



Lo Sciame Cooperativa Sociale

Bilancio sociale
2008-2010

INDICE

SEZIONE 1 – PREMESSA	4
SEZIONE 2 – INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA E SUGLI AMMINISTRATORI.....	5
Settori di attività.....	9
Il personale	9
Composizione della base sociale.....	13
Enti e Committenti	14
SEZIONE 3 –RELAZIONE DI MISSIONE	15
Breve storia della Cooperativa.....	15
Missione (Mission) e Valori	15
Codice Etico.....	17
SEZIONE 4 – STRUTTURA DI GOVERNO DELLA COOPERATIVA	21
La Governance	21
L’Organigramma.....	22
SEZIONE 5 – II RENDICONTO SOCIALE.....	25
Cooperazione	25
DEMOCRAZIA	25
Modalità di adesione a socio	25
L’assemblea	25
Partecipazione	26
Pari opportunità di diritti	26
Accesso delle donne a ruoli di responsabilità	27
Condivisione	29
Promozione del movimento cooperativo	29
Lavoro	30
DIMENSIONE ECONOMICA.....	30
DIMENSIONE PROFESSIONALE	32
DIMENSIONE RELAZIONALE	39
Responsabilità Sociale	40
INTEGRAZIONE	40
RETI E TERRITORIO.....	46
La distribuzione territoriale delle commesse	46
La residenza e la sede lavorativa.....	47
La distribuzione territoriale dei fornitori	49
La partecipazione a progetti territoriali.....	49
SVILUPPO SOSTENIBILE	51
SOSTENIBILITA’ AMBIENTALE.....	52
Dichiarazione politica ambientale Lo Sciame Cooperativa Sociale Onlus.....	53
SEZIONE 6 – L’ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA	56
L’ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO.....	56
LA COSTRUZIONE DELLA RICCHEZZA	58
Il Valore della Produzione	60
Costi – consumi di produzione e gestione	61
Componenti straordinari di reddito	61
Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni	61
LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	62
La distribuzione della ricchezza agli apportatori di interesse	63
SEZIONE 7 – Prospettive future	68

BILANCIO SOCIALE – TRIENNIO 2008 - 2010

Mentre ci accingiamo a chiudere la rendicontazione sociale di questo ultimo triennio non possiamo dimenticare i grandi effetti negativi della crisi finanziaria e speculativa sulle nostre imprese, sui lavoratori e sulle famiglie.

Nel disastro generale il comparto cooperativo ha tenuto sia negli assetti imprenditoriali che occupazionali, dimostrando che governance condivise e partecipazione dei lavoratori al destino aziendale sono un buon antidoto alle fasi economiche più sfavorevoli. Ciò ha dimostrato anche che il modello cooperativo è portatore di equilibrio economico, lavoro stabile e sviluppo sostenibile. E lo è, a maggior ragione e proprio oggi, quando il dibattito sulla tutela dei Beni Comuni, dei diritti di partecipazione, di difesa di tutte le aree di svantaggio sociale diviene più acceso e urgente. Il nostro impegno non può mai venir meno e nel nostro “piccolo”, faremo il possibile perché la nostra impresa si caratterizzi nella qualità dei valori che si è data. Riteniamo che il bilancio sociale rappresenti uno strumento indispensabile per riflettere e ragionare sulle strategie da adottare per il futuro, nonché per dimostrare che la qualità di alcuni servizi, l'ottimizzazione di determinati costi e soprattutto la ricaduta sociale ed occupazionale sul territorio siano elementi che debbano procedere insieme.

Vorremmo che chi opera nel sociale, Amministratori pubblici compresi, comprendesse che non è sufficiente puntare solo sul contenimento dei costi, perché è oramai dimostrato che una riduzione dei soli costi economici equivale a una riduzione della qualità dei servizi ed a un aggravio del costo sociale generale.

Per questo occorre soprattutto una attenta concertazione tra i diversi attori: le cooperative sociali, i servizi sociali e assistenziali, i Comuni, le Aziende speciali e soprattutto le Autorità deliberative che devono recepire, senza ulteriori indugi, le modalità operative nelle gare d'appalto di lavori, servizi e forniture più consone ai mercati liberi e maturi, rinunciando al mero indice del massimo ribasso. Oggi affidare la gestione di appalti pubblici a competitori che vincono gare con trenta, quaranta e anche cinquanta per cento di sconto sulla base d'asta può significare, e lo si deve sapere, far vincere il ricorso al lavoro nero, allo sfruttamento in assoluta insicurezza e talvolta all'infiltrazione mafiosa.

Anche se qualche passo è stato fatto, si deve tendere ad operare in una rinnovata visione di partnership mirata, altrimenti molti problemi, tra i quali l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro, rimarranno insoluti perché visti solo con l'ottica miope del massimo risparmio o dell'insolvenza legislativa.

Nel guardare avanti, ci auguriamo che il bilancio sociale sia un contributo utile e positivo per l'avvio di un dialogo con tutti i nostri portatori di interesse che aiuti le nostre comunità in uno sviluppo alla portata di tutti.

Ciò anche in considerazione delle nuove sfide che attendono la nostra cooperativa che dovranno soprattutto riguardare la crescita dimensionale, la forte patrimonializzazione e la capacità di “aggredire” con maggiore slancio di innovazione e ricerca nuovi mercati e settori produttivi.

Il Presidente

SEZIONE 1 – PREMESSA

Il bilancio sociale è un documento redatto da un'impresa o da un'associazione che vuole far conoscere, all'interno e all'esterno di essa, le proprie finalità, le azioni intraprese e gli obiettivi conseguiti.

Per un'impresa come la nostra, rappresenta lo strumento necessario a quantificare le attività in termini mutualistici e solidaristici, secondo i principi che sorreggono l'azione del movimento cooperativo e, nello specifico, della cooperazione sociale.

Il presente bilancio è il quarto realizzato dalla cooperativa dopo il primo triennale realizzato nel 2007 e riguardante il triennio 2005-2007, e i bilanci del 2008 e del 2009.

Per quest'anno si è scelto di riproporre la rendicontazione triennale (2008-2010) poiché riteniamo consenta di meglio individuare e visualizzare gli andamenti generali e i percorsi di buona prassi intrapresi o proseguiti negli ultimi 3 anni.

Il presente bilancio, così come i precedenti, è stato realizzato da un gruppo di lavoro interno alla cooperativa.

SEZIONE 2 – INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA E SUGLI AMMINISTRATORI

Dati anagrafici e forma giuridica

Denominazione: Lo Scieme Cooperativa Sociale ONLUS

Forma giuridica: Società cooperativa

Sede legale e amministrativa : Via Gilera 110, 20862 – Arcore (MB)

Tel 0396014024

Fax 0396188301

Deposito magazzino: Via Galilei snc, 20862 – Arcore (MB)

Negozi di fiori: via Roma 33, 20862 – Arcore (MB)

Deposito, vendita e noleggio biciclette: Piazza I Maggio, 20099 – Sesto San Giovanni (MI)

www.losciame.it

losciamecoop@losciame.it

Iscrizioni

P. iva 00833990963

C. f. 06686400158

Iscritta alla Camera di Commercio di Monza e Brianza con la qualifica di Impresa Agricola con il numero R.E.A. 1118923

Albo società cooperative

n. A125849

Registro prefettizio Cooperative: sezione cooperazione SOCIALE n. 299, sezione MISTA n. 1072

Albo Regionale delle Cooperative Sociali: sezione B n. 151

Registro dei Produttori Regione Lombardia n. 3256

Autorizzazione regionale alla produzione e al commercio di vegetali n. 005/MI/2006

Fasce di classificazione delle imprese di pulizia volume di affari fino ad euro 1.032.914

Adesioni ad albi di categoria, consorzi, associazioni di cooperative

Lo Scieme è iscritta all'Albo delle Società Cooperative – Sez. Cooperative a mutualità prevalente di diritto, nella categoria Cooperative Sociali.

Aderisce al CS & L Consorzio Sociale di Cavenago e a Legacoopsociali e collabora concretamente con diverse altre cooperative sociali.

CS&L CONSORZIO SOCIALE

CS&L Consorzio Sociale è un consorzio di organizzazioni non profit che si ispira ai valori della cooperazione sociale e persegue il benessere sociale delle persone e della comunità di riferimento. CS&L Consorzio Sociale nasce nell'aprile del 2002 dalla fusione tra il Consorzio Sociale Cascina Sofia (costituito nel 1992) e Lavorint Consorzio Imprese Sociali Milano (costituito nel 1997). E' costituito da 44 organizzazioni non profit:

13 cooperative sociali di tipo A

27 cooperative sociali di tipo B

1 Consorzio di cooperative sociali

1 associazione ONLUS

Collabora attivamente con Enti Pubblici delle Province di Monza e Brianza, Milano e Lecco attraverso la stipula di convenzioni ai sensi della legge 381/91 per l'inserimento socio-lavorativo di persone svantaggiate. E' inoltre titolare o partner attivo di diversi progetti ad indirizzo sociale finanziati da fondi europei, il cui obiettivo è l'inserimento lavorativo di persone in difficoltà.

CS&L Consorzio Sociale attraverso le proprie consociate opera su quasi tutto il territorio della Regione Lombardia – principalmente nelle Province di Monza e Brianza e di Milano, con presenza nelle Province di Lodi, Varese, Bergamo, Como, Lecco – gestendo servizi socio-educativi-assistenziali e servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Lo Sciamè ha collaborato nel 2010 con diverse cooperative del Consorzio:

- con Il Cedro e Solaris Lavoro Ambiente per il verde di Concorezzo,
- con Viridalia e Solaris Lavoro Ambiente per il verde di Monza
- con Spazio Aperto per la custodia delle scuole di Monza,
- con Solaris Società lavoro e riabilitazione sociale per la pulizia dei CDD (Centri Diurni Disabili) di Macherio, Villa Raverio e Verano Brianza e per la pulizia di Villa Luisa in Besana Brianza
- con CoopWork per il Settore pulizie e Servizi vari
- con Città Giardino per il ritiro di cartucce toner, nastri per stampanti, ecc....
- con Dinamo per il servizio di pulizie su Cesano Maderno
- con Buenavista per i servizi cimiteriali
- con CS & L per la consulenza relativa alle certificazioni di qualità e ambientale.

LEGACOOPSOCIALI

Legacoopsociali è l'associazione nazionale che organizza e rappresenta le cooperative sociali aderenti a Legacoop e ne promuove lo sviluppo progettuale, sociale ed imprenditoriale.

I costi sostenuti per l'adesione a Legacoop nell'anno 2010 sono stati pari a € 8.039,00 di contributi associativi più € 2.080,00 per il contributo di revisione biennale (2009 – 2010).

Lo Sciamè collabora inoltre con:

- la Cooperativa Piero&Gianni di Torino per una partnership commerciale su giochi e arredo urbano,
- la Cooperativa La Piramide per la manutenzione del verde di soggetti privati di Arcore,

- la cooperativa sociale C.R.M. (Cooperativa Sociale Rieducazione Motoria) di Milano per la pulizia del R.S.A. (Residenza Socio Assistenziale) di Trezzo sull'Adda
- l'Azienda Speciale Consortile Offertasociale per la pulizia dei CDD di Vimercate, Trezzo sull'Adda, Cornate, Arcore

Partecipa al coordinamento delle Cooperative Sociali di tipo "B" del Vimercatese e Trezzese (9 cooperative sociali del territorio) ed è socia al 68% (nel 2010 ha rilevato le quote appartenenti ai Comuni di Arcore e Camparada) con altri soci privati della soc. Ecolverde srl per la gestione di servizi municipali in Arcore (verde pubblico, pulizia ambienti pubblici, parcheggi e cimitero).

Certificazioni

La Cooperativa Sociale Lo Sciami ONLUS nel 2006 ha ottenuto l'Attestazione di Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici, rilasciata da una SOA autorizzata, nella categoria OS 24 (verde e arredo urbano), classe II (fino ad € 516.456,90).

Tale certificazione, rinnovata nel 2009, riguarda la costruzione, il montaggio e la manutenzione di elementi non costituenti impianti tecnologici che sono necessari a consentire un miglior uso della città nonché la realizzazione e la manutenzione del verde urbano. Comprende in via esemplificativa campi sportivi, terreni di gioco, sistemazioni paesaggistiche, verde attrezzato, recinzioni.

Nel 2009 Lo Sciami ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione per la qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 e del proprio sistema di gestione ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001:2004, per le proprie attività di progettazione ed erogazione di servizi di:

- pulizia civile
- manutenzione del verde e arredo urbano
- custodia di aree pubbliche e private
- progettazione di aree verdi
- inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Cosa sono le certificazioni di qualità e ambientale

Le certificazioni di qualità e ambientale sono l'attestazione, da parte di un Ente esterno abilitato, che la Cooperativa è conforme a quanto prescritto rispettivamente dalla norma ISO 9001 e dalla norma ISO 14001. Queste norme vengono rilasciate dall'ente di normazione internazionale ISO (*International Standard Organization*), di cui fanno parte gli enti nazionali (per l'Italia l'UNI).

La certificazione ISO 9001 definisce alcune linee guida per la creazione e applicazione di un sistema di gestione e controllo, basato sull'approccio per processi tra loro integrati e per l'acquisizione di una solida base per operare un efficace e continuo processo di miglioramento, volto ad accrescere la capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri clienti.

La certificazione ISO 14001 propone un modello di sistema di gestione orientato alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione dell'inquinamento e allo sviluppo sostenibile.

Tali norme, non obbligatorie, sono state adottate dalla Cooperativa per attestare le proprie "buone prassi" nell'assicurare il governo dell'organizzazione, la certezza dei suoi risultati e il suo continuo miglioramento, nel progettare e gestire processi di integrazione lavorativa di

soggetti in condizioni di svantaggio sociale e nel ridurre gli impatti sull'ambiente causati dalle proprie attività.



UNI EN ISO 9001:2008 certificato n° 09.1571
UNI EN ISO 14001:2004 certificato n° 09.1572

L'Oggetto Sociale

L'oggetto sociale o scopo della Cooperativa è sancito nel nuovo statuto approvato dall'Assemblea dei soci del 03/12/2010. La modifica dello statuto si è resa necessaria per adeguare l'oggetto sociale alla commercializzazione di prodotti (in seguito all'apertura del negozio di fiori), alla gestione parcheggi, alla custodia, manutenzione, riparazione e vendita di cicli, al trasporto persone nonché per il trasferimento della sede legale da Lesmo ad Arcore e per adeguare lo stesso alle novità in materia di revisione. Riportiamo di seguito uno stralcio dello Statuto.

SCOPO - OGGETTO

3.1 Scopo della cooperativa e' quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, ai sensi del primo comma lettera b) dell'art. 1 della Legge 8.11.1991 n. 381.

3.2 La Cooperativa organizza un'impresa che persegue, mediante la solidale partecipazione dei soci e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, gli obiettivi della legge predetta.

I soci prestatori di lavoro intendono perseguire lo scopo di nuove occasioni di lavoro per se stessi ed eventualmente anche per altri lavoratori, rispettivamente sotto forma di rapporto di lavoro fra soci e società, oppure di rapporto di lavoro subordinato, tramite la gestione in forma associata dell'impresa di cui all'articolo 5.

Per il raggiungimento dello scopo sociale e mutualistico, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, che potrà essere in forma subordinata nelle diverse tipologie previste dalla legge od in forma autonoma, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico.

Qualora necessario per il conseguimento dell'oggetto sociale e comunque non in via prevalente e nei limiti consentiti dalla L. 381/91, la cooperativa potrà avvalersi di altri lavoratori non soci, che presteranno la loro opera in forma subordinata od in altra forma consentita dall'ordinamento giuridico.

La società può tuttavia avvalersi della collaborazione autonoma di lavoratori non soci.

La Cooperativa potrà svolgere la sua attività anche con terzi.

3.3 Nello svolgimento della sua attività la Cooperativa rispetterà il principio di parità di trattamento e le disposizioni di legge per le cooperative a mutualità prevalente.

Dovranno essere tassativamente rispettati i seguenti divieti ed obblighi:

a) non possono essere distribuiti dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;

b) non possono essere remunerati gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori, e cioè le azioni dei soci sovventori e le azioni di partecipazione cooperativa, in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi di cui sopra;

c) le riserve non possono essere distribuite fra i soci;

d) in caso di scioglimento della società, l'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, deve essere devoluto ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Settori di attività

La struttura operativa della Cooperativa è divisa in 3 Settori produttivi: Pulizie, Servizi vari e Verde e da un ufficio, denominato Centro Comune, con compiti di amministrazione e coordinamento.

Dal 31/10/2010 è inoltre attivo un negozio di fiori in Arcore gestito da n. 1 Architetto paesaggista e da un gruppo di volontarie.

Il Settore Pulizie è composto da n. 2 Responsabili di Settore di cui n. 1 Direttore Tecnico, n. 3 Capisquadra, n. 59 operatori e si occupa di pulizie di ambienti pubblici e privati, condomini e aree industriali.

Il Settore Servizi è composto da n. 2 Responsabili di Settore, di cui n. 1 Direttore Tecnico, n. 4 Capisquadra, 44 operatori e si occupa di fornitura e montaggio di arredo urbano, servizi municipali, custodia di ambienti pubblici e privati, gestione di parcheggi, trasporto disabili etc.

Il Settore Verde è composto da n. 1 Responsabile di Settore, n. 1 Caposquadra, n. 6 operatori e si occupa di realizzazione e manutenzione di aree verdi, impianti di irrigazione, *tree climbing*.

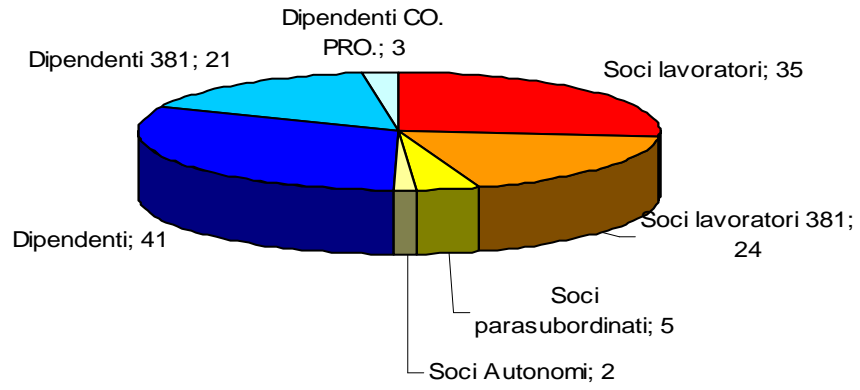
Il Centro Comune è composto da n. 1 Responsabile, n. 3 impiegati e n. 1 collaboratore e si occupa di amministrazione e contabilità, coordinamento tra i settori, relazioni con gli uffici comunali, sviluppo di progetti e bandi, preventivazione, didattica ed educazione ambientale, servizi alle imprese, certificazioni.

Il personale

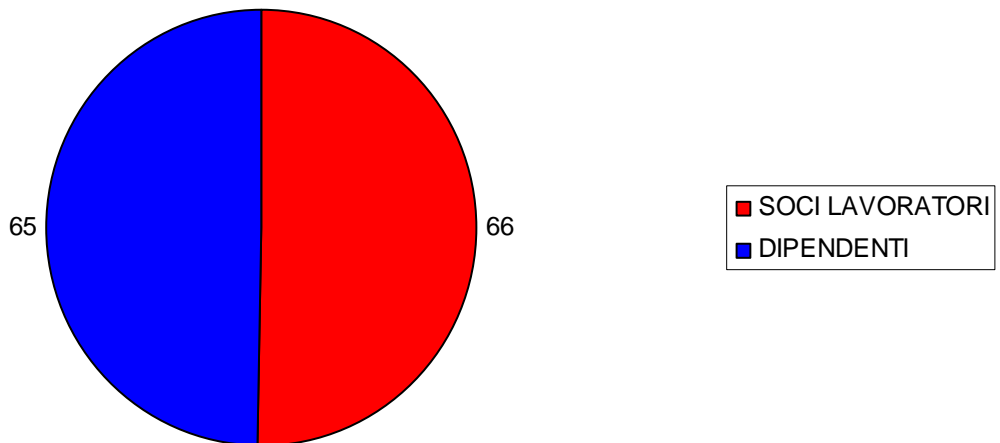
La forza lavoro complessiva dello Sciame al 31.12.2010 è pari a 147 unità, così suddivise:

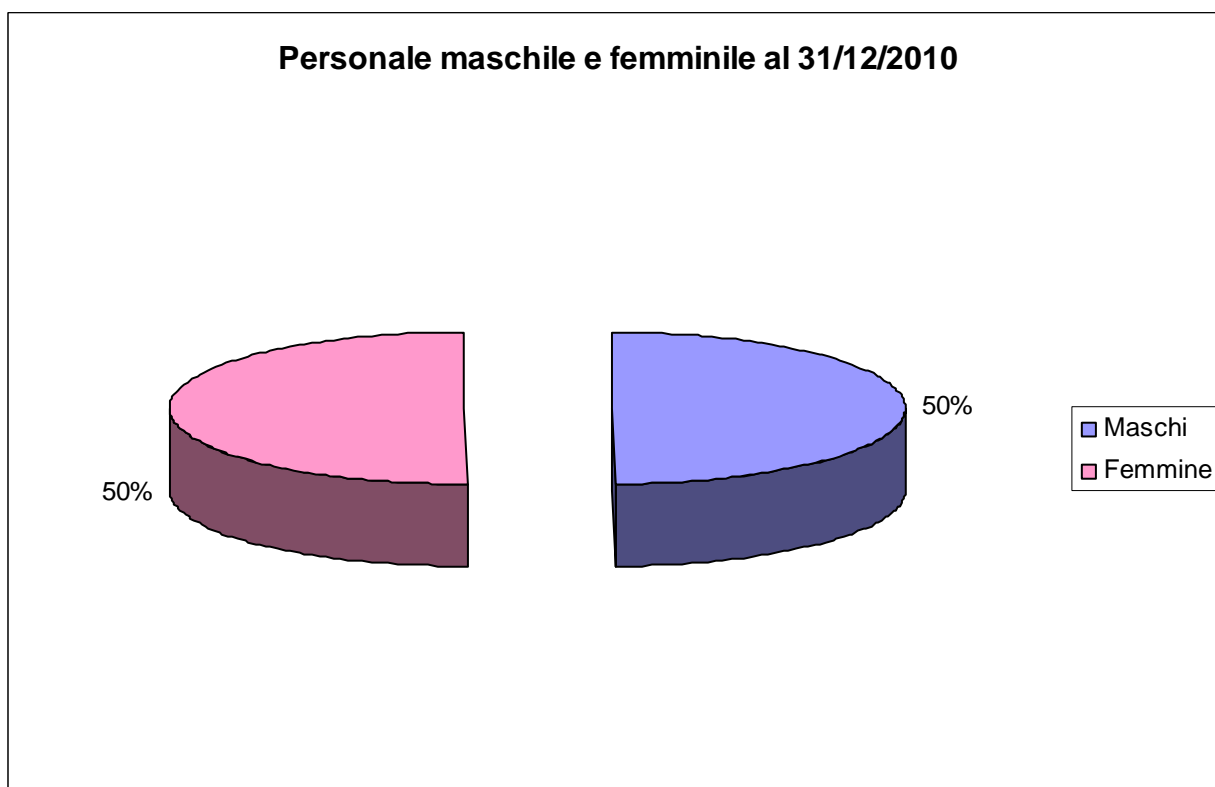
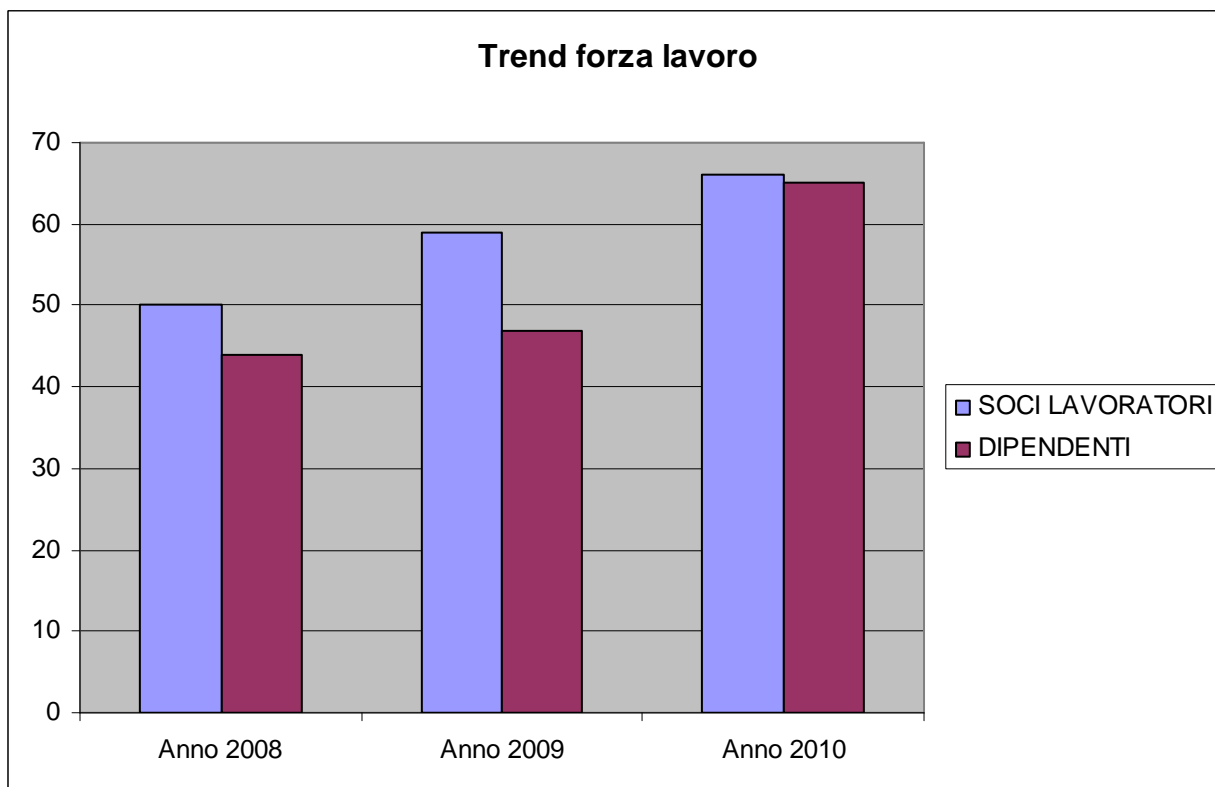
CATEGORIA	NUMERO	
Soci volontari	11	} Tot. Soci 77
Soci lavoratori	35	
Soci lavoratori Legge 381/91	24	
Soci parasubordinati (amministratori)	5	
Soci Autonomi	2	
Dipendenti	41	} Tot. Dip. 65
Dipendenti Legge 381/91	21	
Dipendenti CO. PRO.	3	
Dipendenti Apprendisti	0	
Tirocinii/Borse Lavoro	5	
Collaborazioni occasionali	0	
TOTALE COMPLESSIVO	147	
Soci lavoratori	66	
Dipendenti	65	
Totale Forza Lavoro pura	131	
Di cui TOT 381	45	(pari al 52% ai sensi della Legge 381/91)

