e gestione piattaforme e centri riuso

TIPOLOGIA	ANALIZZATE 2024	PARTECIPATE 2024	AGGIUDICATE 2024	% PARTECIPATE
VERDE	92	36	15	39%
CIMITERI	1	1	1	100%
FACCHINAGGIO	1	1	1	100%
LAVORI OS24-OG13	27	19	1	70%
PULIZIA	8	2	2	25%
SERVIZI VARI*	1	1	1	100%
RIFIUTI**	4	4	4	100%
TOTALE	134	64	25	39%

*apertura e chiusura cancelli e accompagnatore scuolabus;

**gestione piattaforme, rifiuti e centro riuso



Sulle 64 procedure partecipate dalle cooperative B e miste A/B (MDI comprese, RDO, negoziata, aperta), la percentuale di gare aggiudicate sale al 39%.

TIPOLOGIA	ANALIZZATE 2024	PARTECIPATE 2024	AGGIUDICATE 2024	% PARTECIPATE	% AGGIUDICATE
VERDE	92	36	15	39%	42%
CIMITERI	1	1	1	100%	100%
FACCHINAGGIO	1	1	1	100%	100%
LAVORI OS24-OG13	27	19	1	70%	5%
PULIZIA	8	2	2	25%	100%
SERVIZI VARI*	1	1	1	100%	100%
RIFIUTI**	4	4	4	100%	
TOTALE	134	64	25	39%	39%

La manutenzione del verde, che risulta essere, il settore sicuramente più consistente vede 36 procedure partecipate, di cui 22 aperte, con 16 offerte economicamente vantaggiose. La percentuale di aggiudicazione di quest'ultime è pari a 41,67 %.

Analisi delle gare del settore gestione diretta Area Lavoro

Il settore Area Lavoro, quando partecipa a procedure di gara, si appoggia al general contractor per la parte amministrativa e documentale mentre cura direttamente la progettazione tecnica e la predisposizione dell'offerta economica. Le gare partecipate da Area Lavoro nel corso dell'anno 2024 sono state 13 di cui 8 co-progettazioni e/o co-programmazioni. Tutte e 13 le procedure partecipate sono state aggiudicate a CSeL.

Gestione commesse

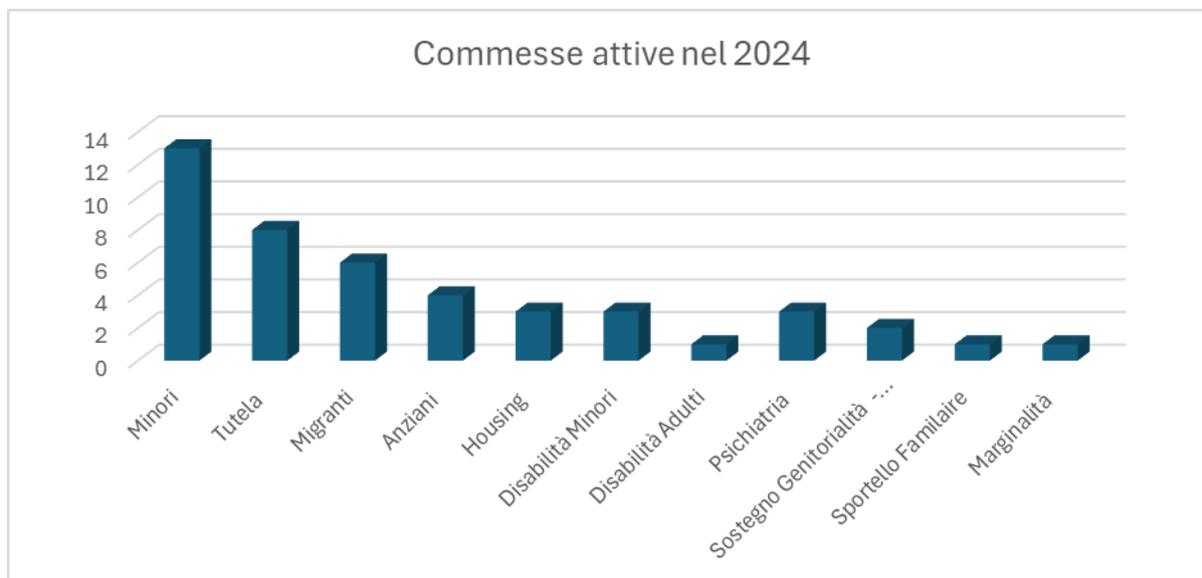
Analisi delle commesse

I grafici seguenti illustrano la suddivisione delle tipologie di commesse A e B gestite dal General Contractor nel corso del 2024.

Commesse Tipo A

Le commesse di tipo A, attive nel 2024, sono state 45 (di cui 13 co-progettazioni) e vedono la predominanza di 4 macrosettori: il settore Minori (13) Tutela (8), Migranti (6 che comprende SPRAR/SAI, MSNA), Anziani (4). Questi macrosettori costituiscono il 69 % delle commesse e l'82,76 % del fatturato. Va evidenziato che la sola commessa di Assistenza Educativa Scolastica in appalto dall'Azienda Speciale Consortile del Vimercatese, "OffertaSociale", rappresenta il 56,8 % del fatturato complessivo delle commesse di tipo A. Nella tabella la distribuzione delle commesse sulla tipologia di servizi.

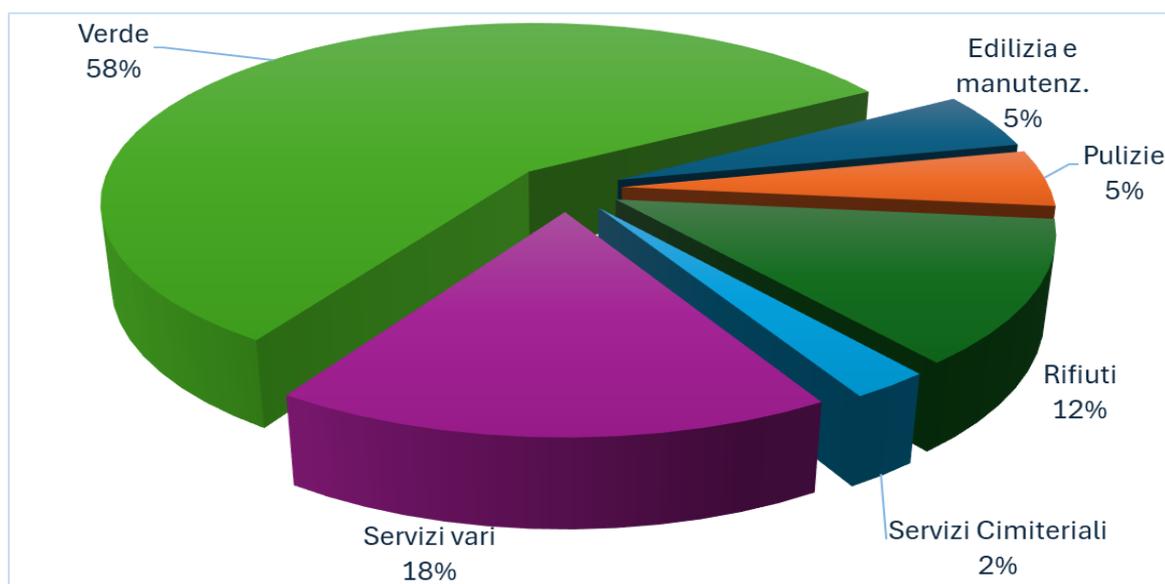
COMMESSE	2024
Minori Di cui n. 3 co-progettazioni	13
Tutela Di cui n. 3 co-progettazioni	8
Migranti	6
Anziani Di cui n. 1 co-progettazione	4
Housing Di cui n. 1 co-progettazione	3
Disabilità Minori Di cui n. 1 co-progettazione	3
Disabilità Adulti	1
Psichiatria	3
Sostegno Genitorialità - Mediazione Familiare	2
Sportello Familiare	1
Marginalità	1
TOTALE	45



Commesse Tipo B

Le commesse di tipo B attive nel 2024 sono 40 e vedono la predominanza di due macrosettori ovvero il settore "Piattaforme e rifiuti" (che comprende la gestione delle piattaforme ecologiche, lo spazzamento manuale strade e svuotamento cestini) ed il settore "Manutenzione del verde". Le commesse sono dedicate, nella quasi totalità, a servizi verso enti pubblici; detti settori **costituiscono il 92% del fatturato dei servizi di tipo B e sono più o meno analoghi per valore di fatturato complessivo.**

I committenti per la manutenzione del verde sono numerosi e prevalentemente comunali: tra i principali citiamo Comune di Monza, Peschiera Borromeo, Cassina de Pecchi, Buccinasco, Treviglio, Cornaredo. Tra i clienti figura anche il parco regionale Parco Nord Milano. Il principale committente del settore rifiuti invece è CEM Ambiente con all'attivo due contratti di gestione importanti.



Le commesse di manutenzione del verde, parte preponderante dei servizi per quantità, presentano una distribuzione eterogenea sia per importo a base d'asta che per durata dell'appalto. Ad oggi le commesse in essere hanno uno sviluppo temporale con una buona copertura sul triennio 2025-2027

Volumi, risultati e valutazioni

Analisi del fatturato

Le attività del General Contractor vengono di seguito illustrate nei termini economici e di evoluzione.

SERVIZI INDIRETTI TIPO A	ANNO 2023	ANNO 2024	DIFFERENZA	TREND
MIGRANTI E STRANIERI	1.317.606,89 €	1.408.633,79 €	91.026,90 €	
ANZIANI	761.432,27 €	808.898,56 €	47.466,29 €	
ADULTI FRAGILI	766.089,05 €	743.572,88 €	- 22.516,17 €	
SERVIZI PER MINORI	11.060.319,60 €	11.789.580,55 €	729.260,95 €	
GESTIONE CENTRI DIURNI	708.446,91 €	774.802,96 €	66.356,05 €	
COPROGETTAZIONI	1.316.472,57 €	1.398.074,22 €	81.601,65 €	
TOTALE TIPO A	15.930.367,29 €	16.923.562,96 €	993.195,67 €	

SERVIZI INDIRETTI TIPO B	ANNO 2023	ANNO 2024	DIFFERENZA	TREND
VERDE	3.111.570,09 €	4.656.824,64 €	1.545.254,55 €	
PULIZIE	294.598,78 €	329.613,48 €	35.014,70 €	
PIATTAFORME E RIFIUTI	4.532.447,36 €	4.528.197,03 €	- 4.250,33 €	
GUARDIANIA/ RICEVIMENTO/CIMITERIALI/EDILIZIA /MANUTENZIONI/GRAFICA PUBBLICITA'	210.529,12 €	441.023,95	230.494,83 €	
TOTALE TIPO B	8.149.145,35 €	9.955.659,10 €	1.806.513,75 €	

TOTALE COMPLESSIVO	24.079.512,64 €	26.879.222,06 €	2.799.709,42 €	
---------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------	---

Commesse Tipo A

Il 2024 ha visto un ulteriore incremento del fatturato rispetto all'anno precedente, grazie ad una strategia mirata all'acquisizione di nuove commesse. Siamo passati dai 15.930.367,29 € del 2023 ai 16.923.562,66 € del 2024 con un aumento di 993.195,67 € pari al 6,23% con un incremento ulteriore del settore minori.



