



Bilancio Sociale 2025



20862 Arcore (MB) Via Ferruccio Gilera n. 110

☎ 039 6014024 | Fax 039 6188301

✉ losciamecoop@losciame.it

<http://www.losciame.it>

SOMMARIO

NOTA METODOLOGICA.....	6
1 INFORMAZIONI GENERALI SULL' ENTE.....	7
1.1 Informazioni sulla Cooperativa	7
1.2 Iscrizioni	7
1.3 Breve Storia della Cooperativa	8
1.4 Contesto di riferimento e bisogni sociali intercettati.....	8
2 STRUTTURA DI GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	9
2.1 Organi Sociali	9
2.1.1 L'assemblea	9
2.1.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	10
2.2 Organi di controllo	10
2.2.1 Collegio sindacale	10
2.3 Organigrammi	11
2.4 Politiche trasparenza e prevenzione	13
2.5 Condivisione	13
2.5.1 Coordinamenti tra capisquadra	13
2.5.2 Coordinamenti intersettoriali.....	13
3 PERSONE CHE LAVORANO PER LA COOPERATIVA	14
3.1 Tipologia Contrattuale	15
3.2 Equilibrio di genere, generazioni e esperienza	15
3.3 Inclusione lavorativa	18
3.4 La dimensione cooperativa: soci e partecipazione	19
3.4.1 Composizione della base sociale.....	19
3.4.2 Dimensione relazionale.....	20
3.5 Formazione e Sviluppo delle persone	21
3.5.1 Rapporto tra ore di formazione e ore lavorate	23
3.5.2 Percorsi di Sviluppo interno	23
3.6 Salute e sicurezza sul lavoro.....	26
3.6.1 Indicatori chiave sulla sicurezza.....	26
3.6.2 Monitoraggio e azioni di miglioramento	27

4	OBIETTIVI E ATTIVITA'	28
4.1	Scopo della Cooperativa	28
4.1.1	Missione	28
4.1.2	Governance Etica	28
4.1.3	Valori	28
4.1.4	Relazioni con gli Stakeholder	28
4.2	ATTIVITÀ E SERVIZI EROGATI	29
4.2.1	Struttura organizzativa	29
4.2.2	Nuove attività	33
4.2.3	Strumenti di politica attiva del lavoro: Le convenzioni ex art. 14 e l'isola formativa.	34
4.3	Enti e Committenti / Beneficiari Diretti e Indiretti	36
4.3.1	Enti Pubblici	36
4.3.2	Pubblici Sociali	37
4.3.3	Privati	37
4.3.4	Privati Sociali	38
4.3.5	Attività Culturali	38
4.4	La distribuzione territoriale delle commesse	39
4.5	Risultati conseguiti e comparazione nel tempo	40
4.5.1	Raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Qualità e Ambiente 2025	40
4.5.2	Obiettivi 2026	42
5	SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	43
5.1	La situazione economica	43
5.1.1	Contributi a sostegno della progettazione sociale	43
5.2	Il Valore aggiunto	44
5.3	Distribuzione della ricchezza agli apportionatori di interesse	44
5.4	Dettaglio della distribuzione della ricchezza	45
5.4.1	Ricchezza distribuita ai lavoratori	45
5.4.2	Ricchezza distribuita ai finanziatori	45
5.4.3	Ricchezza distribuita agli enti assicurativi	45
5.4.4	Ricchezza distribuita all'ente pubblico	45
5.4.5	Ricchezza distribuita al settore No profit	46
5.4.6	Ricchezza trattenuta in Cooperativa	46

6	INFORMAZIONI RILEVANTI	48
6.1	Rapporti con enti pubblici e privati, partnership e reti	48
6.1.1	Il progetto “Miele e Dintorni”	48
6.1.2	Adesioni e collaborazioni	49
6.1.3	Rapporti con servizi d’integrazione lavorativa.....	49
6.1.4	Il progetto eXL_eXtraLAVORO_2.0	49
6.1.5	Goccia a goccia	50
6.1.6	DTC Verde	50
6.2	Politiche ambientali e sostenibilità	51
6.3	Certificazioni e sistema di qualità	52
6.4	Iniziative di comunicazione e trasparenza.....	52
7	MONITORAGGIO E CONTROLLO.....	54
7.1	Qualità e Ambiente: risultati verifiche ispettive e raccomandazioni	54
7.2	La Relazione annuale dell’Organismo di vigilanza	54
7.3	La Revisione annuale di Legacoop	55
7.4	Relazione dei revisori	55
8	VALUTAZIONE DELL’IMPATTO SOCIALE	56
8.1	Esiti sociali prodotti	56
8.2	Sviluppo sostenibile.....	58
8.2.1	Sostenibilità ambientale	58
9	INTERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER.....	60
9.1	Coinvolgimento e partecipazione interna ed esterna	60
9.2	La partecipazione a gare d’appalto.....	62
9.3	Reti e territorio	63
9.4	I fornitori	63
10	PROSPETTIVE FUTURE.....	64
	Lettera del presidente	64
11	APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE	65

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio Sociale è redatto in conformità al **DM 4 luglio 2019 – Linee guida per il bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore**, che definisce i criteri e le modalità di rendicontazione per gli enti del Terzo Settore.

La sua redazione si basa su alcuni principi fondamentali: **trasparenza, completezza, rilevanza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, attendibilità** con l'obiettivo di garantire informazioni corrette, comprensibili e confrontabili nel tempo.

Il Bilancio Sociale si fonda sul **principio di responsabilità**, che comprende la responsabilità sociale dell'organizzazione verso i propri stakeholder, la **trasparenza** nell'accesso alle informazioni relative alle attività, agli indicatori gestionali e ai processi decisionali, e la **compliance**, ovvero il rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle linee guida etiche adottate.

La redazione del documento è stata curata da **un gruppo di lavoro interno alla cooperativa**, con il coinvolgimento dei diversi settori dell'organizzazione. I dati e le informazioni sono stati raccolti attraverso la documentazione amministrativa e gestionale disponibile.



1 INFORMAZIONI GENERALI SULL' ENTE

1.1 Informazioni sulla Cooperativa

Denominazione	Lo Sciamè Cooperativa Sociale ONLUS
Forma giuridica	Società cooperativa
Anno di costituzione	1982
Sede legale e amministrativa	20862 - Arcore (MB) - Via F. Gilera 110
Deposito magazzino	20862 - Arcore (MB) - Via Belvedere 42
Telefono	039/6014024
Sito	http://www.losciame.it
E-mail	losciamecoop@losciame.it
PEC	losciamecoop@pec.it
Libreria: Lo Sciamè Libri	20862 - Arcore (MB) - Via Gilera 110 039/614182 · 349/4550574 · losciamelibri@losciame.it
Negoziò Miele e dintorni	20855 - Lesmo (MB) - Piazza Garibaldi 1 334/6878206 · miele.dintorni@losciame.it
Ciclofficina	20862 - Arcore (MB) - Via Belvedere 42 334/6900500 · losciamebici@losciame.it

1.2 Iscrizioni

P. IVA	00833990963
Codice Fiscale	06686400158
Camera di Commercio di MB	n. R.E.A. 1118923
Codice SDI	M5UXCR1
RUNTS	n. 21782 sezione Imprese sociali
Albo società cooperative	n. A125849
Registro prefettizio Cooperative	sezione cooperazione SOCIALE n. 299. sezione MISTA n. 1072
Albo Regionale delle Coop. Sociali	sezione B n. 302
Fasce di classificazione delle imprese di pulizia: volume di affari fino ad euro 1.032.914	
Albo Nazionale Gestori Ambientali: Iscrizione N: MI06183 categoria 2bis	

1.3 Breve Storia della Cooperativa

Lo Sciame nasce all'inizio degli anni '80 come laboratorio sociale e diventa Cooperativa Sociale nel 1996, rimanendo fedele alla sua vocazione di solidarietà e inclusione. La cooperativa crea un ambiente di lavoro che considera non solo la produttività, ma anche i bisogni personali, relazionali e sociali di chi vi opera.

Attraverso attività come pulizie civili e industriali, manutenzione del verde e arredo urbano, servizi di disinfestazione, trasporto sociale, supporto alle attività aziendali e gestione di ciclofficine, Lo Sciame svolge percorsi di inserimento lavorativo. Dal 2016 gestisce la libreria Lo Sciame Libri, promuovendo eventi culturali, presentazioni e laboratori creativi, e dal 2025 ha aperto Miele e Dintorni, punto vendita dedicato ai prodotti dell'alveare e alle iniziative di responsabilità sociale e ambientale. Nel 2025, presso il magazzino di Via Belvedere in Arcore, è stata avviata una piccola ciclofficina sociale.

La cooperativa è attiva nella stipula di convenzioni ex art. 14 del D. lgs. 276/03, consolidando il proprio ruolo come spazio di inclusione, formazione e crescita per le persone.

1.4 Contesto di riferimento e bisogni sociali intercettati

Nel territorio in cui opera la cooperativa, emergono bisogni sociali, culturali e ambientali di diversa natura, legati tanto alle fragilità personali quanto alla necessità di spazi di partecipazione, cultura e sviluppo sostenibile. **Lo Sciame** realizza percorsi in cui il lavoro, la formazione e le attività diventano **strumenti di crescita, inclusione e coesione sociale**. Ciò valorizzando competenze, promuovendo cultura e attenzione all'ambiente.



Con il suo impegno, Lo Sciame si propone come **presidio attivo sul territorio**, un luogo aperto alla comunità in cui lavoro, cultura, socialità e sostenibilità si incontrano, generando valore.

2 STRUTTURA DI GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

2.1 Organi Sociali

2.1.1 L'assemblea

L'Assemblea è l'organo che riunisce i soci della Cooperativa e ha potere deliberativo e di indirizzo. I soci al 31/12/2025 sono 73: 51 soci lavoratori e 22 soci volontari.



Durante l'anno si sono svolte due Assemblee sociali:

- il 17 maggio 2025 per la presentazione e l'approvazione del bilancio civilistico 2024 e del bilancio sociale 2024;
- il 13 dicembre 2025 per la presentazione ai soci del rendiconto dell'attività sociale e della politica ambientale.

Assemblee sociali (2025)			
Data	n. partecipanti	n. soci	% partecipazione
Maggio 2025	29	73	40%
Dicembre 2025	43	73	59%

2.1.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo. Il CdA attuale è formato da 8 membri (7 eletti e 1 di diritto). È stato nominato il 6 maggio 2023 e terminerà il proprio mandato nel 2026.

Il CdA delega al presidente le funzioni di rappresentanza e di direzione e governo generale delle attività all'interno delle linee guida definite.

Il Consiglio si riunisce, solitamente, con cadenza trimestrale. I verbali del consiglio sono conservati e disponibili per la consultazione presso l'ufficio della cooperativa.

Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea dei Soci del 06/05/2023				
Nome e cognome	Carica	Data prima nomina	Ruolo in azienda	Socio dal
Dario Galbiati	Presidente	2014	Coordinamento settori	01/01/2008
Daniele Mandelli	Vicepresidente	2017	Responsabile Qualità e Ambiente	01/03/2004
Emiliano Villa	Consigliere	2004	Responsabile Settore Verde	01/04/1999
Lucia Parravicini	Consigliere	2023	Responsabile Settore Pulizie	27/02/2007
Laura Cazzaniga	Consigliere	2023	Responsabile Contabilità e Bilancio	04/05/2015
Anna Lisa Cantù	Consigliere	2023	Responsabile Servizi e Arredo Urbano	04/10/2010
Paolo Fumagalli	Consigliere	2020	Consigliere	01/03/2000
Paolo Perego	Consigliere	2021	Consigliere	25/11/2021

2.2 Organi di controllo

2.2.1 Collegio sindacale

L'attuale **Collegio sindacale** è stato nominato dall'Assemblea dei soci in data 6/05/2023, è composto da 3 sindaci effettivi e da 2 supplenti e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio 2025. Ha lo scopo di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto. I Sindaci verificano inoltre l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della cooperativa.

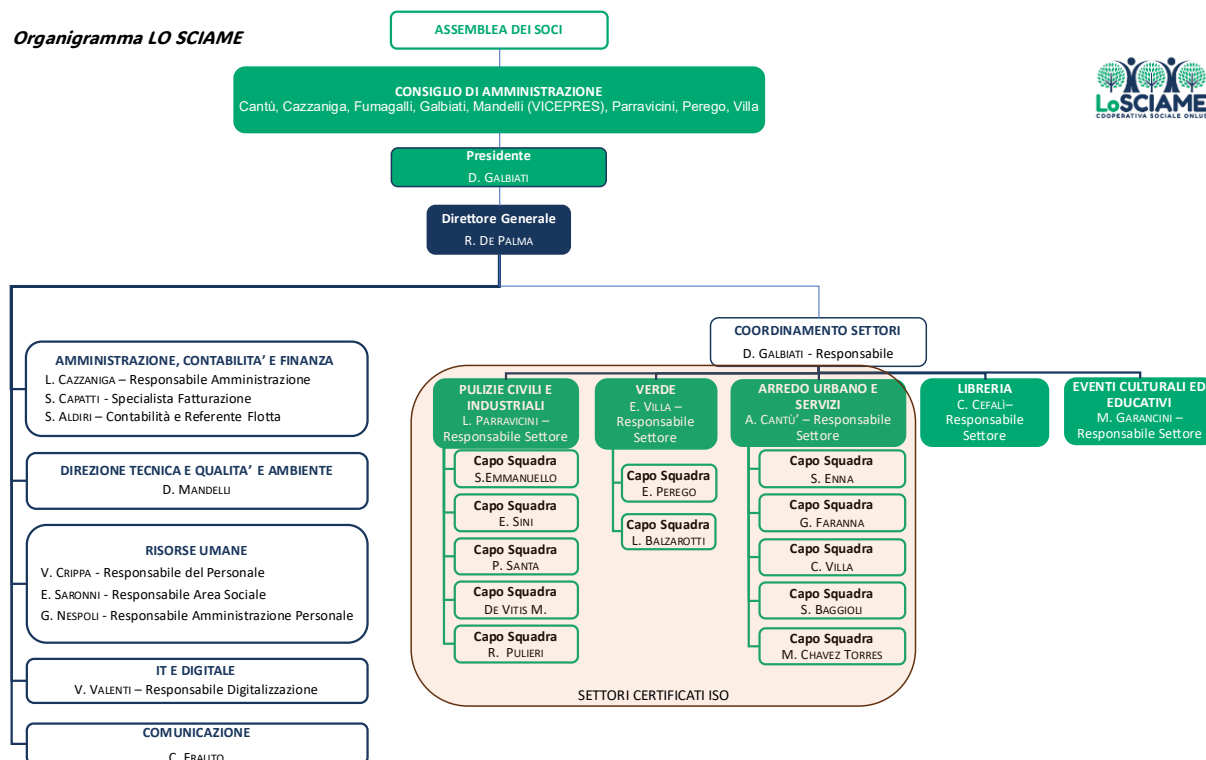
Il collegio redige una relazione periodica che viene presentata con l'approvazione del bilancio