Risorse umane al 31/12/2010



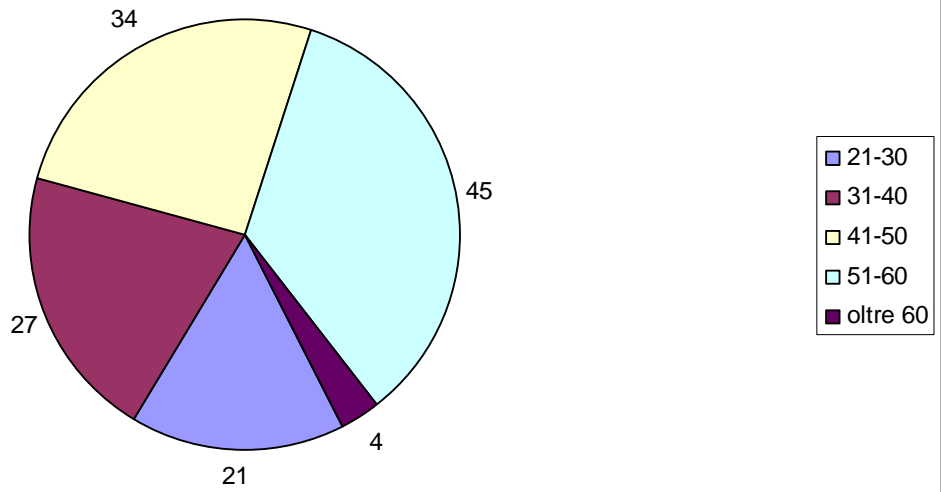
Soci lavoratori e dipendenti al 31/12/2010





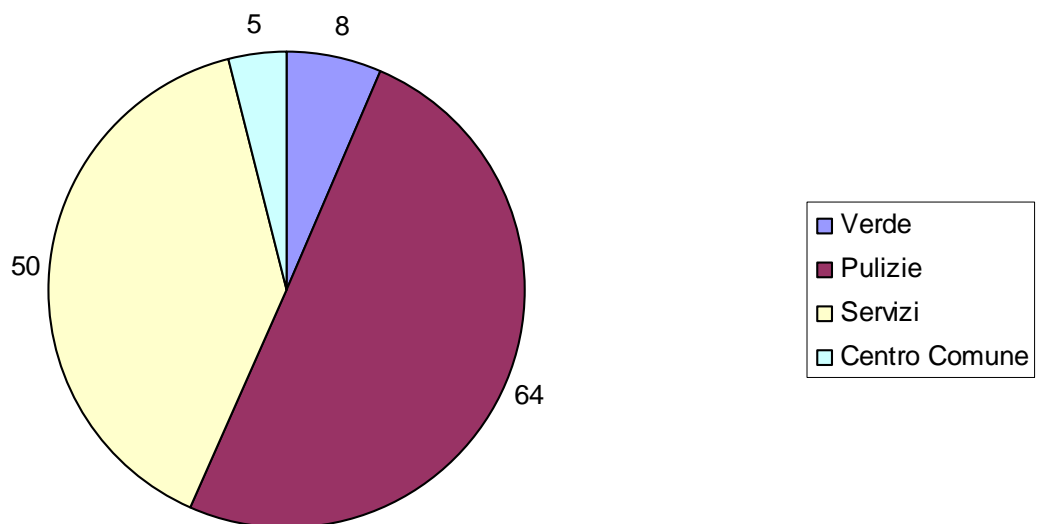
La fascia di età dei lavoratori più rappresentata all'interno della Cooperativa va dai 51 ai 60 anni con il 34% degli occupati; d'altra parte il 37% degli occupati ha un'età inferiore ai 40 anni. L'età media è 45 anni.

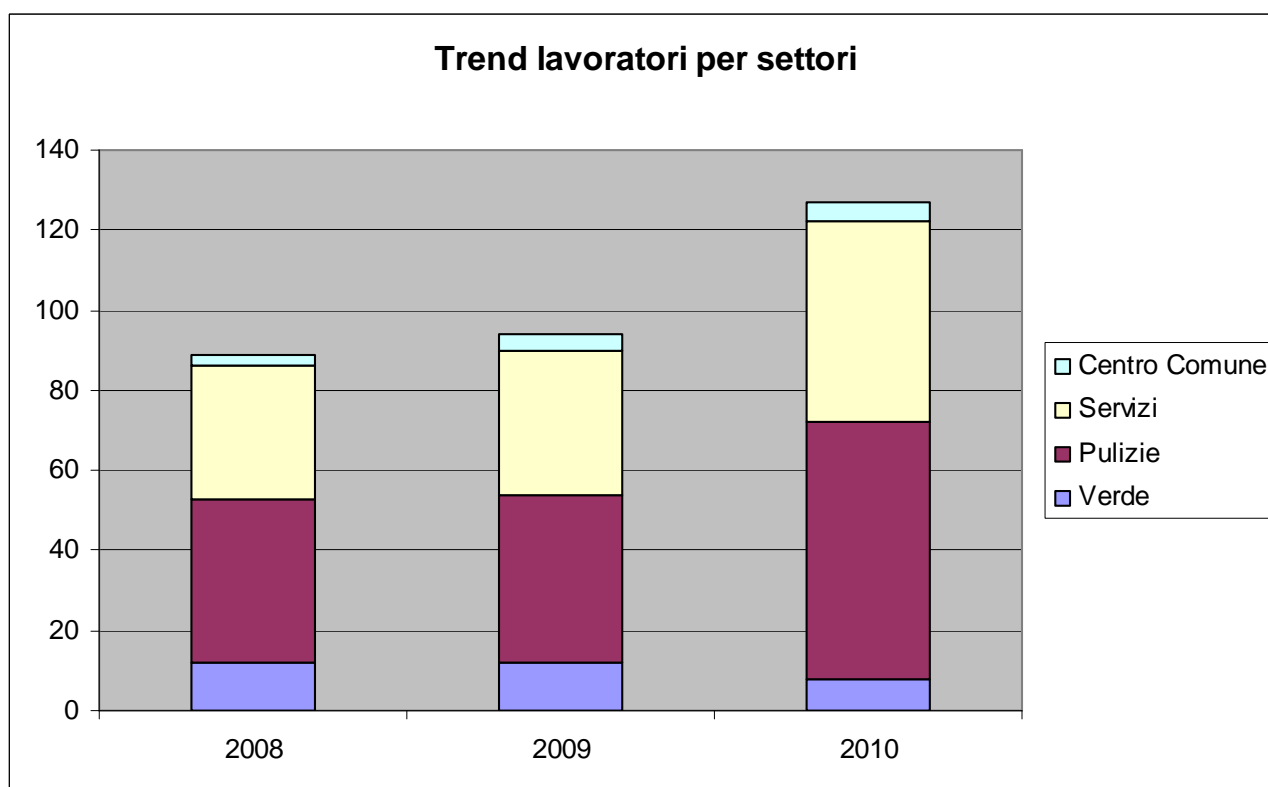
Fasce di età dei lavoratori al 31/12/2010



Il settore maggiormente rappresentato è quello delle Pulizie (con circa il 50 % dei lavoratori), seguito da Servizi, Verde e Centro Comune.

Lavoratori per settori di attività al 31/12/2010





Composizione della base sociale

I soci della cooperativa al 31.12.2010 sono 77 (di cui 24 persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della legge n. 381/1991), così suddivisi:

Tipologia dei soci	maschi		femmine		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
lavoratori	22	29	20	26	42	55
lavoratori svantaggiati	19	25	5	6	24	31
volontari	6	8	5	6	11	14
totale	47	61	30	39	77	100
Totale soci	77					

Enti e Committenti

La maggior parte delle commesse della Cooperativa Lo Sciame si trova nel raggio di circa 15 Km dalla sede operativa di Arcore.

Le convenzioni e i principali appalti con gli enti pubblici attivi nel 2010 sono stati i seguenti:

Pubblici

Comune di Arcore (gestione parcheggi attraverso la partecipazione di Ecolverde Srl)
Comune di Giussano (pulizie uffici e palestre comunali)
Comune di Vimercate (pulizie scuole e uffici, custodia parchi)
Comune di Veduggio (verde pubblico)
Comune di Monza (custodia e pulizia palestre, verde pubblico)
Comune di Camparada (verde pubblico e servizi vari)
Comune di Correzzana (verde pubblico)
Comune di Lesmo (verde pubblico, servizi cimiteriali e servizi vari)
Comune di Agrate (pulizia)
Provincia di Monza e Brianza (manutenzione verde Centro Scolastico di Monza e sedi)
Comune di Burago (pulizie)
Comune Trezzano Rosa (pulizie e servizi vari)
Comune di Concorezzo (verde pubblico)
Comune di Villasanta (pulizie)
Comune di Pessano con Bornago (trasporto disabili)
Comune di Sesto San Giovanni (gestione parcheggi)
Comune di Cesano Maderno (pulizie)

Pubblici sociali

Offerta Sociale (pulizia Centri Diurni Disabili Vimercate, Arcore, Cornate D'Adda, Trezzo D'Adda)

Privati

Tenaris Dalmine S.p.a. sede di Arcore (verde)
Olmea Philips Monza (verde)
Vorwerk Folletto sede di Arcore (verde)
Residenza Sanitaria Assistenziale Trezzo d'Adda (pulizie)

Privati sociali

Centro Diurno Disabili Macherio (pulizie)
Centro Diurno Disabili Besana Brianza (pulizie)
Centro Diurno Disabili Verano Brianza (pulizie)

SEZIONE 3 –RELAZIONE DI MISSIONE

Breve storia della Cooperativa

Nata all'inizio degli anni '80, come progetto di laboratorio sociale per ex-tossicodipendenti, con il tempo la Cooperativa Lo Scieme ha superato questa connotazione originaria. La sua naturale vocazione di struttura aperta alla solidarietà sociale e fondata sul valore del lavoro, la porta infatti nel 1996, alla decisione di trasformarsi in Cooperativa Sociale, allo scopo di rendere partecipi dell'esperienza di lavoro cooperativo anche altre persone esterne in situazione di difficoltà o esclusione.

Lo Scieme, oggi, ha lo scopo di offrire un'alternativa concreta a quelle persone che per problemi di svantaggio psico-fisico, o perché in situazione di disagio ed emarginazione sociale, faticano a trovare spazio e ascolto in un mercato del lavoro che esaspera sempre più il concetto di produttività e competitività. Per far questo Lo Scieme ha cercato di costruire un ambiente e condizioni di lavoro che tengano conto non solo della dimensione economica e produttiva, ma anche dei bisogni personali, relazionali e sociali delle persone che vi lavorano. L'obiettivo è quello di offrire uno spazio di condivisione, socializzazione e realizzazione, un luogo di socialità cooperativa dove attraverso la partecipazione, il lavoro e l'impegno comune le persone, a prescindere dalla condizione di svantaggio in cui vengono a trovarsi, possano crescere professionalmente e umanamente, e collaborare in maniera responsabile alla costruzione del benessere della Cooperativa e della collettività, migliorando la qualità della propria vita e di quella degli altri. Grazie alla qualità del lavoro, all'impegno e alla professionalità dei propri operatori, Lo Scieme offre una vasta gamma di servizi, in tre settori di attività: Verde, Pulizie, Servizi vari.

Missione (Mission) e Valori

La missione è l'insieme delle finalità e degli scopi ultimi di un'Impresa Sociale, ciò che la caratterizza e contraddistingue rispetto a ogni altra; rappresenta il fine ultimo ma anche la meta di ogni giorno.

Lo Scieme si ispira ai valori della cooperazione e del lavoro; crede nei valori etici della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

Per questo la cooperativa si riconosce nella Dichiarazione d'Identità del XXXI Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale di Manchester del 1995, nella quale si definiscono i valori e i principi che ispirano il movimento cooperativo in tutto il mondo: *aiuto reciproco fra soci, democrazia responsabile, eguaglianza nei diritti, equità e solidarietà, adesione libera e volontaria, controllo democratico dei soci, partecipazione economica, autonomia e indipendenza, interesse verso la comunità.*

Considera inoltre il lavoro, inteso come strumento di promozione umana e di inclusione sociale, un valore fondante per la persona e per la società, perché attraverso l'esperienza lavorativa è possibile sperimentare concretamente i valori dell'uguaglianza nei diritti (*nel senso di pari opportunità di autonomia e dignità per tutti*), della partecipazione (*nel senso, di essere democraticamente responsabili prendendo parte attiva alla vita della cooperativa e della società*) e della condivisione (*nel senso di inclusione sociale*).

Allo scopo di promuovere tali valori e rafforzare il movimento cooperativo, lo Sciame aderisce a Legacoopsociali e lavora con le altre cooperative del territorio aderenti al Consorzio sociale CS&L per migliorare la qualità dei propri servizi e per promuovere lo sviluppo sostenibile della propria comunità.

La Cooperativa Lo Sciame si riconosce inoltre in una serie di intenti e valori, di seguito riportati, sanciti nella cosiddetta “carta etica o dei Valori”:

Le Persone

La Responsabilità

Il Lavoro

L’Integrazione

La Condivisione

L’inclusione Sociale

Le Persone

Abbiamo scelto di mettere le persone al primo posto delle nostre priorità, del nostro agire. Significa che nella scala dei nostri valori le persone, nelle loro complessità e quindi anche nelle loro relazioni, stanno in cima.

La Responsabilità

Ciò che ci deve guidare nelle nostre azioni è la responsabilità e cioè avere la convinzione che ciò che facciamo non è privo di conseguenze, anzi agisce e influenza la nostra vita e quella di altre persone. Un’etica della Responsabilità non può quindi prescindere da un profondo senso di solidarietà verso gli altri essere umani.

Il Lavoro

Non è soltanto inteso come attività produttiva che ha lo scopo di soddisfare, con fatica, bisogni personali o generali. E’anzitutto esso stesso bisogno intrinseco umano: strumento di emancipazione e fonte di conoscenza e relazione, produttore di valore e dignità, valore aggiunto al valore sociale umano.

L’Integrazione

Integrare significa rendere l’individuo membro di una comunità. Non soltanto per riconoscerne i valori e le norme, ma altresì per goderne i diritti e assumerne le responsabilità. Il vero lavoro è il primo forte motore di integrazione sociale.

La Condivisione

E’ un processo che ha a che fare con la democrazia, nel senso che rispetta i principi della partecipazione alla scelta e alla responsabilità. Tuttavia non può prescindere dalla solidarietà e dalla responsabilità verso l’altro: dividere insieme tutto quel che c’è e quindi “appartenersi”.

L’Inclusione Sociale

Non è sufficiente integrare, attraverso il lavoro, e condividere attraverso la partecipazione nella propria cooperativa. L’obiettivo è la collettività intera, la società. La vera libertà si prova quando si è al proprio giusto posto nella comunità sociale (o almeno ci si può aspirare).

Codice Etico

Nel 2009 Lo Sciamè ha aderito al Codice Etico approvato dall'Assemblea consortile di CS&L. Tale codice, che riportiamo interamente di seguito, si ispira ai sette principi storici della cooperazione. Ad ogni principio corrispondono impegni concreti.

1. Adesione libera e volontaria

Associarsi al Consorzio è frutto di una scelta libera, volontaria e responsabile, resa concretamente possibile da percorsi di informazione, formazione e partecipazione offerti alle cooperative che intendano aderire. Una commissione composta da membri del CdA valuta la richiesta di adesione da parte di nuove cooperative e fornisce indicazioni al CdA stesso. Le domande devono essere evase entro 12 mesi.

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio delibera sulla associazione di una cooperativa anche sulla base del rispetto di questo codice etico.

L'identità cooperativa comporta che ogni lavoratore possa assumere i diritti e le responsabilità di socio. Per le cooperative che aderiscono al Consorzio non è solo prescritto in linea di diritto ma è anche irrinunciabile in linea di principio rispettare la mutualità prevalente.

Per realizzare concretamente questo principio si offrono ai lavoratori occasioni formative e di accompagnamento strutturate, per favorire l'adesione sociale.

Nel caso una cooperativa acquisisca un settore di attività insieme al relativo personale, associarsi immediatamente non è per i lavoratori un requisito.

Nelle cooperative la categoria di soci speciali può comprendere persone che vogliono sperimentare la vita associativa senza averne ancora assunto integralmente i diritti e i doveri.

L'entità economica delle quote sociali è tale da consentire a tutti i richiedenti l'accesso al Consorzio o alle singole cooperative, ma deve comunque rappresentare un impegno di chi aderisce.

2. Controllo democratico da parte dei soci

La partecipazione e il controllo democratico dei soci sono irrinunciabili nella vita del Consorzio e delle cooperative aderenti.

Sia nel Consorzio sia nelle cooperative si adottano altri strumenti, oltre alle assemblee ordinarie, per facilitare la partecipazione dei soci (per esempio assemblee aggiuntive, riunioni periodiche su temi specifici, riunioni conviviali, strumenti di comunicazione interna, pubblicazione degli ordini del giorno e delle principali delibere dei cda).

Nel Consorzio e nelle cooperative si favorisce e si sollecita l'assunzione di responsabilità ai vari livelli da parte dei soci; si favorisce il ricambio nei consigli di amministrazione impegnando tempo e risorse nella crescita di nuovi consiglieri ed amministratori mediante percorsi informativi e formativi.

Nelle cooperative il regolamento dei soci è costruito mediante un percorso condiviso suscettibile di verifiche.

3. Partecipazione economica dei soci

Le cooperative aderenti partecipano economicamente al Consorzio proporzionalmente alla loro forza economica. Il Consorzio e le cooperative aderenti adottano un regolamento condiviso che stabilisce le quote associative annuali e i reciproci impegni.

Le quote associative annuali al Consorzio, secondo il regolamento vigente, sono determinate in base al volume di fatturato e in parte anche in base all'utile realizzato.

Le cooperative e il Consorzio mantengono reciprocamente e con puntualità gli impegni economici assunti.

La ricchezza derivata dallo scambio mutualistico, fatti salvi gli obblighi di legge e i principi di saggia amministrazione, è opportuno che venga impiegata attraverso lo strumento dei ristorni.

Se le cooperative aderenti al Consorzio raccolgono prestito sociale lo impiegano secondo principi etici e soprattutto nelle attività sociali della cooperativa; il prestito sociale viene remunerato, entro i massimi di legge, a un tasso superiore a quello dei depositi bancari.

4. Autonomia e indipendenza

Il Consorzio e le cooperative aderenti non abbracciano orientamenti ideologici o confessionali esclusivi ed escludenti, ma esprimono e si impegnano a elaborare e a far valere la loro identità: **sociale**, in quanto imprese che si fanno carico di soggetti deboli; **culturale**, in quanto operano per l'integrazione di punti di vista differenti e promuovono una cultura della solidarietà e dei diritti di cittadinanza; **politica**, in quanto assumono responsabilità che investono il bene comune.

5. Formazione e informazione

Il Consorzio organizza tutti gli anni specifiche iniziative formative e informative rivolte a tutte le cooperative aderenti; garantisce, mediante iniziative specifiche quali convegni e incontri pubblici, occasioni formative, informative e di sensibilizzazione alla comunità locale.

Ciascuna delle cooperative elabora un proprio piano formativo periodico e i relativi programmi annuali.

Il Consorzio incoraggia e sostiene le cooperative aderenti ad elaborare un proprio piano formativo periodico.

Il Consorzio e le cooperative aderenti redigono i loro bilanci sociali annuali, rendendoli pubblici ed inviandoli a interlocutori significativi.

Il Consorzio incoraggia e sostiene le cooperative nei processi di certificazione della qualità dei propri prodotti e servizi, nella certificazione ambientale, di responsabilità sociale, dei sistemi di sicurezza.

6. Cooperazione tra cooperative

Il fine del Consorzio è potenziare le opportunità di sviluppo di tutte le cooperative aderenti e la collaborazione tra di esse.

Il Consorzio realizza specifiche attività per aiutare le cooperative aderenti a raggiungere gli obiettivi comuni. Tali attività – ricerca e sviluppo e ruolo di *general contractor* (certificato secondo standard di qualità) vengono svolte coinvolgendo le cooperative aderenti.

Il Consorzio promuove tra le cooperative aderenti l'adozione di comportamenti solidali, soprattutto in caso di stato di crisi di qualcuna di esse.

Le cooperative aderenti non sviluppano tra loro comportamenti conflittuali: la collaborazione è lo strumento più efficace per migliorare la qualità di servizi e prodotti e per ottimizzare l'impiego e la condivisione delle risorse.

7. Interesse verso la comunità

Il Consorzio e le cooperative aderenti operano secondo principi di radicamento territoriale, non come puri prestatori d'opera, ma partecipando attivamente alla vita delle comunità locali, stabilendo rapporti continuativi in rete con servizi, associazioni, istituzioni pubbliche ed altri soggetti, rilevando i bisogni sociali della comunità, promuovendo e partecipando a coordinamenti, tavoli tematici e ai luoghi per la programmazione del sistema di Welfare.

Il Consorzio promuove e gestisce attività e servizi per la crescita del benessere della comunità; opera per l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati; cerca di leggere i bisogni di inclusione sociale emergenti nel territorio; sperimenta, in primo luogo mediante le cooperative aderenti, risposte innovative a bisogni non ancora coperti dai servizi; promuove forme di coprogettazione e partnership con i soggetti pubblici e privati del territorio.

Il Consorzio e le cooperative aderenti stabiliscono convenzioni o altri rapporti con università, scuole ed altre agenzie per consentire il tirocinio professionale di soggetti in formazione.

Il Consorzio incoraggia e sostiene, anche finanziariamente, le cooperative aderenti e altri enti che partecipino a progetti di ricerca e ad iniziative volte a tutelare i diritti, ad aumentare il benessere sociale, e a sviluppare la cooperazione internazionale.

Il Consorzio e le cooperative adottano specifiche iniziative di risparmio energetico, riduzione degli sprechi e tutela ambientale.

Oltre al rispetto degli impegni per realizzare i principi generali della cooperazione, il Consorzio e le cooperative aderenti vogliono esplicitare gli impegni che assumono nei confronti dei lavoratori – soci o non soci, dei soggetti svantaggiati e dei fruitori dei loro servizi.

8. Impegni verso i lavoratori

Il Consorzio e le cooperative aderenti promuovono attivamente, in primo luogo al loro interno, la stabilità del lavoro e il suo giusto riconoscimento sociale ed economico. Nel pieno rispetto della normativa vigente garantiscono quanto previsto in materia di sicurezza del lavoro e privacy.

Il Consorzio e le cooperative rispettano, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro dipendente, secondo i diversi settori di attività, le norme vigenti e i relativi contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle centrali cooperative e dai sindacati più rappresentativi. Altre tipologie contrattuali sono regolate da appositi accordi nel rispetto delle norme vigenti.