Commesse Tipo B

Per quanto riguarda i servizi indiretti di tipo B, la comparazione del fatturato evidenzia un aumento significativo soprattutto nel settore MANUTENZIONE DEL VERDE grazie all'acquisizione di nuove commesse (Comune di Treviglio, Comune di Bergamo, SILEA Lotto 2 e 3, Comune di Melzo; Comune di Cesano Maderno Palazzo Borromeo), proroga di appalti in scadenza (Parco Nord Milano, Comune di Arcore, Comune di Cassina de' Pecchi) e riconferma di appalti in scadenza nel 2024 con aggiudicazione di nuova procedura di gara (Comune di Peschiera Borromeo, Buccinasco, Cornaredo, Arcore, Vimercate).

Per il SETTORE RIFIUTI si segnala una marginale contrazione di fatturato.

Gli altri servizi/lavori sono rimasti stabili per l'ambito delle PULIZIE, dei CIMITERIALE E della GRAFICA/PUBBLICITÀ mentre GUARDIANIA E RICEVIMENTO ha avuto un aumento importante (acquisizione della commessa di "Presidio Villa Reale" presso il Parco di Monza) ed il settore EDILIZIA E MANUTENZIONI per un lavoro di riqualificazione straordinaria del Parco di Via Pisa a Sesto San Giovanni.



Il settore B ha avuto nel 2024 un incremento maggiore rispetto al settore A passando dal 33 al 37 % rispetto al volume complessivo.

Il numero complessivo di commesse (A+B) risulta in leggero aumento rispetto al 2023, con 86 commesse attive nel 2024 contro le 80 del 2023 (anche se ancora inferiore a 97 del 2022). Il dato evidenzia la tendenza a crescere, anche grazie alla scelta di concentrarsi maggiormente sugli appalti e/o altre tipologie di procedure più articolati e di maggior durata, evitando la dispersione di energie e risorse che comporta la gestione di un maggior numero di commesse minori.

Valutazioni

I dati delle gare di tipo A sopra analizzate evidenziano che quest'anno si è partecipato a un numero di procedure pressochè identico rispetto all'anno precedente. La maggior parte delle procedure proposte, nonostante la territorialità, i settori target delle c socie e gli importi, spesso non sono valutati interessanti da parte delle cooperative e/o di difficile gestione. In particolare, il timore che accompagna le cooperative ad approcciarsi a nuove gare e procedure ad evidenza pubblica, risiede principalmente nella potenziale difficoltà ad assumere personale educativo e sociale, qualora non si riuscisse ad assorbirlo dall'ente gestore uscente. Tale situazione spesso inibisce la partecipazione in particolare a procedure con importi economici importanti e personale numeroso.

Il dato riportato di ulteriore aumento delle co-progettazioni, sembra consolidare una tendenza in atto da parte delle pubbliche amministrazioni, di spostamento dell'affidamento dei servizi dalle gare di appalto alle procedure di co-progettazione.

Per quanto riguarda le gare B, sono aumentate notevolmente le procedure a cui si è partecipato, anche se nel corso dell'anno alcune gare interessanti per territorialità e per importi sono state tralasciate talvolta per la mancanza di alcuni requisiti (EMAS – numero minimo ETT-ETW,..) e in alcune procedure per la mancanza di risorse operative aggiuntive delle consorziate, già completamente impegnate in altre commesse.

Alla luce della mancanza di alcuni requisiti il general contractor ha avviato, in accordo con la direzione, il percorso di registrazione emas

Attività complementari

Azioni per adeguamento CCNL

A seguito dell'adeguamento CCNL cooperative sociali il Consorzio si è attivato al fine di richiedere l'adeguamento delle tariffe con risultati tra di loro opposti ovvero alcuni committenti hanno risposto positivamente, con altri sono state fatte le istruttorie e si è arrivati ad un accordo di adeguamento mentre per alcuni committenti non c'è stata disponibilità a procedere

Per quanto riguarda le commesse di TIPO A sono stati richiesti i seguenti adeguamenti CCNL:

- Cologno Monzese CDD
- Valle Olona Residenzialita' Leggera
- Brugherio Tutela Minori
- Brugherio Giovani
- Offertasociale AES
- Seregno - 3 coprogettazioni: Tutela minori, Vulnerabilita' e Protezione Giuridica
- Melzo SID

Per quanto riguarda le commesse di TIPO B sono stati richiesti i seguenti adeguamenti CCNL cooperative sociali e CCNL ortoflorovivaisti:

- Monza Manutenzione del verde
- Cem Piattaforme Ecologiche/CDR

In entrambi i casi, a seguito della richiesta presentata, è stato intavolata una trattativa per la definizione degli importi richiesti le cui istruttorie sono tuttora in corso.

Inserimenti lavorativo e ART.14 Settore B

Il general contractor – settore B - gestisce due commesse che rientrano nell'ambito delle attività legate all'art. 14:

- Alstom – Sesto San Giovanni come manutenzione del verde della sede aziendale
- Ikea – Corsico per il servizio di riordino magazzino/punto vendita.

Su alcuni appalti sono previsti assunzioni di persona svantaggiato così come l'avvio di percorsi di inserimento lavorativo.

L'attività rivolta al settore della manutenzione del verde

Nel periodo compreso tra Marzo e Aprile 2024 sono stati organizzati degli incontri presso le singole cooperative della DTC coinvolte nella manutenzione del verde, al fine di conoscere nel dettaglio ogni realtà, le proprie peculiarità, aspettative e problematiche. Questi momenti sono stati la naturale prosecuzione del primo incontro conoscitivo, di Febbraio, durante il quale sono stati presentati il progetto di crescita, che il Consorzio ha sviluppato e la nuova figura tecnica qualificata, Dott. Agr. Giovanna Corti.

Il giro di colloqui ha rilevato alcune tensioni e frizioni andate a formarsi negli anni a seguito di fraintendimenti o situazioni più spinose non affrontate nell'immediato. E' emersa anche la necessità una maggiore chiarezza e trasparenza nella modalità di azione sia per le procedure di gara ove si sceglie di partecipare come unica compagine sia in quelle dove si gareggia in forma singola anche rispetto a collaborazioni esterne, più o meno continuative, con cui si ritiene opportuno meglio definire i margini di azione.

Il progetto in sintesi comprende l'integrazione di **una figura tecnica**, agronomo abilitato, all'interno del consorzio a supporto di quelle già presenti in ogni singola cooperativa con la

funzione sia di collante che di garante tra le diverse realtà per bilanciare equamente le richieste delle singole consorziate soprattutto nell'ottica dell'acquisizione di nuove commesse.

Nel dettaglio gli obiettivi proposti sono stati:

- **spinta all'acquisizione di nuove commesse**

- **ampliamento della rete delle collaborazioni** anche con partner esterni che siano propedeutici per l'acquisizione di nuovi lavori e/o servizi o per la crescita professionale in settori di nicchia, tutelando la crescita e la partecipazione delle consorziate in primis

- **erogazione di servizi tecnici alle cooperative** quali direzione tecnica di commesse particolarmente complesse e con diversi attori e partner, redazione di progetti tecnici, redazione di giustifiche di gara, piani del diserbo e consulenze specialistiche

- **attivazione di un piano formativo** per confermare, aggiornare e accrescere le proprie conoscenze sia dal punto di vista pratico che teorico: Il Consorzio propone l'attivazione di percorsi formativi riconosciuti da enti accreditati e impiegando come docenti anche i tecnici interni alle cooperative, già altamente qualificati.

- **organizzazione seminari** su tematiche di interesse comune quali pareti verdi, uso droni; programmi gestionali per propria attività

- **valutazione fattibilità percorso di certificazioni di rete e SOA** ovvero dell'adozione di processi comuni che garantiscano il possesso di certi requisiti e contestualmente una riduzione nella gestione dei costi delle singole cooperative, verso le quali si vuole avere un atteggiamento più risolutivo per permettere una comunicazione più chiara e lineare tra gli attori coinvolti acquisendo funzioni di supporto sia nella gestione ordinaria, come già prefissato nel gruppo, sia come accompagnamento nel nuovo percorso.

-acquisizione esperienza da parte delle singole cooperative nella gestione della **piattaforma Greenspaces** e creazione di domini specifici con personalizzazioni in base alle esigenze delle cooperative.

Servizi tecnici erogati alle consorziate settore della manutenzione del verde

Nel corso dell'annualità sono stati offerti alle cooperative del verde diversi servizi tecnici professionali quali:

- **redazione di progetti tecnici per procedure di gara e tavole di progetto ed elaborati grafici**

- **realizzazione di censimenti arborei**

- **redazione piani del verde**

- **direzione tecnica di commesse di manutenzione del verde e supporto alla direzione tecnica**

Corsi formazione e seminari

Legata all'attività di crescita del gruppo delle cooperative del verde è stata presentata una proposta di formazione organizzata con due diverse modalità:

PILLOLE DI FORMAZIONE ovvero dei brevi focus formativi periodici, della durata di circa 2 ore, su tematiche di settore anche su spunti/proposte da parte delle consorziate, erogati in presenza o online con docenti specialisti di settore. Il primo incontro è stato organizzato in data 26 Novembre 2024 sulla tematica della gestione dei residui vegetali con la Dott.ssa Fanetti.

In parallelo si è predisposto un programma di CORSI TECNICO PROFESSIONALI su tematiche specifiche con taglio personalizzato su esigenze cooperative, molto pratico e concreto, organizzati in **MICROMODULI** per permettere un maggiore dettaglio anche nella descrizione dei contenuti forniti e relativi, che avrà inizio nella prima stagione di potature disponibile (Ottobre 2025). L'organizzazione ha previsto il ricorso a docenti abilitati della Scuola Agraria di Monza, in prima battuta con la collaborazione di Fabio Castelli, già docente riconosciuto per l'area della gestione delle alberature e di gestione attività in TC.

Monza Manutenzione del Verde

L'appalto di manutenzione del verde del Comune di Monza, molto importante per importo e durata, aggiudicato ed avviato a luglio 2023, è stato oggetto di ricorso da parte del secondo classificato, accolto con sentenza del T.A.R. Lombardia, Milano, Sez. IV, n. 2967/2023 a cui è seguito il ricorso al Consiglio di Stato che a maggio 2024 ha accettato il ricorso in appello per l'annullamento e la riforma, previa sospensione dell'efficacia, della stessa confermando l'aggiudicazione al RTI CSeL Consorzio, Demetra e Demetra Specialist.