Collegio sindacale nominato dall'Assemblea dei Soci del 06/05/2023		
Nome e cognome	Carica	Data prima nomina
Pierluigi Brenna	Presidente del Collegio Sindacale	2020
Carlo Alberto Tassini	Sindaco	2020
Ruggero Redaelli	Sindaco	2020
Luigi Testa	Sindaco supplente	2023
Luca Conti	Sindaco supplente	2020

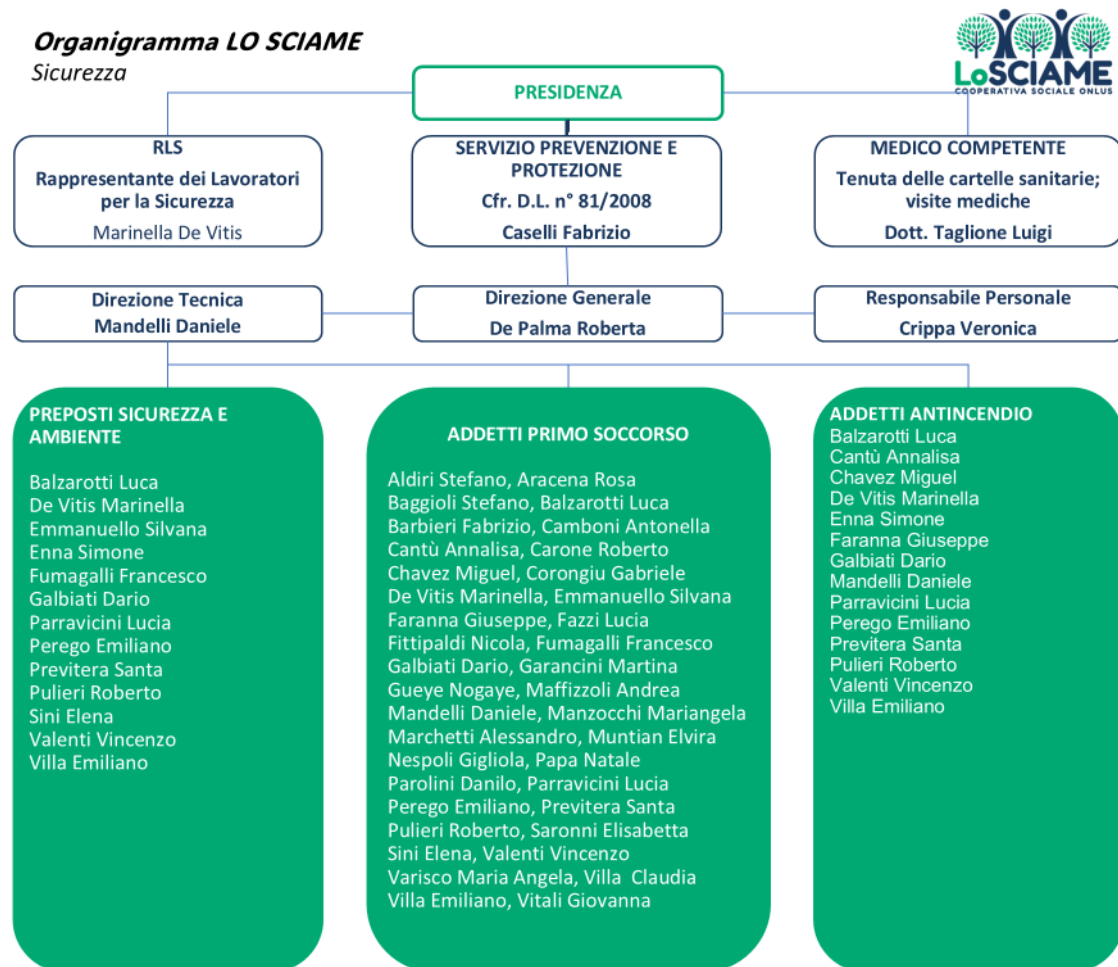
2.3 Organigrammi

L'organigramma della Cooperativa illustra le linee di governo e di esercizio del potere decisionale. È il grafico che rappresenta le varie funzioni delle persone o dei gruppi di persone che lavorano in un'impresa, e i loro rapporti.

Organigramma LO SCIAME



L'organigramma della sicurezza mostra la struttura gerarchica e funzionale delle figure responsabili della prevenzione e protezione sul lavoro, definendo chiaramente ruoli, compiti e responsabilità ai sensi del D. Lgs. 81/2008.



2.4 Politiche trasparenza e prevenzione

Lo Scieme ha adottato un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001, che serve a tutelare la società da responsabilità amministrativa in caso di reati commessi o tentati nel suo interesse o vantaggio.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il compito di monitorare l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello 231. Agisce con autonomia, indipendenza, segnalando violazioni all'organo dirigente e proponendo correttivi per la conformità. L'Organismo di Vigilanza de Lo Scieme è un organo monocratico e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione.

Referente OdV nominato dal CdA del 26/10/2023		
Nome e cognome	Carica	Data prima nomina
Alessandra Testa	Referente ODV	2020

Lo Scieme, in ottemperanza al Decreto legislativo n. 24/2023, che regola la disciplina del whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, ha approntato sul proprio sito internet un canale che permette di segnalare condotte illecite, o anche irregolarità o dubbi, a coloro i quali vengono a conoscenza di fatti illeciti posti in essere in ambito di lavoro.

2.5 Condivisione

2.5.1 Coordinamenti tra capisquadra

Gli incontri di coordinamento tra Capisquadra avvengono all'interno dei vari settori (Pulizie, Servizi, Verde, Libreria). Tali incontri avvengono alla presenza dei rispettivi Responsabili di Settore e 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.

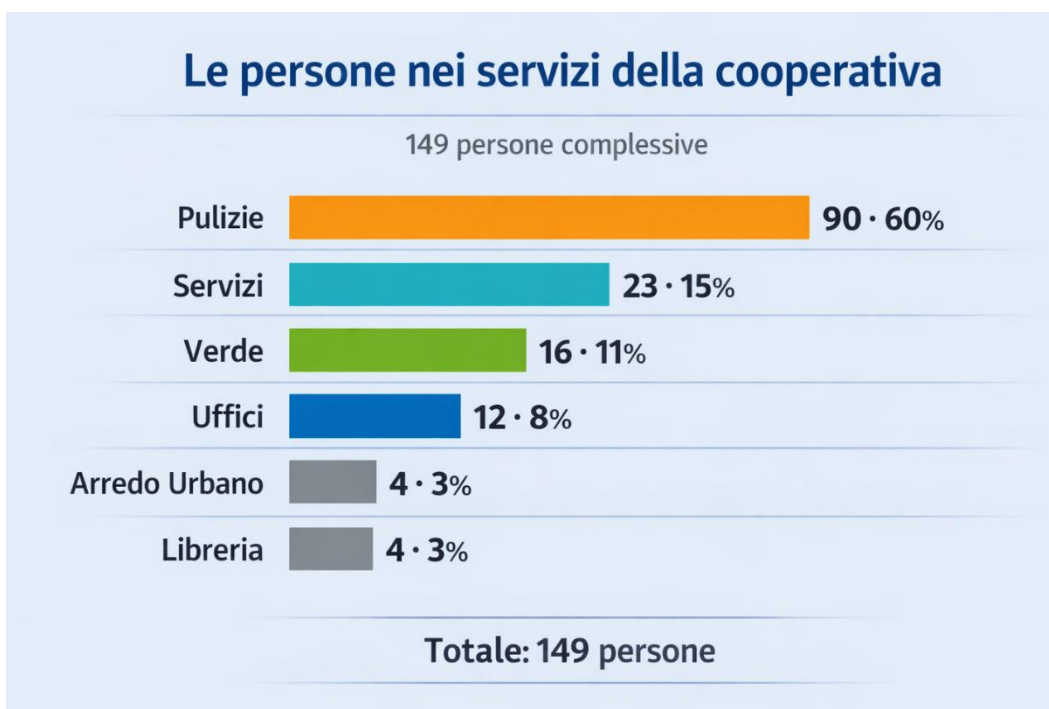
2.5.2 Coordinamenti intersettoriali

Gli incontri di coordinamento intersettoriale, all'interno della Cooperativa, avvengono a cadenza mensile tra i Responsabili dei diversi settori, con la presenza della Direzione Generale e della Responsabile amministrativa. Gli incontri di coordinamento hanno la funzione di fare un bilancio puntuale sui lavori svolti, programmare quelli successivi, discutere problematiche o emergenze evidenziate.

3 PERSONE CHE LAVORANO PER LA COOPERATIVA

Al 31.12.2025 Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS contava 149 lavoratrici e lavoratori, impegnati nei diversi settori e attività della cooperativa.

La maggior parte delle persone opera nei servizi di pulizia (60%), che rappresentano oggi il principale ambito occupazionale. Accanto a questo, la cooperativa sviluppa altri settori – servizi, manutenzione del verde, arredo urbano, centro comune e libreria ed eventi – che contribuiscono a diversificare le opportunità di lavoro e i percorsi di inclusione.



3.1 Tipologia Contrattuale

La maggioranza delle persone che lavorano in cooperativa è assunta con contratto a tempo indeterminato (84%).



Questo dato riflette l'impegno della cooperativa nel costruire percorsi di **lavoro stabili e duraturi**, valorizzando nel tempo le competenze delle persone e sostenendo processi di inclusione lavorativa che possano consolidarsi.

La maggior parte delle persone che lavora in cooperativa è impiegata con orario part time (81%). Questa configurazione riflette sia le caratteristiche dei servizi gestiti dalla cooperativa sia la volontà di costruire opportunità di lavoro flessibili e accessibili, in particolare nei percorsi di inserimento lavorativo.

Full time	28	18,8%
Part time	121	81,2%
Totale	149	

3.2 Equilibrio di genere, generazioni e esperienza

La squadra della cooperativa presenta un equilibrio quasi perfetto tra donne e uomini.

👩 75 | 👨 74
50% – 50%

Si evidenzia un'importante presenza femminile nei ruoli di responsabilità e nelle funzioni di governance, a testimonianza dell'impegno verso la valorizzazione delle competenze e delle pari opportunità.

In particolare, **4 responsabili di settore su 5 sono donne** e altrettante donne ricoprono ruoli chiave di direzione nei seguenti ambiti:

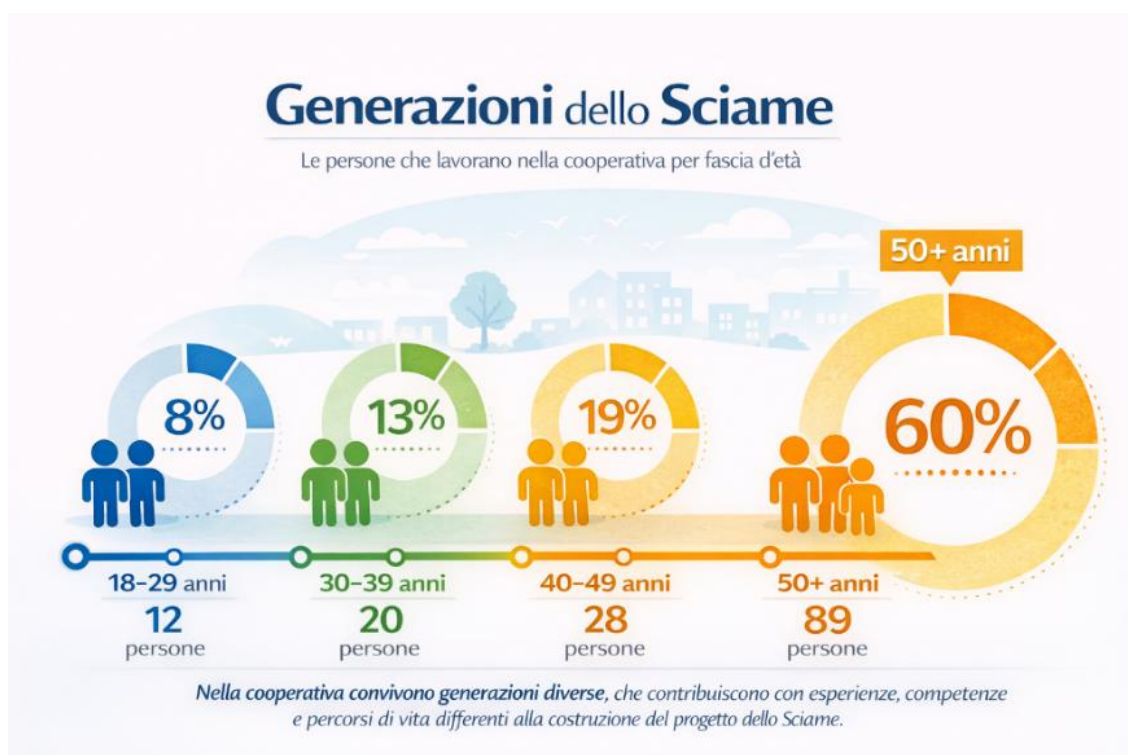
- **Direzione Generale**
- **Responsabile Risorse Umane**
- **Responsabile Area Sociale**
- **Responsabile Amministrazione, contabilità e finanza**
- **Responsabile Amministrazione personale**

Anche a livello di governance, il **Consiglio di Amministrazione** risulta composto da **3 donne su 8 membri**, confermando una presenza femminile significativa nei processi decisionali.

Per la prima volta, nel 2025 è stata inserita nella squadra della manutenzione del verde una giovane donna.

Questi dati evidenziano una struttura organizzativa attenta alla rappresentanza e all'inclusione, in linea con i valori cooperativi di equità, partecipazione e valorizzazione delle persone.

Accanto alla dimensione di genere, anche la distribuzione anagrafica delle persone che operano nella cooperativa racconta la presenza di generazioni diverse che contribuiscono, con esperienze e percorsi differenti, alla costruzione del progetto comune.





La cooperativa ha una significativa presenza di lavoratrici e lavoratori con età superiore ai 50 anni, che rappresentano circa il 60% della comunità lavorativa. Accanto a questa componente più esperta sono presenti anche persone nelle fasce di età più giovani, contribuendo a creare un contesto di lavoro in cui convivono esperienza professionale e nuovi ingressi.

Inoltre, la presenza prevalente di persone con maggiore esperienza anagrafica riflette anche il ruolo della cooperativa nel creare opportunità di lavoro per persone che incontrano maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro.