In base al principio di equità il divario tra retribuzione più alta e più bassa deve essere riferito ai diversi livelli di responsabilità e deve basarsi su criteri di equilibrio interno alle singole realtà cooperative.

Le cooperative aderenti garantiscono, per quanto riguarda il lavoro e la retribuzione dei soci, condizioni almeno pari a quanto previsto dai contratti di lavoro, fatte salve le situazioni di crisi aziendale normate dalla legge e dai regolamenti interni.

Il Consorzio e le cooperative valorizzano le professionalità, le competenze specifiche e le motivazioni personali, sia nella selezione iniziale, che avviene in modo trasparente e secondo procedure esplicite, sia nel percorso interno di crescita professionale.

Nelle cooperative aderenti al Consorzio si attuano iniziative concrete di sostegno alla qualità del lavoro e al benessere dei lavoratori, quali per esempio la formazione, la supervisione, il lavoro di équipe, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'adozione di dotazioni tecniche e strumentali aggiornate e sicure.

Le cooperative di tipo B aderenti al Consorzio considerano un valore l'integrazione lavorativa dei soggetti svantaggiati e si impegnano a costruire percorsi lavorativi adatti a promuovere un effettivo inserimento, anche oltre i limiti quantitativi minimi di legge (30%).

Nel Consorzio e nelle cooperative di tipo B che vi aderiscono vi sono percorsi strutturati e progetti individualizzati per gli inserimenti lavorativi, cui vengono dedicate specifiche risorse professionali.

Il Consorzio si impegna a rilevare e valorizzare le specifiche competenze delle singole cooperative.

9. Impegni verso i fruitori

Il Consorzio promuove tra le cooperative aderenti la realizzazione di servizi di promozione del benessere e di prevenzione e presa in carico delle diverse forme di disagio individuale, familiare e collettivo.

Il Consorzio promuove offerte e servizi che evitino l'istituzionalizzazione dei soggetti in condizione di difficoltà personale o sociale, sostenendo politiche attive di riqualificazione dei normali contesti di vita, al fine anche di favorire una vita sociale ricca dei fruitori e dei loro familiari.

Nelle cooperative di tipo A che aderiscono al Consorzio vi sono percorsi strutturati e progetti individualizzati per le persone prese in carico nei servizi; vi sono occasioni di autonoma iniziativa e di protagonismo per i fruitori; viene rilevata la soddisfazione degli utenti e dei loro familiari.

10. Impegni di tutti

I soci e i lavoratori che operano nel Consorzio e nelle cooperative aderenti si attengono nelle relazioni reciproche, con le persone inserite, con gli utenti dei servizi, con i clienti e con ogni altro interlocutore, ai principi di onestà, lealtà, rispetto, ascolto, responsabilità.

11. Il rispetto degli impegni

Il Consorzio e le cooperative aderenti si impegnano, adottato questo codice, a diffonderlo tra i propri interlocutori; si impegnano inoltre ad adottare un sistema di revisione – tra pari o delegato al Consorzio stesso – per verificare il rispetto degli impegni assunti.

SEZIONE 4 – STRUTTURA DI GOVERNO DELLA COOPERATIVA

La Governance

Gli organi fondamentali nella *governance* (intesa come insieme di norme, pratiche e procedure che influiscono sulle modalità di esercizio di un'istituzione o di una attività) sono l'Assemblea dei Soci, che costituisce l'organo deliberativo e di indirizzo e il Consiglio di Amministrazione che rappresenta l'organo esecutivo. Al Presidente vengono delegate le funzioni di rappresentanza e di governo generale delle attività all'interno delle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione. Al Direttore Generale sono invece demandati compiti di Direzione e Gestione operativa dei vari Settori.

L'ASSEMBLEA

L'Assemblea è l'organo che riunisce i soci della Cooperativa. Durante l'anno vengono svolte di norma due Assemblee sociali, una alla presentazione del bilancio economico e patrimoniale annuale, un'altra per la presentazione ai Soci di un rendiconto dell'attività sociale e per stabilire il compenso degli Amministratori.

II CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da 7 membri. Il CdA viene nominato ogni 3 anni dall'Assemblea dei Soci. L'attuale composizione del Consiglio è stata approvata dall'Assemblea in data 20 aprile 2007 e confermata, fino all'approvazione del Bilancio 2010 (aprile 2011), nel corso dell'Assemblea Straordinaria per l'adeguamento dello Statuto avvenuta il 19 dicembre 2008. Il Consiglio si riunisce, solitamente, con cadenza mensile.

Il Consiglio di amministrazione

Nome e cognome	Carica	Data prima nomina	Durata attuale incarico	Socio dal
Giovanni Garancini	Presidente	1998	19/12/2008 – 31/12/2010	30/11/1982
Roberta De Palma	Vicepresidente	2004	19/12/2008 – 31/12/2010	19/11/2001
Sergio Galbiati	Consigliere	1998	19/12/2008 – 31/12/2010	15/10/1982
Paolo Fumagalli	Consigliere	2002	19/12/2008 – 31/12/2010	1/03/2000
Emiliano Villa	Consigliere	2004	19/12/2008 – 31/12/2010	1/04/1999
Marinella De Vitis	Consigliere	2007	19/12/2008 – 31/12/2010	26/02/1999
Francesco Gabrielli	Consigliere	1998	19/12/2008 – 31/12/2010	10/10/1995

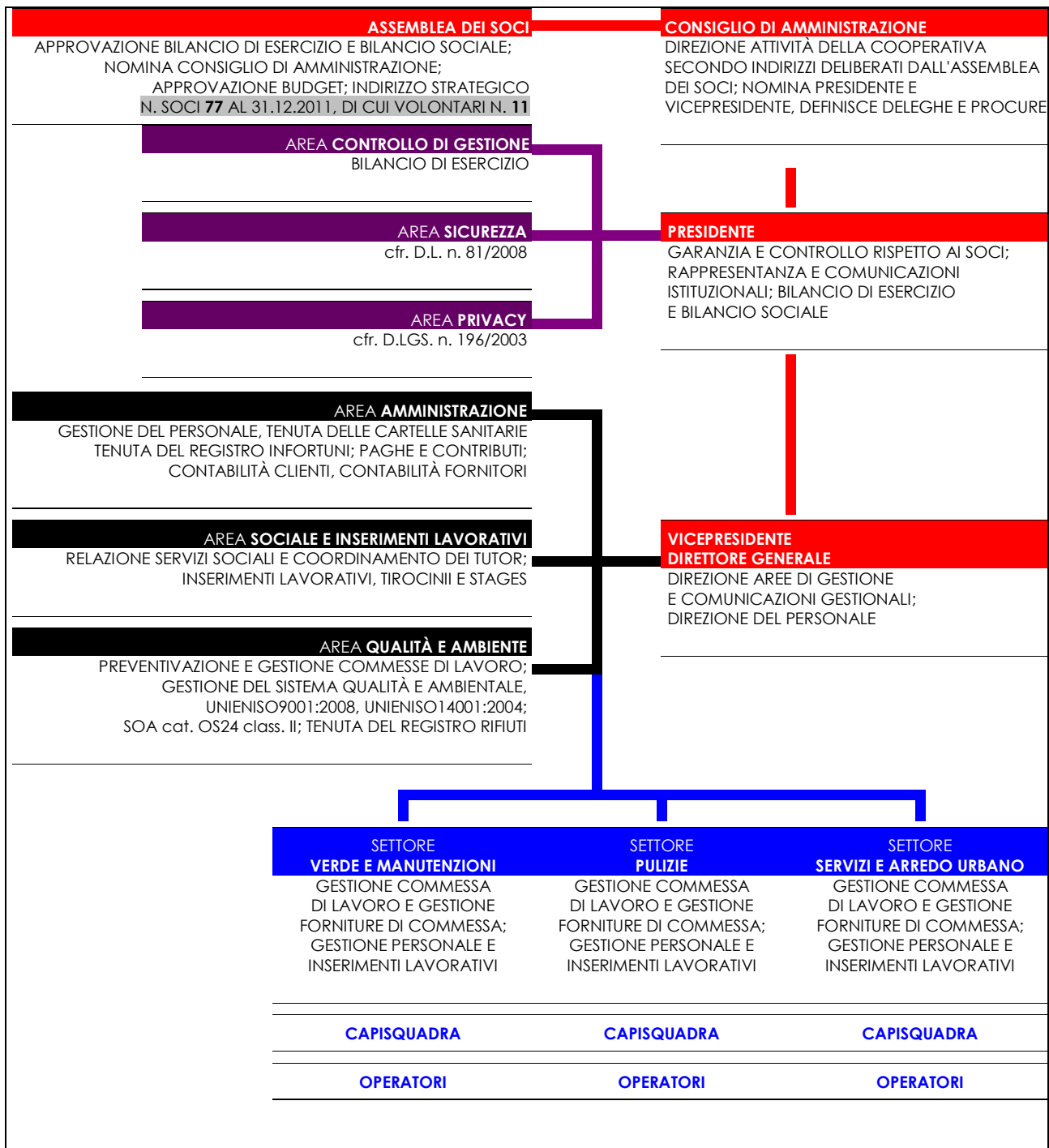
L'Organigramma

L'organigramma della Cooperativa illustra le linee di governo e di esercizio del potere decisionale. Nell'ultimo triennio lo sviluppo delle attività e l'adozione di un sistema di gestione del sistema qualità e ambiente, ha portato a una diversificazione delle funzioni e alla necessità di ridefinire i ruoli e le attribuzioni delle responsabilità.

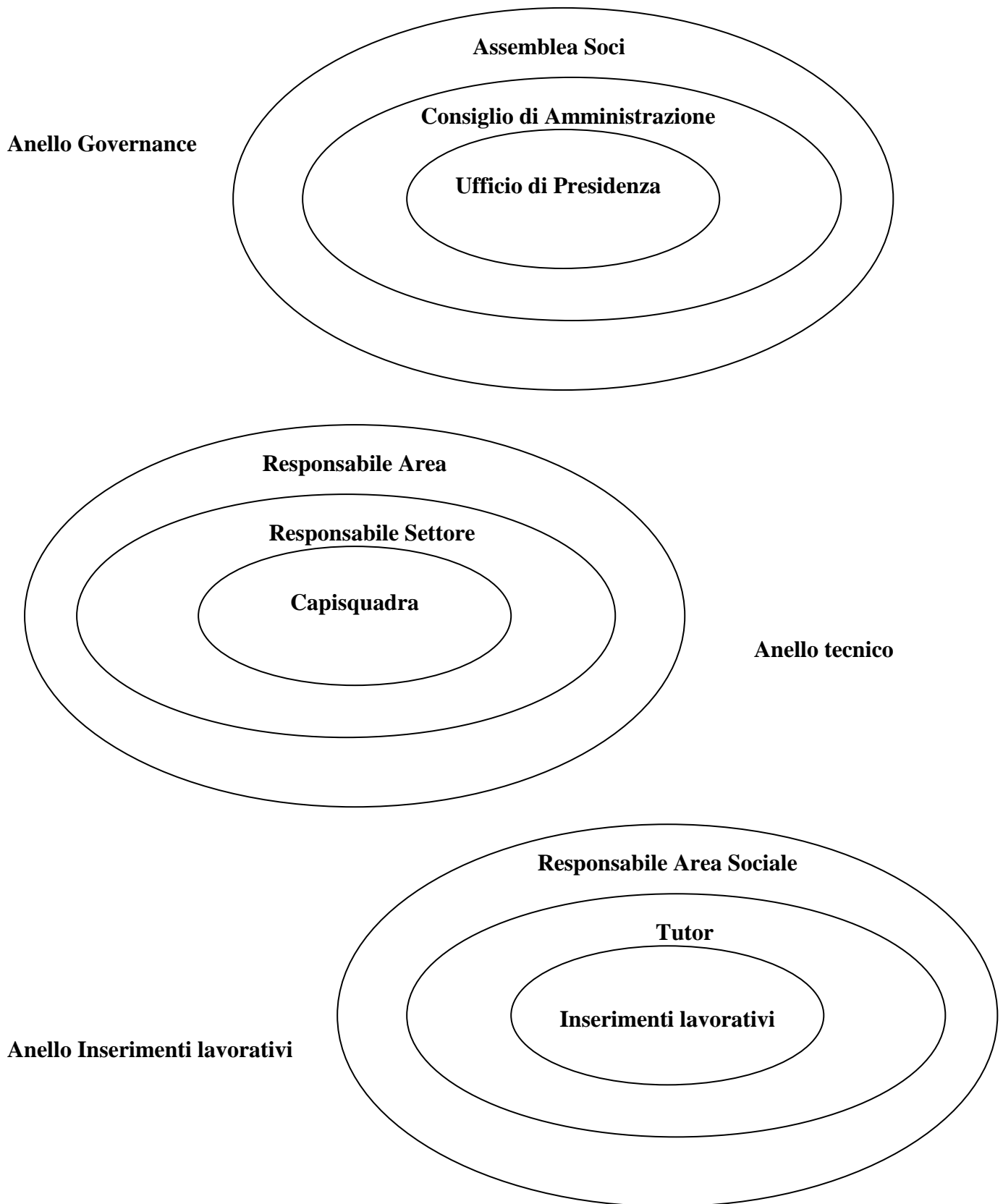
Le Risorse Umane, centrali nella vita dell'organizzazione, sono articolate su 4 funzioni, una di tipo tecnico, una di tipo amministrativo, una dedicata alla qualità, all'ambiente, alla gestione del personale e dell'inserimento lavorativo e una dedicata alla privacy, alla sicurezza e alla gestione del bilancio.

L'organigramma è il grafico che rappresenta le varie funzioni delle persone o dei gruppi di persone che lavorano in un'impresa, e i loro rapporti. Ciò tenuto conto che l'impresa tradizionale funziona secondo una scala gerarchica (proprietà, dirigenti, impiegati intermedi, operai).

Nel sistema cooperativo l'organigramma ha una struttura non verticistica bensì orizzontale. Esso può essere inteso come una serie di anelli concentrici che dall'Assemblea dei Soci si stringe fino agli organi direttivi più interni oppure come un piano di relazioni funzionali alla realizzazione della *mission* sociale.



MODELLO ORGANIZZATIVO (Anelli concentrici)



SEZIONE 5 – II RENDICONTO SOCIALE

Questa fase del Bilancio Sociale consiste nella definizione di una serie di indicatori in grado di esprimere i valori di fondo della cooperativa, ovvero: Cooperazione, Lavoro e Responsabilità Sociale. Gli indicatori sono strumenti sintetici in grado di mettere in evidenza e di misurare alcune caratteristiche della Cooperativa per quanto concerne la sua peculiare attività sociale. Ad esempio, indicatori per il personale in un'impresa possono essere: la provenienza territoriale, l'età anagrafica e l'anzianità lavorativa, il livello di scolarità e le caratteristiche professionali, il genere, la categoria e la tipologia contrattuale.

Cooperazione

Il valore della Cooperazione si esprime attraverso tre fondamenti: Democrazia, Condivisione e Promozione del movimento cooperativo.

DEMOCRAZIA

Questo valore misura il grado di partecipazione dei soci ai momenti sociali della vita della Cooperativa ed esprime il senso di appartenenza dei singoli all'impresa sociale ed il livello di democrazia raggiunto. Sono stati presi in considerazione come indicatori della democrazia all'interno della Cooperativa la modalità di adesione a socio, il numero di assemblee e il numero di riunioni del Consiglio di amministrazione svolte durante l'anno, la pari opportunità di diritti e di accesso a ruoli di responsabilità all'interno della Cooperativa.

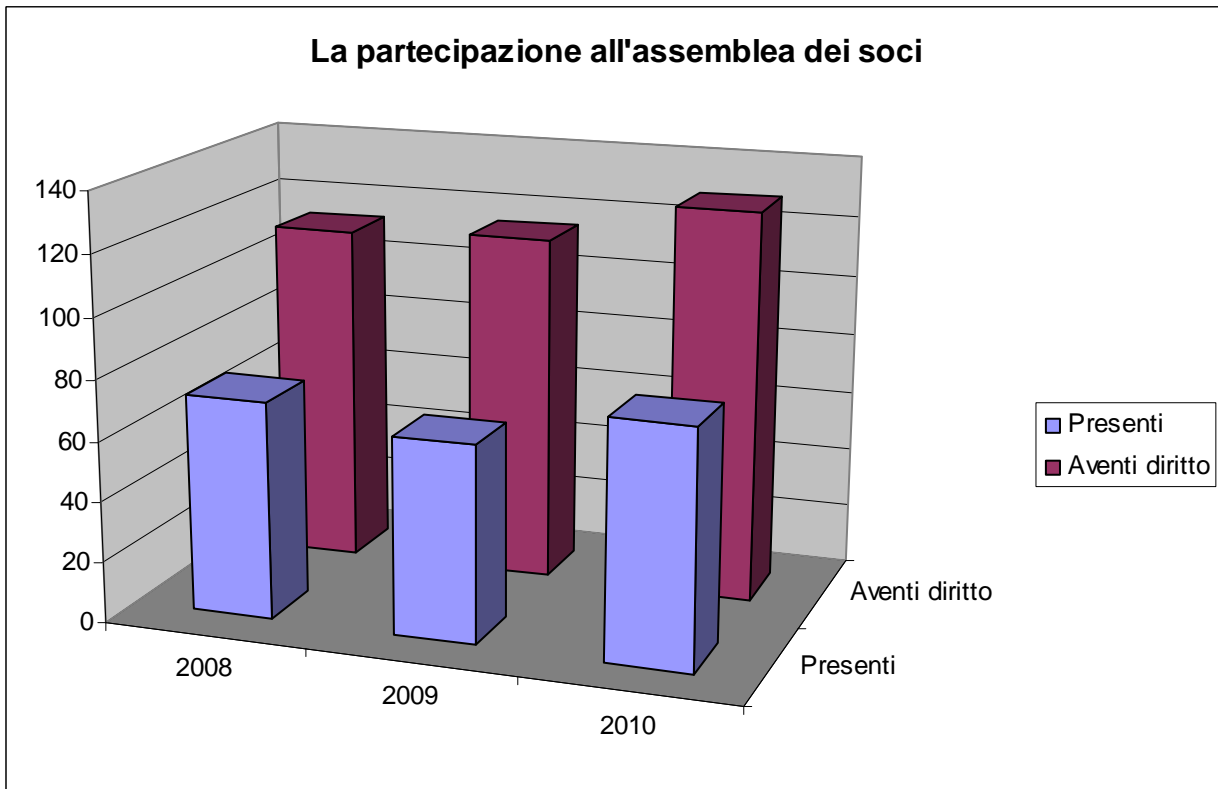
Modalità di adesione a socio

L'adesione alla cooperativa da parte dei soci è regolata dallo Statuto sociale e viene prevalentemente ricercata in persone che, oltre a dividerne gli obiettivi sociali e i principi mutualistici, risultano motivate e professionalmente idonee ai compiti e alle attività dove possono essere impiegate.

L'assemblea

Durante l'anno vengono svolte di regola due assemblee sociali, una alla presentazione del bilancio economico patrimoniale annuale e del bilancio sociale, un'altra prima della fine dell'anno per la presentazione ai soci di un rendiconto dell'attività sociale. Gli argomenti trattati sono l'approvazione dei bilanci, gli emolumenti agli amministratori, le relazioni sociali e l'aggiornamento del "Sistema Qualità e Ambiente". Il numero dei partecipanti è stato rapportato al numero degli aventi diritto.

ASSEMBLEE SOCIALI			
Data	n. partecipanti	n. soci	%
apr-10	40	61	66
dic-10	38	68	56



Partecipazione

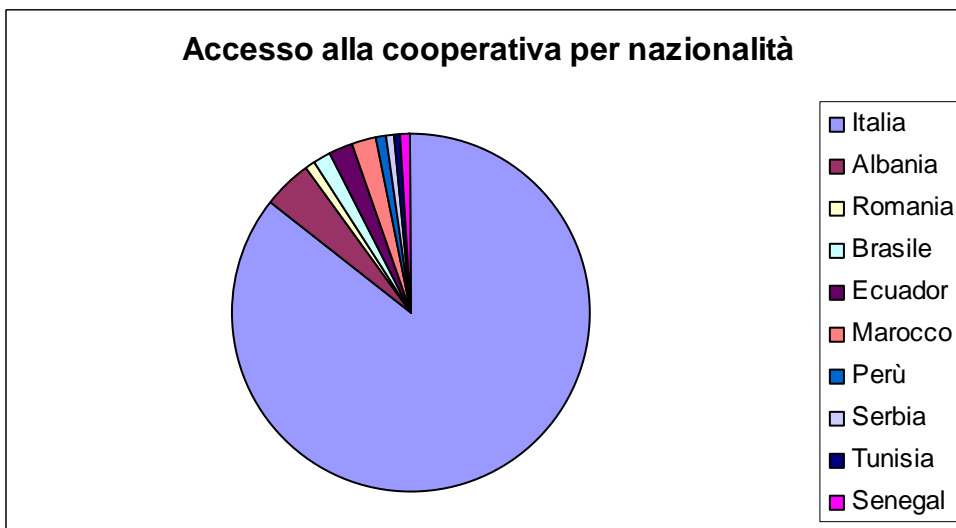
Le decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione vengono riferite alla base sociale tramite comunicazioni interne, regolarmente protocollate e registrate, affisse presso la bacheca delle sede amministrativa e presso la bacheca delle unità operative.

Pari opportunità di diritti

Il 14% dei lavoratori della Cooperativa è di nazionalità straniera.

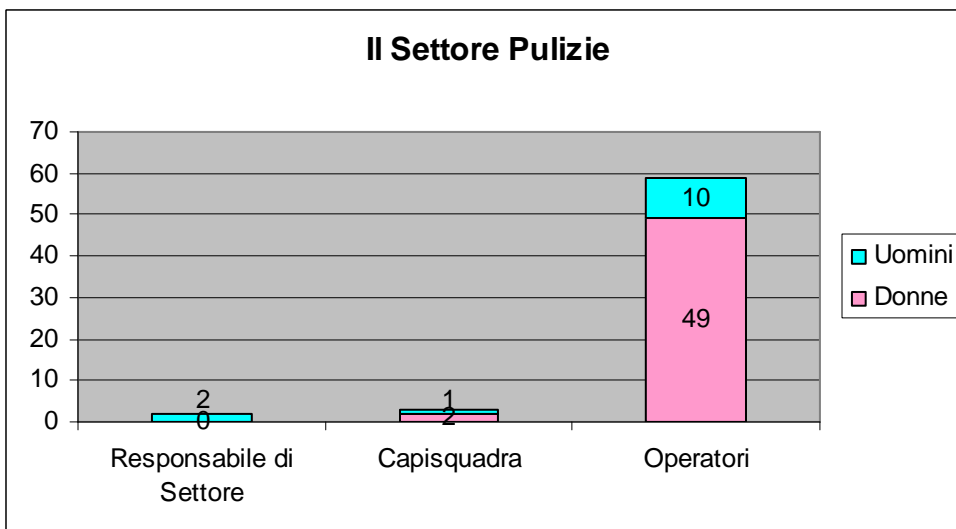
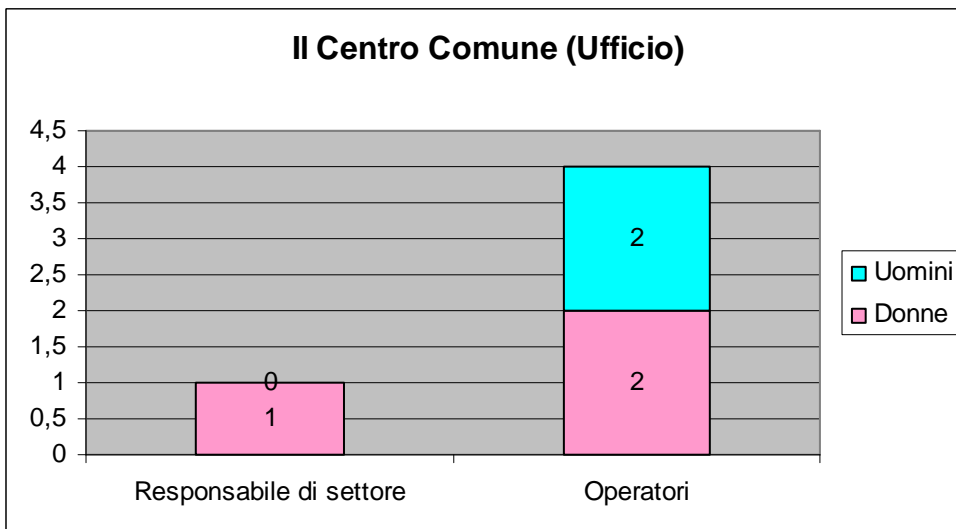
Di questi ben il 95% è extracomunitario.

La nazione più rappresentata è l'Albania con 6 lavoratori.