Rete RIUSE sull'appalto per la gestione e custodia delle Piattaforme ecologiche



Per ottemperare alla normativa in tema di smaltimento dei rifiuti tessili e alla migliorata proposta in sede di gara "SERVIZIO DI GESTIONE E CUSTODIA DELLE PIATTAFORME ECOLOGICHE E DEI CENTRI DI RACCOLTA COMUNALI E SOVRA COMUNALI DEI COMUNI SOCI DI CEM AMBIENTE S.P.A.", nel corso del 2024, è stato progettato ed attivato **il servizio sperimentale di raccolta delle frazioni tessili** presso le piattaforme ecologiche/CDR oggetto del servizio. Il progetto ha visto l'avvio da parte di CEM Ambiente della campagna "Se hai la stoffa, falla circolare" ed il coinvolgimento della rete R.I.U.S.E.

(Raccolta Indumenti Usati Solidale ed Etica) gestita da cooperative sociali legate al circuito Caritas. La finalità del progetto e della rete R.I.U.S.E. sono di tipo ambientale (riduzione della frazione tessile nell'indifferenziato, avvio di processi di economia circolare) e di tipo sociale (riutilizzo di indumenti usati per situazioni di povertà).

AREA LAVORO

Nel 2024 Area Lavoro, tramite un percorso collettivo che ha visto il coinvolgimento di tutte e tutti i dipendenti, ha aggiornato la propria vision e mission.



Vision di Area Lavoro

Area Lavoro CSeL crede in una società giusta, equa, libera da discriminazioni e che garantisca pieni diritti di cittadinanza

Vogliamo un mondo del lavoro in cui istituzioni, imprese, terzo settore e società civile collaborino per garantire benessere e inclusione, valorizzando le capacità e le risorse di ogni individuo

Mission di Area Lavoro

Area Lavoro si occupa di mediazione socio-lavorativa per persone in condizione di fragilità. Accompagniamo le persone in percorsi individualizzati di crescita, lavorando sulla consapevolezza e lo sviluppo delle proprie risorse, nel rispetto dei tempi e delle esigenze di ciascuno

Offriamo supporto alle aziende attraverso la costruzione di progetti partecipati con l'obiettivo di promuovere integrazione lavorativa

Ci poniamo come soggetto critico nella costruzione delle politiche sociali, stimolando l'assunzione di responsabilità da parte delle istituzioni e dei soggetti privati

Operiamo per diffondere la cultura del diritto al lavoro e della responsabilità sociale nei contesti aziendali

Area Lavoro 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' e 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 CSeL.

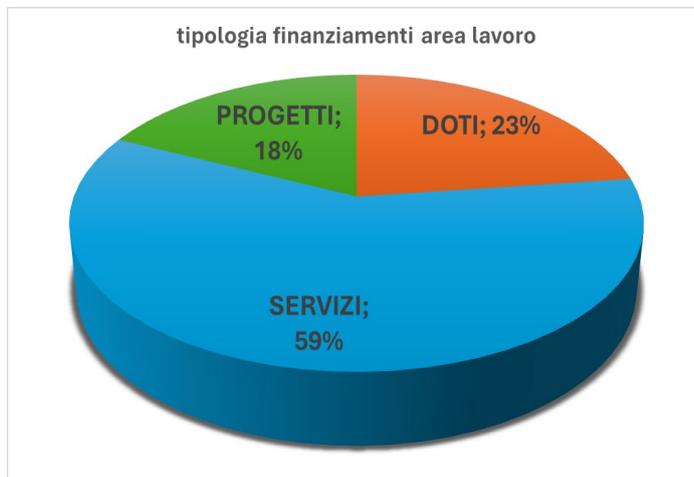
Le equipe territoriali (coordinatrici, operatrici della mediazione socio-lavorativa, referenti aziende) che gestiscono gli interventi di integrazione socio-lavorativa in collaborazione con gli enti del territorio, agiscono con una propria organizzazione e risorse stabili (sede accreditata, professionalità 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.



Nel 2008 Area Lavoro CSeL si 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.

Nel 2009 ha ottenuto l'**accreditamento per l'erogazione dei servizi al lavoro** (ex art. 13 della L.R. 22/2006) con conseguente iscrizione all'Albo Regionale degli operatori accreditati (ID 621303). Le sedi accreditate sono le seguenti: Cavenago, Cinisello B., Gallarate.

Tipologia di finanziamento



Le risorse economiche di area lavoro attingono a tre tipi di finanziamento:

- Progetti finanziati da enti pubblici (principalmente regione Lombardia e province), da fondazioni private e in alcuni casi da aziende profit
- Doti Lavoro: principalmente doti lavoro disabili (finanziate dalle tre province in cui è attiva area lavoro: Milano, Monza-Brianza, Varese) e doti GOL di Regione Lombardia
- Servizi SIL (servizi inserimento lavorativo) o Servizi ADI (Assegno di Inclusione), entrambe finanziati dai comuni (singolarmente o in forma associata dai piani di zona)

lavorativo) o Servizi ADI (Assegno di Inclusione), entrambe finanziati dai comuni (singolarmente o in forma associata dai piani di zona)

Servizi SIL, progetti, doti lavoro

Le forme di intervento utilizzate da CSeL-AREA LAVORO per l'integrazione socio-lavorativa sono:

- ☆ **S.I.L. servizi per l'inserimento lavorativo e Servizi per i patti di inclusione sociale**
- ☆ **Servizi per i patti di inclusione a favore dei beneficiari del reddito di cittadinanza (ora ADI)**
- ☆ **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 2024 CSeL ha gestito i seguenti servizi per l'inserimento lavorativo:

- **SAIL (Servizio Accompagnamento e Inserimento socio-Lavorativo)** per conto dei 9 comuni dell'Ambito Cernusco sul Naviglio (capofila Comune di Cernusco S.N.);
- **SIL del comune di Segrate**
- **Sportello Lavoro del comune di Casatenovo**

Nel corso della sua pluriennale attività Area Lavoro ha gestito i SIL delle seguenti amministrazioni locali: comuni del Nord Milano (Cologno, Sesto S.G., Cormano, Bresso, Paderno, Cinisello B.), Comune di Cusano M.no, i dieci Comuni associati dell'ambito di Legnano, Comuni associati di Paderno-Novate mil.se, Comune di Limbiate.

SERVIZI sui Patti di Inclusione per Percettori di ASSEGNO DI INCLUSIONE (PAIS-“ADI” , EX “RDC”)

L'Assegno di Inclusione - ADI ¹ (che dal 2024 ha sostituito il Reddito di Cittadinanza) offre un contributo economico a persone in difficoltà e 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).

CSeL-area lavoro collabora con diverse realtà territoriali e piani di zona per la progettazione e realizzazione dei PAIS e 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.
- Gestisce e monitora i percorsi degli utenti che intraprendono le esperienze dei Progetti di Utilità Collettiva (PUC)

Nel 2024 Area Lavoro ha gestito, nel ruolo di capofila o partner, i progetti dei PAIS per i seguenti ambiti/piani di zona:

- **Vimercate (MB) e Trezzo sull'Adda (MI)**
- **Gallarate (VA)**
- **Sesto Calende (VA)**
- **Somma Lombardo (VA)**
- **Comune di Varese**
- **PUC per l'ambito di Cernusco s.n. (MI)**

Progetti

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.

Di seguito elenchiamo i progetti principali gestiti nel 2024.

¹ La Legge di Bilancio 2023 ha stabilito l'abolizione del Reddito di Cittadinanza a partire dal 1° gennaio 2024. **Il RDC è stato sostituito da due misure: l'Assegno di Inclusione (ADI) e il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL).** L'Assegno di Inclusione è una misura di sostegno economico che, a differenza del RDC è riservata solo ad alcune categorie di persone (nuclei familiari con persone minorenni, ultrasessantenni, con disabilità o in condizioni di svantaggio). Il Supporto per la Formazione e il Lavoro è invece una misura di attivazione al lavoro che comporta l'erogazione di un contributo a fronte della partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento e di accompagnamento al lavoro.

Progetti di area penale (misure alternative)

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 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, messa alla prova, ecc.). Nel 2024 CSeL ha gestito un progetto come capofila in provincia di Varese (Fuori 2 Giri) e ha partecipato come partner ad altri due progetti sul penale in provincia di Milano (prog. Restart e prog. Officina 4.0)

Progetto "ERA" per donne vittime di violenza

Il progetto ERA (che è stato progettato nel 2024 e avviato il primo gennaio 2025) si rivolge a donne vittime di violenza, seguite dai centri antiviolenza della Provincia di Varese. Offre un accompagnamento in percorsi concreti di reinserimento lavorativo, formazione professionale e autonomia economica e sociale.



L'obiettivo è costruire una rete territoriale forte e collaborativa che unisca enti pubblici, terzo settore, aziende e associazioni di categoria per offrire occasioni reali di inclusione e crescita.

Progetto "INLAV" per migranti a rischio di sfruttamento

INLAV (**IN**tegrazione **LAV**oro Lombardia) è un progetto finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Area Lavoro/equipe di Gallarate collabora per la realizzazione del progetto sul territorio di Somma Lombardo, al fine di realizzare "punti unici di accesso" (pua inlav) e la definizione dei relativi servizi per l'emersione del sommerso e l'inclusione di persone in condizioni di sfruttamento/rischio di sfruttamento.

Altri progetti

Triskele. E' un progetto che prevede interventi per giovani disabili residenti nell'ambito di Seregno. Area Lavoro si occupa di tirocini propedeutici al lavoro e di gruppi di orientamento.

Traiettorie e Occasioni (PNRR Pioltello). Ha l'obiettivo di favorire percorsi di inclusione per disabili con azioni educative, di housing e sul versante lavorativo. Area Lavoro si occupa delle azioni di inserimento lavorativo

Informakey. E' un progetto del Sistema Informagiovani del vimercatese e trezzese finanziato dal Bando 'La Lombardia è dei giovani 2024'.

Offre un servizio di informazione, (ri)orientamento allo studio, al lavoro, al volontariato e alla mobilità per i giovani nella fascia di età 15-34 mediante 1 HUB per ciascun Ambito e un sistema di 10 Antenne.

Progetti per richiedenti asilo/titolari di protezione internazionale. Area Lavoro collabora con alcune organizzazioni del terzo settore che gestiscono progetti SAI (Sistema Accoglienza Integrazione). Gli interventi 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.