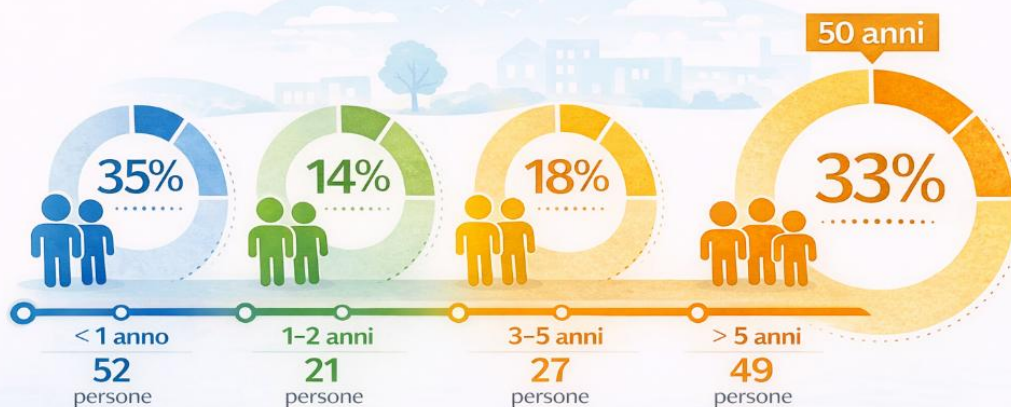
Riguardo l'esperienza, si segnala la presenza di molte persone che lavorano nella cooperativa da oltre cinque anni, questo testimonia la capacità dello Sciamè di costruire nel tempo percorsi di lavoro stabili. Accanto a questa stabilità, la cooperativa continua ad accogliere nuove persone, sviluppando opportunità di inserimento

lavorativo e accompagnando progressivamente i percorsi di crescita professionale.



Esperienza delle persone nella cooperativa

Anni di permanenza nello Scieme



Nella cooperativa convivono persone con diversi livelli di esperienza: accanto a lavoratrici e lavoratori presenti da molti anni nello Scieme, continuano a entrare nuove persone che contribuiscono allo sviluppo e al rinnovamento della comunità lavorativa.

3.3 Inclusionione lavorativa

Delle 149 persone che lavorano in cooperativa nel 2025, 66 sono lavoratori svantaggiati.

Il **rapporto tra lavoratori svantaggiati e non svantaggiati** è pari al **79,5%**, ampiamente superiore alla soglia minima del 30% prevista per le cooperative sociali di tipo B.

66

lavoratori
svantaggiati

su **149** persone
che lavorano nello Scieme



rapporto svantaggiati
/ non svantaggiati
(minimo di legge: 30%)

Il rapporto tra lavoratori svantaggiati e non svantaggiati è pari al **79,5%**, ampiamente superiore alla soglia minima del 30% prevista per le cooperative sociali di tipo B.

Questo dato racconta concretamente la missione della cooperativa: creare opportunità di lavoro reale e stabile per persone che incontrano maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

3.4 La dimensione cooperativa: soci e partecipazione

Delle 149 persone che lavorano oggi allo Sciame questa la percentuale di soci:

- ☒ **Soci lavoratori - 46 persone – 30,8%**
- ☐ **Lavoratori non soci - 103 persone – 69,2%**

Oggi 46 persone che lavorano nella cooperativa sono anche soci.



Essere cooperativa significa non solo lavorare insieme, ma **condividere responsabilità, visione e costruzione del futuro.**

3.4.1 Composizione della base sociale

Al 2025 la base sociale della cooperativa è composta da 73 soci, che rappresentano una componente centrale della vita organizzativa e partecipativa dello Sciame.

All'interno della base sociale si distinguono diverse forme di partecipazione:

- **51 soci lavoratori**, direttamente coinvolti nelle attività operative della cooperativa, di cui **5 soci autonomi**, che collaborano con la cooperativa con modalità professionali specifiche.
- **22 soci volontari**, che contribuiscono alle attività sociali e culturali, rafforzando il legame con il territorio;



Tra i soci lavoratori, **16 persone sono lavoratori con fragilità**, a conferma del ruolo della cooperativa non solo come luogo di inserimento lavorativo, ma anche come spazio di partecipazione attiva alla vita sociale e decisionale.

La composizione della base sociale evidenzia quindi una pluralità di ruoli e contributi, che riflette la natura cooperativa dell'organizzazione e il suo orientamento a valorizzare il coinvolgimento diretto delle persone nel progetto comune.

La presenza di soci lavoratori con fragilità rappresenta un elemento distintivo della cooperativa, che promuove non solo l'inclusione lavorativa, ma anche la partecipazione piena alla dimensione sociale e cooperativa.

3.4.2 Dimensione relazionale

La Cooperativa Lo Sciame offre ai soci le seguenti opportunità:

- omaggio a soci e dipendenti di ticket natalizi
- possibilità di acquistare miele prodotto dalla Cooperativa e gli articoli della libreria a prezzi agevolati;
- possibilità di frequentare corsi ricreativi (acquerello, gessetto ecc..) presso i locali dell'associazione *Il Maggi*;
- area ricreativa con macchina distributrice di caffè, acqua e bevande calde presso l'ufficio e il magazzino.

Nell'anno 2025 Lo Sciame ha impegnato per i servizi sopra elencati oltre 25.800,00 euro. Erano 6.100,00 nel 2024, oltre € 7.700 nel 2023, € 6.800,00 nel 2022. Nel 2025, con l'associazione il Maggi sono state organizzate due uscite: una presso un vivaio e l'altra a Malgrate (LC).

3.5 Formazione e Sviluppo delle persone

Nel corso del 2025, Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS ha continuato a investire in modo significativo nella formazione, considerandola una leva centrale per sostenere percorsi di emancipazione, crescita e valorizzazione delle persone, in coerenza con la propria missione sociale. **Complessivamente sono state erogate 1.715 ore di formazione, che hanno coinvolto 97 lavoratrici e lavoratori della cooperativa.**

Le attività formative hanno riguardato ambiti diversi e complementari: dalla sicurezza sul lavoro (formazione generale e specifica, primo soccorso, lavori in quota, utilizzo attrezzature) allo sviluppo di competenze tecniche legate ai servizi erogati (verde, gestione rifiuti, manutenzioni), fino al rafforzamento delle competenze trasversali e digitali (Microsoft 365, digitalizzazione, intelligenza artificiale). Particolare rilevanza ha avuto il percorso “Formarsi per includere”, realizzato in collaborazione con Umana, che ha coinvolto 40 persone per un totale di 560 ore, con l’obiettivo di trasformare l’inclusione in pratica quotidiana e consapevole nei contesti di lavoro.

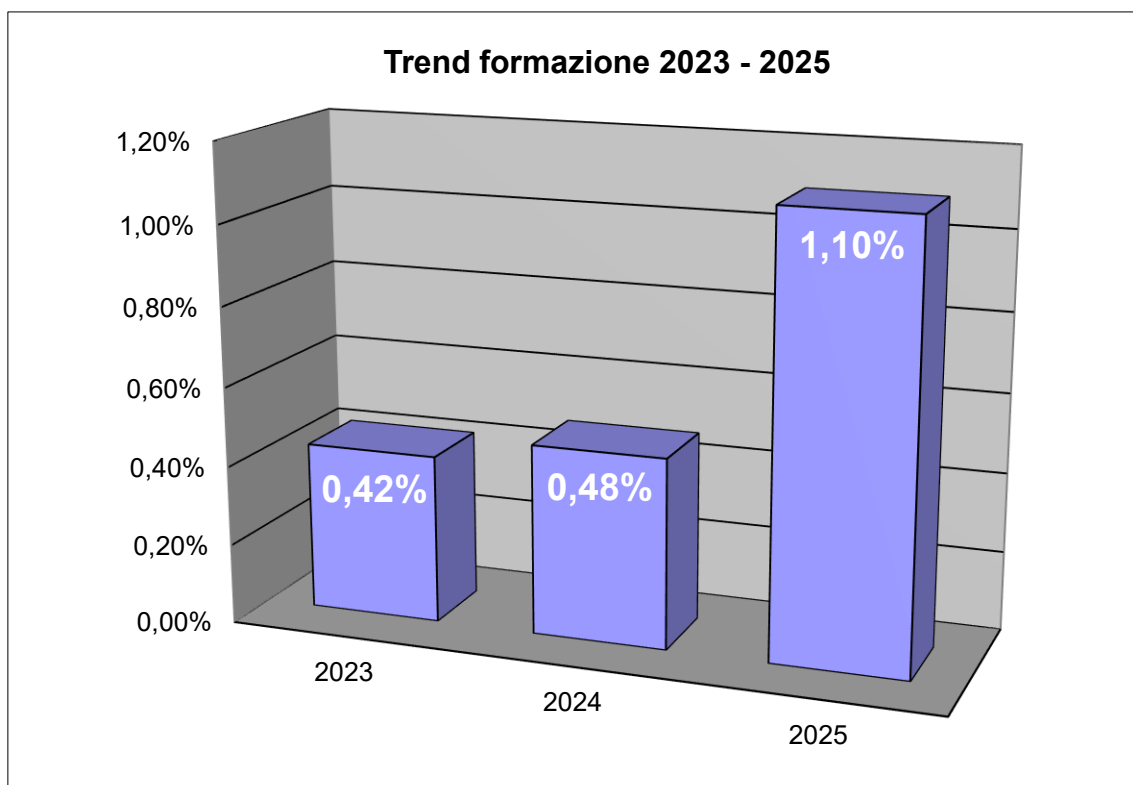
Accanto alla formazione obbligatoria e tecnico-professionale, la cooperativa ha promosso momenti di riflessione su temi organizzativi, di benessere e sostenibilità, come il burnout organizzativo e il bilancio ESG, contribuendo a rafforzare una cultura del lavoro attenta alle persone e all’impatto sociale. Questo investimento diffuso nella formazione si traduce in un miglioramento continuo della qualità dei servizi e nella capacità della cooperativa di accompagnare in modo sempre più strutturato i percorsi di inserimento lavorativo, rendendo il lavoro un reale strumento di inclusione e crescita.

CORSI FREQUENTATI	Ente erogatore	N. partecipanti	Ore corso	Tot. ORE
Webinar “Burnout Organizzativo e Benessere Aziendale”	TRIPLAE	3	1	3
Forum "BRIANZA ReSTART - Per uno sviluppo inclusivo e sostenibile"	Provincia Monza e Brianza	3	4	12
Webinar “Intelligenza Artificiale Generativa”	TechSoup	1	1	1
Incontro formativo FIR E RENTRI: LA GESTIONE DEI RIFIUTI BIODEGRADABILI “VERDE”, SOTTOPRODOTTI E NON RIFIUTI	Assoverde Academy	2	2	4
Formazione generale dei lavoratori	Tecnolambro	16	4	64

CORSI FREQUENTATI	Ente erogatore	N. partecipanti	Ore corso	Tot. ORE
Formazione specifica dei lavoratori per il rischio basso	Tecnolambro	23	4	92
Formazione specifica dei lavoratori per il rischio medio	Tecnolambro	1	8	8
Installazione Impianti Anizanzare Zanzero	Agribrianza	1	5	5
Installatore e manutentore di attrezzature in aree pubbliche	DEKRA	2	16	32
Presentazione e aggiornamento del modello organizzativo 231	Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS	23	0,5	11,5
Aggiornamento Formazione specifica dei lavoratori	Tecnolambro	5	4	20
Upskilling Digitale	TechSoup Academy	11	4,5	49,5
Addetti al primo soccorso	Tecnolambro	16	12	192
Corso tutor	Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS	5	9	45
Rinnovo patentino fitosanitario	Scuola Agraria del Parco di Monza	1	12	12
Microsoft 365	Vicsam Srl	15	3	45
La gestione dei rifiuti biodegradabili "verde"	CSeL	1	3	3
Il Bilancio di sostenibilità in ottica ESG	CSeL	2	3	6
IA al servizio del Non Profit	Fondazione Cariplo	1	6	6
Corso digitalizzazione	CSeL	13	26	338
Simulazione emergenza ambientale - procedure sistema qualità e ambiente	Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS	2	1	2
Aggiornamento Formazione lavori in quota su funi - attività su albero	Scuola Agraria del Parco di Monza	1	8	8
Formarsi per includere	Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS - Umana	40	14	560
Piano di gestione emergenze uffici e libreria	Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS	19	2	38
La motosega: corretto uso e manutenzione	CSeL - Scuola Agraria del Parco di Monza	4	16	64
Corso di aggiornamento per il Preposto	Tecnolambro	6	6	36
Addetti alla conduzione di Piattaforme di Lavoro Mobili Elevabili (PLE)	Tecman	1	10	10
Operatore addetto alla Segnaletica Stradale – Attività lavorative in presenza di traffico veicolare	CSeL - Scuola Agraria del Parco di Monza	6	8	48
TOTALE ORE	1.715,00			

3.5.1 Rapporto tra ore di formazione e ore lavorate

Nel triennio 2023–2025 l'investimento nella formazione è cresciuto in modo significativo e concreto. Il rapporto tra ore di formazione e ore lavorate è passato da 0,42 nel 2023 a 0,48 nel 2024, fino a 1,10 nel 2025: questo significa che nel 2025 la cooperativa ha più che raddoppiato l'intensità formativa rispetto agli anni precedenti, rafforzando in modo deciso l'attenzione allo sviluppo delle competenze e alla qualità del lavoro.



3.5.2 Percorsi di Sviluppo interno

Formarsi per includere, in collaborazione con



Nel 2025 la cooperativa ha avviato uno dei principali percorsi di sviluppo interno: “Formarsi per includere”, realizzato in collaborazione con Umana e finanziato attraverso un bando provinciale, che ne ha consentito l’attivazione senza costi diretti per la cooperativa, ad eccezione delle ore di partecipazione del personale.

Tra maggio e ottobre, le persone coinvolte hanno partecipato a un percorso di 14 ore di formazione in aula, articolato attorno a tre ambiti fondamentali:

- la comprensione del **contesto** in cui opera la cooperativa;
- il **lavoro con la fragilità**, intesa non come limite ma come opportunità per costruire modalità di lavoro più consapevoli e inclusive;
- la **comunicazione inclusiva** nei contesti organizzativi.



Al percorso hanno partecipato **40 persone**, pari al **26%** della popolazione aziendale, tra cui tutor, capisquadra, responsabili di settore, referenti di cantiere e l'intera Direzione.

I feedback raccolti hanno evidenziato una percezione diffusa di utilità e rilevanza del percorso, oltre a una chiara volontà di proseguire con iniziative analoghe. Un elemento particolarmente significativo è stato il valore del gruppo: la partecipazione congiunta di persone provenienti da diversi settori e con ruoli differenti ha favorito uno spazio di confronto privo di gerarchie formali. La

presenza della Direzione, insieme ai lavoratori operativi, ha contribuito a creare un'esperienza coerente con i valori cooperativi, generando nuove connessioni e favorendo la costruzione di un linguaggio comune all'interno dell'organizzazione.

Corso tutor

Nel corso del 2025 è proseguito il **percorso formativo rivolto ai tutor aziendali**, finalizzato a supportare il personale che affianca quotidianamente i colleghi con svantaggio.

Gli incontri si configurano come **spazi di confronto strutturato**, in cui condividere esperienze operative e affrontare le principali criticità emergenti nei contesti di lavoro. La presenza della **responsabile degli inserimenti lavorativi** consente di fornire strumenti concreti e indicazioni operative utili per la gestione delle diverse situazioni.



Obiettivo del percorso è costruire una vera e propria **“cassetta degli attrezzi”**, a supporto dei tutor nello svolgimento del proprio ruolo, rafforzando competenze relazionali, organizzative e di accompagnamento.



Corso digitalizzazione

Nel corso del 2025 la Cooperativa ha aderito al programma Digital CSeL, un percorso formativo dedicato allo sviluppo delle competenze digitali del personale.