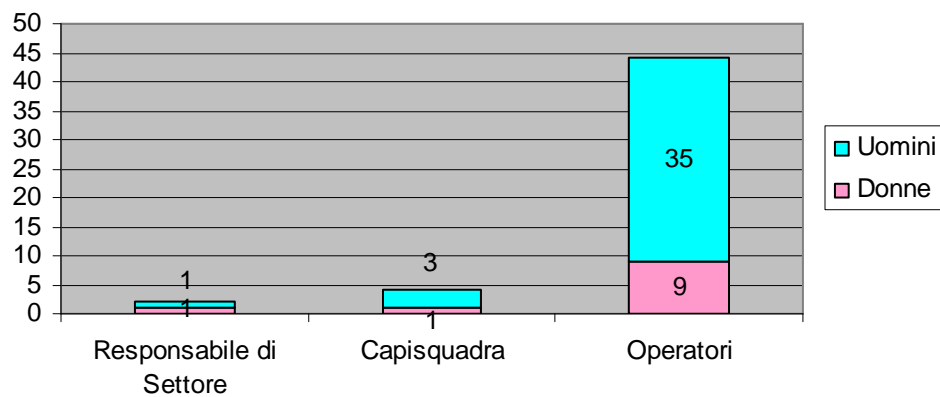


Accesso delle donne a ruoli di responsabilità

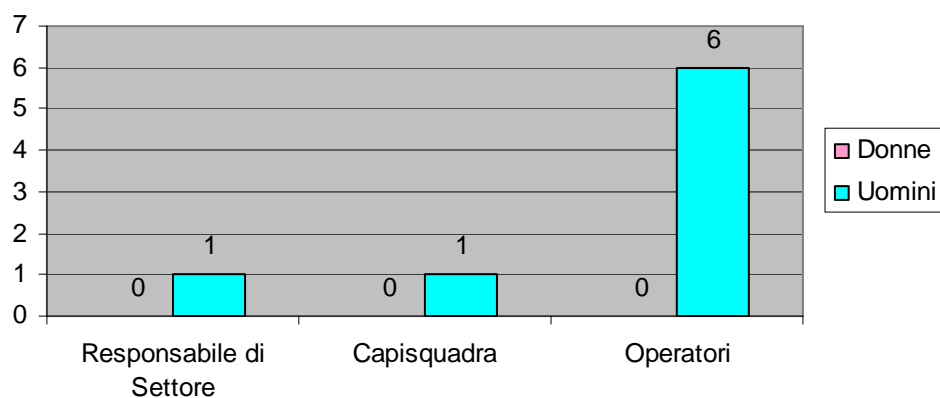
Le donne in Cooperativa rappresentano il 50 % della forza lavoro totale e occupano il 33 % dei ruoli di responsabilità (Responsabile di settore o caposquadra). Questo ultimo dato sale al 38% se si esclude il Settore Verde interamente costituito da uomini. Le donne sono bene rappresentate anche nel Consiglio di amministrazione dove sono al 28%.



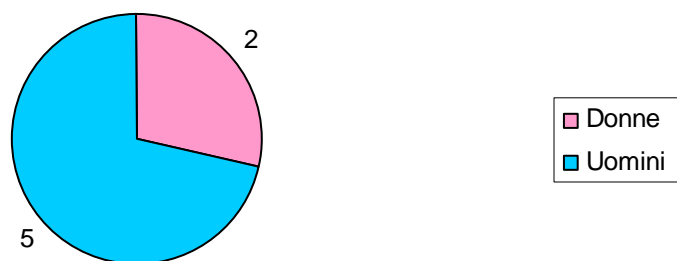
Il Settore Servizi



Il Settore Verde



Il Consiglio di Amministrazione



Condivisione

Il valore Condivisione misura l'impegno della Cooperativa nell'investimento orientato alla attenzione alla persona ed al coinvolgimento degli operatori.

Sono stati presi in considerazione, come indicatori del valore Condivisione all'interno della Cooperativa, il numero di persone coinvolte, la frequenza degli incontri e le funzioni svolte nei momenti collettivi delle "riunioni" tra capisquadra e/o responsabili e nelle "riunioni" intersettoriali.

Coordinamenti tra capisquadra

Gli incontri di coordinamento tra Capisquadra avvengono prevalentemente all'interno del Settore Pulizie e del Settore Servizi.

Tali incontri avvengono alla presenza dei rispettivi Responsabili di Settore e del Responsabile dell'Area Sociale.

Essi hanno la funzione di verificare l'andamento dei lavori sui diversi cantieri ed esporre eventuali problematiche legate alle attività da svolgere o ai dipendenti o agli inserimenti lavorativi.

Coordinamenti intersettoriali

Gli incontri di coordinamento intersettoriale, all'interno della Cooperativa, avvengono prevalentemente tra i Responsabili del Centro Comune e il Responsabile del Settore Verde. Questo a causa della lontananza fisica tra l'ufficio (centro operativo del Centro Comune) e il magazzino (centro operativo del Settore Verde).

Gli incontri di coordinamento avvengono con cadenza bisettimanale ed hanno la funzione di fare un bilancio puntuale sui lavori svolti durante la settimana dalle diverse squadre impegnate sul territorio, programmare quelli della settimana successiva, discutere problematiche o emergenze evidenziate.

Vengono inoltre svolte durante l'anno alcune riunioni del CdA "allargate" (Budget, consuntivi semestrali) ai capisquadra e/o vari responsabili per condividere l'andamento economico e gli sviluppi delle varie Aree della Cooperativa.

Promozione del movimento cooperativo

Sono stati considerati come indicatori di questo valore l'adesione ad albi di categoria, consorzi o associazioni di cooperative. Lo Sciame, come già ampiamente dettagliato nella sezione 2 del presente documento, è iscritta all'Albo delle Società Cooperative – Sez. Cooperative a mutualità prevalente di diritto, nella categoria Cooperative Sociali.

Aderisce al CS & L Consorzio Sociale di Cavenago e a Legacoopsociali e collabora concretamente con diverse altre cooperative sociali.

Lavoro

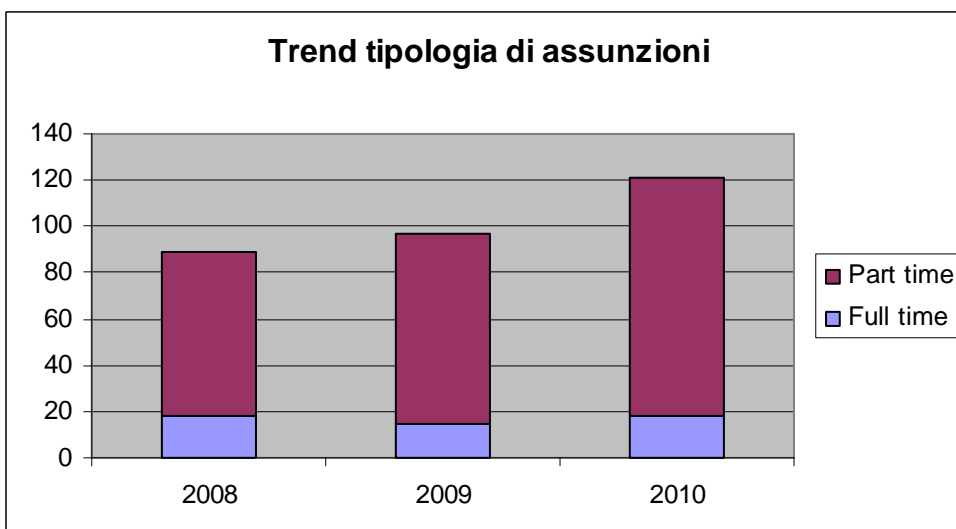
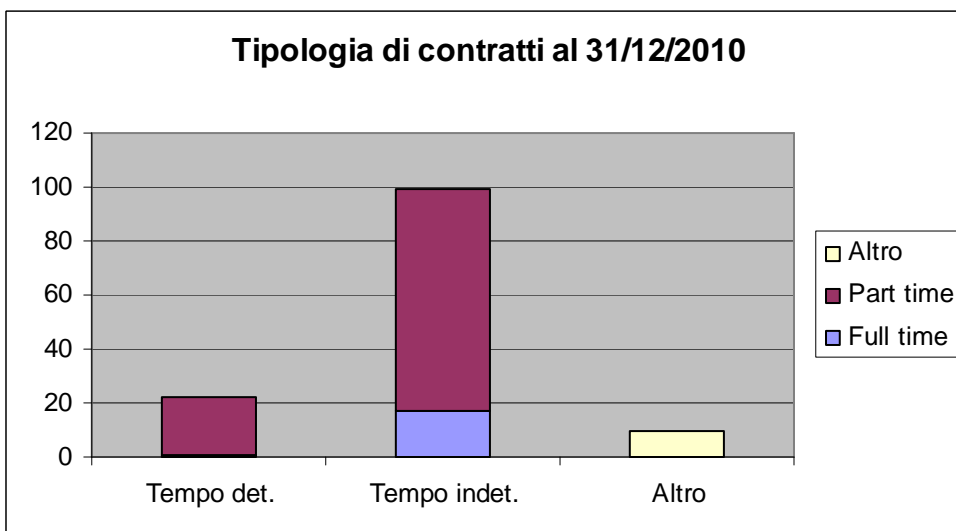
Il valore del Lavoro all'interno della Cooperativa si esprime attraverso tre fondamenti: dimensione economica, dimensione professionale, dimensione relazionale.

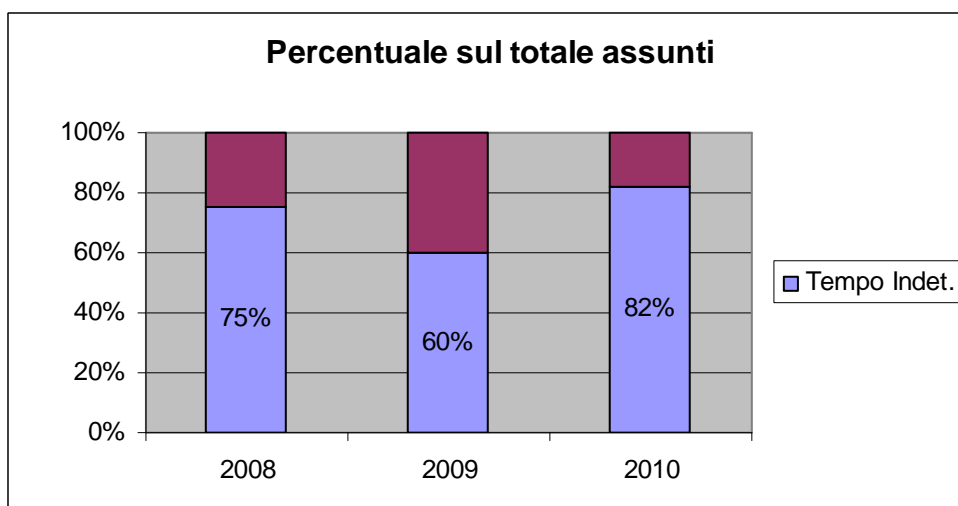
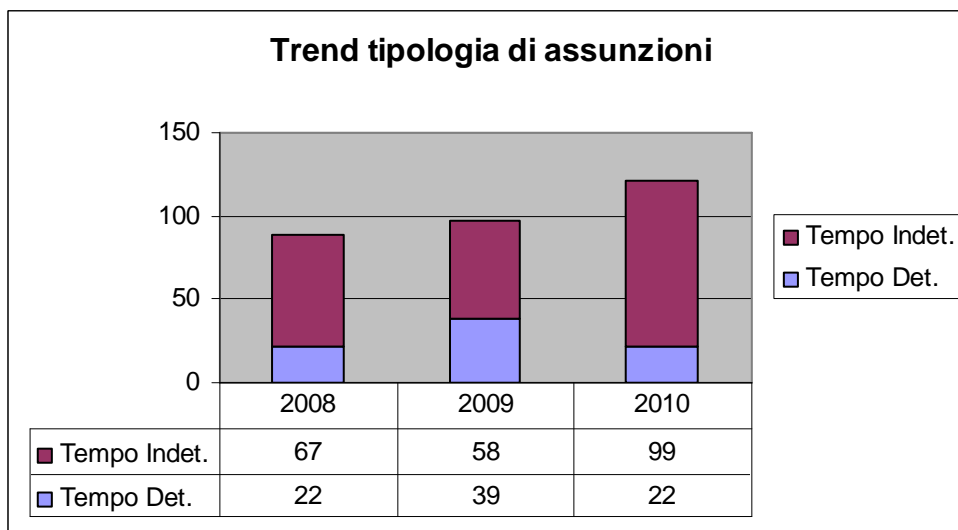
DIMENSIONE ECONOMICA

Sono stati presi in considerazione, come indicatori del valore dimensione economica, all'interno della Cooperativa, i tipi di contratti applicati, la tipologia delle assunzioni, il numero degli assunti a tempo indeterminato, i riconoscimenti economici e i rimborsi garantiti a soci e dipendenti.

Tipologia di assunzioni

Tra i 131 lavoratori della Cooperativa, 99 hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il 16 % del personale (21 lavoratori) lavora a tempo pieno. I lavoratori parasubordinati (con contratto di collaborazione a progetto) sono 8. I soci lavoratori autonomi 2.





Contratti

Lo Sciamè applica i contratti delle Imprese di pulizia e Servizi, Agricolo florovivaistico e delle Cooperative Sociali.

Riconoscimenti economici a fine anno

Sono rappresentati dai benefici economici, intesi come premi per la produttività, aumenti di stipendio, passaggi di livello e/o categoria.

Nel triennio 2008 – 2010 i passaggi di livello sono stati ben 57 (26 nel 2010, 18 nel 2009 e 13 nel 2008).

I criteri usati sono stati quelli del merito, la produttività, la disponibilità e non ultimo i bisogni familiari dei singoli Soci.

Rimborsi garantiti

Lo Sciamè garantisce a tutti i lavoratori i seguenti benefici:

- adeguati indumenti e abiti da lavoro: a tal proposito nel 2010 è iniziata la distribuzione a tutti i soci e i dipendenti di nuovi capi di vestiario (magliette, pantaloni, giubbotti) con il logo della Cooperativa, differenziati per il settore di appartenenza (verde o pulizie),

- cellulari e telefonate gratuite per i Responsabili di Settore,
- possibilità di utilizzo di autovetture della Cooperativa per i Soci che operano in appalti fuori sede,
- rimborso carburante per i Soci che utilizzano la propria autovettura durante il lavoro,
- pagamento integrale del pasto per tutti i dipendenti che operano in appalti che non prevedono il rientro in sede per la pausa pranzo.

Nell'anno 2010 sono stati stanziati per i suddetti benefici circa 37.000 euro (erano 31.000 nel 2009 e 27.000 nel 2008).

La Cooperativa possiede un appartamento in affitto affidato ai soci per particolari esigenze abitative. Attualmente ne beneficia stabilmente un socio.

A fronte di particolari emergenze e/o gravi situazioni di bisogno, il CdA valuta la possibilità di intervenire presso i Soci con altri e più specifici strumenti di sostegno.

DIMENSIONE PROFESSIONALE

Sono stati presi in considerazione, come indicatori del valore dimensione professionale all'interno della Cooperativa i ruoli e le funzioni dei lavoratori assunti, la mobilità interna, il turn over e gli anni di presenza all'interno della Cooperativa, le ore dedicate alla formazione e alla sicurezza nonché il livello di soddisfazione dei soci e dei committenti.

Ruoli e funzioni

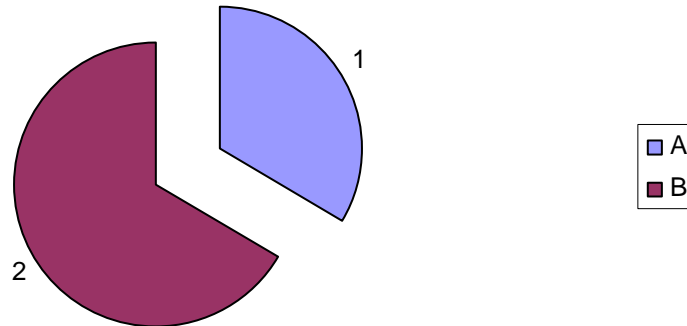
La tabella e i grafici seguenti illustrano la composizione della forza lavoro per tipologia di contratto e livelli contrattuali nel 2010.

LIVELLI DI CATEGORIA AL 31/12/2010	
CONTRATTI VERDE	
LIVELLI	PERSONE NR.
A	1
B	2
TOTALE PERSONE	3

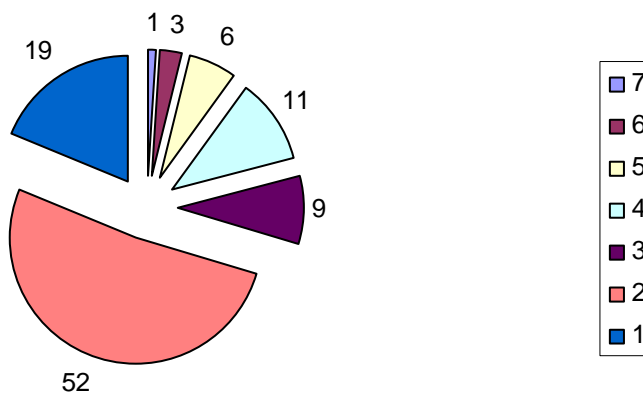
LIVELLI DI CATEGORIA AL 31/12/2010	
CONTRATTI PULIZIE	
LIV. DI CATEGORIA	PERSONE NR.
7	1
6	3
5	6
4	11
3	9
2	52
1	19
TOTALE PERSONE	101

LIVELLI DI CATEGORIA AL 31/12/2010	
CONTRATTI COOPERATIVE SOCIALI	
LIVELLI	PERSONE NR.
A1	17
TOTALE PERSONE	17

Livelli di categoria contratti verde



Livelli di categoria contratto pulizie e servizi



Le 17 persone assunte con il Contratto delle Cooperative Sociali sono tutte inquadrare nel livello A1.

Mobilità interna

La Cooperativa Lo Sciame, per migliorare la qualità dell'attività lavorativa dei propri Soci e dipendenti, cerca di favorire la mobilità interna del personale agevolando, ove possibile, i passaggi in mobilità orizzontale, cioè da servizio a servizio. La mobilità verticale (passaggi di livello e/o categoria) nel 2010 ha riguardato, come si è già detto, 26 lavoratori.

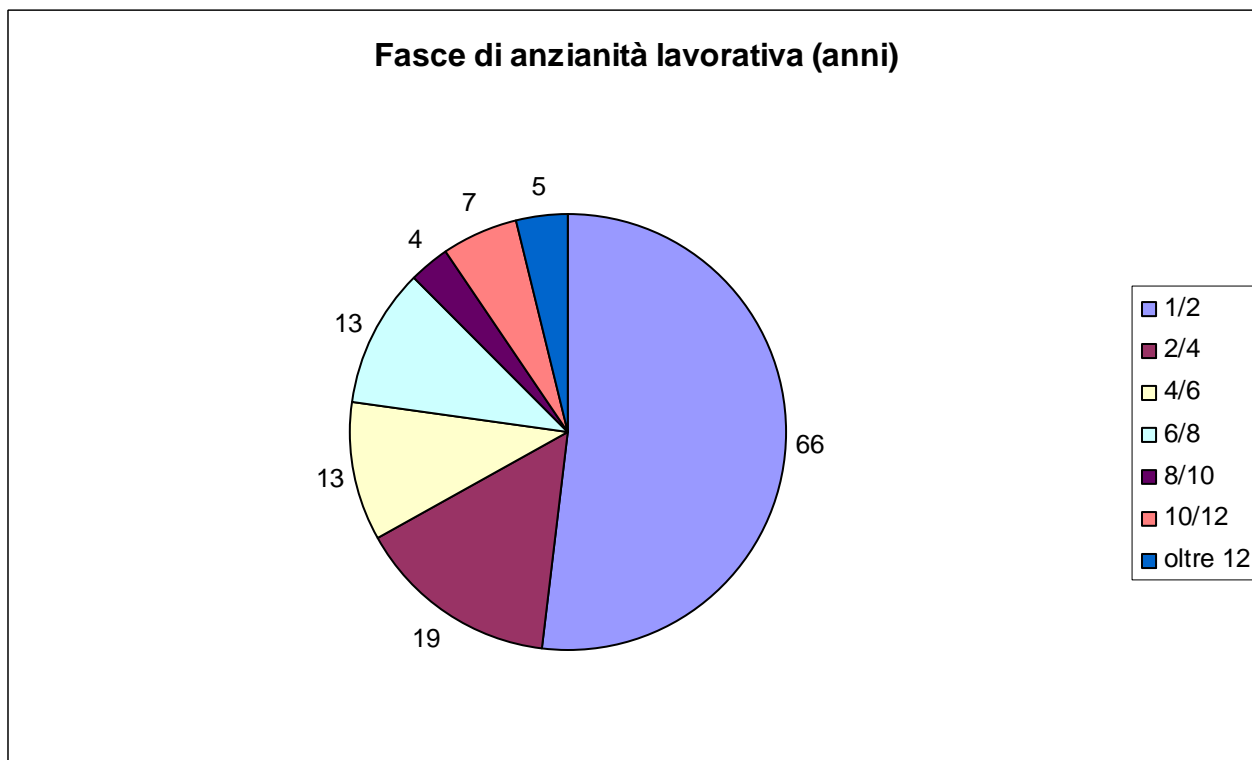
Turn over

Nell'ultimo anno i nuovi assunti sono stati 50 unità, a fronte di 14 cessazioni.

Anni di presenza in cooperativa

L'anzianità media del personale in Sciame è di 3,5 anni. L'anzianità massima è pari a oltre 14 anni.

Il 23 % degli assunti ha un'anzianità superiore ai 6 anni, segno che la Cooperativa riesce a mettere in moto un virtuoso processo di "fidelizzazione" tra i propri lavoratori.



Formazione

Tale indicatore rappresenta la capacità della Cooperativa di investire sulle proprie risorse umane attraverso percorsi di qualificazione.

Lo Sciame considera la formazione uno strumento fondamentale per rendere la Cooperativa un luogo per l'emancipazione, la crescita e la valorizzazione individuale, sociale e professionale.

La Cooperativa deve infatti mirare a stimolare e favorire costantemente una partecipazione reale di tutti i Soci, come premessa per un'assunzione di responsabilità diffusa all'interno del proprio corpo sociale.

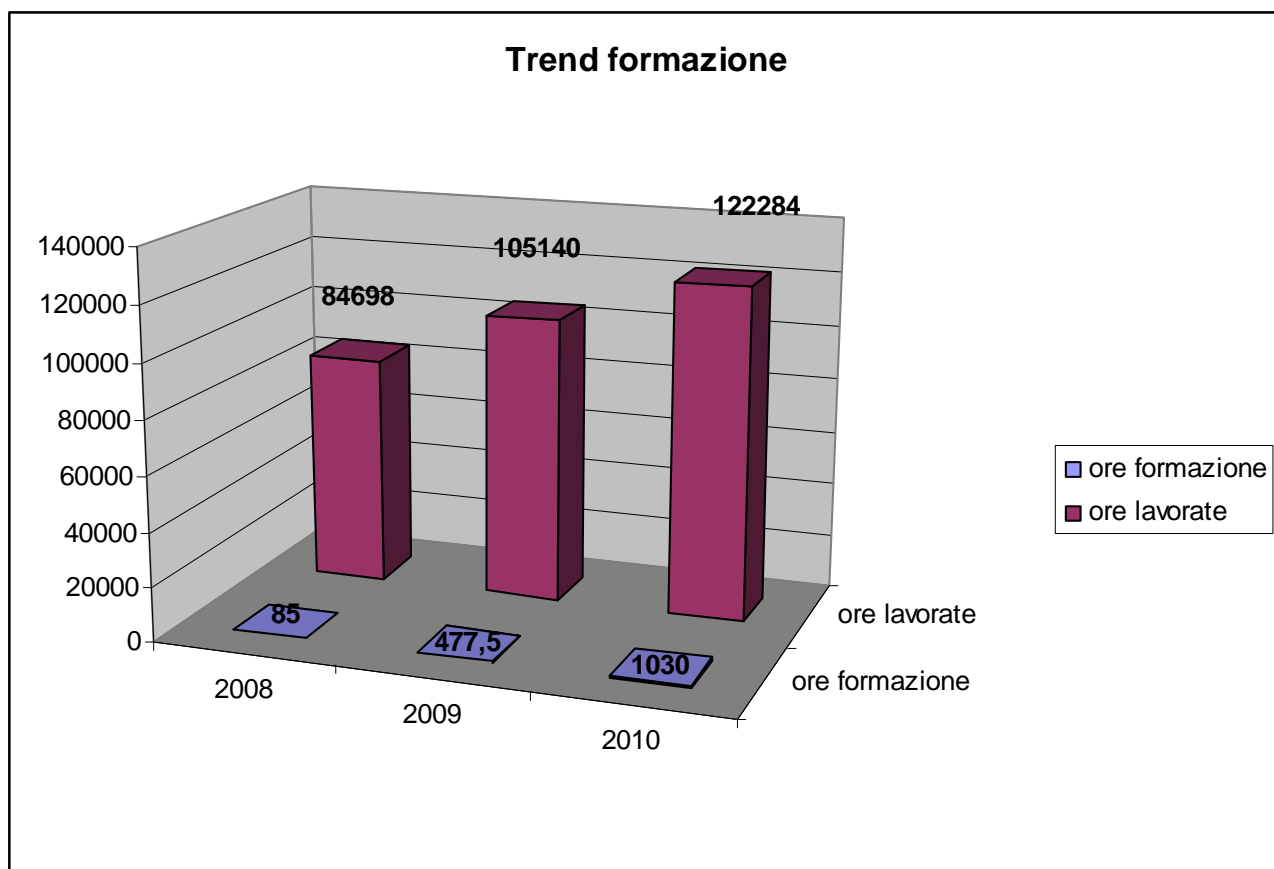
Le esigenze formative possono essere determinate attraverso appositi incontri con i lavoratori, da proposte provenienti da singoli lavoratori o da proposte esterne. Almeno una volta all'anno è prevista una riunione del Consiglio di Amministrazione per definire le priorità formative per l'anno e definire il Piano Annuale della Formazione e dell'Addestramento. Le competenze necessarie a formare gli operatori possono essere reperite all'interno della Cooperativa o all'esterno tramite l'intervento di esperti esterni o presso Enti specializzati e fornitori quali la Scuola Agraria del Parco di Monza, CS & L, Agribrianza, Cisqcert, Ceref, Cesvip Lombardia, Fondazione Minoprio, ESA Software Spa.