Le doti lavoro per persone disabili (duld)

Le doti lavoro utilizzate da CSeL-Area Lavoro nel 2024 si riferiscono ai seguenti dispositivi:

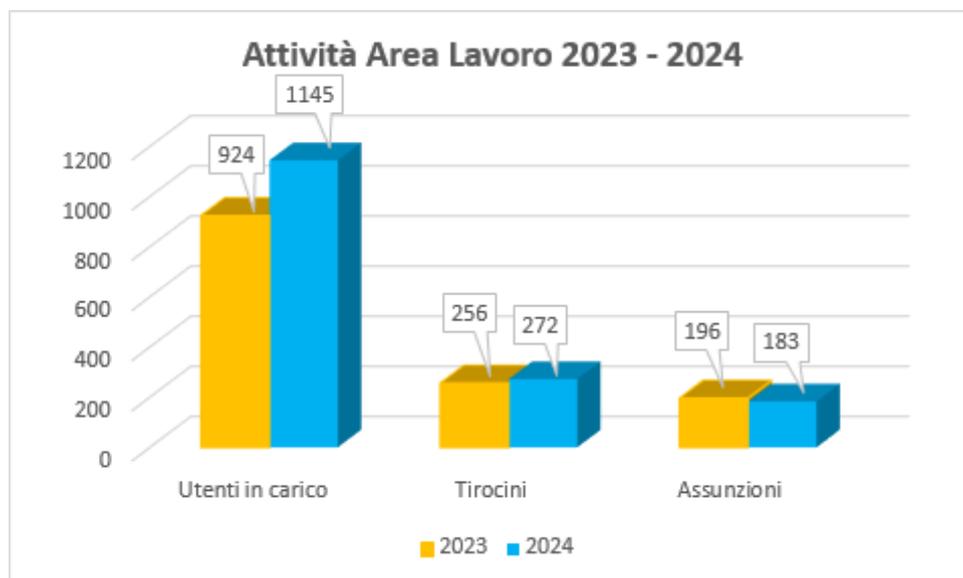
- Doti Uniche Disabili del piano Emergo di Città Metropolitana di Milano
- Doti Uniche Disabili del piano LIFT della Provincia di Monza-Brianza
- Doti Uniche Disabili del piano occupazione disabili della provincia di Varese
- Doti Impresa-indennità di tirocinio delle province di Monza-Brianza, Città Metropolitana di Miano, Varese. Doti che finanziano esclusivamente l'indennità di tirocinio di singoli utenti disabili.
- Doti GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori).

Area Lavoro collabora con i **Piani Occupazione Disabili** delle Province di Milano (piano Emergo), Monza-Brianza (piano Lift) e della Prov. di Varese e utilizza le doti lavoro disabili per offrire 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 tre province, finalizzata all' **inserimento lavorativo** e/o al **mantenimento** del posto di lavoro, avviene con modalità diverse.

- Sul territorio di **Città Metropolitana di Milano (piano Emergo)** avviene all'interno di **reti** di enti accreditati. CSeL partecipa alle attività delle seguenti reti:
 - Rete **Est** – circoscrizione del CPI Melzo – capofila Afol Metropolitana area Est
 - Rete **Ovest**- circoscrizione del CPI Legnano – capofila Afol Met. Ovest
 - Rete **Nord** Milano – circoscrizione CPI del nord Milano – capofila Afol Met. Nord
- CSeL è attuatore singolo per il piano LIFT della prov. Monza MB e partecipa alle attività dei **tavoli di lavoro** corrispondenti ai **cinque ambiti territoriali** della provincia: Carate Brianza, Desio, Monza, Seregno, Vimercate.
- CSeL è attuatore singolo per il piano **occupazione disabili della prov. di Varese**.

GLI ESITI DEI PERCORSI DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA



Come si vede dalla tabella, i progetti, servizi e doti di Area lavoro nel 2024 hanno preso in carico in totale 1.145 persone e hanno realizzato **272** tirocini. Grazie al percorso di tirocinio o di supporto alla ricerca attiva del lavoro **183** utenti hanno poi conseguito un contratto di lavoro (tempo determinato o indeterminato, somministrazione, contratti occasionali, ecc.). Di queste 157 assunzioni: 134 assunzioni presso aziende profit, 49 presso coop. sociali.

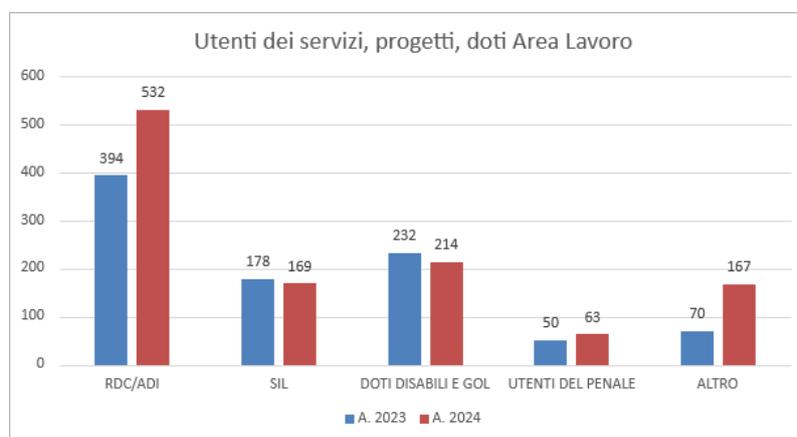
Non solo assunzioni e tirocini

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

Gli esiti positivi di un intervento individualizzato possono riguardare per esempio:

- Il raggiungimento di obiettivi educativi: es. 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 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.



NOTE RELATIVE ALLA TABELLA

Questi dati si riferiscono a tutte le attività di inserimento lavorativo di area lavoro suddivisi per tipo di intervento: servizi SIL, servizi sui patti di inclusione sociale/RDC, progetti vari, doti disabili e doti GOL.

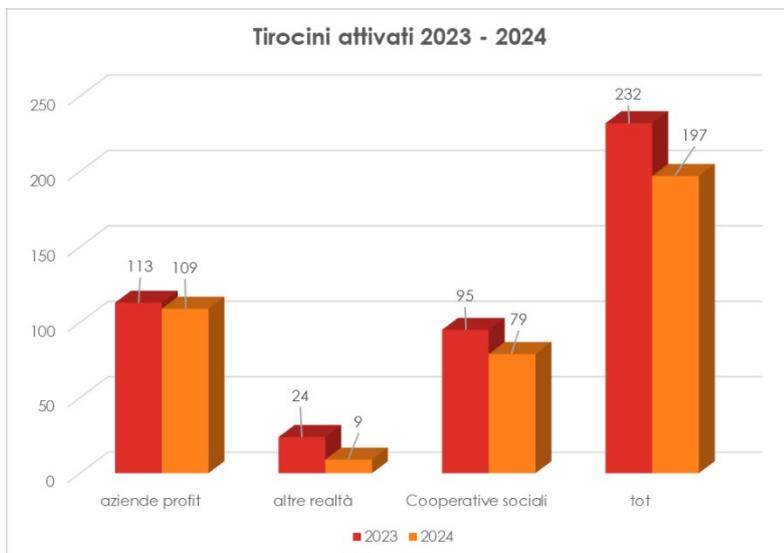
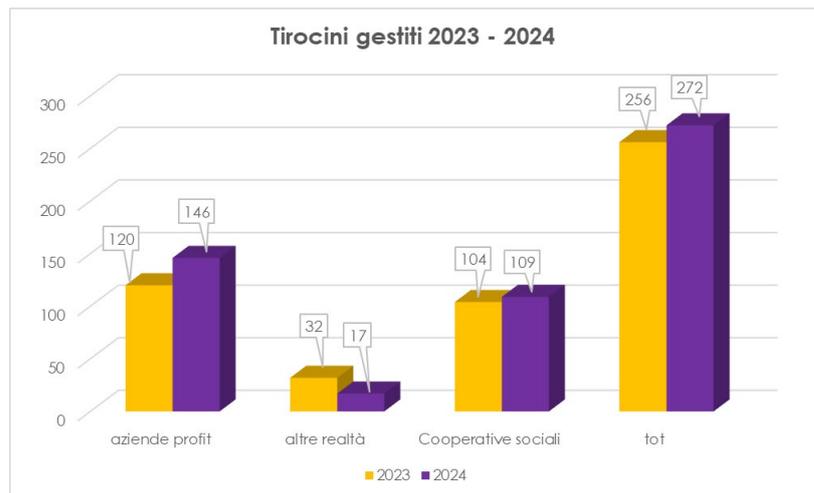
Il dato di 214 doti si dettaglia come segue: 151 doti per disabili, 62 doti GOL, 1 doti di altro tipo.

I tirocini di Area Lavoro: extracurricolari e di inclusione sociale

I numerosi tirocini di area lavoro fanno parte di molteplici e diverse attività (circa 35-40 tra progetti, doti, servizi) attivati da operatrici/operatori di 3 equipe territoriali. A questa articolazione si aggiungono poi alcune differenze: i tirocini si distinguono tra extracurricolari e di inclusione, possono essere collegati a dote impresa oppure no, le indennità possono essere erogate da CSeL o da un committente, ecc.

Nel 2024 (vedi grafici sottostanti) sono stati gestiti **272 tirocini** di cui 197 attivati nell'anno solare.

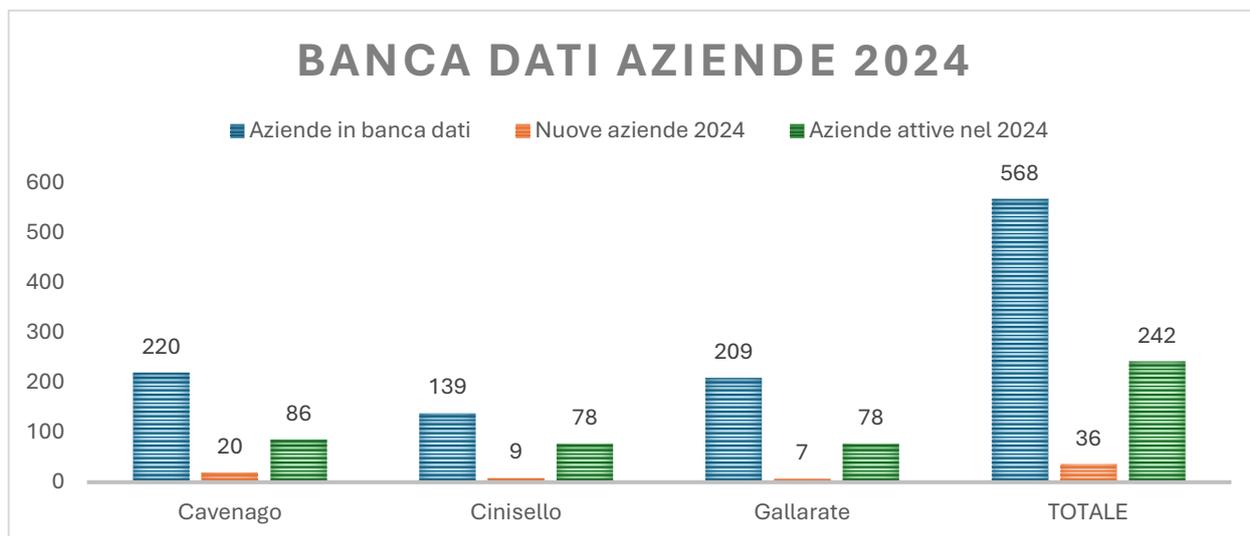
Fatto salvo il ruolo svolto dalle cooperative sociali di tipo B che offrono una disponibilità all'inserimento lavorativo qualitativamente e quantitativamente significativa, va sottolineato che i tirocini effettuati presso aziende profit e altre realtà costituiscono più della metà dei tirocini totali di Area Lavoro.