L'attività si è focalizzata in particolare sull'utilizzo degli strumenti della suite Microsoft 365, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia operativa e la collaborazione interna.

Al percorso hanno partecipato tutti i dipendenti impiegati nel centro comune, favorendo una crescita diffusa delle competenze digitali e un maggiore allineamento nelle modalità di lavoro.

Corso di formazione per Soci

Notevole importanza per la Cooperativa ha il Corso di Formazione interno per Soci Cooperatori e Capisquadra. L'obiettivo del corso è quello di creare tra i partecipanti un maggior senso di consapevolezza, conoscenza e attenzione nei confronti dell'organizzazione.

3.6 Salute e sicurezza sul lavoro

3.6.1 Indicatori chiave sulla sicurezza

Lo Sciamè Cooperativa Sociale ONLUS, in base alle norme vigenti, si impegna a rendere sempre più sicuri i luoghi di lavoro e a promuovere una cultura della sicurezza diffusa tra tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Nel triennio si osserva un aumento progressivo degli investimenti in sicurezza e formazione, a conferma dell'attenzione crescente della cooperativa su questi temi. Nel 2025 l'investimento complessivo è stato pari a € 35.020,36, in aumento rispetto a oltre € 31.000 nel 2024 e € 26.000 nel 2023.

Nel 2025 si registrano 7 infortuni (di cui 3 in itinere), rispetto ai 5 del 2024 e ai 2 del 2023, e un incremento delle giornate di assenza, pari a 587 (197 nel 2024 e 44 nel 2023). Questo andamento è legato anche a una maggiore attenzione alla rilevazione degli eventi, alla tutela delle persone e a una gestione più prudente degli infortuni, in coerenza con l'impegno della cooperativa a garantire condizioni di lavoro sempre più sicure.

Tabella – Trend investimenti sicurezza e formazione

Nel triennio gli investimenti crescono in modo costante, con un incremento complessivo superiore al 30%.

Anno	Investimento (€)	Trend
2023	26.000	–
2024	31.000+	↑
2025	35.020,36	↑



3.6.2 Monitoraggio e azioni di miglioramento

L'andamento degli infortuni è monitorato dalla cooperativa, attraverso il confronto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente.



4 OBIETTIVI E ATTIVITA'

4.1 Scopo della Cooperativa

Scopo della Cooperativa è 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.

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.

4.1.1 Missione

La missione de Lo Scieme è favorire l'inclusione sociale tramite il lavoro, riconoscendone il valore come strumento di dignità, partecipazione e crescita personale. L'azione cooperativa è guidata da **responsabilità, trasparenza e attenzione alle persone**, con l'obiettivo di generare benefici per la comunità e per i lavoratori coinvolti.

4.1.2 Governance Etica

Lo Scieme adotta un **Codice Etico** che definisce i principi di legalità, trasparenza, correttezza, onestà, tutela della persona, riservatezza e salvaguardia di sicurezza e ambiente. Il Codice è vincolante per soci, lavoratori, collaboratori e fornitori, ed è divulgato internamente e pubblicato per garantire la massima trasparenza.

4.1.3 Valori

- **Persone** – Centralità del benessere individuale e delle relazioni.
- **Responsabilità** – Scelte consapevoli e orientate al bene comune.
- **Lavoro** – Strumento fondamentale di dignità, autonomia e integrazione.
- **Integrazione** – Partecipazione attiva nella vita della comunità.
- **Condivisione** – Cooperazione, coinvolgimento e sostegno reciproco.
- **Inclusione** – Impegno per una società che dia spazio e ruolo a tutti.

4.1.4 Relazioni con gli Stakeholder

Lo Scieme assicura:

- pari opportunità e un ambiente di lavoro collaborativo e sicuro;
- relazioni trasparenti e professionali con utenti e clienti;
- criteri etici nella selezione dei fornitori;
- rapporti corretti e documentati con organizzazioni politiche e sindacali, nel rispetto delle normative vigenti.

4.2 ATTIVITÀ E SERVIZI EROGATI

La struttura operativa della Cooperativa è distinta in Settori produttivi: Pulizie, Verde, Servizi e Arredo, Libreria ed Eventi, coordinati dal Centro Comune, che ha compiti di amministrazione e coordinamento.

4.2.1 Struttura organizzativa

Settore Pulizie

1 Responsabile, 5 Caposquadra, 87 operatori.

Pulizie di ambienti pubblici e privati.



Settore Verde

1 Responsabile, 2 Caposquadra, 13 operatori.

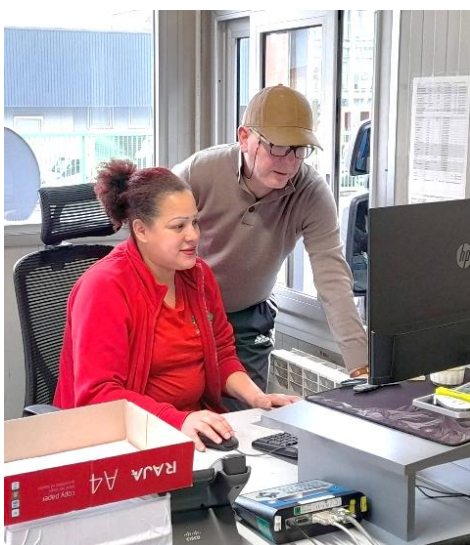
Realizzazione e manutenzione aree verdi, irrigazione, tree climbing, disinfestazioni.



Settore Servizi e Arredo

1 Responsabile, 5 Caposquadra, 18 operatori.

Trasporto sociale, servizi alle aziende (art. 14), fornitura e manutenzione arredo urbano.



Settore Libreria

1 Responsabile, 2 operatori.

Gestione libreria, eventi e laboratori.



Settore Eventi

1 Responsabile + supporto operatori.

Organizzazione di festival letterari, presentazioni autori e laboratori.





Centro Comune (Uffici)

Composto da 12 operatori, tra cui: il Direttore Generale, la Responsabile dell'Amministrazione, Contabilità e Finanza, il Direttore Tecnico e Responsabile Qualità e Ambiente, la Responsabile del Personale, la Responsabile dell'Area Sociale (psicologa), la Responsabile Paghe e Contributi e il Responsabile della Digitalizzazione

Gestione amministrativa e del personale, coordinamento interno, contabilità e fatturazione, rapporti con clienti/enti, partecipazione a gare, contrattualistica, comunicazione, sviluppo bandi e progetti, IT.



4.2.2 Nuove attività

Nell'ottobre del 2025, a Peregallo di Lesmo è stato inaugurato **Miele e dintorni**, nuovo spazio gestito dalla cooperativa. Presso il negozio, oltre alla vendita di

prodotti dell'alveare e fitoterapici Lizofarm, vengono confezionate candele in cera d'api. Si prevede l'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo e la creazione di un polo di riferimento per tematiche sociali e ambientali.

A febbraio è stata avviata l'attività della **ciclofficina** sociale ideata nel nostro magazzino in Via Belvedere 42, ad Arcore.

4.2.3 Strumenti di politica attiva del lavoro: Le convenzioni ex art. 14 e l'isola formativa.

La convenzione art. 14

La convenzione ex Art. 14 del D. Lgs. 276/03 è uno strumento di politica attiva del lavoro, che consente alle aziende di assolvere agli obblighi previsti dalla L. 68/99 attraverso la collaborazione con cooperative sociali e permette l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro.

Nel quadro di tali convenzioni, le assunzioni effettuate dalle cooperative sociali possono essere computate dall'azienda committente in assolvimento degli obblighi occupazionali previsti dalla Legge 68/99.



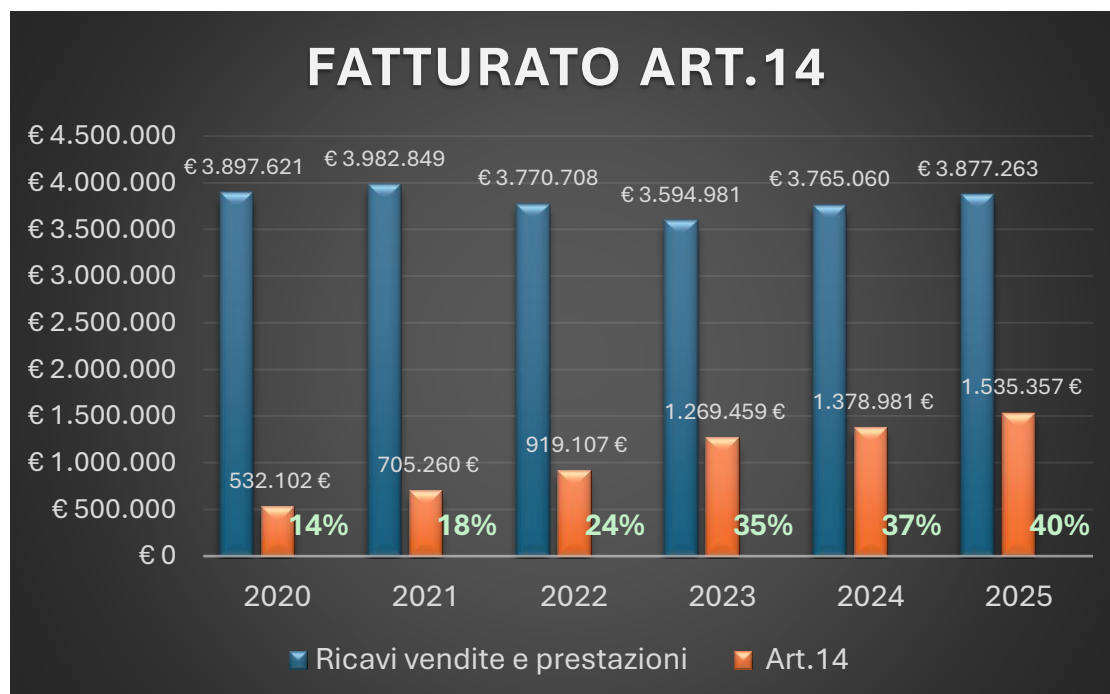
Tipologia di servizi e attività svolte

Le attività svolte dalla cooperativa si concentrano principalmente su:

- Pulizie civili e industriali (attività prevalente)
- Manutenzione del verde e servizi invernali (verde e neve)
- Pulizia aree esterne e cantieri
- Supporto logistico e di magazzino
- Servizi amministrativi di supporto
- Servizi tecnici specifici (es. pesa, ricondizionamento bombole)

Committenti

- Adienne
- Bizerba
- Borealis
- El Towers
- Fresenius Kabi
- HT Technology
- IMV Presse
- Polifibra
- Rail Cargo Logistics
- Rail Cargo Terminals
- Reys Spa
- Ritrama
- Sapio
- Schindler
- STMicroelectronics
- Tenaris Dalmine
- Union Foam
- Vicsam SRL
- Wilden



Isola Formativa

L'Isola Formativa è un ambiente di lavoro interno alle aziende dedicato a percorsi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo in un contesto protetto per persone con disabilità.

Nel 2019, la Provincia di Monza e Brianza, STMicroelectronics e Lo Sciame hanno realizzato un'Isola Formativa presso la sede di Agrate Brianza, attivando una ciclofficina interna.

Il progetto è stato rinnovato per ulteriori 5 anni. Ad ottobre 2024, l'isola aveva coinvolto circa 16 tirocinanti formati dai tutor della cooperativa; 5 persone hanno già trovato collocazione lavorativa e, tra il 2025 e i primi mesi del 2026, si prevede di arrivare a 7 inserimenti.

L'attività comprende gestione, manutenzione e riparazione delle biciclette aziendali e dei dipendenti, con l'obiettivo di promuovere l'uso della bici negli spostamenti interni e casa-lavoro.



4.3 Enti e Committenti / Beneficiari Diretti e Indiretti

Anche nel corso del 2025 la Cooperativa ha operato in collaborazione con una rete articolata di enti pubblici, soggetti del privato e del privato sociale, garantendo servizi diversificati nei settori della manutenzione del verde, igiene ambientale, pulizie, servizi ausiliari e trasporto sociale.

Si riporta l'elenco dei principali committenti e dei servizi erogati.

4.3.1 Enti Pubblici

- A.S.S.A.B. (Azienda Speciale Servizi di Agrate Brianza) – manutenzione verde; derattizzazione
- BrianzAcque S.r.l. – gestione cassette dell'acqua
- CEM Ambiente S.p.A. – pulizia sedi
- Comune di Aicurzio – pulizia immobili

- Comune di Albiate – manutenzione giochi; derattizzazione
- Comune di Arcore – verde pubblico; pulizie; diserbo; impianti sportivi
- Comune di Arosio – pulizie; accompagnamento scuolabus
- Comune di Briosco – pulizie immobili
- Comune di Carnate – pulizie uffici e palestra
- Comune di Cassina de' Pecchi – trasporto sociale
- Comune di Cesano Maderno – facchinaggio; contenimento animali; arredi
- Comune di Cinisello Balsamo – facchinaggio
- Comune di Fino Mornasco – ispezione giochi
- Comune di Galbiate – manutenzione parchi gioco
- Comune di Giussano – manutenzione straordinaria aree verdi e giochi (tramite CSeL)
- Comune di Lesmo – pulizie; manutenzione giochi
- Comune di Montano Lucino – manutenzione parchi gioco
- Comune di Paderno d'Adda – pulizie immobili
- Comune di Pessano con Bornago – trasporto sociale
- Comune di Rodano – manutenzione giochi e arredi
- Comune di San Donato Milanese – manutenzione staccionate e recinzioni
- Comune di Triuggio – disinfestazione
- Comune di Veduggio con Colzano – verde pubblico; pulizie edifici e impianti
- Comune di Villasanta – manutenzione arredo urbano
- Comune di Vimercate – arredo urbano; gestione verde (tramite CSeL)
- Consorzio Parco Agricolo Nord Est – manutenzione territorio
- Consorzio Parco di Montevecchia – pulizia sedi e centro visite
- Consorzio Villa Reale e Parco di Monza – presidio e manutenzione aree
- SILEA S.p.A. – manutenzione verde comune di Olgiate Molgora (tramite CSeL)

4.3.2 Pubblici Sociali

- Offerta Sociale – manutenzione verde Centro Diurno Disabili Vimercate
- Tecum Azienda Servizi alla Persona – pulizia uffici

4.3.3 Privati

- Agripark s.s. – attività agricola
- A.S.D. Gerardiana Basket Monza – pulizia e custodia palestra
- AVIS – pulizie sedi
- Bonsaglio S.r.l. – arredo urbano
- Borgo Lecco S.p.A. – pulizie e verde
- Casa Maria Immacolata – pulizie
- City Motors S.r.l. – manutenzione verde

- Croce Rossa Italiana – pulizie
- Fondazione Causa Pio D’Adda – pulizie
- Gruppo Meregalli – pulizie
- IPM Italia S.r.l. – pulizie uffici
- Olmea Philips – manutenzione verde
- Scuole dell’infanzia (Seveso, Seregno) – disinfestazione
- SPI CGIL Brianza – pulizie uffici
- Tenaris Dalmine – pulizie sede