Una volta individuate le figure competenti o l'agenzia formativa il Responsabile di Settore interessato elabora con loro il percorso formativo specificando:

- tempi
- materiali necessari
- strumentazioni necessarie
- periodo più consono allo svolgimento del corso.

Nel corso del 2010 sono state dedicate alla formazione ben 1030 ore (rispetto alle 477,5 del 2009) pari allo 0.01% delle ore lavorate e ne hanno beneficiato 41 persone diverse.

FORMAZIONE ANNO 2010				
CORSI FREQUENTATI	Ente erogatore	Partecipanti	ORE	Tot. ORE
Corso elaborazione paghe e contributi	ESA Software Spa	2	48	88
Memoria Gestione Servizio di Prevenzione e Protezione	Fabrizio Caselli (RSPP)	2	3	6
Privacy e sicurezza	Studio Legale Quiroz & Partners	1	2	2
Verifica Gestione Sistema Ambiente e Qualità	Lo Sciame	15	1	15
Lavoro e alcol	N.O.A. Vimercate	5	4	20
Corso per ausiliari della sosta	Polizia Municipale Arcore	2	30	60
Il Mondo Cooperativo	Cesvip Lombardia	9	20	180
Corso RLS di prima nomina	CGL, CISL, UIL	1	12	12
Compilazione formulario rifiuti	Lo Sciame	2	0,5	1
Valutatori interni sistemi di gestione per la qualità	CisqCert Spa	1	16	16
Formazione RLS	IPQ Tecnologie Srl	1	36	36
La sicurezza dei parchi gioco	Tuv Rheinland	1	24	24
Composizione floreale	Scuola Agraria Parco di Monza	6	15	90
Inglese base	Cesvip Lombardia	6	20	120
Sicurezza nei luoghi di lavoro e gestione delle emergenze	Cesvip Lombardia	8	30	240
Management per l'impresa cooperativa	Legacoop Lombardia	1	120	120
TOTALE ORE				1030



Corso di Formazione per Soci

Notevole importanza ha avuto il Corso di Formazione interno per Soci Cooperatori e Capisquadra. Tale corso ha preso avvio a partire dal primo semestre dell'anno 2004, in un momento di intenso sviluppo. L'obiettivo è stato quello di formare nuovi capisquadra per le squadre operative (due nel Verde pubblico e due nel Verde privato), due responsabili del Settore Verde e un tecnico agronomo al fine di avviare la costituzione dell'Organigramma funzionale della Cooperativa. Il risultato ottenuto è stato un adeguamento delle capacità professionali, con la relativa legittimazione nell'ambito della struttura operativa.

Il corso si era reso necessario in seguito allo sviluppo sia quantitativo (aumento delle commesse di lavoro e del personale) che qualitativo (diversificazione nelle attività tipiche e richiesta di prestazioni più qualificate) che ha coinvolto la Cooperativa nel corso del 2004.

L'obiettivo del corso è stato quello di creare tra i partecipanti un maggior senso di sensibilità e attenzione attorno all'organizzazione, legittimandola nel dato della sua utilità ma soprattutto permeandola di un "senso" comune di condivisione e partecipazione.

Il Corso per capisquadra è stato ripetuto nel 2005, nel 2007 e nel 2010, articolandosi come il precedente.

I principali argomenti trattati durante i corsi di formazione sono stati:

- I diritti e i doveri dell'informazione.
- La gestione dei problemi e la scelta delle priorità.
- I principi della cooperazione sociale e la Legge 381/1991.
- I principi basilari della struttura aziendale.
- I modelli organizzativi, la peculiarità cooperativistica.
- Cos'è un Organigramma funzionale.
- La struttura ad anelli concatenanti (D. McGregor).
- Il socio cooperatore e il lavoro di squadra.
- Il caposquadra (ruolo, funzioni, responsabilità).
- Movimento cooperativo, soci-lavoratori e Legge 142/2001.
- Contrattualistica e Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970).
- La sicurezza delle persone e del patrimonio sociale (Legge 81/2008).
- Le dinamiche di relazione con gli inserimenti sociali e la Legge 196/2003.
- L'organizzazione del cantiere.
- L'economia del cantiere.
- La qualità del cantiere.
- Il principio dell'ottimizzazione.

Sicurezza

La Cooperativa Lo Sciame, in base alle norme vigenti, s'impegna a rendere sempre più sicuri i luoghi di lavoro e promuovere la cultura della sicurezza tra tutti i propri lavoratori, non limitandosi solo alle figure incaricate previste dalla normativa vigente.

A tutti i lavoratori, in base ai rischi del servizio individuati tramite il Documento di Valutazione degli stessi, vengono forniti idonei Dispositivi di Protezione Individuale e viene garantito un controllo medico annuale per l'idoneità alla mansione cui sono preposti. Tale controllo, in base all'impiego del dipendente, può constare di visita medica per il riscontro di alterazioni anatomiche funzionali, audiometria, spirometria, esami ematochimici.

La Cooperativa nell'ambito del mantenimento della Certificazione di Qualità ISO 9001:2008 e della Certificazione Ambientale ISO 14001:2004 ha inoltre messo in atto una serie di procedure atte a monitorare e standardizzare tutte le lavorazioni svolte in ogni fase della loro gestione: dalla formazione e informazione del lavoratore, alla conoscenza e al controllo del cantiere, dalla manutenzione delle attrezzature alla consegna dei DPI e dei materiali necessari allo svolgimento dei servizi con relative schede di sicurezza, alla simulazione e gestione di situazioni di emergenza sui diversi cantieri.

Negli ultimi mesi dell'anno 2010 la Cooperativa ha inoltre realizzato e iniziato a distribuire a tutti i propri soci e lavoratori occupati presso i cantieri di pulizia (che è il settore più rappresentativo della cooperativa) un manuale di facile lettura ideato dai propri tecnici allo scopo di migliorare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro e ridurre l'impatto ambientale delle lavorazioni. Tale manuale contiene una breve descrizione metodologica delle diverse operazioni di pulizia, alcune prescrizioni per il corretto conferimento dei rifiuti, delle semplici spiegazioni dei simboli di rischio chimico presenti sui prodotti di pulizia utilizzati e le relative precauzioni da adottarsi, una tabella con i rischi derivanti dalle operazioni di pulizia, norme di buon utilizzo delle attrezzature elettriche, delle scale e dei prodotti di pulizia, i numeri utili da chiamare in caso di emergenza e le schede di sicurezza dei prodotti semplificate per una facile consultazione con ben in evidenza gli aspetti legati alla protezione del personale, al primo soccorso e all'ambiente. Lo Sciame ha inoltre affiancato alla distribuzione del "Manuale per gli operatori" una formazione, da farsi direttamente sul cantiere ad opera del RLS sui temi contenuti nel manuale (sicurezza e salute in particolare).

Nel 2010 è stata inoltre approntata una procedura per stabilire il fabbisogno formativo, formare, accompagnare nelle prime fasi lavorative tramite l'affiancamento di un tutor (lavoratore esperto) i nuovi assunti. Il percorso formativo viene registrato nel "Libretto formativo del Lavoratore", appositamente creato, differenziato per i diversi settori della cooperativa che viene aggiornato ogni anno con il progredire delle esigenze formative del lavoratore.

Tutto ciò, oltre a permettere alla Cooperativa di mantenere le Certificazioni, ha sicuramente contribuito a migliorare gli ambienti di lavoro.

L'ammontare complessivo della spese per la sicurezza (DPI, formazione, riunioni di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc..) nell'anno 2010 è stato di circa 14.000 euro (erano circa 12.000 nel 2009 e nel 2008).

A tal proposito nel 2010 la cooperativa ha investito notevoli risorse economiche per dotare tutti i lavoratori di nuovi capi di abbigliamento con il marchio della cooperativa diversificati in base all'attività lavorativa del dipendente.

Il numero degli infortuni, come nel 2009 e nel 2008, è stato pari a 3.

Le giornate di assenza dal lavoro conseguenti ad infortuni si sono invece ridotte a 31 (erano 44 nel 2009 e 63 nel 2008).

Per il 2011 sono già stati programmati incontri con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, la movimentazione manuale dei carichi, la formazione di tutto il personale distribuito nelle diverse sedi di lavoro. Nel 2010 la Cooperativa ha inoltre avviato, in collaborazione con il proprio RSPP e il proprio RLS, una fase di valutazione preliminare del rischio di stress lavoro-correlato. La valutazione

preliminare è consistita nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili quali le ore di assenza, le ferie non godute, la rotazione del personale, la frequenza degli infortuni e gli indici di gravità degli stessi. La raccolta di tali indicatori numerici relativi al triennio 2008, 2009, 2010 verrà completata entro la fine del 2011. Nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procederà, nel corso dello stesso anno alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi (organizzativi, tecnici, procedurali comunicativi, formativi, etc.).

Livello di soddisfazione dei soci

La misurazione del livello di soddisfazione è stata realizzata nei primi mesi del 2010.

Per ogni elemento da valutare si è chiesto di esprimere un giudizio personale su una scala di quattro valori: molto, abbastanza, poco, per nulla.

I risultati della valutazione sono riassunti di seguito.

GRADO DI SODDISFAZIONE SOCI					
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Tot
Rispondenza dell'attuale mansione svolta con le proprie aspirazioni/competenze	8	16	5	1	30
Condizioni contrattuali applicate dalla Cooperativa	8	15	7	0	30
Grado di partecipazione alle scelte operate dalla Cooperativa	9	13	6	1	29
Coinvolgimento nelle iniziative sociali e nello "spirito cooperativistico"	10	14	3	1	28
Qualità del rapporto con la dirigenza della Cooperativa	14	13	3	0	30
Qualità del clima di lavoro nel servizio/settore in cui si opera	11	17	1	0	29
Livello di opportunità di crescita professionale	8	12	9	0	29
Conoscenza delle finalità sociali della Cooperativa	12	13	3	0	28
TOT	80	113	37	3	233
%	34%	48%	16%	1%	100%

Considerando i giudizi "molto" e "abbastanza" come una valutazione positiva e i giudizi "poco" e "per nulla" come una negativa, l'82% dei soci ha espresso nel complesso valutazioni positive sul proprio grado di soddisfazione.

La qualità del rapporto con la dirigenza è il parametro che ottiene il consenso più alto: il 47% si dichiara molto soddisfatto del rapporto con la dirigenza, di contro solo tre soci si dichiarano poco soddisfatti dello stesso.

Il 30% dei lavoratori si dichiara invece "poco" o "per nulla" soddisfatto del livello di opportunità di crescita professionale.

Livello di soddisfazione dei committenti

La Cooperativa Lo Sciame, nell'ambito delle procedure del proprio sistema di gestione della qualità e dell'ambiente, monitora annualmente il livello di soddisfazione dei propri clienti e committenti mediante metodi diretti quali la somministrazione di un modulo di soddisfazione o l'intervista telefonica con i responsabili della commessa e mediante l'analisi di elementi statistici come gli anni di rinnovo dei contratti, il numero di reclami o non conformità, le riunioni operative con la committenza.

Per quanto riguarda il modulo di soddisfazione, per ogni elemento da valutare si è chiesto di esprimere ad un referente della committenza un giudizio di gradimento su una scala di quattro valori: molto alto, alto, medio, basso.

I risultati della valutazione sono riassunti di seguito.

SODDISFAZIONE COMMITTENTI ANNO 2010

Parametro indagato	Grado di soddisfazione				
	Molto alto	Alto	Medio	Basso	Tot
Qualità dei lavori	2	18	3	0	23
Tempestività degli interventi	4	15	4	0	23
Rispetto del capitolato/preventivo	4	17	2	0	23
Adeguatezza delle attrezzature	3	19	1	0	23
Precisione nella rendicontazione	9	13	1	0	23
Pronta risposta alle richieste	11	11	1	0	23
Rapporto con l'utenza	5	16	2	0	23
Rapporto con i tecnici della cooperativa	8	15	0	0	23
TOT	46	124	14	0	184
%	25%	67%	8%	1%	100%

Considerando i giudizi “molto alto” e “alto” come una valutazione positiva e i giudizi “medio” e “basso” come una negativa, il 92% dei committenti ha espresso nel complesso valutazioni positive sul proprio grado di soddisfazione.

La prontezza della risposta alle richieste della committenza è il parametro che ottiene il consenso più alto: il 48% si dichiara molto soddisfatto della velocità di risposta della cooperativa, di contro solo un committente si dichiara mediamente soddisfatto della stessa.

Il 17% dei lavoratori esprime invece un grado di soddisfazione “medio” rispetto alla tempestività degli interventi.

DIMENSIONE RELAZIONALE

Sono stati presi in considerazione, come indicatori del valore dimensione relazionale all'interno della Cooperativa i benefici riconosciuti ai lavoratori e ai Soci in particolare.

La Cooperativa Lo Sciame offre ai Soci le seguenti opportunità:

- possibilità di affittare una roulotte a prezzi agevolati a Castiglione della Pescaia (utilizzata nel 2010 da 11 famiglie di soci in 11 settimane di apertura);
- possibilità di affittare un appartamento ad Aprica (utilizzato nel 2010 da 8 famiglie)
- possibilità di acquistare miele biologico prodotto dalla cooperativa in Brianza
- omaggio ai soci, in occasione del Natale, di buoni acquisto del valore di € 100,00 da utilizzare presso negozi specializzati e supermercati;
- omaggio ai dipendenti, in occasione del natale di panettoni a cura di un'associazione benefica
- area ricreativa con macchina distributrice di caffè e bevande calde presso l'ufficio e il magazzino.

Nell'anno 2010 la Cooperativa ha impegnato per i servizi sopra elencati circa 18.000 euro (erano 10.000,00 nel 2010)

E' inoltre presente una piccola biblioteca interna allo scopo di fornire a Soci e dipendenti occasioni per letture valide sia in ambito professionale/divulgativo che formativo.

Responsabilità Sociale

Il valore Responsabilità Sociale all'interno della Cooperativa si esprime attraverso cinque fondamenti: Integrazione, Reti e territorio, Scelta dei fornitori, Sviluppo sostenibile, Sostenibilità ambientale.

INTEGRAZIONE

Lo Sciamè ONLUS promuove percorsi di inserimento lavorativo e di emancipazione per soggetti cosiddetti "svantaggiati" provenienti da situazioni di emarginazione e disagio sociale.

Nelle cooperative che svolgono le attività di inserimento lavorativo ai sensi della Legge 381 del 1991, si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste da appositi articoli di legge.

La Cooperativa propone inserimenti lavorativi assegnando un forte valore al lavoro, nel rispetto delle normative contrattuali, previdenziali e assicurative, oltre a quelle per la tutela della salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Il lavoro, nella concezione della Cooperativa, non è soltanto principio costitutivo del vivere sociale, diritto e dovere sancito dalle norme: esso è altresì fattore di libertà primario ed elemento fondante di etica civica. Particolare importanza viene data alla qualità dell'inserimento lavorativo che si attua tramite un progetto di inserimento mirato e personalizzato.

Lo Sciamè lavora per costruire partnership con gli Enti Pubblici. Con essi non solo svolge i propri servizi di pulizia o manutenzione del verde, come previsto dalle singole Convenzioni, ma concorre alla produzione di ricchezza sociale. Collaborando attivamente sul piano delle politiche sociali e di assistenza alla persona, la Cooperativa definisce e opera nei progetti d'inserimento lavorativo finalizzato all'occupazione protetta ordinaria, gestendo l'ambiente lavorativo come setting riabilitativo (recupero delle capacità professionali e delle abilità sociali) e risocializzante.

Referenti fondamentali della Cooperativa, nell'ambito delle Convenzioni sono i Servizi Sociali, con i quali vengono elaborate le strategie complessive di inserimento e i singoli progetti di collocazione lavorativa. In questo senso Lo Sciamè collabora attivamente con i seguenti servizi: Offerta Sociale Vimercate; UOIL (Unità Operativa Inserimenti Lavorativi) Monza; C.P.S. (Centro-Psico-Sociale) Vimercate; C.P.S. Vaprio d'Adda, C.P.S. Monza, UOIL Area Psicosociale Vimercate; UOIL Area Disabili Bernareggio; Servizi Sociali Lesmo, Burago, Agrate, Camparada, Giussano, Veduggio, Concorezzo, Pessano con Bornago, Albiate e Cesano Maderno; Consorzio Desio e Brianza, AFOL Nord Milano (Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro) di Sesto San Giovanni, SIL (Servizio di Integrazione Lavorativa) Besana Brianza, Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo di Seregno.

Il rapporto con i Servizi è prioritario. Nel rispetto delle singole Convenzioni ogni soggetto porta risorse ed esperienze che gli sono proprie ed elabora strategie di intervento che sono il frutto della propria specificità di azione e delle proprie competenze. In particolare, nell'ambito dei rapporti con i Servizi, lo Sciamè promuove strategie educative, modalità di intervento, suddivisione dei compiti, momenti di verifica.

Sono stati presi in considerazione, come indicatori del valore Integrazione all'interno della Cooperativa i diversi percorsi di inserimento, i dati sugli inserimenti, le modalità di gestione degli stessi, l'integrazione lavorativa e quella sociale.

I percorsi d'inserimento

I percorsi d'inserimento sono finalizzati ad:

- Elaborare progetti individualizzati, coerenti con il percorso operato in ambito di servizio e mirati al raggiungimento di obiettivi concretamente realizzabili.
- Verificare la compatibilità tra soggetto segnalato e processi produttivi propri della manutenzione del verde, delle pulizie o dei servizi al fine di operare progetti che abbiano un senso per la persona coinvolta e non solo per il servizio proponente.
- Impostare strategie comuni per il monitoraggio, le verifiche periodiche e il controllo dei progetti individualizzati.
- Programmare opportune strategie di ingresso e di uscita dal setting riabilitativo.

La Cooperativa mette a disposizione due percorsi possibili di integrazione lavorativa: la Borsa Lavoro e l'Assunzione a Tempo Determinato.

I due percorsi possono essere, come spesso accade, considerati l'uno a integrazione dell'altro, ma è possibile anche considerarli percorsi singoli accettando di volta in volta le singole necessità che emergono in fase progettuale (osservazione, monitoraggio, formazione professionale, abilitazione e riabilitazione).

Vanno ostacolati i percorsi eccessivamente protratti, per i quali si perde di vista la finalità pattuita e ugualmente vengono rifiutati i "non percorsi" non sottesi da nessun progetto di qualsivoglia natura.

Borse Lavoro

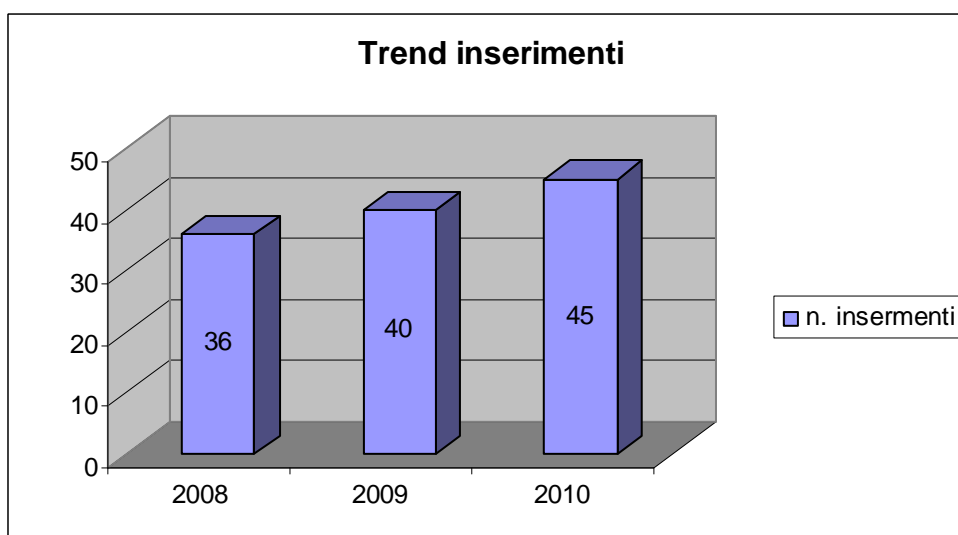
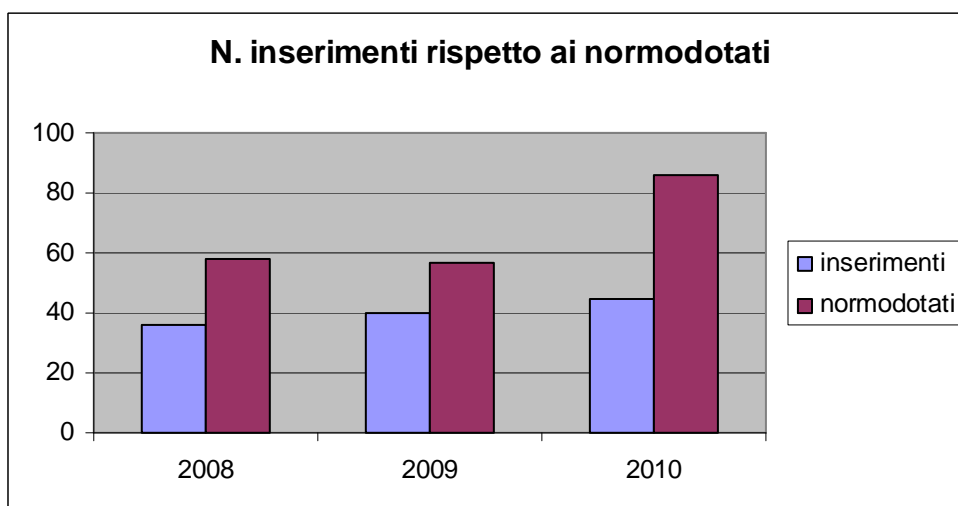
Le BL permettono di acquisire ulteriori elementi conoscitivi relativi ai soggetti candidati ad uso dei servizi di riferimento soprattutto per quanto riguarda le modalità relazionali, il comportamento sul lavoro e/o le capacità di apprendimento. Esse permettono alla persona di compiere un'esperienza significativa in ambiente lavorativo complesso sia sotto il profilo relazionale sia sotto il profilo professionale. Centrale è il tema dell'adesione alle regole di lavoro: presenza, giustificazione delle assenze, modalità di comunicazione, riconoscimento dei ruoli. Non dovrebbero superare i sei mesi e, in accordo con i Servizi possono sfociare in assunzione compatibilmente con le esigenze della Cooperativa.

Il Contratto

Giunge, di solito, al termine di percorsi di BL. La finalità è evolutiva in quanto coinvolge aspetti economici, di autostima personale e di acquisizione di posizione sociale. Nel caso di un'assunzione i requisiti, capacità lavorativa, attitudini relazionali, modalità del fare e dello stare al lavoro devono essere adeguati ad un progetto che valorizzi il soggetto titolare.