Collaborazioni con aziende finalizzate all'inserimento lavorativo

Nel grafico seguente vengono mappate:

- Le aziende in banca dati: aziende con cui si è collaborato negli ultimi anni
- Nuove aziende 2024: aziende che hanno iniziato la collaborazione con CSeL in questo anno solare
- Aziende attive nel 2024: aziende vecchie e nuove che nel 2024 hanno dato disponibilità per tirocini, assunzioni o altre attività



In ognuna delle tre equipe principali di CSeL- Area Lavoro opera una referente aziende che ha le seguenti funzioni:

- supporta la propria equipe 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.

Le tre banche dati (vedi grafico sopra) includono tutte le aziende contattate di recente, con le quali si collabora attivamente nel presente, ma anche le aziende che hanno collaborato con area lavoro di CSeL negli ultimi anni e che hanno dimostrato una disponibilità alla collaborazione (quindi potenzialmente riattivabili).

Area Lavoro si avvale di una banca dati delle aziende "multilocalizzate" con sedi operative su più territori (es. catene di supermercati).

Nel corso del 2024 sono state contattate **36 nuove aziende** e attivate nuove collaborazioni (disponibilità per tirocini, assunzioni, consulenze, convenzioni art. 11 e art 14, ecc.) e sono state stipulate nuove convenzioni art. 11 con partner CSeL. Le convenzioni art. 11 consentono alle aziende di inserire in modo mirato persone con disabilità attraverso percorsi gradualmente. CSeL sta gestendo attualmente **11 convenzioni art. 11 L.68/99**.



Collaborazione con le cooperative sociali

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

- L'attivazione di **tirocini** extracurricolari o di inclusione sociale in cooperativa, per utenti disabili o in condizione di svantaggio, in carico ai servizi/progetti/doti delle equipe di area lavoro. **Nel 2024 area lavoro ha gestito 30 tirocini nelle cooperative socie di CSeL e 79 in altre cooperative sociali.**
- La realizzazione di **36 "doti mantenimento disabili"** dei piani occupazione disabili delle tre province (MI, VA, MB)
- L'organizzazione di momenti di formazione rivolti sia agli operatori delle equipe di area lavoro che agli operatori degli inserimenti lavorativi delle coop. B. La formazione ha coinvolto **11 cooperative sociali** di cui 6 socie di CSeL.
- L'ordinaria modalità di collaborare sui singoli casi di soggetti svantaggiati che i servizi/progetti e le cooperative CSeL, 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

Progetti per supportare le aziende sull'inserimento lavorativo di persone disabili

Nel 2024 sono stati gestiti tre progetti per il rafforzamento delle competenze e la formazione delle aziende sottoposte agli obblighi della legge 68/99:

- **Rencontrer 1 e Rencontrer 2** finanziati dal piano Emergo, realizzano le seguenti azioni a supporto delle aziende: analisi e consulenza organizzativa, preselezione, selezione e matching, coaching rivolto ai tutor aziendali, sensibilizzazione e mostra mind, formazione, sportello di ascolto e consulenza, laboratorio di confronto inter-aziendale. Rencontrer1-2 ha coinvolto complessivamente 15 aziende nel ruolo di partner del progetto; altre 22 aziende sono state coinvolte su temi specifici; è stata realizzata l'installazione di una "stanza oscura" esperienziale all'interno di 1 azienda per sensibilizzare sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità visiva.
- **Disma** è un progetto finanziato dalla prov. di Monza-Brianza, finalizzato alla certificazione di competenze di Disability Manager aziendali (figura professionale presente nel Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia). Il processo di certificazione avviato da CSeL, uno dei primi avviato in Regione per questa figura professionale, ha portato alla certificazione delle competenze di 6 disability manager aziendali.

La prevenzione alle dipendenze in azienda: mostra Mind Trick

Da novembre 2019 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 diversi aspetti rispetto alla prevenzione di comportamenti a rischio. La mostra mutua l'esperienza maturata da Area Lavoro 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.

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 - dicembre 2022 sono state realizzate Mostre Mind Trick presso le seguenti realtà:

- Coop di Desio (2019)
- Cavotec di Nova Milanese (2021)
- Coop di Monza (2021)
- Comune di Monza, presso l'Arengario (2022)
- Fomas Group, Osnago (2022)

Nel 2023 la mostra è stata effettuata nelle seguenti aziende coinvolgendo circa **450** lavoratrici e lavoratori:

- CEM Ambiente, Cavenago Brianza
- Nokia, di Vimercate
- Fomas, Osnago
- Biokosmes, Bosisio Parini
- Roche, Monza

Nel **2024** la mostra è stata effettuata nelle seguenti aziende coinvolgendo circa **350** lavoratrici e lavoratori:

- Arlenico, Lecco
- Nokia, Mitsubishi, Bridgestone, DNV di Vimercate
- Castel, Pessano con Bornago

Lavoro in rete e partnership sui territori

Le tre equipe di area lavoro collaborano costantemente, su tutti i territori, con una vasta rete di soggetti e organizzazioni: servizi sociali territoriali comunali, servizi sociali specialistici (Noa, Sert, Usmm, Uiepe), cooperative sociali di tipo A e di tipo B, Centri Anti Violenza (CAV), aziende profit, associazioni di disabili, enti pubblici (comuni, province, regione), ATS, ASST, Fondazioni, Organizzazioni di Volontariato, ecc.

Alcune collaborazioni che usufruiscono di un finanziamento si strutturano poi con un partenariato formalizzato con accordi di specifici (accordi di rete, contratti, associazioni temporanee di scopo). Area Lavoro all'interno di queste aggregazioni strutturate svolge a volte un ruolo di capofila e coordinamento (operativo/amministrativo) e in altri casi il ruolo di partner che partecipa a un'aggregazione di più enti.

Area lavoro collabora con i seguenti enti per la gestione di servizi, progetti, doti lavoro sul territorio delle Province di Monza-Brianza, Varese, Città Metropolitana di Milano:

- Per la gestione di **Servizi**: Consorzio Comunità Brianza, coop. Atipica, coop. L'Aquilone, coop. Lotta contro l'Emarginazione, coop. Solidarietà e Servizi, coop. Spazio Giovani, coop. Sviluppo e Integrazione
- Per la gestione di **Progetti**: Afol Metropolitana Milano, Ass. Lavoro e Integrazione, Ass. San Vincenzo, Ass. Sesta Opera, Caritas, Centro Servizi Volontariato, CGIL Lecco e UTS CISL Monza Brianza e Lecco, Comunità Nuova, Consorzio Comunità Brianza, Consorzio SIR, coop. Albatros, coop. Atipica, coop. Baobab, coop. Cascina Bianca, coop. Cascina biblioteca, coop. CDA, coop. Dandelion, coop. Galdus, coop. In-presenza, coop. Intrecci, coop. Koinè, coop. L'Aquilone, coop. L'Impronta, coop. Lotta contro l'Emarginazione, coop. Naturart, coop. Officina Lavoro, coop. Ozanam, coop. Pratica, coop. Senza Frontiere, coop. Spazio Giovani, coop. Sviluppo e Integrazione, CSV Insubria, Fondazione San Carlo, Fondazione Somaschi, Lega italiana lotta ai tumori, Iilt, ODV Casa del Giocattolo Solidale, ODV Non Solo Pane
- Per la gestione delle **doti** lavoro disabili del piano Emergo: AFOL Metropolitana, coop. Promos, coop. Solidarietà e Servizi, Enaip Lombardia, Fondazione Luigi Clerici, IAL – Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia, Istituto Ciechi di Milano, Offertasociale ASC, Umana S.p.A.

Piano comunicazione e nuovo sito area lavoro



Nel corso dell'ultimo anno, l'Area Lavoro di CSeL ha sviluppato e promosso numerosi interventi volti a potenziare la comunicazione inclusiva nei contesti aziendali, con particolare attenzione all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. L'obiettivo trasversale è stato quello di fornire

strumenti pratici per migliorare la qualità delle relazioni tra lavoratori, tutor aziendali e team di riferimento, prevenendo situazioni di incomprensione o isolamento.

Interventi formativi e operativi

- ◆ **Formazione ai tutor aziendali**: moduli specifici su *comunicazione efficace* e *capacità relazionali*, con focus su ascolto attivo, gestione dei conflitti e tecniche di feedback. I corsi hanno previsto simulazioni, casi reali e restituzioni in gruppo.
- ◆ **Sensibilizzazione**: promozione di una cultura aziendale più accogliente attraverso incontri tematici, raccolta di testimonianze e condivisione di buone pratiche tra aziende.

Comunicazione digitale e identità di Area Lavoro

◆ Creazione della pagina Facebook “Area Lavoro CSeL”

Attiva da inizio anno, la pagina facebook.com/arealavorocsel pubblica con continuità aggiornamenti, testimonianze e approfondimenti relativi ai servizi, ai percorsi e alle iniziative dell’Area Lavoro.

◆ Avvio della comunicazione sulla pagina LinkedIn del Consorzio

È stata avviata una presenza continuativa e coordinata anche su LinkedIn, con l’obiettivo di rafforzare il dialogo con aziende, partner istituzionali e il mondo professionale.

◆ Definizione della mission e della vision

L’Area Lavoro ha definito con chiarezza i propri riferimenti valoriali e strategici, utili a guidare sia il lavoro interno che la comunicazione verso l’esterno.

◆ Costruzione dell’identità comunicativa

Con il supporto di **PwC**, è stato creato il **logo dell’Area Lavoro CSeL** e sono stati sviluppati diversi **template grafici** per uniformare la comunicazione e rendere riconoscibile e coerente la visual identity su tutti i canali.