4.3.4 Privati Sociali

- Atipica Cooperativa Sociale ONLUS – pulizie
- Castello Società Cooperativa Sociale ONLUS – pulizie strutture sociali
- Cooperativa Sociale Solaris – pulizia e trasporto disabili; servizi territoriali
- Natur& ONLUS – disinfestazione
- Sviluppo e Integrazione Società Cooperativa – pulizia centri e CDD

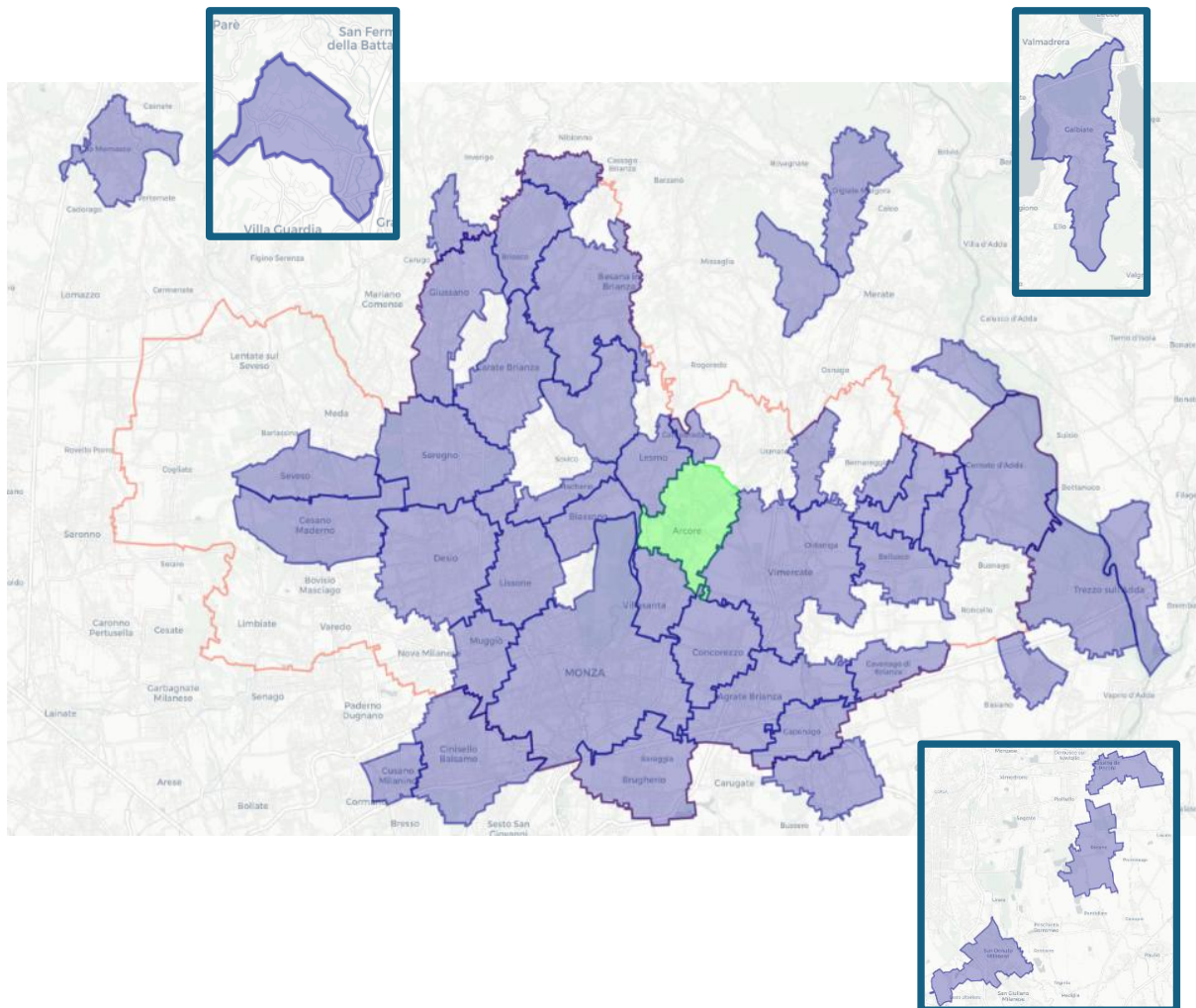
4.3.5 Attività Culturali

- ITER Festival “Sfide” – Consorzio Villa Greppi
- Autori in Villa – Villasanta
- Rassegna “Incontri” – Vimercate
- Festival Letterario di Missaglia
- Biassono d’Autore
- Fornitura testi scolastici per scuole primarie



4.4 La distribuzione territoriale delle commesse

La maggior parte delle commesse della Cooperativa si trova all'interno della provincia di Monza e Brianza. Alcune commesse interessano altre province (Milano, Lecco, C omo).



4.5 Risultati conseguiti e comparazione nel tempo

4.5.1 Raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Qualità e Ambiente 2025

Secondo quanto previsto dal Sistema Integrato Qualità e Ambiente ogni anno vengono stabiliti quali sono i principali obiettivi da raggiungere. Nel 2025 sono stati pianificati una serie di obiettivi alcuni dei quali sono stati realizzati e chiusi:

OBIETTIVI ECONOMICI

- Raggiungimento di un valore della produzione pari ad oltre 3,8 milioni di euro
- Chiusura in attivo del Bilancio contabile.
- Crescita del fatturato derivante da convenzioni in art. 14 (nel 2025 è stato di € 1.535.357,00) ed acquisizione di nuove commesse.

OBIETTIVI GENERALI

- Mantenimento di una polizza contro i rischi (furto e rapina) per il deposito di via Belvedere.
- Inaugurazione di una ciclofficina presso il magazzino di via Belvedere.
- Apertura di un punto vendita di miele e prodotti dell'alveare e fitoterapici presso lo spazio di proprietà ubicato a Lesmo.
- Prosecuzione della collaborazione con la ditta Agripark per la coltivazione di n. 2 loro campi ubicati a Camparada.
- Realizzazione di un corso interno rivolto a capisquadra, tutor, responsabili di settore, e a tutte le persone che operano nella Direzione Centrale della Cooperativa al fine di consolidare la Cooperativa attorno alla sua mission primaria (l'inserimento lavorativo)
- Nomina di una nuova responsabile interna dedicata al settore eventi culturali
- Assunzione di una nuova responsabile della libreria. Restyling del punto vendita.

DIGITALIZZAZIONE DELLA COOPERATIVA (OBIETTIVI DIGITALI)

- Nomina di un responsabile interno dedicato alla digitalizzazione (Responsabile IT e Digitale).
- Migrazione delle caselle di posta da Aruba a Microsoft 365.
- Creazione di cartelle nominali per la posta elettronica per tutti i membri dell'ufficio ed i responsabili di settore.
- Organizzazione di un corso a distanza rivolto a tutto il personale dell'ufficio e della libreria sulla digitalizzazione delle cooperative sociali. Il programma dei percorsi ha compreso 9 moduli da 4 ore ciascuno sui principali applicativi digitali (Posta elettronica, Word, Excel, Teams, One Drive, Power Point, Share Point, ecc.)

OBIETTIVI SOCIALI

- Organizzazione di gite ed attività culturali ed artistiche con l'associazione il Maggi
- Mantenimento di una percentuale di persone svantaggiate superiore al 30% previsto dalla legge 381/91 (le persone svantaggiate che al 31/12/2025 lavorano presso la Cooperativa sono n. 66, rappresentando una percentuale, rispetto al totale dei lavoratori subordinati normodotati, pari al 79,5%)

OBIETTIVI COMUNICAZIONE

- Invio mensile a tutti i soci di una newsletter in cui vengono comunicate le novità in termini di lavori presi, corsi di formazione, eventi realizzati e programmati e approfondimenti relativi a vari ambiti della Cooperativa.
- Mantenimento, in collaborazione con la società MB News, delle utenze Instagram e Facebook per Lo Sciamè (Cooperativa e Libreria). Attivazione di un profilo LinkedIn della cooperativa.
- Nomina di una responsabile interna alla comunicazione

OBIETTIVI FORMAZIONE

- Formazione dei due addetti all'arredo urbano tramite la frequentazione di un corso per installatore e manutentore di attrezzature in aree pubbliche della durata di 16 ore presso un ente specializzato.
- Formazione di n. 16 nuovi addetti al primo soccorso nei settori pulizie e servizi. Sono stati formati anche gli addetti al servizio di presidio nel Parco di Monza.

OBIETTIVI AMBIENTALI

- Utilizzo del 39% di mezzi euro 5 e 6 o elettrici sul totale dei mezzi.
- Acquisto di un nuovo mezzo elettrico (Toyota Proace) per il settore servizi
- Utilizzo del 100% di asciugamani in carta riciclata e di carta igienica ecologica negli appalti delle pulizie.
- Percentuale delle persone impiegate nel proprio comune di residenza sui lavoratori totali pari al 25% (indicatore indiretto dell'impatto viario).
- Impiego del 27% di fornitori "attenti all'ambiente"
- Utilizzo del 60% di prodotti per le pulizie biodegradabili (con marchio Ecolabel)

4.5.2 Obiettivi 2026

Come previsto dal Sistema Integrato Qualità e Ambiente è stata condotta dal CDA l'Analisi dei rischi ed opportunità da cui sono emerse le “misure da adottare” poi tradotte negli indicatori riportati nel Piano Qualità e Ambiente. Tra i nuovi obiettivi del 2026 citiamo:

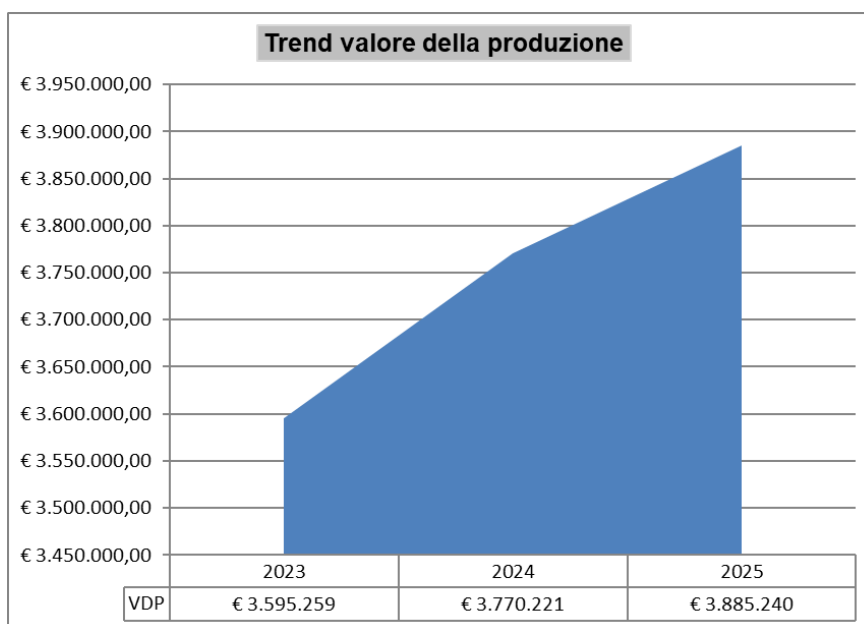
- Incremento del valore della produzione fino ai 4 milioni di euro
- Ulteriore crescita (superare gli 1,6 milioni) del fatturato derivante da convenzioni in art. 14
- Inserimento di un lavoratore in art. 14 presso il punto vendita di Lesmo.
- Formazione di nuovi capisquadra per il settore pulizie
- Utilizzo di un software per la rilevazione delle presenze su tutti gli appalti
- Sostituzione di tutti i PC presso l'ufficio e la libreria in quanto obsoleti
- Ristrutturazione del sito internet
- Ricerca di una nuova sede di proprietà per gli uffici della Cooperativa
- Gestire la manutenzione delle attrezzature utilizzate per la manutenzione del verde tramite l'acquisto di un hardware che consenta di monitorarne il tempo di funzionamento.
- Miglioramento/mantenimento di tutte le percentuali degli indici degli indicatori ambientali (utilizzo di mezzi euro 5 e 6 o elettrici, utilizzo di asciugamani in carta riciclata e di carta igienica ecologica negli appalti delle pulizie, persone impiegate nel proprio comune di residenza, impiego di fornitori “attenti all'ambiente”, utilizzo di prodotti per le pulizie biodegradabili).



5 SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

5.1 La situazione economica

Il Valore della Produzione ovvero i ricavi complessivi derivati dai diversi settori (esclusi i contributi ricevuti), nell'anno 2025 è stato pari a € 3.885.240, in aumento rispetto al biennio precedente.



5.1.1 Contributi a sostegno della progettazione sociale

Nel bilancio economico 2025 lo sciame ha ricevuto i seguenti contributi ricevuti a sostegno delle attività di progettazione sociale:

PROVINCIA MB - Dote impresa	€	82.198,00
FONDAZIONE CARIPLO - Progetto 'Libri pane per crescere'	€	30.800,00
FONDAZIONE DELLA COMUNITA DI MONZA E BRIANZA ONLUS - Microerogazioni	€	1.000,00
FONDAZIONE DELLA COMUNITA DI MONZA E BRIANZA ONLUS Bando 2024.9 Welfare	€	1.750,00
FONDAZIONE DELLA COMUNITA DI MONZA E BRIANZA ONLUS Bando 2024.9 Welfare	€	8.050,00
BCC LAGHI (Contributo per orto)	€	1.000,00
5 PER MILLE	€	834,05
FONDAZIONE DELLA COMUNITA DI MONZA E BRIANZA ONLUS Bando 2025.2 Welfare	€	2.277,00
CONTRIBUTO FONCOOP	€	2.792,00
DONAZIONI DA PRIVATI	€	3.150,00
TOTALE	€	133.851,05

Gli aiuti individuali di Stato sono visibili sul sito del Registro nazionale degli aiuti di Stato.

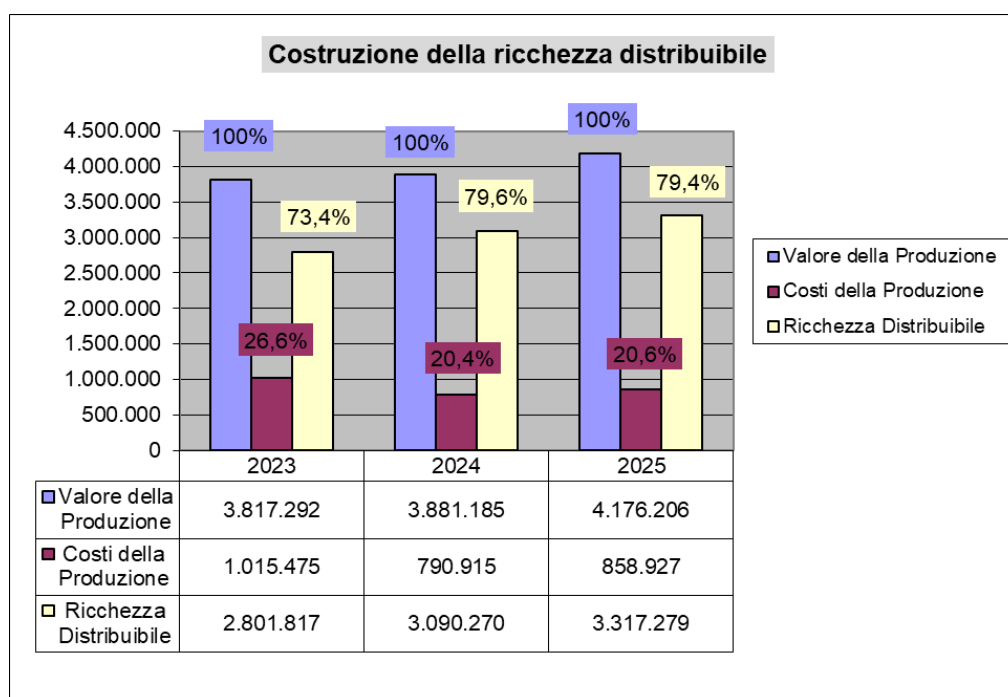
5.2 Il Valore aggiunto

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. È questo il dato, infine, su cui si espone la distribuzione della ricchezza prodotta tra i vari apportionatori di interesse (*stakeholders*). 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.