Dati inserimenti

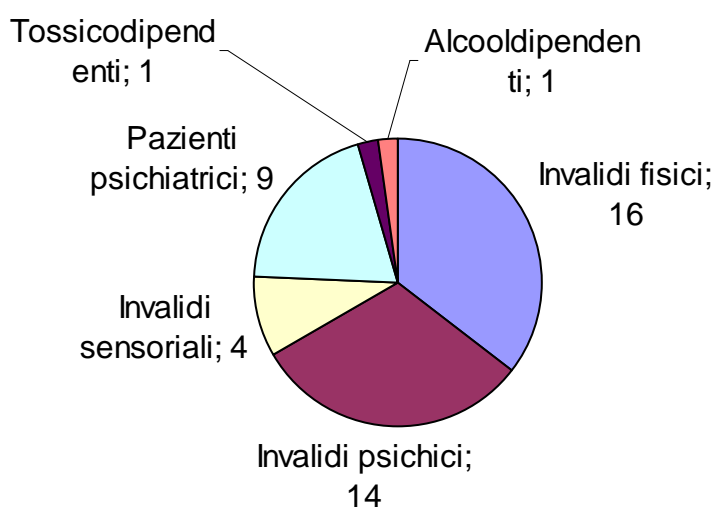
Le persone svantaggiate che al 31/12/2010 lavorano presso la cooperativa sono 45, rappresentando una percentuale rispetto al totale dei dipendenti assunti pari al 52%, ben superiore al 30% previsto dalla legge 381/91, a cui Lo Sciamè fa riferimento. Il 53% (24 persone) degli inserimenti assunti è Socio. Ben l'80% degli inserimenti totali è assunto a tempo indeterminato. La percentuale sale al 96% per quanto riguarda i Soci.



Il 76% degli Inserimenti sociali della Cooperativa rientra nella categoria Invalidi (fisici, psichici e sensoriali).

Tipologie di assunzioni inserimenti al 31/12/2010					
CATEGORIA	NUMERO	Part time	Full time	Tempo determinato	Tempo indeterminato
Soci lavoratori Legge 381/91					
Maschi	19	16	3	1	18
Femmine	5	5	0	0	5
Totale Soci lavoratori 381/91	24	21	3	1	23
Dipendenti Legge 381/91					
Maschi	9	9	0	6	3
Femmine	12	12	0	2	10
Totale Dipendenti 381/91	21	21	0	8	13

Tipologia di disagio inserimenti al 31/12/2010



Modalità di gestione dell'inserimento

Nel luglio 2002 la Cooperativa ha aderito ad un progetto finanziato dalla FONDAZIONE CARIPLO che ha coinvolto 8 cooperative sociali di tipo B appartenenti al Consorzio Sociale CS & L di cui Lo Sciamè fa parte.

Il progetto, nato per sostenere le cooperative sociali nel processo di inserimento lavorativo, è stato realizzato per rispondere ad alcune problematiche evidenziate così sintetizzabili:

- limitata capacità di lettura della organizzazione interna, in rapporto al processo complessivo dell'inserimento;
- insufficiente definizione dei ruoli e delle responsabilità e diversificato grado di motivazione tra responsabili, capisquadra e maestranze sull'obiettivo dell'inserimento;
- limitato possesso di strumenti di comunicazione e di relazione per l'accoglienza, il supporto e la guida dell'inserito nella squadra di lavoro;
- insufficienti strumenti per l'analisi delle fasi critiche e per l'individuazione delle strategie di risoluzione delle stesse.

Obiettivo generale del progetto è stato quello di strutturare la "funzione sociale" all'interno di ogni singola cooperativa attraverso l'individuazione e la valorizzazione di una specifica figura professionale (il RESPONSABILE DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI) e la creazione di un PROCESSO PERMANENTE coinvolgente tutte le figure professionali operanti (lavoratori, capisquadra, tutor, coordinatori ecc.) che condivida l'espletamento di tale funzione.

Il progetto è constato in un insieme organico di azioni che vengono brevemente descritte:

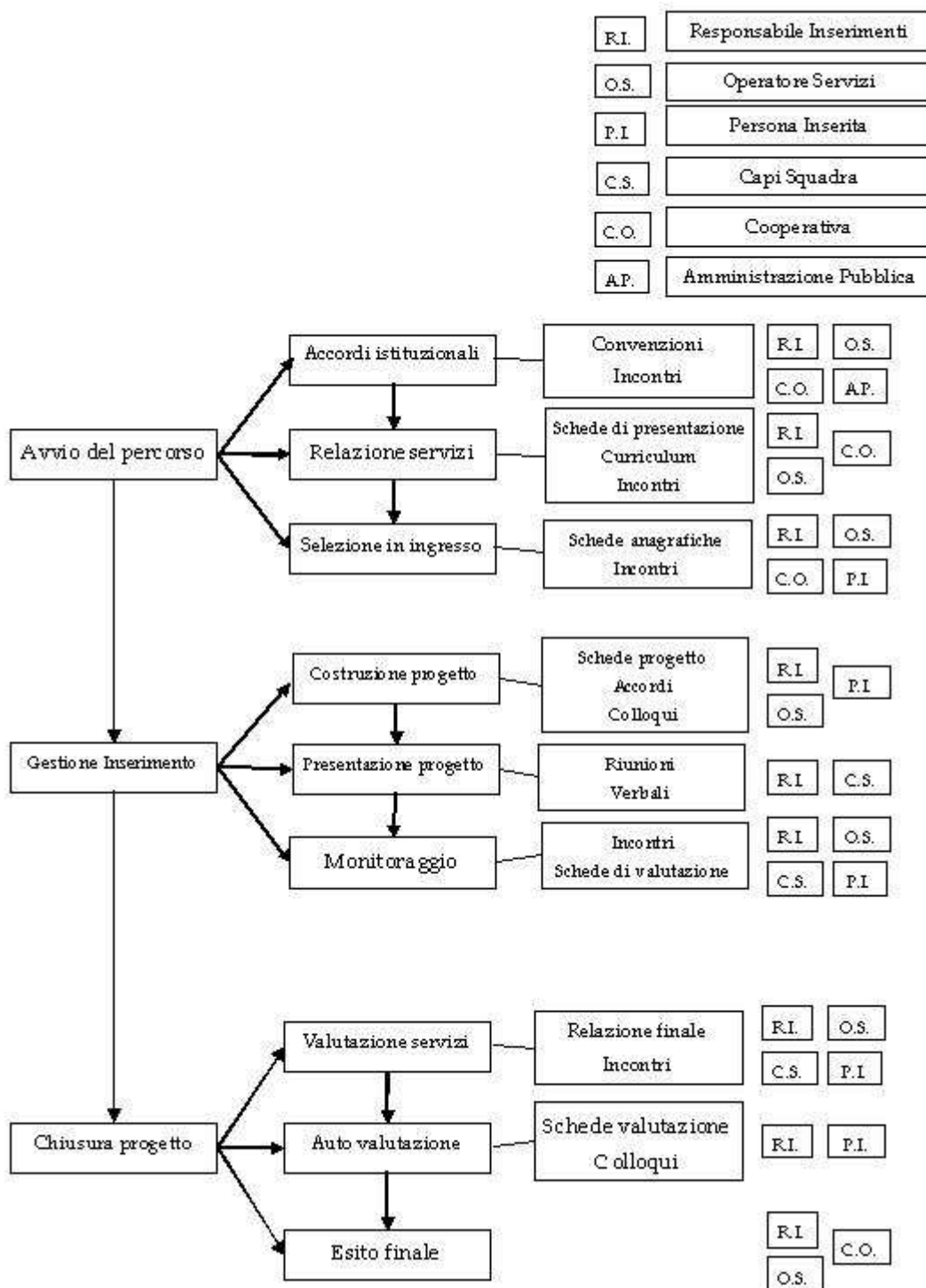
- a) Analisi organizzativa e dei percorsi di inserimento attuati
- b) Modellizzazione, sperimentazione, validazione di un "modello" di percorso di inserimento
 - c1) La formazione dei capisquadra
 - c2) L'implementazione del ruolo del Responsabile Inserimenti
 - c3) Il percorso-guida per i Responsabili Inserimenti

L'implementazione del ruolo di Responsabile Inserimenti è stata sorretta da una struttura orizzontale di incontri periodici tra i Responsabili degli inserimenti espressi da ogni singola cooperativa, sotto la guida di un esperto, nonché di eventuali consulenti ad hoc.

A seguito delle pratiche avviate e consolidate con questo progetto, che si è concluso nel 2004, è stato prodotto un modello per gli inserimenti lavorativi nelle cooperative sociali, di seguito schematizzato, che viene tuttora utilizzato.

GESTIONE PROCESSI DI INSERIMENTO

Diagramma di flusso



Dall'integrazione lavorativa all'integrazione sociale

Nel 2010 sono stati effettuati all'interno della Cooperativa 6 tirocini/borse lavoro, dei quali 2 si sono trasformati in assunzioni a tempo determinato.

Nel 2009 sono stati effettuati 6 tirocini/borse lavoro di cui 3 trasformati in assunzioni, di cui uno a tempo indeterminato.

Nel 2008 otto di cui 4 trasformati in assunzioni, di cui uno a tempo indeterminato.

Questi dati testimoniano la capacità de Lo Sciamè di perseguire i fini formativi insiti nella missione della Cooperativa.

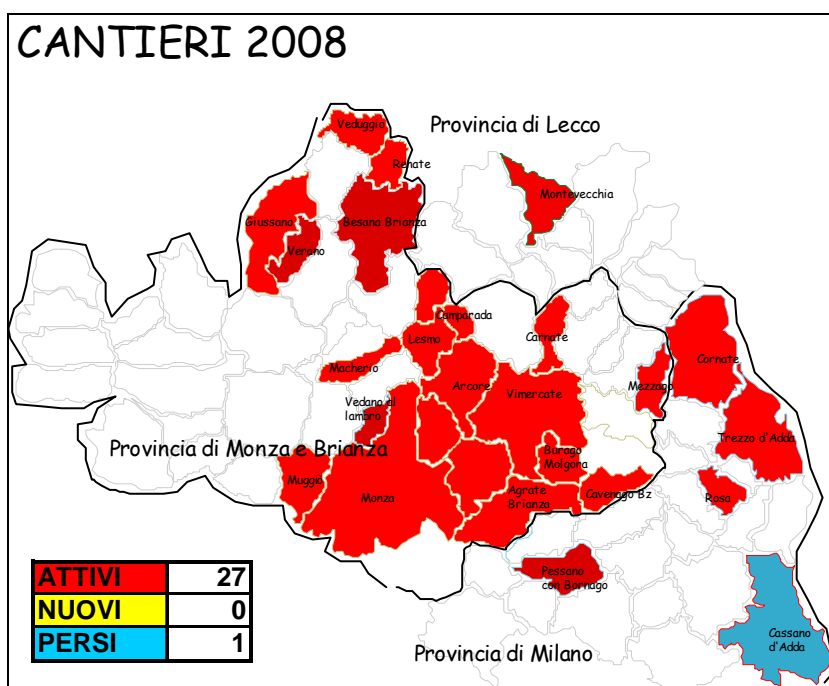
RETI E TERRITORIO

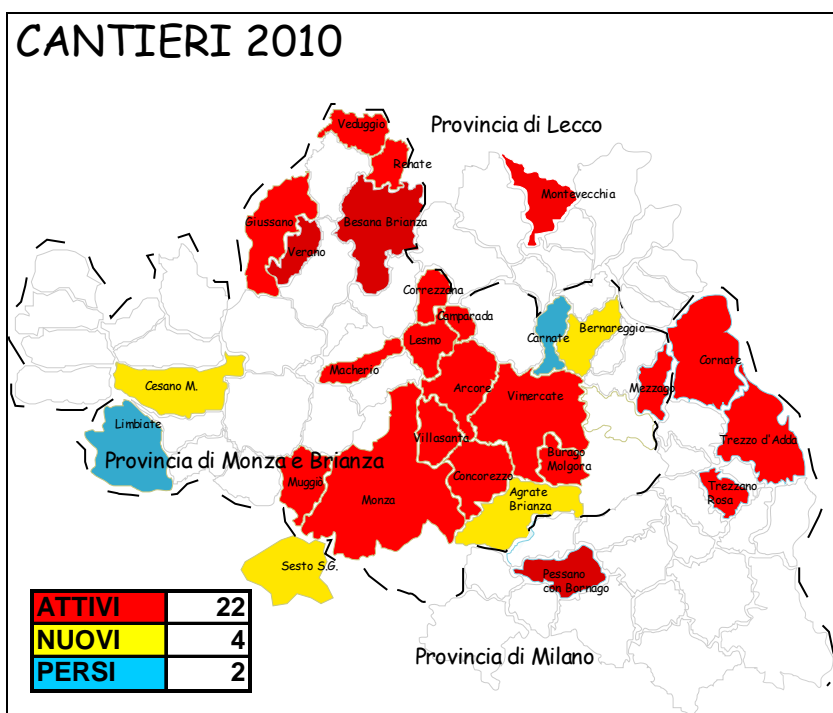
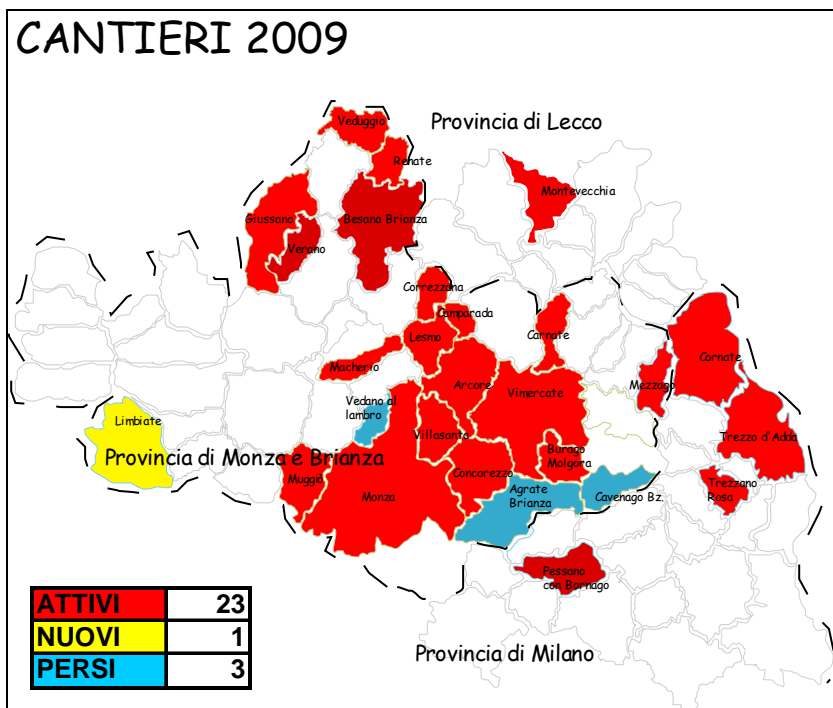
La Cooperativa Lo Sciamè fonda il proprio sviluppo sul radicamento e la riconoscibilità territoriale, principali indicatori del buon operare nel contesto sociale cui appartiene. Riconoscersi ed essere riconosciuto come soggetto ben operante nel proprio territorio: capace di stabilire e fondare relazioni sociali durature e proficue per la realtà sociale di appartenenza, capace di costruire e sostenere reti di solidarietà e di partecipazione alla ricchezza prodotta, queste sono caratteristiche peculiari dell'agire della Cooperativa.

Sono stati presi in considerazione, come indicatori dei valori sopradescritti, la distribuzione territoriale delle commesse, la residenza e la distribuzione sui diversi cantieri dei lavoratori della Cooperativa, la provenienza dei fornitori e la distribuzione sul territorio della ricchezza loro corrisposta nonché la partecipazione a diversi progetti e iniziative pubbliche sul territorio e la collaborazione con scuole e soggetti locali.

La distribuzione territoriale delle commesse

La quasi totalità delle commesse della Cooperativa Lo Sciamè si trova all'interno della provincia di Monza e Brianza. Marginalmente alcune commesse interessano altre province. Le cartine seguenti mostrano l'evoluzione quantitativa e della distribuzione territoriale dei cantieri della cooperativa nel triennio 2008 – 2010.





La residenza e la sede lavorativa

Il 38% dei lavoratori della Cooperativa risiede in Monza, Cesano Maderno, Giussano o in Arcore, sede amministrativa e operativa dello Scieme.

Oltre la metà (il 53%) dei lavoratori lavora prevalentemente nel proprio comune di residenza. Tale percentuale sale al 56% per gli inserimenti sociali.

COMUNE	LAVORATORI RESIDENTI	SETTORI ATTIVI	LAVORATORI OCCUPATI NEL COMUNE DI RESIDENZA	DI CUI INSERIMENTI SOCIALI
Monza	16	3	13	9
Cesano Maderno	12	1	12	5
Arcore	10	4	8	5
Giussano	10	2	10	3
Sesto San Giovanni	5	1	4	0
Usmate Velate	5	0	0	0
Trezzano Rosa	4	2	3	0
Vimercate	4	2	3	1
Agrate Brianza	3	1	3	0
Burago Molgora	3	1	3	2
Carata Brianza	3	0	0	0
Casatenovo	3	0	0	0
Lesmo	3	2	1	0
Monticello Brianza	3	1	1	0
Villasanta	3	2	0	0
Capriate San Gervasio	2	0	0	0
Cornate D'Adda	2	1	0	0
Macherio	2	1	1	0
Meda	2	0	0	0
Nova Milanese	2	0	0	0
Pessano Con Bornago	2	1	2	0
Renate	2	1	0	0
Trezzo D'Adda	2	1	2	0
Veduggio con Colzano	2	1	0	0
Aicurzio	1	0	0	0
Arluno	1	0	0	0
Bareggio	1	0	0	0
Bernareggio	1	1	0	0
Besana Brianza	1	0	0	0
Biassono	1	0	0	0
Bovisio Masciago	1	0	1	0
Calusco D'Adda	1	0	0	0
Carnate	1	0	0	0
Cinisello Balsamo	1	0	0	0
Concorezzo	1	1	0	0
Correzzana	1	1	0	0
Desio	1	0	0	0
Mariano Comense	1	0	0	0
Melzo	1	0	0	0
Milano	1	0	0	0
Montevecchia	1	1	0	0
Muggiò	1	2	0	0
Seveso	1	0	0	0
Sulbiate	1	0	0	0
Triuggio	1	0	0	0
Verano Brianza	1	1	0	0

La distribuzione territoriale dei fornitori

Nei fornitori sono inclusi tutti coloro (aziende, negozi, società, studi commerciali, terzisti, ecc...) che hanno fornito alla Cooperativa nel corso del 2010 articoli, merci, servizi, riparazioni o consulenze.

Essi sono distribuiti più o meno uniformemente intorno al comune di Arcore, sede amministrativa e operativa dello Scieme.

Oltre il 20% della ricchezza corrisposta ai fornitori viene distribuita all'interno del territorio di Arcore.

La partecipazione a progetti territoriali

La Cooperativa Lo Scieme nell'anno 2010 ha collaborato con scuole e soggetti locali per la realizzazione di percorsi di educazione ambientale.

Progetto Orti e Profumi

Tale progetto, già proposto con successo alle scuole e ai cittadini del comune di Arcore negli anni accademici 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, ha ottenuto, per l'anno accademico 2009-2010, il cofinanziamento della Provincia Di Monza e Brianza nell'ambito del Bando per la valorizzazione di progetti per il miglioramento dell'ambiente e delle risorse ambientali nel territorio della Provincia di Monza e Brianza. Esso ha previsto l'elaborazione di percorsi didattici specifici per gli alunni delle scuole dell'infanzia, primarie e delle scuole secondarie di primo grado del comune di Arcore.

Ciascun percorso è stato realizzato sotto la guida di personale esperto della Cooperativa Sociale Lo Scieme in collaborazione con i docenti di classe e interclasse delle Istituzioni Scolastiche.

Grazie anche al cofinanziamento del Comune di Arcore ed alla collaborazione dei Servizi Sociali, degli istituti Scuola d'Infanzia di via Beretta, Scuola Primaria "Dante Alighieri", Scuola Primaria "De Gasperi", Scuola Media "A. Stoppani" e Scuola Primaria Giovanni XXIII sono stati attivati i seguenti progetti:

- *Cereali e legumi*: attività pratiche di semina, verifica e monitoraggio della consociazione, riconoscimento caratteristiche botaniche, importanza in agricoltura e nell'alimentazione di cereali e legumi.
- *Bulbi e fioriere*: riqualificazione delle fioriere e delle aiuole del giardino della scuola tramite messa a dimora di stagionali fiorite e piante aromatiche. Messa a dimora di bulbi di tulipano in vasi singoli da affidare ad ogni alunno.
- *Le quattro stagioni*: esperimenti in aula sui diversi tipi di terreno, visite guidate nei boschi di Bernate alla scoperta dell'ecosistema bosco nelle quattro stagioni
- *L'orto didattico*: realizzazione e cura di un orto e di un cumulo di compostaggio all'interno del giardino della scuola.
- *Erbari nel Parco*: visita guidata per il riconoscimento delle piante nel Parco di Villa Borromeo e successiva creazione di erbari con il materiale raccolto.

Le attività proposte hanno coinvolto circa 500 alunni e circa 30 insegnanti, per un totale di 86 ore di attività effettiva con le classi, oltre agli incontri di programmazione delle attività con le insegnanti.

I finanziamenti ricevuti hanno inoltre permesso a Lo Sciame di creare, all'interno delle scuole, aree da adibire permanentemente ad attività di educazione ambientale attraverso la fornitura e la posa in opere di bacheche e pannelli in legno, vasche in legno per la realizzazione di orti e fioriere, tavolini da lavoro in legno con ripiano sottostante nonché organizzare, in collaborazione con le associazioni del terzo settore del territorio di Arcore e dintorni, eventi di sensibilizzazione ambientale.

Volontariato – fiera della solidarietà e degli stili di vita

La Cooperativa Lo Sciame ha partecipato nel ottobre del 2010 alla manifestazione Volontariato, organizzata dall'Associazione del Volontariato Arcore, che si è tenuta nel centro storico di Arcore, chiuso al traffico per l'occasione. La manifestazione, che ha visto la partecipazione delle associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali, commercio equo, etc..del territorio, ha voluto diffondere una cultura della solidarietà, promuovere il volontariato, dare visibilità al tessuto sociale del territorio, sensibilizzare al tema degli stili di vita.

LA SCELTA DEI FORNITORI

La Cooperativa Lo Sciamè, all'interno delle procedure certificate per la Gestione del Sistema Qualità e Ambiente, mantiene attivo un procedimento per la selezione dei fornitori e la sorveglianza delle loro forniture. La procedura di approvazione dei fornitori di materiali e servizi non è basata esclusivamente sulla valutazione della qualità del prodotto/servizio da acquistare. Tra i parametri indagati la tutela dell'ambiente (utilizzo di materiale ecocompatibile, possesso di autorizzazioni/certificazioni ambientali), l'utilizzo di lavoratori regolarmente assunti (possesso del DURC), la dichiarazione di piena conformità alle leggi di igiene e sicurezza sul lavoro.

Esiste un Elenco Fornitori che viene conservato ed aggiornato annualmente dal Responsabile di Gestione del Sistema Qualità e Ambiente.

Il mantenimento dei fornitori è subordinato alla continuità nel presentare prodotti conformi e nel restare in possesso dei requisiti contrattuali, etici ed ambientali richiesti. In caso contrario è prevista per tali fornitori la revoca dell'approvazione. La sorveglianza dei fornitori qualificati viene effettuata dai Responsabili di Settore attraverso visite presso i fornitori e la valutazione dei materiali e dei servizi e registrata in un apposito elenco.

SVILUPPO SOSTENIBILE

Sono stati presi in considerazione come indicatori del valore sviluppo sostenibile all'interno della Cooperativa l'adesione a finanziarie "etiche" e le relazioni instaurate con consorzi, organizzazioni e altre realtà del Terzo settore interessate alla rilevazione dei bisogni e al miglioramento dell'ambiente sociale in cui opera la Cooperativa.

Finanza etica

I termini "finanza" ed "etica" associati stanno a spiegare un concetto semplice: la necessità di riportare la finanza - e con essa i soggetti finanziari, a partire dalle banche - a svolgere la propria funzione originaria di garanti del risparmio, di operatori che agevolino il suo trasferimento nel tempo e nello spazio e soprattutto sostengano lo sviluppo dell'economia reale, evitando gli impieghi puramente speculativi.

Nel 2003 la Cooperativa è divenuta socia di Banca Etica.

Dal 1996 è socia di Mag2.

Banca Etica

Banca Etica è la prima istituzione di finanza etica in Italia, concepita dalle organizzazioni del Terzo Settore, del volontariato e della cooperazione internazionale. I suoi valori ossia gli orientamenti valoriali e i principi deontologici che guidano le scelte strategiche, le linee politiche e i comportamenti operativi derivano dai principi fondanti della Finanza Etica.

Per dare risposta all'esigenza di coniugare etica ed operatività bancaria, Banca Etica ha creato strumenti e comportamenti che mirano a creare organismi indipendenti di verifica sulla coerenza delle attività bancarie.