◆ Sviluppo del sito internet

È in corso la realizzazione del sito dedicato arealavorocsel.org, pensato come punto di riferimento per cittadini, aziende e operatori.

In questo percorso è stato attivato un **tirocinio formativo con 20 studenti dell’ultimo anno della scuola Mohole (indirizzo storytelling)**, che hanno contribuito alla raccolta di contenuti.

DATI OCCUPAZIONALI

Dati Occupazionali del Consorzio

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

Sul numero totale dei dipendenti le donne sono prevalenti (67,6% della forza lavoro, in leggero aumento 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 (33% del totale, in diminuzione rispetto agli anni precedenti per l'incremento dei full time) che vedono in maggioranza le donne quali beneficiarie. Formazione e livelli retributivi sono parificati. Il rapporto tra retribuzione minima e massima è di 2,20.

La ricchezza distribuita alle risorse umane (personale dipendente) per un importo di € 1.364.033 nel 2024, in crescita rispetto al 2023 anche per effetto dell'inserimento di due figure di responsabili, vede il seguente dettaglio del secondo stakeholder per importanza e di come sia evoluto nel corso dell'ultimo triennio. I dati sono riferiti al 31.12.2024

Totale personale	2022	2023	2024
Dipendenti	40	40	42
Amministratori/Incarichi istituzionali	9	9	9
Altro (Partite Iva con un rapporto continuativo)	2	2	3
Lavoratori in somministrazione	1	//	//
<i>Totale</i>	<i>52</i>	<i>51</i>	<i>54</i>
Ulteriori rapporti: contratto a chiamata	//	//	1

L'andamento occupazionale del consorzio si è stabilizzato. Resta tuttora la difficoltà nel reperimento sul mercato del lavoro delle risorse umane competenti, in modo prevalente del personale socio-educativo.

Nel corso dell'anno 2024 ci sono state:

7 assunzioni di cui:

4 persone a tempo determinato (3 donne e 1 uomo)

3 persone a tempo indeterminato (2 donne e 1 uomo)

Per una lavoratrice è stato trasformato il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato .

4 dimissioni, 3 donne e 1 uomo , tutte motivate con altre opportunità di lavoro.

1 chiusura di contratto a tempo determinato (donna) non rinnovato.

Nel corso del 2024 pertanto si è registrato un incremento di ULA.

Il numero dei tempi determinati, già progressivamente sceso, si conferma anche nel 2024 con una stabilizzazione dei rapporti di lavoro e quando possibile con la trasformazione degli stessi in tempi indeterminati (la percentuale del personale assunto a tempo indeterminato è pari al 95% del totale).

Il dato tra personale maschile e femminile è omogeneo ovvero non ci sono disparità di inquadramento.

Nel 2024 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, prevalentemente utilizzato dal personale femminile. Da evidenziare che la modalità "lavoro agile" ha aiutato la conciliazione dei tempi casa lavoro senza dover variare l'orario di lavoro; nel 2024 sono state lavorate 5.005 ore in lavoro agile.

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

	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Am.ne centrale	3	/	3	3	/	3	4	/	4
General Contractor	2	/	2	3	/	3	4	1	5
Area lavoro	20	13	33	21	11	32	20	11	31
Altro*	/	2	2	/	2	2	/	2	2
Totale per genere	25	15	40	27	13	40	28	14	42

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

Formazione

Nel corso del 2024 tutti/e i/le dipendenti del consorzio hanno partecipato a incontri di formazione per un totale di 2.380 ore dedicati alla sicurezza sul lavoro (aggiornamento e formazione in particolare sulla sicurezza specifica di ogni settore), alla crescita delle competenze digitali (utilizzo degli applicativi come excel e della piattaforma Microsoft 365) e alla formazione su argomenti tecnici specifici, in modo particolare con area lavoro.

Variazioni di rilievo nella gestione del personale

Nel 2024 è variata la gestione esterna per l'elaborazione delle buste paga affidandola ad un nuovo consulente del lavoro e a fine anno è stata inizializzata la timbratura digitale con l'App PeopleSmart di Zucchetti.

Da non dimenticare il rinnovo del CCNL Cooperative Sociali che ha portato l'incremento della retribuzione ordinaria mensile, l'inserimento della quattordicesima mensilità, l'incremento del pacchetto Sanità Integrativa ed alcune revisioni di livelli.

Dati Occupazionali Della Base Sociale

Anche in questo Bilancio Sociale vengono messi a confronto i dati occupazionali degli ultimi anni delle Cooperative socie partendo dall'analisi del dato di quelle di tipo A comprensivo del dato dei collaboratori a P.IVA, Co.Co.Pro. e Borse Lavoro (questi ultimi sono stati aggregati in unica voce).

Alle sei Cooperative socie iscritte all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali nell'apposita sezione A+B (le cooperative "miste"), anche per il 2024 è stato chiesto di suddividere il personale in funzione delle specifiche attività.

Tipo	Anno	a Contratto			P. Iva + Co.Co.Pro. + B.L.		
		tot	maschi	femmine	tot	maschi	femmine
Attività A	2022	2.335	359	1.976	515	141	374
Attività A	2023	2.479	357	2.122	490	151	339
Attività A	2024	2.580	421	2.159	806	203	603
Variazione v.a. rispetto al 2023		+ 101	+ 64	+ 37	+ 316	+ 52	+ 264
Variazione % rispetto al 2023		4,07%	17,93%	1,74%	64,49%	34,44%	77,88%

Come si nota si registra un incremento importante per il personale a contratto ed uno significativo per le altre forme occupazionali. In particolare più **101** occupati con assunzioni a contratto collettivo di lavoro ed una netta prevalenza di personale femminile.

Anche per le cooperative di tipo B, socie del consorzio, mettiamo a confronto i dati occupazionali negli ultimi anni.

Tipo	Anno	a Contratto	Maschi	Femmine	Di cui persone assunte ai sensi della legge 381/91
Attività B	2022	1.975	1.415	560	705
Attività B	2023	1.945	1.426	519	713
Attività B	2024	2.035	1.478	557	758
Variazione v.a. rispetto al 2023		+90	+52	+38	+45
Variazione % rispetto al 2023		+4,63%	3,65%	7,32%	1,13%

Analizzando i dati si assiste ad un incremento delle risorse umane rispetto agli anni precedenti così come per le persone svantaggiate assunte ai sensi della legge 381/91, segno di crescita regolare e stabilità occupazionale.

La sommatoria del dato annuo 2024 mostra per le attività di tipo A e di tipo B un totale di 4.615 persone assunte confermando la crescita delle commesse sia in general contractor che quelle direttamente gestite. Altresì si superano la soglia delle 5.400 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 2022, 2023 e 2024

Tipo	Anno	a Contratto			P. Iva + Co.Co.Pro + B.L.			tot assoluto
		tot	maschi	femmine	tot	maschi	femmine	
Attività A	2022	2.335	359	1.976	515	141	374	2.853
Attività B		1.975	1.415	560	132	105	27	2.144
Totali	2022	4.310	1.774	2.536	647	246	401	4.997
Attività A	2023	2.479	357	2.122	490	151	339	2.969
Attività B		1.945	1.426	519	42	32	10	1.987
Totali	2023	4.424	1.783	2.641	532	183	349	4.956
Attività A	2024	2.580	421	2.159	806	203	603	3.386
Attività B		2.035	1.478	557	33	33	5	2.068
Totali	2024	4.615	1.899	2.716	839	236	608	5.454

Dati Occupazionali Relativi Agli Inserimenti Lavorativi

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 importante incremento numerico, con un conseguente incremento della percentuale di inserimenti lavorativi, che supera il 59%. Il calcolo percentuale delle persone svantaggiate assunte viene riportato sia con percentuale sul numero delle persone non svantaggiate (così come indicato dall'INPS) che come percentuale sul totale dei lavoratori. Con entrambi i criteri le cooperative socie soddisfano abbondantemente la soglia di legge del 30%.

ANNO	TOTALE LAVORATORI	ASSUNTI 381	ASSUNTI NON 381	% ASSUNTI 381 SUGLI ASSUNTI NON 381	% ASSUNTI 381 SUL TOTALE LAVORATORI
2022	1.973	705	1.268	55,60%	35,73%
2023	1.945	713	1.232	57,87%	36,66%
2024	2.035	758	1.277	59,36%	37,25%

Nella tabella successiva invece si vuole fotografare la situazione delle persone con invalidità civile, che rientrano nelle categorie della legge 381/91, assunte attraverso convenzioni di cui all'art. 14 del D.L. 276/03.

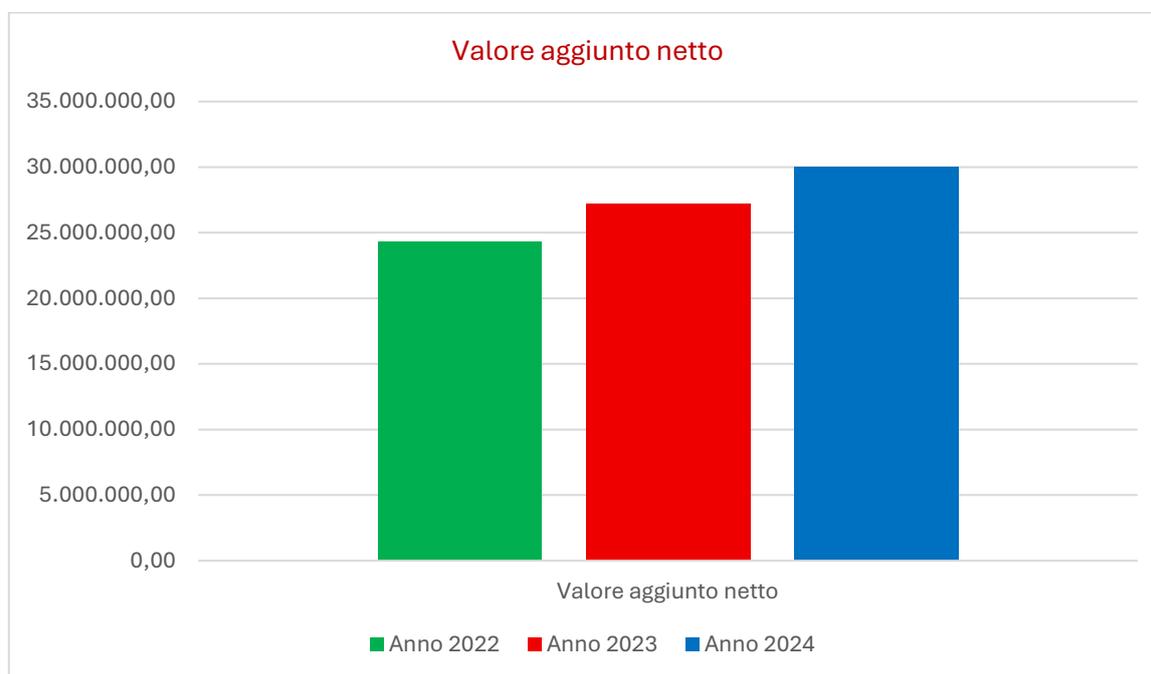
Il dato, in crescita costante, supera, come evidenziato nella tabella, il 60% delle persone svantaggiate assunte dalle Cooperative di Tipo B. Questo dato mostra come la committenza privata abbia superato la committenza pubblica per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi.