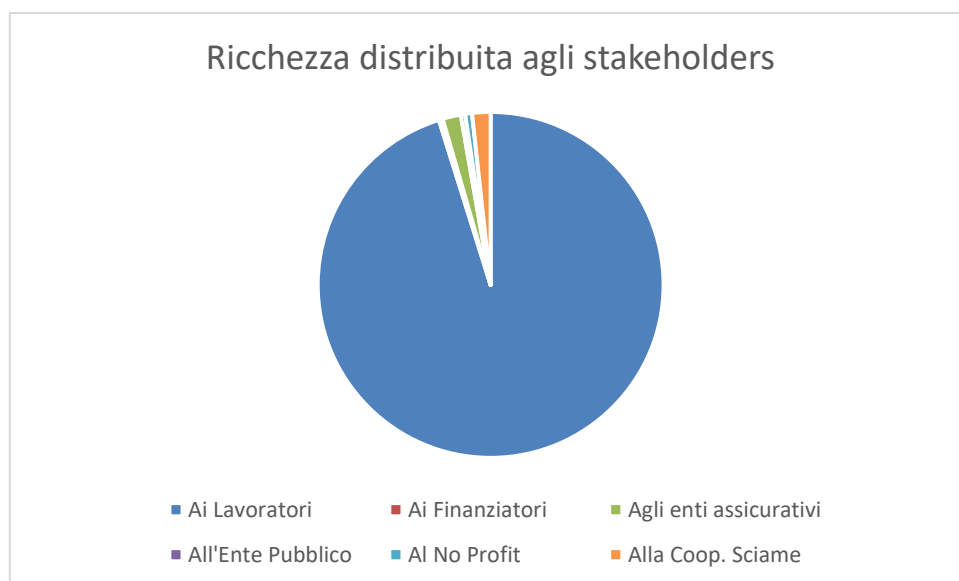
Il grafico seguente mostra l'andamento della costruzione della ricchezza distribuibile e della sua percentuale sul Valore della Produzione.

Nel 2025 il Valore della ricchezza distribuibile è stato di € 3.317.279 pari al 79,4% del Valore della Produzione.



5.3 Distribuzione della ricchezza agli apportionatori di interesse

Di seguito viene rappresentata la distribuzione della ricchezza prodotta agli *stakeholders* (apportionatori di interesse). Gli apportionatori 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.



5.4 Dettaglio della distribuzione della ricchezza

5.4.1 Ricchezza distribuita ai lavoratori

Vengono qui riportate le retribuzioni e altri oneri diretti a lavoratori dipendenti nonché le spese per la collaborazione di terzi, consulenze, antinfortunistica e visite mediche, formazione e attività sociali. Nel 2025 il valore complessivo è stato pari ad **€ 3.149.083 pari al 95% della ricchezza distribuibile.**

L'importo relativo alle retribuzioni dei soci e lavoratori dello Sciame è stato pari ad € 2.946.767 pari all'89% della ricchezza distribuibile.

5.4.2 Ricchezza distribuita ai finanziatori

In questa voce vengono raccolti interessi e altri oneri effettuati a finanziatori profit (banche e finanziarie). Nel 2025 tale valore è stato pari ad **€ 11.944 pari allo 0,3% della ricchezza distribuibile.**

5.4.3 Ricchezza distribuita agli enti assicurativi

Nel 2025 tale valore è stato pari ad € 56.431 pari al 1,7% della ricchezza distribuibile.

5.4.4 Ricchezza distribuita all'ente pubblico

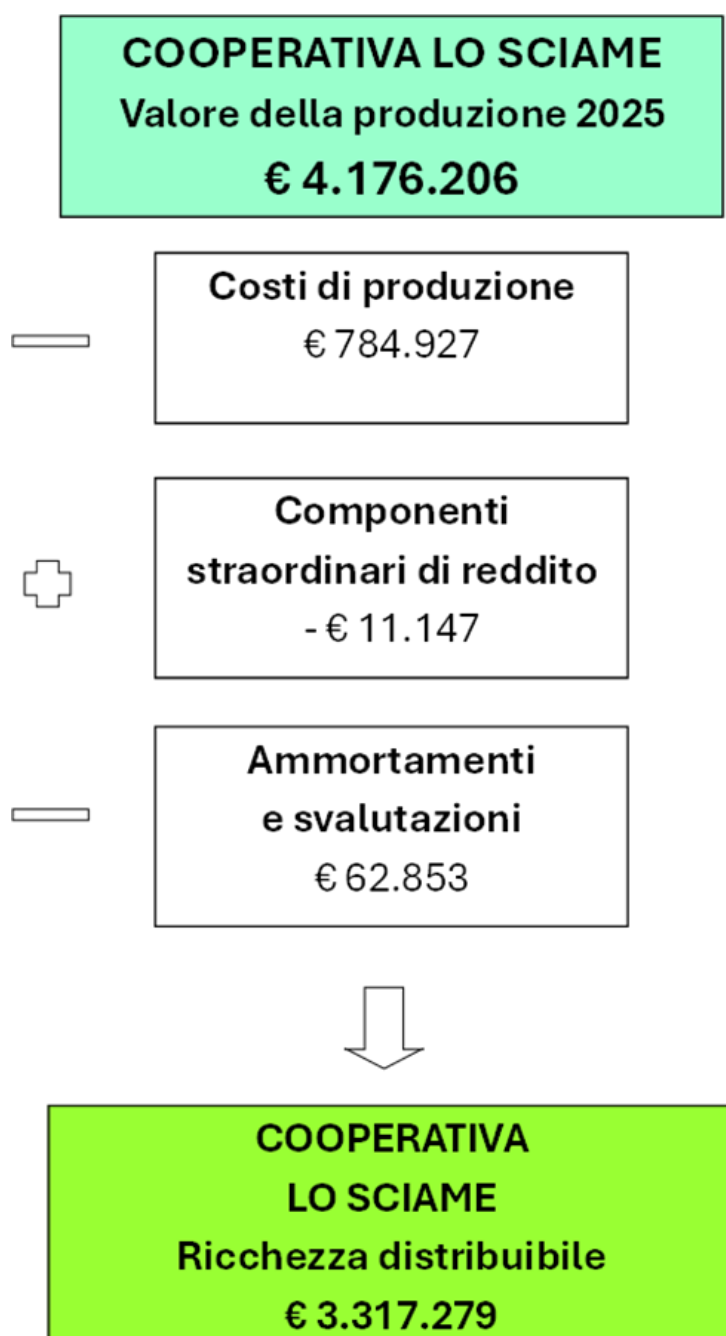
In questa voce vengono raccolti i pagamenti corrisposti per bolli, tasse, imposte, altro verso l'ente pubblico. Nel 2025 tale valore è stato pari ad **€ 13.617 pari allo 0,4% della ricchezza distribuibile.**

5.4.5 Ricchezza distribuita al settore No profit

In questa voce vengono ricomprese le quote di adesione/donazioni ad organizzazioni No profit.
Nel 2025 tale valore è stato pari ad **€ 21.247 pari allo 0,6% della ricchezza distribuibile.**

5.4.6 Ricchezza trattenuta in Cooperativa

Nel 2025 tale valore è stato pari ad **€ 64.956 pari al 2% della ricchezza distribuibile.**



COOPERATIVA LO SCIAME
Ricchezza distribuibile
€ 3.317.279



Stipendi, Tfr e Oneri Soci e Dipendenti
€ 2.946.767 — 88,8%

Consulenze
€ 90.623 — 2,7%

Finanziatori ed enti assicurativi
€ 68.375 — 2,2%

Trattenuta
€ 64.956 — 1,9%

Antinfortunistica
€ 57.342 — 1,7%

Collaborazione Terzi
€ 43.287 —

No Profit
€ 21.247 — 0,6%

Ente pubblico
€ 13.617 — 0,4%

Formazione
€ 11.064 — 0,3%

6 INFORMAZIONI RILEVANTI

6.1 Rapporti con enti pubblici e privati, partnership e reti

6.1.1 Il progetto “Miele e Dintorni”

Nel 2025 la Cooperativa ha sviluppato il progetto “**Miele e Dintorni**”, finalizzato alla promozione dell’inclusione lavorativa e della sostenibilità ambientale.

Il 25 ottobre 2025 è stato inaugurato a Peregallo di Lesmo un **negozio dedicato alla vendita di prodotti dell’alveare e fitoterapici**, realizzato in collaborazione con le aziende Lizofarm e Agripark.



L’iniziativa integra: inclusione sociale; sostenibilità ambientale; sviluppo economico locale.

Gli inserimenti potranno essere sostenuti anche tramite **convenzioni ai sensi dell’art. 14 del D.Lgs. 276/2003**, al fine di rafforzare la collaborazione tra cooperazione sociale, imprese e territorio.

Il progetto si è sviluppato su due ambiti:

- **Lesmo:** negozio e spazio per inserimento lavorativo, formazione e aggregazione;
- **Camparada (Parco dei Colli Briantei):** coltivazione di piante officinali, apicoltura e orto sinergico a basso impatto ambientale.

Il progetto ha ricevuto il patrocinio dei Comuni di Arcore e Lesmo e il sostegno della Fondazione della Comunità Monza e Brianza.



6.1.2 Adesioni e collaborazioni

Lo Sciame aderisce a CSeL Consorzio Società Cooperativa Sociale di Cavenago Brianza e a Legacoop sociali.



Nell'anno 2025, la cooperativa ha collaborato con due cooperative del Consorzio:

- **Solaris Lavoro Ambiente** per il servizio di manutenzione del verde di Arcore;
- **Castello Cooperativa Sociale** per il servizio di manutenzione delle aree verdi pubbliche di Vimercate.

6.1.3 Rapporti con servizi d'integrazione lavorativa

I Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL) con cui la cooperativa ha interagito per l'assolvimento della propria mission sono:

- AREA LAVORO di CSeL, SIL di Offerta Sociale, SIL P. Borsa di Monza, Tecum, IAL, Umana, Fondazione S. Carlo, Agenzia per il lavoro Mestieri Lombardia, Afol
- Altri enti di formazione e inserimento lavorativo.

6.1.4 Il progetto eXL_eXtraLAVORO_2.0



il Maggi

Con Offerta Sociale e il circolo culturale *Il Maggi* di Peregallo di Lesmo, è stato avviato Labor-hub. Supportato dal progetto eXL_eXtraLAVORO_2.0, Labor-hub è uno spazio accessibile a

tutta la cittadinanza, con fragilità e no, pensato come luogo dove coltivare relazioni, sviluppare interessi e competenze, e generare nuove opportunità di inclusione sociale.



6.1.5 Goccia a goccia



Per il comune di Vimercate e con la sponsorizzazione di Brianzacque, la cooperativa ha organizzato la rassegna Letteraria Goccia a Goccia. Il primo appuntamento della rassegna ha visto come protagonista lo scrittore Erri De Luca.



6.1.6 DTC Verde

Dal 2020, Lo Sciame aderisce insieme ad altre 9 cooperative del verde del Consorzio CSeL, alla Direzione Tecnica Commerciale Cooperative del Verde. Tale organizzazione prevede lo sviluppo delle relazioni tra le cooperative del verde e l'implementazione della partecipazione a nuove gare grazie ad un supporto tecnico e progettuale mirato.

6.2 Politiche ambientali e sostenibilità

La politica ambientale della Cooperativa è **riassunta nella Dichiarazione della Politica della Qualità e dell'Ambiente**, di cui alleghiamo di seguito uno stralcio.

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**. Ottimizzazione dell'**utilizzo delle fonti idriche** e riduzione dell'utilizzo di prodotti chimici nelle attività di pulizia e manutenzione del verde.



6.3 Certificazioni e sistema di qualità

La Cooperativa Sociale Lo Sciamè ONLUS possiede l'Attestazione di Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici, rilasciata da **CQOP SOA**, ottenuta nel 2006 e rilasciata nuovamente nel 2024. La cooperativa possiede l'attestazione come segue:

- **categoria OS 24** (verde e arredo urbano)
- **classe III** (fino ad € 1.032.913,80).



Dal 2009 Lo Sciamè è in possesso di due altre certificazioni, rinnovate annualmente e ottenute anche nel 2025.

- La certificazione del proprio sistema di gestione per la qualità secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2015**;
- La certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo la norma **UNI EN ISO 14001:2015**,



Certificato 23997/09/S ISO 9001:2015

Certificato EMS-3528/S ISO 14001:2015

Le certificazioni riguardano le attività di progettazione ed erogazione dei servizi di:

- pulizia civile;
- progettazione, realizzazione e manutenzione di aree verdi e arredo urbano;
- inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;

6.4 Iniziative di comunicazione e trasparenza

La comunicazione rappresenta per la Cooperativa Lo Sciamè uno strumento strategico per rafforzare la propria identità, rendere visibile il valore sociale delle attività svolte e consolidare il rapporto con la comunità territoriale in cui opera.

L'obiettivo della comunicazione è quello di promuovere una narrazione coerente e riconoscibile della missione della cooperativa, mettendo in evidenza il lavoro quotidiano realizzato nei diversi settori di attività e il contributo che la cooperativa offre allo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio.

Nel corso del 2025 la cooperativa ha compiuto un passo significativo nel consolidamento di questa funzione, individuando una referente interna per la comunicazione con il compito di

coordinare le attività informative e promozionali, garantire continuità nella gestione dei contenuti comunicativi e gestire i rapporti di collaborazione con MB News.

Comunicazione interna

La comunicazione interna ha l'obiettivo di favorire la circolazione delle informazioni, rafforzare il senso di appartenenza e promuovere una maggiore consapevolezza della missione comune. In una realtà articolata, composta da numerosi lavoratori e da attività diversificate, la condivisione delle informazioni e la valorizzazione delle esperienze rappresentano elementi fondamentali per sostenere la coesione e la collaborazione.

Comunicazione verso l'esterno

Parallelamente, la cooperativa sviluppa attività di comunicazione rivolte all'esterno con l'obiettivo di rendere sempre più riconoscibile la cooperativa come un'unica realtà coesa, accomunata dalla missione di promuovere l'inclusione lavorativa di persone con fragilità.