MAG 2 (Mutue per l'Autogestione)

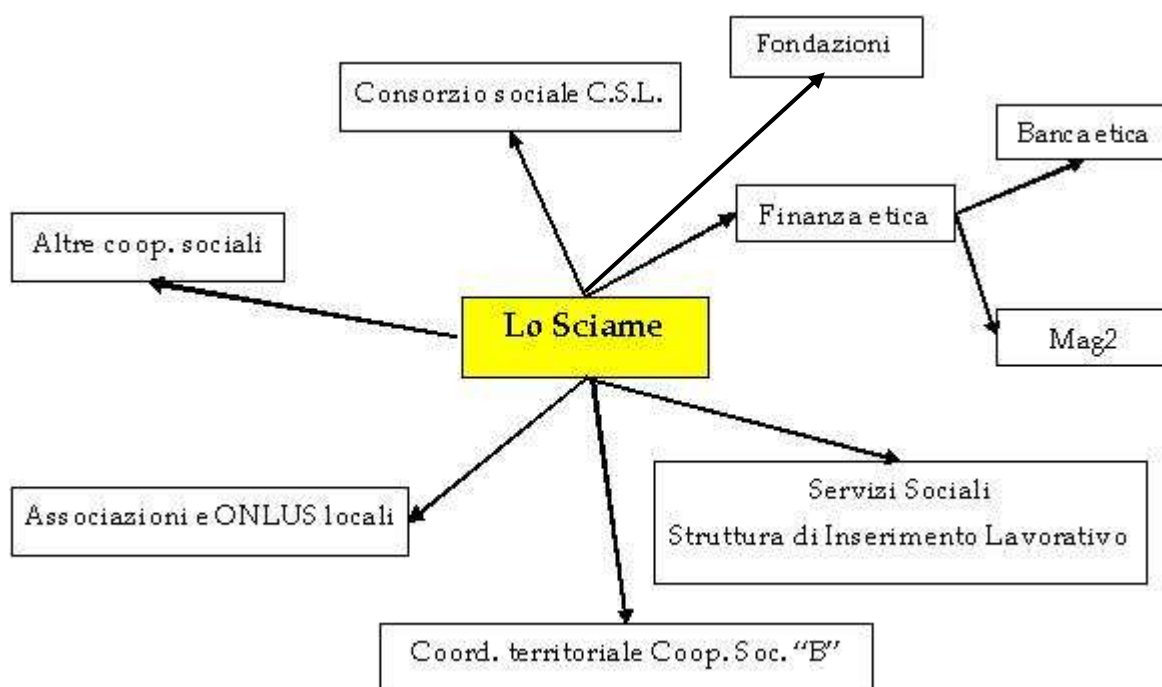
E' una cooperativa finanziaria solidale che rivolge la sua attenzione agli ambiti del sociale, dell'ecologia, del consumo consapevole, della cultura e dell'informazione, prediligendo il mondo del "non profit". Nel corso della sua storia ha finanziato più di duecento progetti ed ha creato e consolidato centinaia di posti di lavoro. Dà ad ogni socio la possibilità di compiere un

investimento in coerenza con i propri principi etici e solidali e di essere protagonista dello sviluppo locale, coinvolgendolo nella costituzione di comprensori territoriali e nella segnalazione ed iniziale selezione dei progetti che possono essere sostenuti. È attiva nella sensibilizzazione delle persone al valore etico di tutte le scelte economiche che le vedono protagoniste: scelte d'investimento, di risparmio e di consumo.

E' in previsione l'apertura di un conto corrente bancario con Banca Prossima (società del Gruppo Intesa San Paolo che propone servizi bancari e finanziamenti dedicati al settore non profit).

Rapporti con il terzo settore

Lo Sciume, nella piena applicazione della linea di promozione della partecipazione, ha da sempre scelto di sviluppare una forte integrazione con le altre realtà del terzo settore. Tali "relazioni etiche" sono visualizzate nello schema sottostante.



SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

E' stato preso in considerazione come indicatore del valore sostenibilità ambientale all'interno della Cooperativa l'adesione ad una serie di corrette "pratiche sostenibili" che hanno il fine di alleggerire progressivamente l'impatto ambientale della Cooperativa e gestire in maniera più efficiente per l'ambiente i lavori che rientrano nella normale attività sociale. A tal proposito, come già ricordato, nel 2009 il processo di gestione ambientale de Lo Sciume è stato certificato secondo la normativa ISO:14001 La politica ambientale della cooperativa è riassunta nella Dichiarazione ambientale, affissa presso la bacheca dell'ufficio e del magazzino, che alleghiamo di seguito.

Dichiarazione politica ambientale Lo Sciamè Cooperativa Sociale Onlus

Politica dell'Ambiente e obiettivi generali

Lo Sciamè Cooperativa Sociale ONLUS considera l'ambiente come bene essenziale da tutelare e durante lo svolgimento delle proprie attività si impegna a:

- Mantenere la conformità con tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in campo ambientale
- Perseguire il miglioramento continuo teso alla riduzione del proprio impatto ambientale

La politica ambientale della cooperativa, in particolare, mira ad una riduzione del proprio impatto ambientale attraverso il progressivo raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Implementazione del sistema di gestione ambientale soddisfacendo tutti i requisiti contenuti nella norma UNI EN ISO 14001
- Incremento della sensibilità ambientale del proprio personale e dei propri fornitori
- Riduzione delle emissioni in atmosfera/utilizzo di fonti rinnovabili e/o combustibili alternativi.
- Gestione eco-efficiente delle attività che rientrano nella normale *routine* aziendale.

Sviluppo della sostenibilità ambientale

La strategia della Cooperativa mira ad un sempre maggior incremento della sensibilità ambientale di soci, dipendenti e fornitori e ad adottare tutte le misure necessarie per gestire le situazioni di emergenza e controllarne i relativi impatti ambientali, attraverso le seguenti strategie:

- organizzazione di momenti formativi per prevenire possibili danni all'ambiente nell'esercizio delle proprie attività (corretto utilizzo e dosaggio dei prodotti, corretto conferimento dei rifiuti, corretta gestione dei carburanti e manutenzione delle attrezzature)
- simulazioni presso i cantieri di emergenze ambientali legate alla propria routine lavorativa (versamento di prodotti nell'ambiente, ecc...)
- comunicazione della propria politica ambientale all'esterno della cooperativa (fornitori, clienti, ecc...)
- conoscenza della gestione ambientale dei propri fornitori/scelta di fornitori rispettosi dell'ambiente (utilizzo di materiale ecocompatibile, possesso di autorizzazioni/certificazioni ambientali)
- comunicare ai fornitori che operano nelle commesse Sciamè le procedure e i requisiti di loro pertinenza

Riduzione delle emissioni

Negli ultimi anni il problema del surriscaldamento del pianeta è diventato uno degli argomenti più importanti della politica ambientale e conseguentemente energetica dei paesi industrializzati.

Nel suo piccolo Lo Sciamè cerca di ridurre le emissioni di inquinanti nell'atmosfera attraverso i seguenti accorgimenti:

- Utilizzo, ove possibile, di biocarburanti per le attrezzature agricole (tosasiepi, soffiatori..)
- Mantenimento dell'efficienza di mezzi e attrezzature attraverso una manutenzione e revisione periodica
- Rinnovo del parco macchine attraverso la sostituzione progressiva dei mezzi più vecchi e maggiormente inquinanti

- Riduzione dei trattamenti chimici, utilizzo di prodotti biologici, adozione di metodi di lotta alternativi, nelle pratiche di giardinaggio
- Potature in tree climbing, senza l'uso di piattaforme aeree, ove possibile
- Utilizzo e fornitura di materiali di consumo per le pulizie (salviette, tovagliolini, ecc..) in carta riciclata

Gestione eco-efficiente delle attività

La strategia ambientale di Sciame mira, ove possibile, ad una sempre maggiore razionalizzazione delle proprie attività per minimizzare gli sprechi di risorse nonché migliorare la gestione dei rifiuti prodotti, sensibilizzando il personale e mettendo a sua disposizione i mezzi necessari per la raccolta dei rifiuti differenziati e in particolare l'avvio al riciclo in tutti i casi in cui questo è possibile. Ovvero:

- Raccolta differenziata dei propri rifiuti presso gli uffici e il magazzino della Cooperativa
- Conferimento a ditte specializzate e certificate dei propri rifiuti pericolosi (contenitori di prodotti, toner esausti, ecc..)
- Separazione degli oli minerali dalle acque di lavaggio, mediante apposite vasche di separazione sotterranee presso il magazzino
- Uso di dispositivi per il risparmio idrico sugli impianti di irrigazione (e conseguente minor utilizzo di prodotti chimici anticrittogamici)

Per rendere misurabile ed oggettivo l'impegno della Cooperativa, Lo Sciame ha stabilito un sistema di indicatori per il monitoraggio dei processi. L'adeguatezza e l'efficienza di applicazione del sistema di gestione ambientale sono verificate da risorse competenti dedicate attraverso verifiche ispettive interne ed in sede di riesame della direzione.

La presente politica ambientale è documentata, resa operante, mantenuta attiva e resa disponibile a tutto il personale ed è diffusa, tramite il Bilancio Sociale, a tutti coloro che sono interessati a conoscere gli aspetti ambientali delle attività della cooperativa vale a dire:

- i cittadini e le amministrazioni delle comunità limitrofe,
- gli organismi preposti al controllo ed alla tutela dell'ambiente,
- i principali clienti e fornitori,
- gli interlocutori finanziari ed assicurativi;
- i lavoratori della cooperativa, attori principali nella corretta gestione dell'ambiente.

Responsabile dell'Ambiente e Rappresentante della Direzione

Il ruolo di Rappresentante della Direzione previsto dalla norma ISO 14001 è attribuito al Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità e dell'Ambiente il quale, indipendentemente da altre responsabilità ha ruolo, responsabilità ed autorità per:

- Assicurare che i requisiti del sistema di gestione ambientale siano stabiliti, applicati e mantenuti conformi alla norma UNI EN ISO 14001
- Riferire alla Consiglio di Amministrazione sulle prestazioni del sistema di gestione ambientale al fine del riesame e del miglioramento

- Rappresentare la Direzione nei confronti delle parti esterne interessate relativamente a quanto di sua competenza e in particolare per quanto riguarda l'ambiente

Dichiarazione d'Autorità

La Direzione riconosce con questa dichiarazione che il Manuale del Sistema Qualità e del Sistema Ambientale della Cooperativa Lo Sciamè in vigore dal **30/09/09** descrive le politiche, l'organizzazione ed il sistema di gestione de Lo Sciamè.

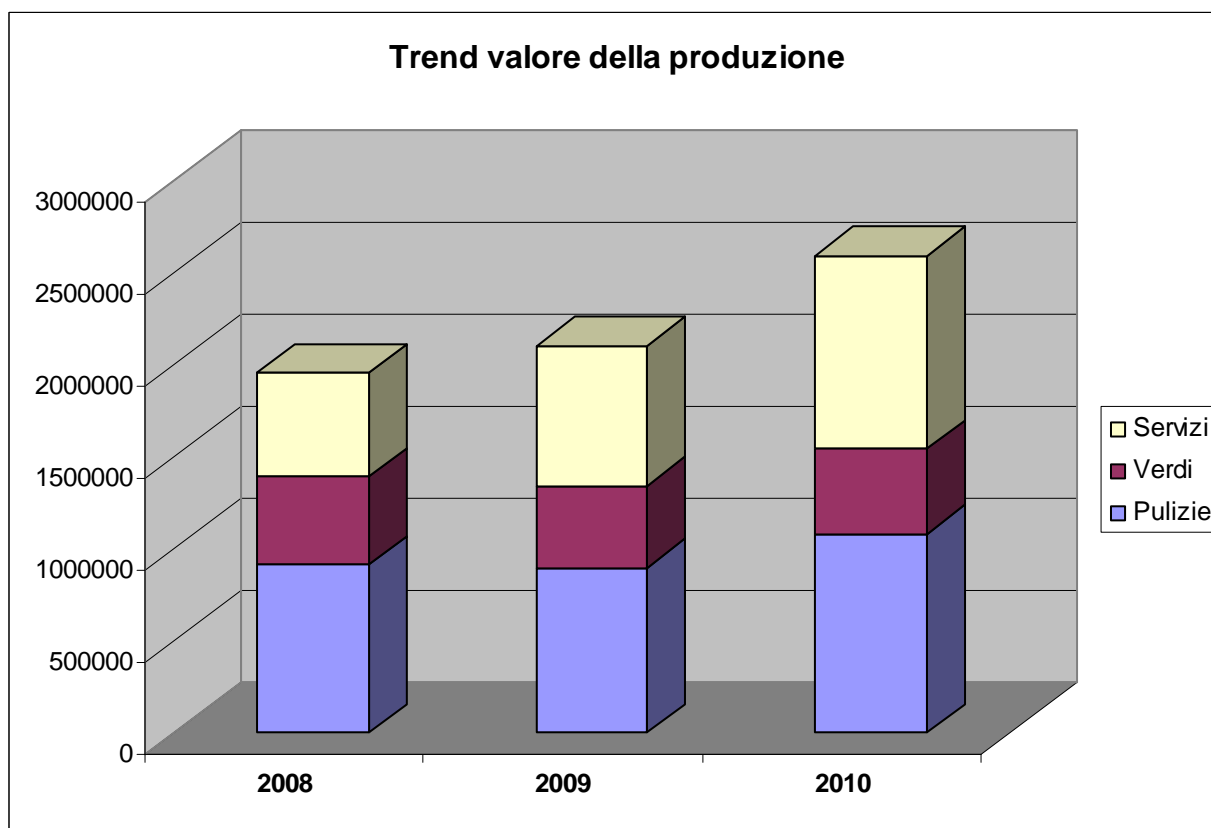
La Direzione dispone pertanto che le direttive contenute nel Manuale siano correttamente seguite da parte di tutto il personale e si impegna a rendere disponibili adeguate risorse finanziarie, umane e materiali per consentire il raggiungimento di tale obiettivo

Lo Sciamè considera la Sostenibilità ambientale un indicatore fondamentale della propria Responsabilità sociale. Per il futuro la Cooperativa mira a mantenere e, se possibile, incrementare ulteriormente gli sforzi e gli investimenti economici per potenziare la propria politica ambientale. Il primo passo sarà quello, entro i primi mesi del 2011, di verificare e quantificare in termini numerici il raggiungimento degli obiettivi che ci si è prefissati nella Dichiarazione.

SEZIONE 6 – L'ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA

Il Valore della Produzione nell'anno 2010 (esclusi i contributi ricevuti) è stato pari a € 2.591.458.

I tre settori produttivi Pulizie, Servizi e Verde hanno contribuito rispettivamente per il 42%, il 40% e il 18% al fatturato totale.



L'ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO

Questa fase consiste nell'analisi del Valore aggiunto ovvero della costruzione della ricchezza e della sua distribuzione ai diversi apportatori di interesse.

Il Valore Aggiunto rappresenta la ricchezza complessiva generata dall'impresa. Si calcola partendo dal Valore della Produzione (totale ricavi) da cui si sottrae il valore dei costi dei beni e servizi acquistati (consumi). Ciò dà il Valore Aggiunto Lordo. Sottraendo da questo valore gli ammortamenti per le eventuali svalutazioni si ottiene il Valore Aggiunto Netto. E' questo il dato infine su cui si espone la distribuzione della ricchezza prodotta tra i vari apportatori di interesse (stakeholders).

Gli apportatori di interesse sono tutti quei soggetti che, in modi diversi, sono in grado di agire o influenzare o essere influenzati dalle varie attività dell'impresa. Ad esempio i soci o i dipendenti, i clienti e i fornitori, gli enti pubblici e privati, e così via.

A partire dai dati di bilancio, la riclassificazione del conto economico secondo il calcolo del valore aggiunto permette di evidenziare le fonti della ricchezza dell'impresa e la sua destinazione.

Il valore aggiunto misura la differenza tra il valore dei servizi finali che l'impresa ha fornito in un certo periodo e il valore dei beni e dei servizi che ha acquistato all'esterno.

Si tratta di una misura della ricchezza "aggiunta" appunto dalla gestione dell'impresa nel periodo considerato.

Il valore aggiunto coincide in pratica con l'insieme dei salari e dei profitti lordi dell'impresa. Si tratta cioè della ricchezza che l'impresa produce e distribuisce.

Calcolare il valore aggiunto che risulta dall'attività dell'impresa aiuta a mostrare da un lato quanto essa sia capace di creare ricchezza, dall'altro come venga distribuita la ricchezza creata.

La distribuzione della ricchezza ai diversi portatori di interesse (ai lavoratori come retribuzioni, allo Stato come imposte, ai finanziatori come interessi, al settore no profit come adesioni a consorzi, all'impresa stessa come accantonamenti e così via) è una misura monetaria dell'importanza che i diversi interlocutori hanno per l'impresa.

LA COSTRUZIONE DELLA RICCHEZZA

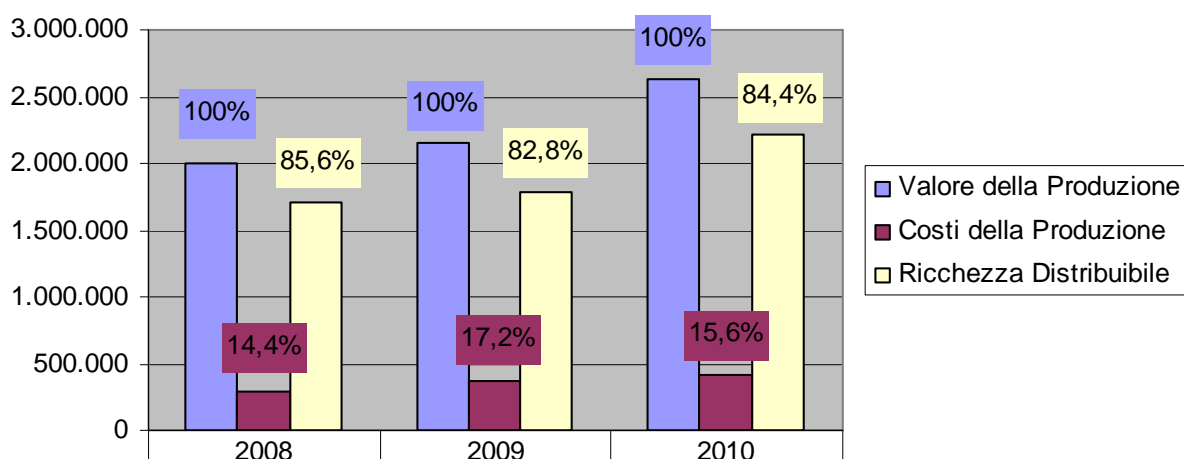
COSTRUZIONE DELLA RICCHEZZA			
(Analisi del Valore Aggiunto)			
	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
A Valore della produzione del periodo	1.993.829	2.153.938	2.629.292
Settore verde			
1 Ricavi da convenzioni art 5. Legge 381/91 da rapporti con enti pubblici			
2 Ricavi da gare			
3 Ricavi da clienti privati			
4 Ricavi da economia sociale	476.167	447.070	462.179
5 Contributi per progetti			
6 Variazione rimanenze			
Settore pulizie			
7 Ricavi da convenzioni art 5. Legge 381/91 da rapporti con enti pubblici			
8 Ricavi da gare			
9 Ricavi da clienti privati			
10 Ricavi da economia sociale	914.761	897.387	1.080.541
11 Contributi per progetti			
14 Variazione rimanenze			
Settore servizi vari			
15 Ricavi da convenzioni art 5. Legge 381/91 da rapporti con enti pubblici			
16 Ricavi da gare			
17 Ricavi da clienti privati			
18 Ricavi da economia sociale	564.126	760.122	1.048.738
19 Contributi per progetti			
20 Variazione rimanenze			
	1.955.054	2.104.579	2.591.458
21 Contributi ricevuti da enti pubblici o altri soggetti	38.775	49.359	37.834
B Costi-Consumi di produzione e gestione	250.280	339.905	364.006
Settore verde			
1 Acquisti da fornitori	26.132	17.802	14.696
2 Costi per servizi commerciali/produttivi	38.514	24.065	32.296
3 Costi per godimento beni terzi	41.485	60.042	54.163
	106.131	101.909	101.155
Settore pulizie			
4 Acquisti da fornitori	30.170	40.827	50.701
5 Costi per servizi commerciali/produttivi	25.208	19.795	17.608
6 Costi per godimento beni terzi	0	1.862	1.133
	55.378	62.484	69.442
Settore servizi vari			
7 Acquisti da fornitori	0	55.137	46.838
8 Costi per servizi commerciali/produttivi	16.827	19.347	21.227
9 Costi per godimento beni terzi	0	6.512	1.133
	16.827	80.996	69.198
Costi generali di gestione			
10 Acquisti da fornitori	17.430	26.224	24.492
11 Costi per servizi commerciali/produttivi	1.628	2.726	2.305
12 Costi per servizi amministrativi	17.178	12.540	23.216
13 Costi per godimento beni terzi	25.600	37.109	56.787
14 Costi per altri servizi e consumi	8.791	12.182	16.441
15 Accantonamenti	0	0	0
16 Oneri diversi di gestione	1.317	3.735	970
	71.944	94.516	124.211
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.743.549	1.814.033	2.265.286
C Componenti straordinari di reddito	2.861	10.400	-185
1 Ricavi straordinari	3.166	10.400	0
2 Costi straordinari	-305	0	-185
Valore aggiunto globale lordo (A-B±C)	1.746.410	1.824.433	2.265.101
D Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni	39.314	41.438	46.021
1 Ammortamenti materiali	37.648	38.208	42.850
2 Ammortamenti immateriali	1.666	3.230	3.171
Valore aggiunto globale netto = ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	1.707.096	1.782.995	2.219.080

COSTRUZIONE DELLA RICCHEZZA (% sul valore della produzione)

	2008		2009		2010	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
A Valore della produzione del periodo	1.993.829	100,0%	2.153.938	100,0%	2.629.292	100,0%
1 Ricavi da convenzioni art. 5 Legge 381/91 da rapporti con enti pubblici		52,7%		44,9%		52,0%
2 Ricavi da gare		19,4%		22,3%		17,2%
3 Ricavi da clienti privati		15,4%		22,4%		17,6%
4 Ricavi da enti no profit		10,6%		8,2%		12,2%
5 Contributi ricevuti da enti pubblici o altri soggetti		1,9%		2,2%		1,0%
B Costi-Consumi di produzione e gestione	250.280	12,6%	339.905	15,8%	364.006	13,8%
1 Acquisti da fornitori	73.732	3,7%	139.990	6,5%	136.727	5,2%
2 Costi per servizi commerciali/produttivi	82.177	4,1%	65.933	3,1%	73.436	2,8%
3 Costi per godimento beni terzi	67.085	3,4%	105.525	4,9%	113.216	4,3%
4 Costi per servizi amministrativi	17.178	0,9%	12.540	0,6%	23.216	0,9%
5 Costi per altri servizi e consumi	8.791	0,4%	12.182	0,6%	16.441	0,6%
6 Oneri diversi di gestione	1.317	0,1%	3.735	0,2%	970	0,0%
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.743.549	87,4%	1.814.033	84,2%	2.265.286	86,2%
C Componenti straordinari di reddito	2.861	0,1%	10.400	0,5%	-185	0,0%
Valore aggiunto globale lordo (A-B±C)	1.746.410	87,6%	1.824.433	84,7%	2.265.101	86,1%
D Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni	39.314	2,0%	41.438	1,9%	46.021	1,8%
Valore aggiunto globale netto = ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	1.707.096	85,6%	1.782.995	82,8%	2.219.080	84,4%

COSTRUZIONE DELLA RICCHEZZA (variazione su anno precedente)	Anno 2008		Anno 2009		Anno 2010	
	Valore	% su 2007	Valore	% su 2008	Valore	% su 2009
A Valore della produzione del periodo	1.993.829	10,4%	2.153.938	8,4%	2.629.292	22,1%
B Costi-Consumi di produzione e gestione	250.280	2,0%	339.905	34,7%	364.006	7,1%
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.743.549	11,8%	1.814.033	4,6%	2.265.286	24,9%
C Componenti straordinari di reddito	2.861	556,2%	10.400	10,0%	-185	-102,0%
Valore aggiunto globale lordo (A-B±C)	1.746.410	12,0%	1.824.433	4,7%	2.265.101	24,2%
D Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni	39.314	6,0%	41.438	5,4%	46.021	11,1%
Valore aggiunto globale netto = ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	1.707.096	12,1%	1.782.995	4,6%	2.219.080	24,5%

Costruzione della ricchezza distribuibile



■ Valore della Produzione	1.993.829	2.153.938	2.629.292
■ Costi della Produzione	286.733	370.943	410.212
□ Ricchezza Distribuibile	1.707.096	1.782.995	2.219.080

Il Valore della Produzione

Il valore della produzione è il valore di quanto è stato prodotto: comprende i ricavi da lavori svolti presso gli Enti pubblici e i privati nonché i contributi ricevuti da Enti pubblici, Fondazioni o altri soggetti.