ANNO	ASSUNTI 381/91	Assunti ai sensi dell'Art. 14	% ASSUNTI art. 14 SUL TOTALE LAVORATORI ASSUNTI 381
2022	705	342	48,51%
2023	713	390	54,70%
2024	758	458	60.42%

IL VALORE AGGIUNTO

Determinazione del Valore Aggiunto Lordo e Netto

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
<i>Totale dei ricavi</i>	24.417.852,93	27.328.055,93	30.090.855,88
Materie prime prelevate			
Acqua potabile			-
Gas metano - riscaldamento	-7.299,22	-3.636,77	- 4.597,68
Energia elettrica	-9.341,91	-12.018,35	- 13.055,80
Carburante	-2.296,79	-1.990,23	- 2.039,10
Cancelleria	-2.341,98	-1.606,51	- 1.582,64
Totale materie prime prelevate	-21.279,90	-19.251,86	- 21.275,22
<i>Valore aggiunto lordo</i>	24.396.573,03	27.308.804,07	30.069.580,66
<i>Valore aggiunto lordo</i>	24.396.573,03	27.308.804,07	30.069.580,66
Ammortamenti			
Ammortamenti beni materiali	-28.587,98	-24.465,04	- 20.565,18
Ammortamento beni immateriali	-15.471,55	-17.644,85	- 16.956,88
Accantonamento ERT/PTR	-8.000,00	-8.000,00	- 6.000,00
Accantonamento	-10.000,00	-40.000,00	- 5.000,00
Valore aggiunto netto	24.334.513,50	27.218.694,18	30.021.058,60

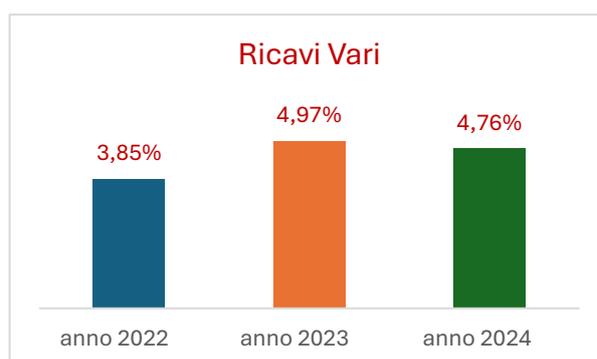
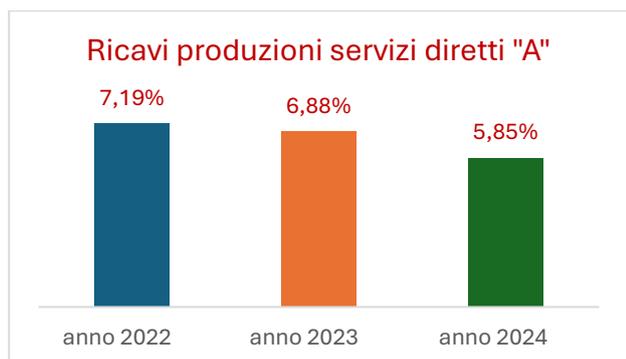
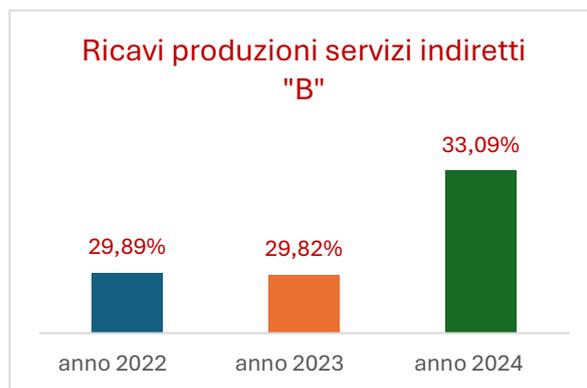
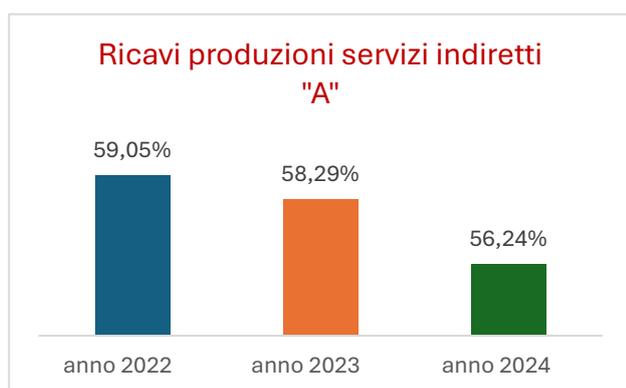


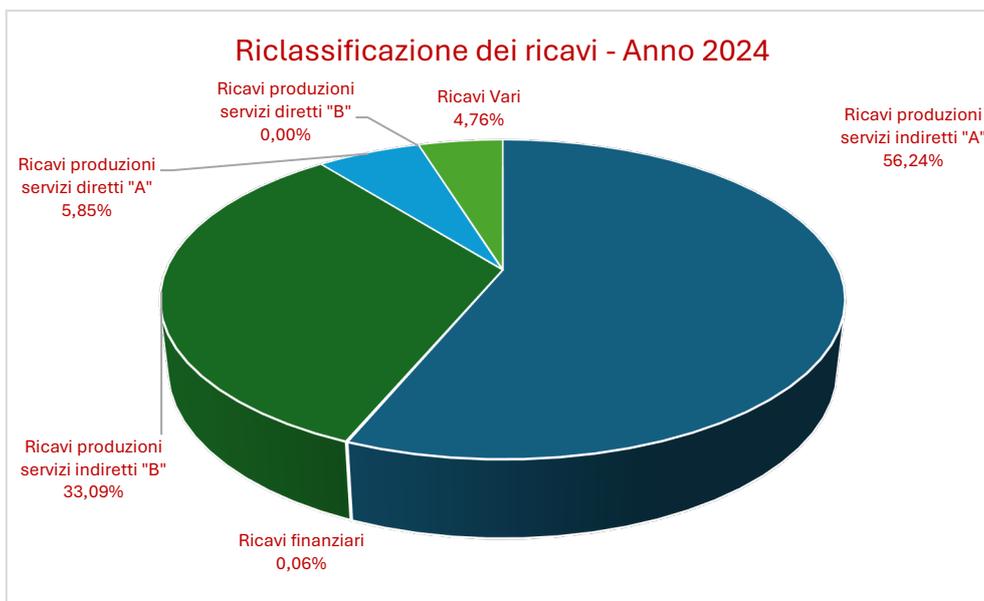
In continuità con l'anno precedente l'incremento dei ricavi e della ricchezza prodotta sono cresciuti in misura superiore al 10%.

La Riclassificazione Dei Ricavi

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

	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ricavi produzioni servizi indiretti "A"	14.418.620,13	59,05	15.930.367,29	58,29	16.923.562,96	56,24
Settore migranti e stranieri	1.392.300,81		1.317.606,89		1.408.633,79	
Settore Anziani	778.089,78		761.432,27		808.898,56	
Settore adulti fragili	728.931,03		766.089,05		743.572,88	
Settore servizi per minori	10.809.494,11		11.060.319,60		11.789.580,55	
Settore gestione centri	661.965,08		708.446,91		774.802,96	
Settore progetti gestiti (coprogettazioni)	47.839,32		1.316.472,57		1.398.074,22	
Ricavi finanziari	6.160,01	0,03	10.712,44	0,04	17.337,48	0,06
Ricavi produzioni servizi indiretti "B"	7.297.976,68	29,89	8.149.145,35	29,82	9.955.659,10	33,09
Gestione del verde	2.599.408,96		3.111.570,09		4.656.824,64	
Pulizie	483.515,83		294.598,78		329.613,48	
Gestione piattaforme e rifiuti	3.804.989,80		4.532.447,36		4.528.197,03	
Servizi vari-guardiania-int. diversi-manutenzioni	410.062,09		210.529,12		441.023,95	
Ricavi produzioni servizi diretti "A"	1.755.195,57	7,19	1.879.387,07	6,88	1.761.365,81	5,85
Ricavi produzioni servizi diretti "B"		0,00		0,00		0,00
Ricavi Vari	939.900,54	3,85	1.358.443,78	4,97	1.432.930,53	4,76
	24.417.852,93	100,00	27.328.055,93	100,00	30.090.855,88	100,00



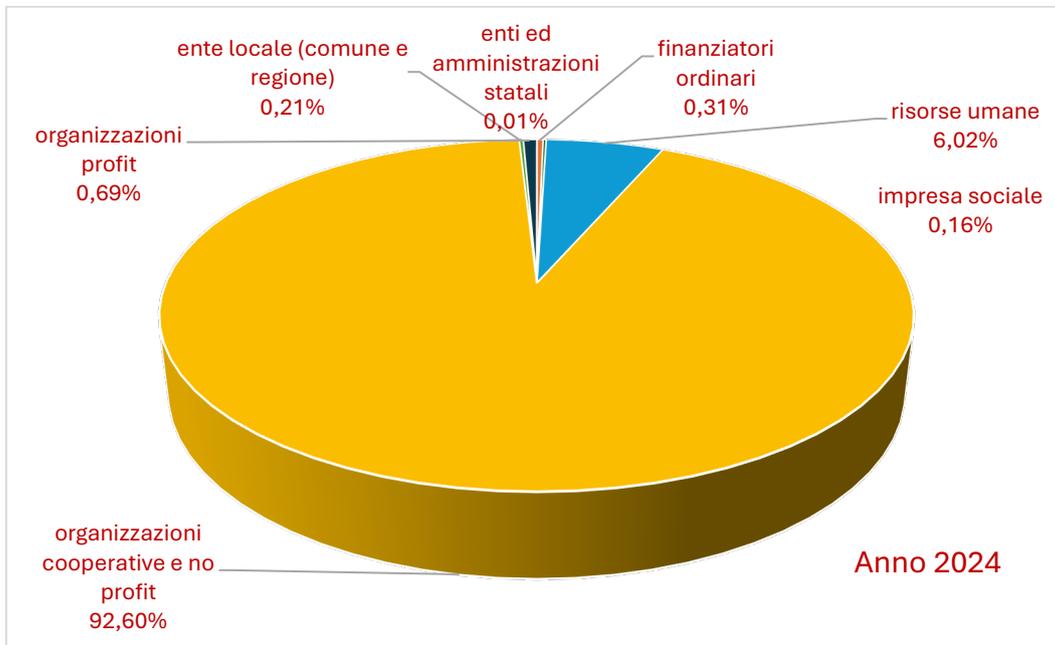
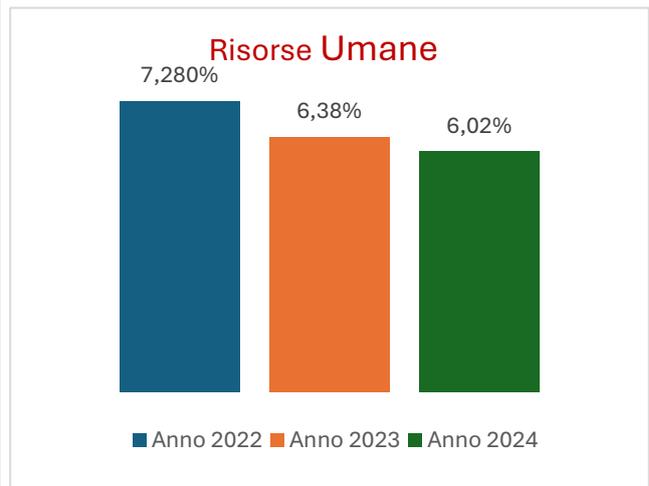