Nel rapporto con il territorio, infatti, Lo Sciamè è spesso conosciuto attraverso i singoli servizi e settori operativi con cui cittadini, aziende o istituzioni entrano in contatto, più che come un'organizzazione unitaria. Per questo motivo la comunicazione assume anche la funzione di ricondurre queste diverse attività a una visione comune, mettendo in evidenza il legame tra i servizi erogati e il progetto sociale della cooperativa.

Attraverso una comunicazione più strutturata, la cooperativa intende quindi valorizzare non solo le singole attività, ma soprattutto il filo conduttore che le unisce.

I canali attivi di comunicazione sono:

Newsletter@losciamе.it



www.losciamе.it



[@losciamе_onlus](https://www.instagram.com/losciamе_onlus)



[@losciamelibri](https://www.instagram.com/losciamelibri)



[Lo Sciamе ONLUS](https://www.facebook.com/LoSciamеONLUS)



[Lo Sciamе Libri](https://www.facebook.com/LoSciamеLibri)



[Lo Sciamе Cooperativa Sociale ONLUS](https://www.linkedin.com/company/LoSciamеCooperativaSocialeONLUS)

7 MONITORAGGIO E CONTROLLO

7.1 Qualità e Ambiente: risultati verifiche ispettive e raccomandazioni

In data 21 ottobre 2025 è stato svolto un audit di verifica da parte di Rina S.p.a. per la verifica della conformità del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente della Cooperativa alle norme ISO 14001:2015 e ISO 9001:2015. “Il Sistema di Gestione dell’Organizzazione è risultato conforme ai requisiti della norma e del Regolamento di Certificazione di riferimento”. Non è stata rilevata alcuna non conformità ma solo alcune raccomandazioni la cui presa in carico verrà verificata dall’ente di certificazione nella verifica prevista nel 2026.

7.2 La Relazione annuale dell’Organismo di vigilanza

La relazione delle attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza (OdV) viene effettuata per dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01. L'attività dell'ODV è stata opportunamente pianificata, organizzata e supervisionata attraverso una serie di riunioni che sono state tutte regolarmente verbalizzate. L'OdV ha vigilato sull'osservanza della legge e, coerentemente con il Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico, sul rispetto delle principali procedure organizzative. Le diverse riunioni hanno avuto per oggetto le verifiche nelle c.d. aree a rischio di condotta illecita, ex D. Lgs. 231/2001. Non sono pervenute segnalazioni/denunce attraverso i canali dedicati alle comunicazioni da/per l'OdV e whistleblowing. Non sono state applicate nel corso dell'anno 2025, sanzioni per comportamenti illeciti ex D. Lgs. 231/2001, non avendoli rinvenuti. L'Organismo di Vigilanza si è posto i seguenti obiettivi operativi nel corso dell'esercizio 2026:

- monitorare la concreta adeguatezza delle procedure stabilite nel Modello Organizzativo in funzione dell'assetto organizzativo e gestionale;
- indirizzare l'organo amministrativo a prendere gli opportuni provvedimenti volti al miglioramento e all'adeguamento delle procedure adottate;
- garantire l'efficacia del Modello Organizzativo nel tempo, tramite l'ordinaria attività dell'Organismo di Vigilanza e la costante propensione agli aggiornamenti normativi;
- monitorare ed implementare il sistema di reportistica periodica di ciascun protocollo attraverso l'apposito canale dei flussi informativi con l'OdV, sulla base di format costantemente aggiornati;
- curare l'aggiornamento del Modello rispetto alle nuove fattispecie di reato introdotte nel catalogo ex D. Lgs. 231/01;
- verificare la necessità di eventi formativi per tutto il personale della Cooperativa;

- accertare che vengano tenuti i corsi relativi al Modello Organizzativo al nuovo personale assunto.

7.3 La Revisione annuale di Legacoop

La revisione Legacoop è un processo di controllo e vigilanza delle cooperative, finalizzato a garantire la mutualità prevalente e la corretta gestione amministrativa. La revisione 2025 ha avuto per oggetto l'accertamento delle condizioni di cui all'art.4 del Decreto Legislativo n. 220 del 2 agosto 2002 e stata eseguita in ottemperanza delle norme statuite dal decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 6 Dic. 2004.

Per l'esecuzione dell'ispezione sono stati presi in esame atto costitutivo e statuto vigente, copie dei bilanci d'esercizio depositati, libri sociali, libri e documentazione del personale, dichiarazioni e formalità obbligatorie fini fiscali e previdenziali.

7.4 Relazione dei revisori

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo interno della cooperativa, con il compito di vigilare sulla correttezza della gestione e sul rispetto delle norme di legge e dello statuto. Il Collegio Sindacale svolge principalmente tre funzioni:

1. Controllo sulla gestione

- Vigila sul rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione
- Controlla che l'organizzazione (assetto amministrativo, contabile e organizzativo) sia adeguata e funzioni correttamente
- Partecipa alle assemblee e alle riunioni del CdA per monitorare l'andamento della società
- Verifica che non vi siano operazioni rischiose, scorrette o in conflitto di interessi

2. Controllo contabile (revisione del bilancio)

- Esamina il bilancio d'esercizio per verificarne correttezza e veridicità
- Valuta che non ci siano errori significativi (anche dovuti a frodi)
- Controlla i criteri contabili, le stime e la continuità aziendale
- Esprime un giudizio finale sul bilancio

3. Vigilanza specifica per le cooperative

- Verifica il rispetto dello scopo mutualistico
- Controlla la corretta gestione dei soci (ammissioni, scambi mutualistici, prestito sociale)
- Attesta la conformità alle normative sulle cooperative sociali
- Controlla la redazione del bilancio sociale

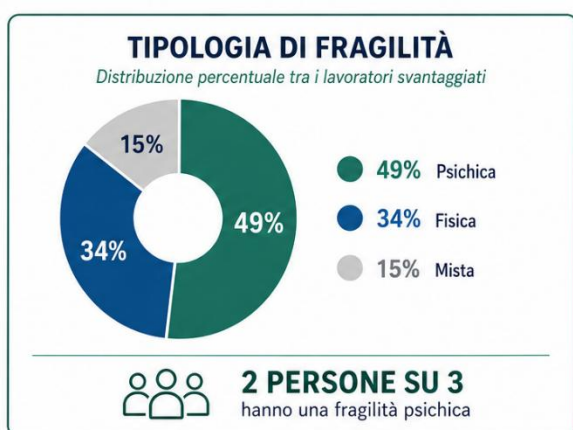
Il Collegio Sindacale è un organo di garanzia: assicura che la cooperativa sia gestita correttamente, in modo trasparente e conforme alle regole, e che il bilancio rappresenti in modo veritiero la situazione economica e finanziaria

8 VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

8.1 Esiti sociali prodotti

L'attività della cooperativa genera un impatto concreto: crea opportunità di lavoro e costruisce percorsi di stabilità per persone con fragilità, anche complesse.

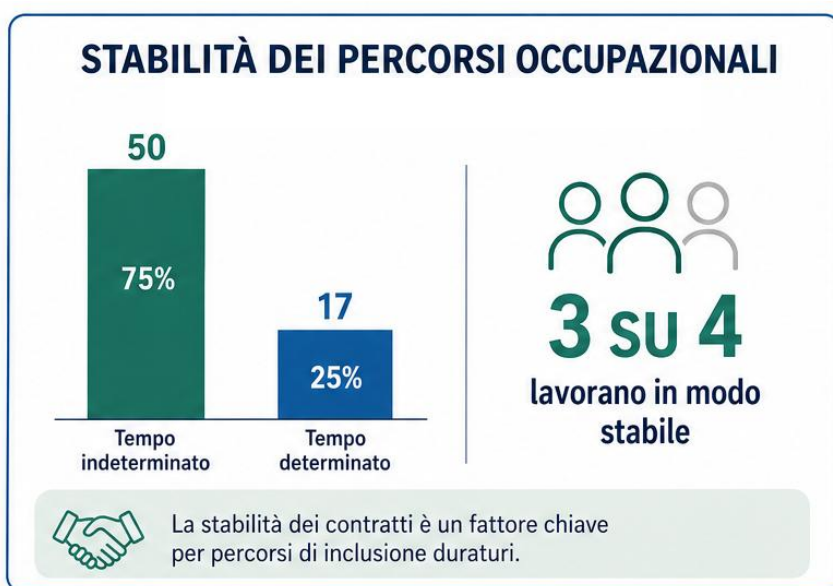
Nel 2025, su 149 persone complessivamente occupate, 66 sono lavoratori svantaggiati (come già evidenziato nel capitolo – *Persone che lavorano in cooperativa*). Il rapporto tra lavoratori svantaggiati e non svantaggiati è pari al 79,5%, ben oltre la soglia minima del 30% prevista per le cooperative sociali di tipo B.



Le fragilità presenti riguardano per il 49% la sfera psichica, per il 34% quella fisica e per il 15% una condizione mista.

Complessivamente, circa due persone su tre presentano una fragilità di tipo psichico: un dato che evidenzia un livello di complessità elevato nei percorsi di inserimento.

Nonostante questo, i percorsi attivati mostrano un buon livello di stabilità: tra le persone con fragilità, 50 hanno un contratto a tempo indeterminato e 17 a tempo determinato. In altre parole, circa tre persone su quattro sono inserite in modo stabile.



Nel corso dell'anno sono stati attivati 13 tirocini: 6 si sono trasformati in assunzioni, 3 risultano non ancora conclusi al 31/12/2025 e 1 si è concluso positivamente ma senza possibilità di inserimento per motivi legati alla persona. I percorsi interrotti anticipatamente sono stati 3, pari a circa il 23% del totale.

I dati confermano una buona tenuta dei percorsi anche nel tempo, nonostante la complessità delle situazioni seguite.



I dati raccontano un equilibrio non scontato: lavorare con situazioni di fragilità complesse e, allo stesso tempo, generare percorsi di lavoro stabili.

L'inclusione non è solo accesso, ma tenuta nel tempo. Ed è su questa tenuta che si misura l'impatto della cooperativa.

L'attività della cooperativa genera un impatto sociale concreto in termini di accesso al lavoro e stabilità occupazionale per persone con fragilità.

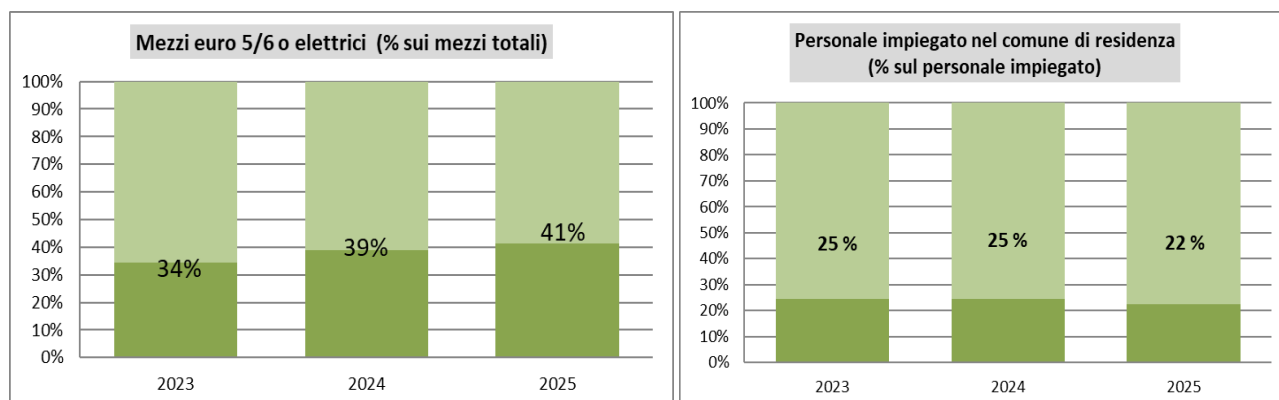
8.2 Sviluppo sostenibile

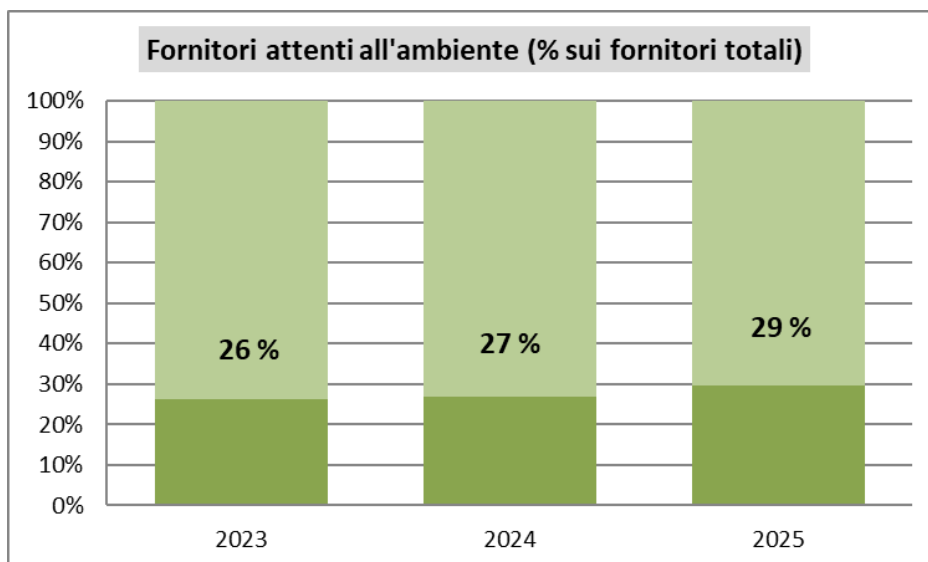
8.2.1 Sostenibilità ambientale

È 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 Sciame è stato certificato secondo la normativa ISO:14001. La politica ambientale della Cooperativa è riassunta nella **Dichiarazione della Politica della Qualità e dell'Ambiente**, affissa presso la bacheca dell'ufficio e del magazzino e sul sito internet.