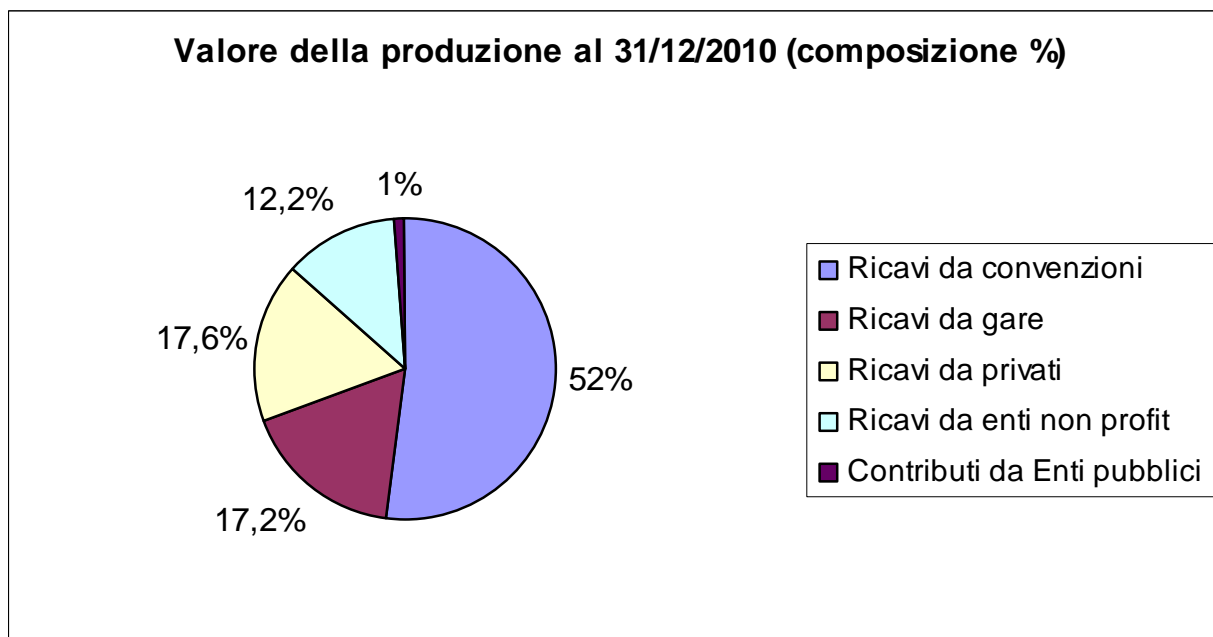
Il valore della produzione nel 2010 è stato pari a € 2.629.292.

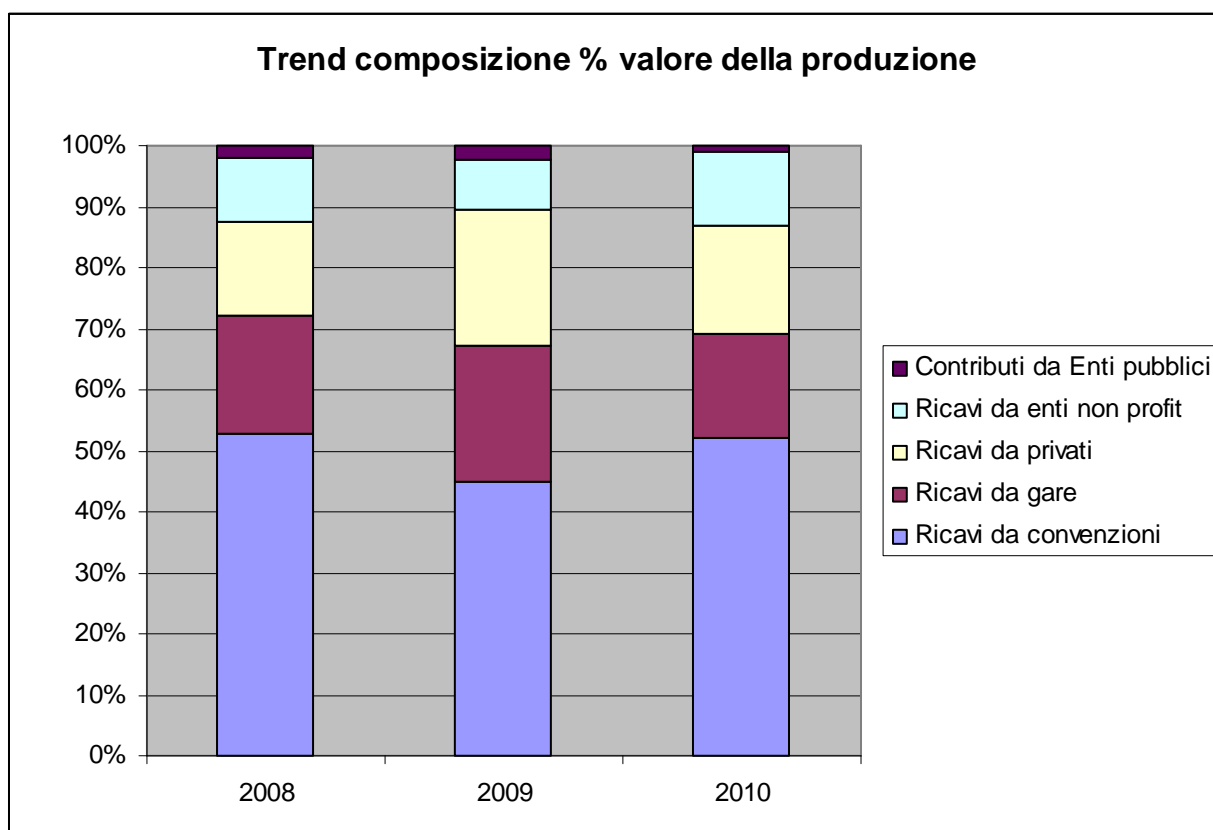
I ricavi dai servizi prestati agli Enti pubblici (convenzioni e gare) rappresentano oltre il 69 % del valore della produzione.

I ricavi da enti non profit sono pari al 12,2 %.

Nel 2010 la Cooperativa Lo Sciamè ha ricevuto oltre 37.000 euro di contributi (pari al 1,0 % del valore della produzione) per i progetti presentati con i Bandi della Regione Lombardia, della Provincia di Monza e Brianza, per le attività di educazione ambientale effettuate con le scuole del Comune di Arcore. Parte dei fondi sono stati e verranno utilizzati per implementare ulteriormente le risorse dedicate alla formazione, all'“accompagnamento”, al monitoraggio e alla valutazione dell'Inserimento lavorativo.

Nell'anno 2010 Lo Sciamè è stato confermato tra i soggetti beneficiari del 5 per mille. Gli importi fin qui ricevuti per questi fondi sono stati pari ad euro 1.268,09 per l'anno 2007, e ad euro 1.127,62 per l'anno 2008.





Costi – consumi di produzione e gestione

I costi di produzione e gestione comprendono gli acquisti dai diversi fornitori, i costi di gestione degli automezzi di proprietà, i costi di trasporto mezzo terzi, i contratti di leasing, i servizi conto terzi, i noli, le spese per i consulenti, ecc. e rappresentano nel 2010 oltre il 13% del valore della produzione.

Componenti straordinari di reddito

I componenti straordinari di reddito rappresentano i proventi e gli oneri straordinari di gestione.

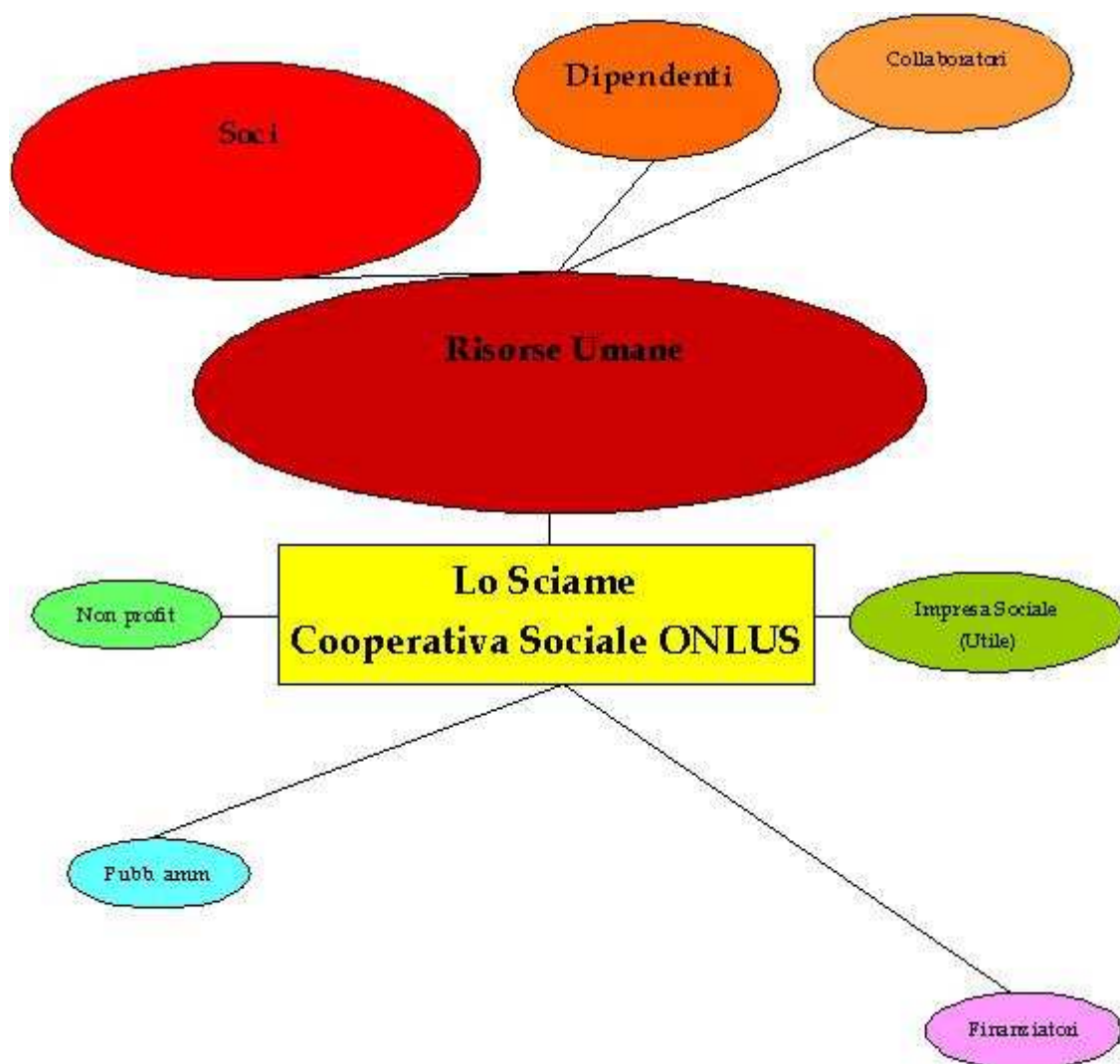
Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni

Il valore ammortizzabile dei beni materiali acquistati è la quota parte di costo dei beni, distribuita nel periodo di ammortamento.

LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

Si è cercato di elaborare una mappa degli apportatori di interesse, di seguito riportati, evidenziandone il peso e la vicinanza/distanza rispetto alla Cooperativa:

- Risorse Umane
- Finanziatori
- Pubblica amministrazione
- Organizzazione non profit
- Impresa sociale



La distribuzione della ricchezza agli apportatori di interesse

Le Tabelle si pongono l'obiettivo di evidenziare la distribuzione quantitativa, percentuale e la variazione rispetto all'anno precedente, della ricchezza elargita agli apportatori di interesse nel triennio 2008 – 2010.

DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA			
Cooperativa Sociale Lo Sciamè	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
RICCHEZZA DISTRIBUIBILE	1.707.096	1.782.995	2.219.080
I Ricchezza distribuita ai lavoratori	1.594.943	1.684.998	2.091.381
Settore verde			
1 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori			
2 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori 381/91			
3 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti	312.085	280.526	242.830
4 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti 381/91			
5 Lavoraz. c/terzi, Collaboraz. di Terzi, a Prog. e Occasionali	1.263	2.321	0
	313.348	282.847	242.830
Settore pulizie			
6 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori			
7 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori 381/91			
8 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti	618.770	666.972	756.958
9 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti 381/91			
10 Lavoraz. c/terzi, Collaboraz. di Terzi, a Prog. e Occasionali	77.213	33.460	64.347
	695.983	700.432	821.305
Settore servizi vari			
11 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori			
12 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori 381/91			
13 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti	426.422	517.036	676.545
14 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti 381/91			
15 Lavoraz. c/terzi, Collaboraz. di Terzi, a Prog. e Occasionali	9.354	25.951	197.035
16 Retribuzioni Parasubordinati	69.202	71.303	73.100
17 Consulenze	41.157	53.842	37.484
18 Antinfortunistica (indumenti, medicinali, visite, pasti dip.)	21.805	21.877	22.389
19 Formazione, benefici individuali e costi attività soci	17.672	11.710	20.693
	585.612	701.719	1.027.246
II Ricchezza distribuita finanziatori	43.180	33.459	48.430
1 Interessi passivi banche	21.889	7.343	14.342
2 Assicurazioni	21.291	26.116	34.088
III Ricchezza distribuita all'ente pubblico	6.136	10.872	23.630
1 Bolli e contratti/fideiussioni	4.723	8.383	6.129
2 Tasse e imposte	1.184	1.986	17.052
3 Ammende	229	503	449
IV Ricchezza distribuita al settore No Profit	24.831	22.827	26.709
1 Adesioni ad associazioni e consorzi	24.831	21.055	23.570
2 Donazioni ad organizzazioni non profit	0	1.772	3.139
V Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	38.006	30.839	28.930

DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA (% sul valore della ricchezza distribuibile)						
	2008		2009		2010	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Ricchezza distribuibile	1.707.096	100,0%	1.782.995	100,0%	2.219.080	100,0%
I Ricchezza distribuita ai lavoratori	1.594.943	93,4%	1.684.998	94,5%	2.091.381	94,2%
1 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori						
2 Stipendi - TFR e Oneri Soci Lavoratori 381/91						
3 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti						
4 Stipendi - TFR e Oneri dipendenti 381/91	1.357.277	79,5%	1.464.534	82,1%	1.676.333	75,5%
5 Lavoraz. c/terzi, Collaboraz. Terzi, a Prog. e Occasionali	87.830	5,1%	61.732	3,5%	261.382	11,8%
6 Retribuzioni parasubordinati	69.202	4,1%	71.303	4,0%	73.100	3,3%
7 Consulenze	41.157	2,4%	53.842	3,0%	37.484	1,7%
8 Antinfortunistica (Indumenti, Medicinali e visite)	21.805	1,3%	21.877	1,2%	22.389	1,0%
9 Formazione, benefici individuali e costi attività soci	17.672	1,0%	11.710	0,7%	20.693	0,9%
II Ricchezza distribuita ai finanziatori	43.180	2,5%	33.459	1,9%	48.430	2,2%
III Ricchezza distribuita all'ente pubblico	6.136	0,4%	10.872	0,6%	23.630	1,1%
IV Ricchezza distribuita al settore no profit	24.831	1,5%	22.827	1,3%	26.709	1,2%
V Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	38.006	2,2%	30.839	1,7%	28.930	1,3%

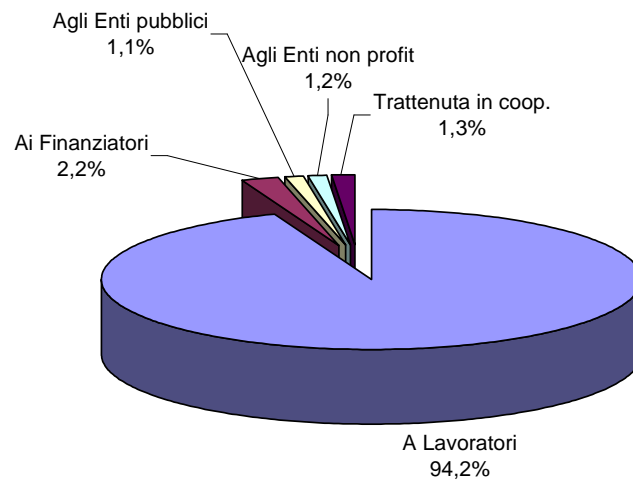
DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA (variazione rispetto all'anno precedente)						
	2008		2009		2010	
	Valore	% su 2007	Valore	% su 2008	Valore	% su 2009
Ricchezza distribuibile	1.707.096	12,1%	1.782.995	4,6%	2.219.080	24,5%
I Ricchezza distribuita ai lavoratori	1.594.943	14,4%	1.684.998	5,6%	2.091.381	24,1%
II Ricchezza distribuita ai finanziatori	43.180	-12,4%	33.459	-22,5%	48.430	44,7%
III Ricchezza distribuita all'ente pubblico	6.136	31,3%	10.872	77,2%	23.630	117,3%
IV Ricchezza distribuita al settore non profit	24.831	90,5%	22.827	-8,1%	26.709	17,0%
V Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	38.006	-50,7%	30.839	-10,5%	28.930	-6,2%

In linea con la finalità mutualistica della Cooperativa oltre il 94% della ricchezza prodotta viene ripartita fra i soci e i lavoratori Sciame, retribuendo quasi esclusivamente prestazioni lavorative.

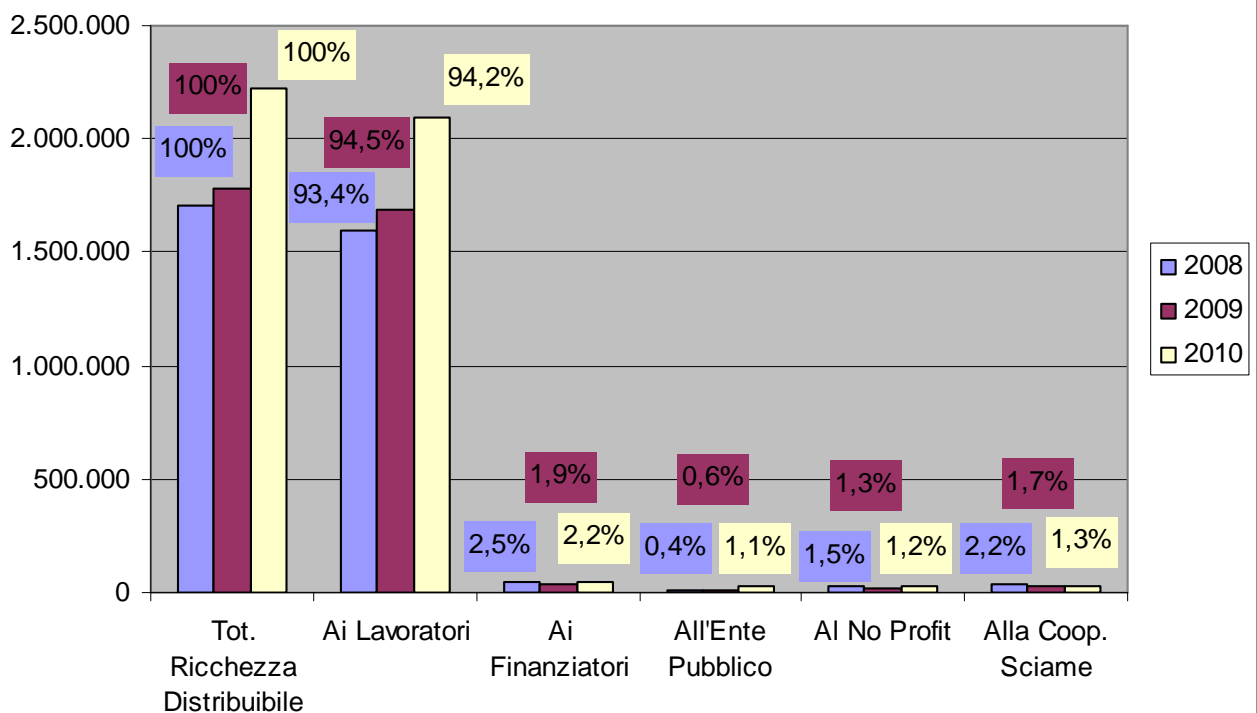
Parte dell'utile del 2010 sarà utilizzato per sostenere la Fondazione locale Sergio Colombo e per contribuire all'attività di formazione scolastica per minori promossa da un missionario arcorese in Perù. Entrambe le iniziative hanno scopi benefici e potrebbero in futuro promuovere nuove forme cooperative. Una parte cospicua di detto utile sarà accantonata a garanzia del TFR di soci e dipendenti.

I grafici di seguito mostrano in modo immediato la ripartizione della ricchezza ai diversi portatori di interesse nell'anno 2010 e il suo andamento nel triennio 2008 – 2010.

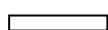
La distribuzione della ricchezza anno 2010



Andamento Distribuzione della Ricchezza



COOPERATIVA LO SCIAME
Valore della produzione 2010
€ 2.629.292



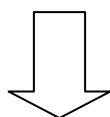
Costi di produzione
€ 364.006



**Componenti straordinari
di reddito**
- € 185



**Ammortamenti
e svalutazioni**
€ 46.021



**COOPERATIVA
LO SCIAME**
Ricchezza distribuibile
€ 2.219.080

**COOPERATIVA
LO SCIAME
Ricchezza distribuibile
€ 2.219.080**



**Stipendi, Tfr e Oneri Soci e Dipendenti
€ 1.676.333 — 75,5%**

**Collaboraz. di Terzi
€ 261.382 — 11,8%**

**Retrib. Parasubordinati
€ 73.100 — 3,3%**

**Finanziatori
€ 48.430 — 2,2%**

**Consulenze
€ 37.484 — 1,7%**

**Trattenuta in Sciame
€ 28.930 — 1,3%**

**Non profit
€ 26.709 — 1,2%**

**Ente pubblico
€ 23.630 — 1,1%**

**Antinfortunistica
€ 22.389 — 1,0%**

**Formazione
€ 20.693 — 0,9%**

SEZIONE 7 – Prospettive future

La rendicontazione sociale negli anni 2005-2010 conferma la fase di crescita continua dello Sciame in termini di personale e di fatturato.

La stesura del bilancio, il secondo triennale dopo quello del 2005-2007, è ormai una procedura consolidata e condivisa all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Obiettivo precipuo per il 2011 sarà quello di sviluppare in maniera sempre più capillare la cultura della Qualità, della verifica e del monitoraggio nonché del rispetto dell'Ambiente all'interno della cooperativa coinvolgendo un numero sempre maggiore di soci e dipendenti nelle procedure del sistema Qualità ed Ambiente.

A tale scopo sono previsti anche per il 2011 momenti formativi rivolti ai soci (da effettuarsi in concomitanza con la distribuzione di un manuale di facile lettura, diversificato per settore di attività, ideato dai nostri tecnici allo scopo di migliorare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro e ridurre l'impatto ambientale delle lavorazioni), verifiche periodiche dello stato di avanzamento e applicazione del Sistema Qualità e Ambiente da parte del Consiglio di Amministrazione nonché un riscontro e una verifica sempre più diffusa e puntuale della soddisfazione dei vari *stakeholder* (soci, dipendenti, committenti, fornitori, ecc..)

Nell'immediato futuro Lo Sciame intende inoltre investire ulteriori risorse per:

- incrementare l'attività del negozio di fiori, aperto in Arcore a fine 2010, al fine di aumentarne la "visibilità" sul territorio e renderlo un possibile sbocco per l'impiego di personale svantaggiato
- gestire una Bici stazione in Sesto San Giovanni per l'attività di custodia, riparazione e vendita di biciclette, con l'ausilio anche di personale svantaggiato
- migliorare la distribuzione di miele artigianale prodotto in proprio in Brianza
- mantenere e migliorare la procedura di gestione delle paghe all'interno della cooperativa (servizio internalizzato nel 2010);
- migliorare la posizione di qualificazione della propria Attestazione all'esecuzione di Lavori pubblici per la categoria verde ed arredo urbano (SOA);
- effettuare incontri con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, la movimentazione manuale dei carichi, creare una procedura di analisi del fabbisogno formativo e della relativa formazione ed addestramento dei nuovi assunti
- completare la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato, avviata nel 2010 in collaborazione con il proprio RSPP e il proprio RLS
- procedere alla valutazione strumentale di vibrazioni e rumore e all'aggiornamento della formazione degli addetti antincendio
- sviluppare ulteriormente le attività di benessere a favore dei soci e delle loro famiglie soprattutto in ambito formativo, sociale e culturale;
- porre le premesse per creare una politica di *welfare* che incontri le aspettative, oltre che dei portatori di interessi, anche dei nuovi portatori di bisogni (*needholders*)
- porre le basi per la creazione di un sistema integrato qualità, sicurezza, ambiente

Tutto ciò in un'ottica di miglioramento continuo che vorrebbe permettere alla cooperativa, oltre che di ridurre i propri costi di gestione, di rispondere in maniera sempre più qualificata ai requisiti richiesti dalla committenza pubblica e privata ed inserirsi, con sempre maggiore competitività, nel mondo degli appalti pubblici e dei bandi di gara di dimensioni economiche anche rilevanti.

Ciò, ovviamente, senza mai perdere di vista la propria *mission* sociale.

Il Consiglio di Amministrazione