La Distribuzione Della Ricchezza Agli Stakeholders

La ricchezza distribuita comprende anche i risultati dell'attività finanziaria

	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Enti ed amministrazioni statali	2.022,00	0,01	15.703,64	0,06	2.715,12	0,01
Finanziatori ordinari	47.768,71	0,20	91.044,50	0,33	92.426,80	0,31
Impresa sociale	9.697,22	0,04	22.015,21	0,08	47.394,20	0,16
Risorse umane	1.772.094,05	7,28	1.735.791,40	6,38	1.808.207,37	6,02
Organizzazioni cooperative e no profit	22.246.215,61	91,42	25.144.879,04	92,38	27.801.031,87	92,60
Ente locale (Comuni e Regione)	27.199,35	0,11	24.219,04	0,09	63.142,72	0,21
Organizzazioni profit	229.516,56	0,94	185.041,35	0,68	206.140,36	0,69
Ricchezza distribuita agli stakeholder	24.334.513,50	100,00	27.218.694,18	100,00	30.021.058,60	100,00

La rappresentazione grafica della ricchezza distribuita agli stakeholder nell'anno 2024 è la seguente



Analisi Di Alcuni Stakeholders

Anche in questa versione del 2024, 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, l'Area lavoro (quale ente accreditato per l'acquisizione di Doti e per le prestazioni direttamente erogate) e in forma di servizi forniti 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.

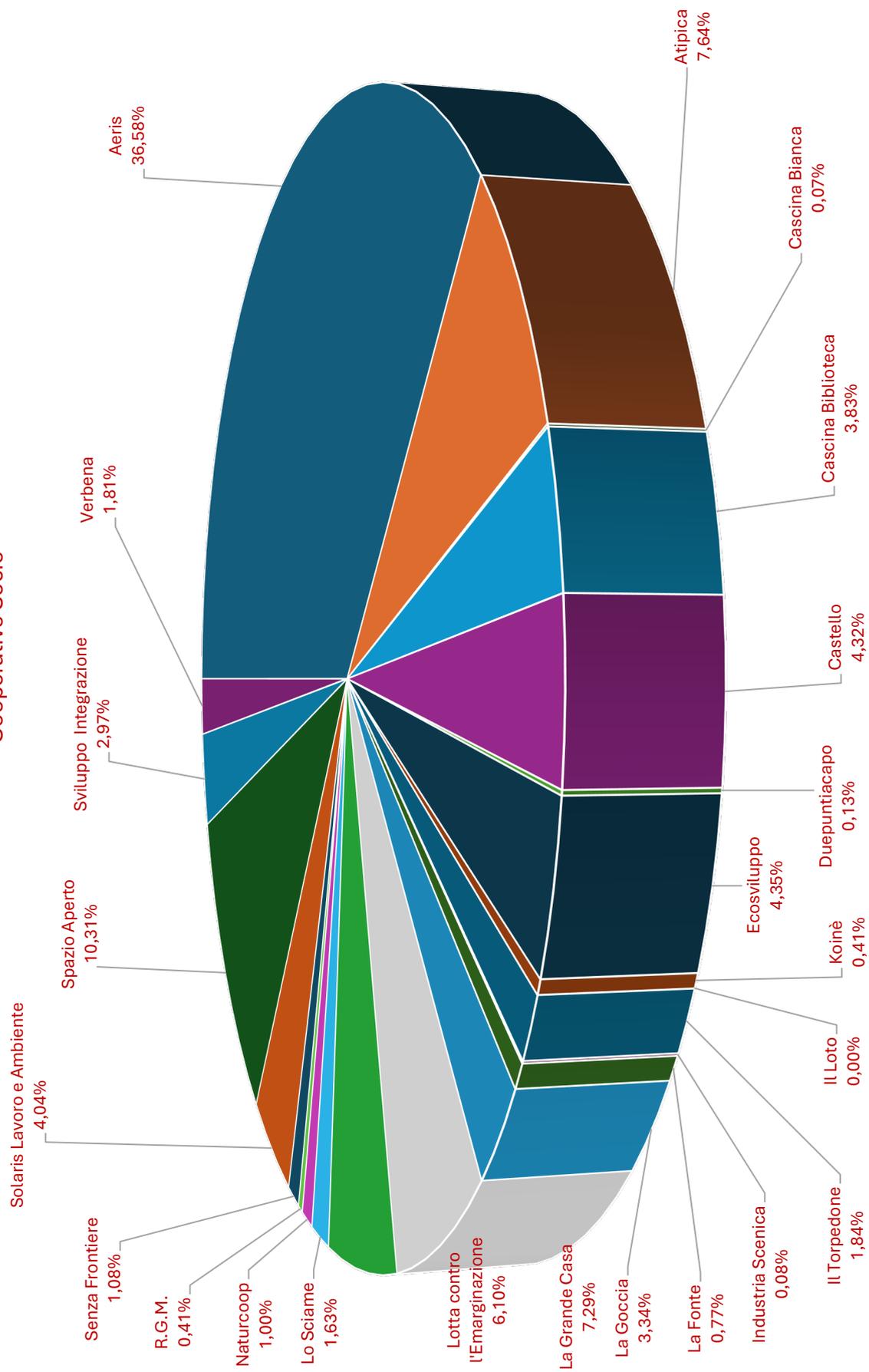
Prospetto fatturato delle cooperative consociate anno 2022 – 2023 - 2024

Cooperativa	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
Aeris	7.318.014,61	35,09%	8.574.042,36	36,76%	9.564.882,03	36,58%
Atipica	1.962.934,28	9,41%	2.072.946,32	8,89%	1.997.639,43	7,64%
Cascina Bianca		0,00%		0,00%	18.530,59	0,07%
Cascina Biblioteca	533.530,55	2,56%	688.873,36	2,95%	1.001.014,39	3,83%
Castello	444.438,79	2,13%	635.817,28	2,73%	1.128.976,72	4,32%
Duepuntiaco	32.787,84	0,16%	32.795,40	0,14%	33.072,94	0,13%
Ecosviluppo	1.050.451,72	5,04%	1.163.274,80	4,99%	1.136.278,05	4,35%
Koinè	143.701,63	0,69%	125.246,72	0,54%	107.515,22	0,41%
Il Loto		0,00%	20.983,24	0,09%		0,00%
Il Torpedone	346.066,21	1,66%	429.995,00	1,84%	479.895,72	1,84%
Industria Scenica	20.043,11	0,10%	16.658,08	0,07%	19.878,61	0,08%
La Fonte	250.226,30	1,20%	223.367,11	0,96%	202.332,52	0,77%
La Goccia	153.534,78	0,74%	373.739,78	1,60%	872.091,07	3,34%
La Grande Casa	1.667.653,58	8,00%	1.752.084,96	7,51%	1.906.785,06	7,29%
Lotta contro l'Emarginazione	1.498.042,12	7,18%	1.608.097,70	6,89%	1.595.455,54	6,10%
Lo Sciame	477.313,71	2,29%	266.039,44	1,14%	426.484,00	1,63%
Naturcoop	82.508,82	0,40%	187.384,92	0,80%	260.850,46	1,00%
R.G.M.	96.546,67	0,46%	103.463,80	0,44%	106.949,80	0,41%
Senza Frontiere	260.545,60	1,25%	299.521,76	1,28%	282.825,60	1,08%
Solaris Lavoro e Ambiente	468.860,29	2,25%	695.468,66	2,98%	1.055.954,63	4,04%
Spazio Aperto	2.304.461,87	11,05%	2.540.341,46	10,89%	2.695.628,97	10,31%
Sviluppo Integrazione	967.805,22	4,64%	982.813,25	4,21%	777.740,26	2,97%
Verbena	181.376,86	0,87%	228.964,05	0,98%	474.354,64	1,81%
Coopwork	343.600,92	1,65%	186.091,45	0,80%		0,00%
Lavoro e Integrazione	33.660,62	0,16%	88.226,40	0,38%		0,00%
Officina	216.347,11	1,04%	27.889,93	0,12%		0,00%
	20.854.453,21	100,00%	23.324.127,23	100,00%	26.145.136,25	100,00%

Le cooperative evidenziate non sono attualmente più socie. Dai dati si rileva una crescita importante delle attività a favore delle socie in linea con l'anno precedente.

La rappresentazione grafica di questi affidamenti è la seguente

Cooperative Socie



CONCLUSIONI

Nel presente Bilancio Sociale sono stati forniti i dettagli dell'attività del consorzio e sull'andamento di gestione a tutto il 31/12/2024 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 ed economicamente 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.

Sono altresì rilevanti per la mission del Consorzio altri due stakeholders

- i **clienti** interessati alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, al loro valore e al valore degli inserimenti lavorativi realizzati
- Le **Comunità Locali** interessate all'impatto sociale, economico ed ambientale che il Consorzio agisce

In ultimo il Bilancio Economico 2024 chiude con un valore della produzione di € 30.073.531.

L'utile dell'esercizio è pari a 48.860 € ed in conformità con la proposta formulata nella Nota Integrativa:

-euro 14.658 (pari al 30 % dell'utile) è destinato a Riserva Legale Indivisibile;

-euro 1.466 (pari al 3% dell'utile) è destinato al Fondo Mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;

-euro 32.736 (pari al 67% dell'utile) è destinato a Riserva Statutaria Indivisibile.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Francesco Allemano