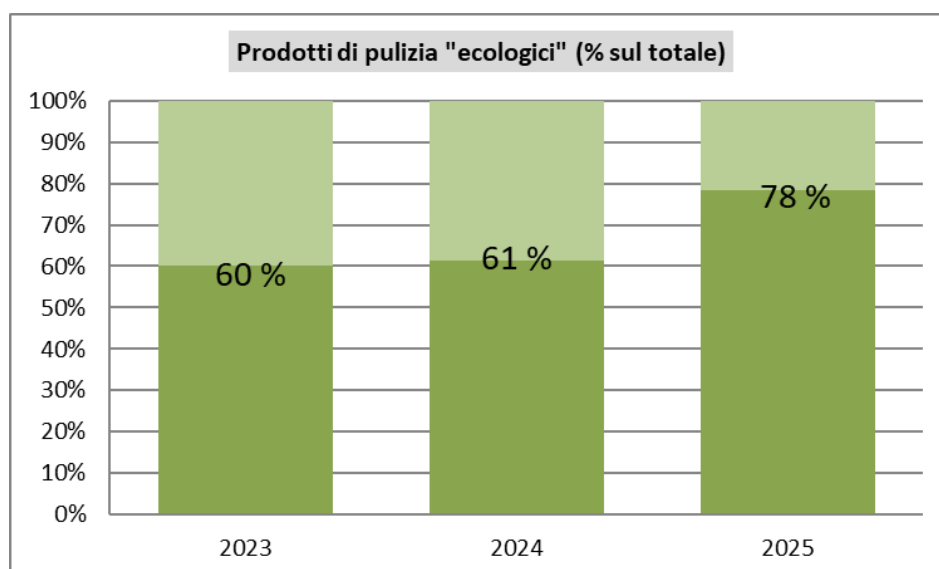
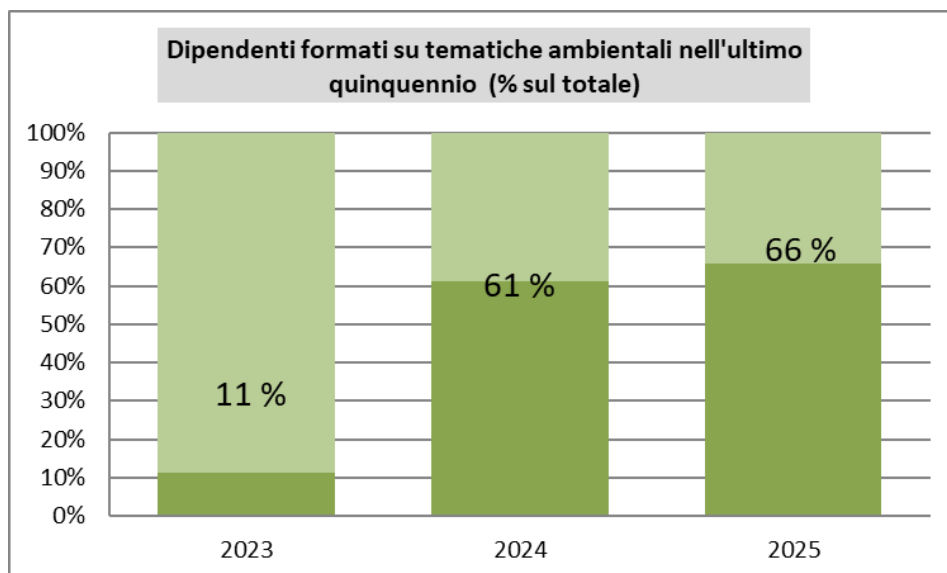
Gli obiettivi e gli impegni per la qualità e per l'ambiente vengono stabiliti ogni anno sulla base delle esigenze dell'organizzazione e sulla base delle esigenze dei clienti. Essi vengono pianificati e vengono riesaminati periodicamente.

Si riportano di seguito alcuni indicatori delle “prestazioni ambientali” relativi agli aspetti ambientali diretti (sotto il controllo dell'organizzazione) e quelli indiretti (cioè quelli su cui l'organizzazione può esercitare un'influenza) quali la percentuale dei mezzi EURO 5, 6 o elettrici, la percentuale delle persone impiegate nel proprio paese di residenza (indicatore dell'impatto viario causato dagli spostamenti casa-lavoro), la percentuale dei fornitori “attenti all'ambiente”, la percentuale dei soci e dei lavoratori formati su tematiche ambientali (es. simulazione della gestione di uno sversamento nell'ambiente di un prodotto chimico) negli ultimi 5 anni, la percentuale dei detersivi per pavimenti e di prodotti per la pulizia di vetri, scrivanie e bagni biodegradabili rispetto ai prodotti “tradizionali” equivalenti, utilizzati nei cantieri di pulizia.





I fornitori considerati “attenti all’ambiente” sono quelli in possesso della certificazione ambientale ISO 14001 o con marchi che ne attestino l’ecocompatibilità delle forniture.



9 INTERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

9.1 Coinvolgimento e partecipazione interna ed esterna

Livello di soddisfazione dei soci

I risultati della valutazione sono riassunti di seguito.

Grado di soddisfazione dei Soci (2025)					
Parametro indagato	Grado di soddisfazione				
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Rispondenza dell'attuale mansione svolta con le proprie aspirazioni / competenze	7	14	4	4	29
Condizioni contrattuali applicate dalla Cooperativa	5	12	10	2	29
Grado di partecipazione alle scelte operate dalla Cooperativa	7	14	3	5	29
Coinvolgimento nelle iniziative sociali e nello spirito cooperativistico	7	15	4	3	29
Qualità del clima di lavoro nel servizio/settore in cui si opera	10	11	6	2	29
Livello di opportunità di crescita professionale	9	10	6	4	29
Qualità del rapporto con la dirigenza della Cooperativa	15	6	5	3	29
Conoscenza delle finalità sociali della Cooperativa	13	9	5	2	29
Conoscenza della Politica Qualità e Ambiente della Cooperativa	9	15	5	0	29
Conoscenza degli obiettivi della qualità e dell'ambiente relativi alla propria mansione	6	16	4	3	29
Grado di coinvolgimento nel raggiungere gli obiettivi qualità e ambiente	5	15	5	4	29
TOTALE	93	137	57	32	319
%	29%	43%	18%	10%	100%

Considerando i giudizi “molto” e “abbastanza” come una valutazione positiva e i giudizi “poco” e “per nulla” come una negativa, il **72%** 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 **52%** si dichiara molto soddisfatto dello stesso. Il **41%** dei soci si dichiara invece “poco o per nulla” soddisfatto delle condizioni contrattuali applicate dalla Cooperativa. Relativamente alle domande “aperte” gli aspetti della cooperativa preferiti dai

soci risultano essere la mission, i rapporti coi colleghi, l'autonomia, la disponibilità, l'interesse alla persona, il clima di lavoro, le relazioni, l'attenzione verso la persona e l'ascolto. Quelli da migliorare la comunicazione, la formazione per gestire persone con fragilità, una condivisione più equa di compiti/responsabilità/lavori e obiettivi, il senso del dovere, l'aspetto economico. il contributo dei soci, il controllo sui comportamenti indesiderati dei dipendenti, la burocrazia, la meritocrazia, il dialogo e la cura verso tutte le persone.

Livello di soddisfazione dei committenti

Lo Sciame Cooperativa sociale ONLUS, 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 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, i certificati di regolare esecuzione, le riunioni operative con la committenza. Per quanto riguarda il modulo di soddisfazione, per ogni elemento da valutare si è chiesto di esprimere a 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.

Grado di soddisfazione dei committenti anno 2025						
Parametro indagato	Grado di soddisfazione					
	Molto alto	Alto	Medio	Basso	Non valutato	Totale
Qualità dei lavori svolti	13	9	4	0	0	26
Tempistività degli interventi	14	10	2	0	0	26
Rispetto del capitolato/preventivo	12	10	3	0	1	26
Adeguatezza delle attrezzature	7	15	3	0	1	26
Precisione nella rendicontazione	15	9	2	0	0	26
Prontezza risposta alla richiesta	15	11	0	0	0	26
Rimandi ricevuti da parte dei fruitori del servizio	8	11	5	0	2	26
Rapporto con i tecnici della Cooperativa	18	7	1	0	0	26
TOTALE	102	82	20	0	4	208
%	49%	39%	10%	0%	2%	100%

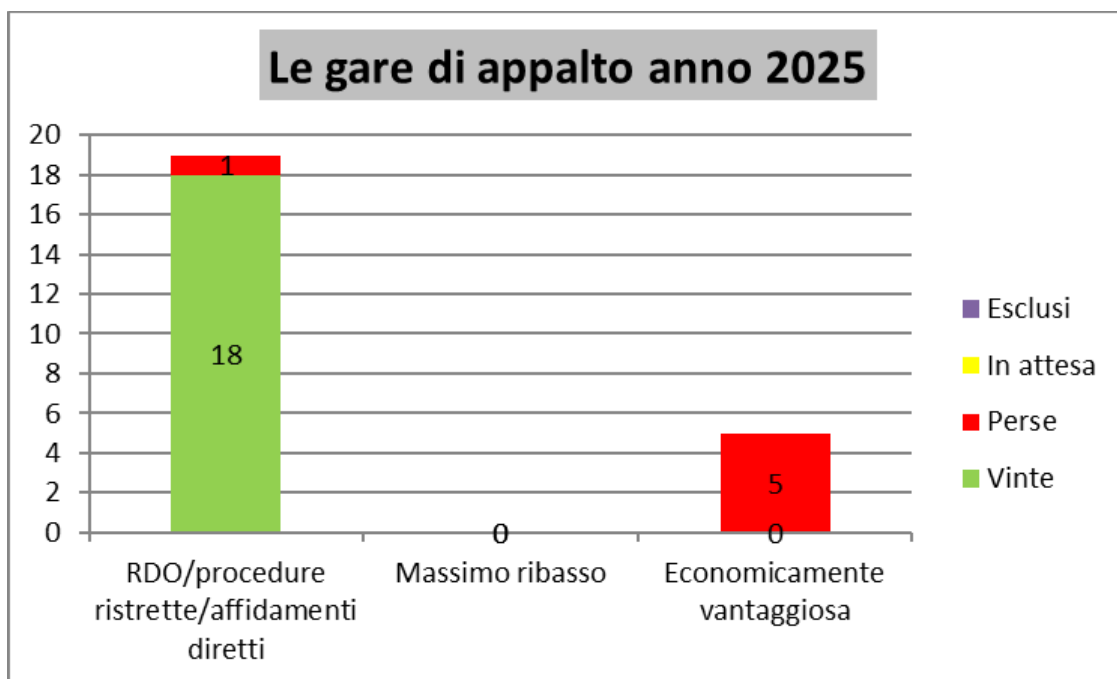
Considerando i giudizi “molto alto” e “alto” come una valutazione positiva, l'**88%** dei committenti ha espresso nel complesso valutazioni positive sul proprio grado di soddisfazione.

Il rapporto con i tecnici della Cooperativa è il parametro che ottiene il consenso più alto: il **69%** si dichiara molto soddisfatto dello stesso, di contro un solo committente si dichiara mediamente soddisfatto. I rimandi ricevuti da parte dei fruitori del servizio è invece il parametro che ottiene il consenso più basso: il **19%** si dichiara solamente mediamente soddisfatto dello stesso. Relativamente ai suggerimenti per migliorare il servizio offerto si segnalano le seguenti necessità: migliorare la conoscenza del capitolato da parte degli addetti ai servizi di pulizia, migliorare la rendicontazione degli interventi periodici nei servizi di pulizia, uniformare la qualità delle pulizie nei diversi immobili.

9.2 La partecipazione a gare d'appalto

La Cooperativa Lo Sciamè nel 2025, come dettagliato nella tabella e nei grafici seguenti, ha partecipato (direttamente o tramite il general contractor CSeL Consorzio Sociale) a 28 procedure di gara così suddivise: 4 manifestazioni di interesse, 19 procedure ristrette (richieste di offerta, trattative private, affidamenti diretti, procedure negoziate), 0 gare al massimo ribasso, 5 gare economicamente vantaggiose (con progetto tecnico).

La partecipazione alle procedure di gara anno 2025								
Tipologia di procedura	Titolarità CSeL	Titolarità Sciamè	Numero	Vinte/ invitati	Perse/ non invitati	In attesa	Non ammessi	% di successo
Manifestazione di interesse	0	4	4	4	0	0	0	100,00%
RDO/procedure ristrette/affidamenti diretti	2	17	19	18	1	0	0	94,74%
Massimo ribasso	0	0	0	0	0	0	0	N.D.
Economicamente vantaggiose	2	3	5	0	5	0	0	0,00%



9.3 Reti e territorio

Lo Sciame Cooperativa Sociale ONLUS 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.

9.4 I fornitori

Nei fornitori sono inclusi tutti coloro (aziende, negozi, società, studi commerciali, terzisti, ecc.) che hanno fornito alla Cooperativa nel corso del 2025 articoli, merci, servizi, riparazioni o consulenze. Essi sono distribuiti più o meno uniformemente intorno al comune di Arcore, sede legale, amministrativa e operativa dello Sciame.

La Cooperativa Lo Sciame, all'interno delle procedure certificate per la Gestione del Sistema Qualità e Ambiente, mantiene attivo un procedimento per la selezione dei fornitori. 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 sono presi in esame 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 vigenti. Il mantenimento dei fornitori è subordinato alla continuità nel presentare prodotti conformi e nel restare in possesso dei requisiti contrattuali, etici ed ambientali richiesti.

10 PROSPETTIVE FUTURE

Lettera del presidente

Cari soci,

questa sera ci ritroviamo non solo per scambiarci gli auguri, ma anche per raccontarci com'è andato quest'anno e quali cambiamenti ha portato.

Cosa è successo nel 2025?

La cooperativa, all'interno di un contesto economico-politico difficile a livello globale, è cresciuta e ha rafforzato la sua specializzazione nell'inserimento lavorativo. Le collaborazioni con il profit, con i SIL e con gli enti pubblici ci hanno permesso di ampliare le opportunità per i lavoratori, sviluppare progetti condivisi e rafforzare il radicamento della cooperativa sul territorio.

Abbiamo avviato il ricambio dei mezzi; abbiamo chiuso la nostra prima sede operativa, il magazzino di via Galilei; lo Sciame Libri ha affrontato un cambiamento significativo che ha dato maggiore spazio al nostro presidio culturale sul territorio, utile per comunicare meglio i valori della cooperativa a nuovi interlocutori.

Sono poi partiti due nuovi progetti — la ciclofficina e il negozio Miele e dintorni — che hanno dato concretezza all'idea di creare ulteriori spazi di inclusione sociale. Anche il Circolo Maggi, trasformato per alcuni mesi in un labor-hub, ha contribuito a promuovere l'inclusione oltre il contesto lavorativo.

Quest'anno è tornata centrale la nostra missione: l'inclusione lavorativa.

Se l'anno scorso avevamo individuato la necessità di formare tutor per accompagnare i lavoratori con fragilità, quest'anno ci siamo resi conto che anche la struttura interna aveva bisogno di rafforzarsi. Da qui è nato il corso Inclusion makes the difference, un percorso formativo dedicato all'inclusione sociale nel lavoro.

Ora che la missione sociale è tornata al centro, l'obiettivo dei prossimi anni deve essere rafforzare l'altra metà della nostra identità: la cooperazione.

Nel 2025 sono andati in pensione alcuni soci storici, e lo stesso accadrà il prossimo anno. Mentre nel 2024 i nuovi soci sono stati sette, nel 2025 c'è stata una sola nuova associazione. Tutto questo ci invita a una riflessione profonda: sul senso dell'essere soci oggi, sul ruolo del socio, sulle forme di partecipazione necessarie per l'evoluzione della nostra cooperativa.

Il 2026 ci troverà impegnati in un'evoluzione tecnologica ormai necessaria e già avviata, La formazione sarà un altro aspetto centrale, assieme allo sviluppo di nuove modalità di inclusione sociale.

A maggio ci ritroveremo per eleggere il nuovo CDA: la partecipazione sarà il primo passo per rendere concreto il ruolo di socio cooperatore e costruire il futuro della cooperativa.

Grazie a tutte e a tutti per ciò che avete fatto, che state facendo e per quello che continueremo a realizzare assieme.

11 APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

Assemblea del 9 Maggio 2026