

# BILANCIO SOCIALE

2021

1	Premessa.....	
1.1	Introduzione e lettera del presidente .....	
1.2	Metodologia.....	
1.3	Modalità di comunicazione .....	
1.4	Riferimenti normativi .....	
2	Identità dell'organizzazione.....	
2.1	Informazioni generali .....	
2.2	Storia .....	
2.3	Missione .....	
2.4	Il servizio di Inserimento Lavorativo .....	
3	Governo e strategie.....	
3.1	L'organizzazione Interna e i processi decisionali .....	
3.2	L'Organigramma .....	1
3.3	Strategie e obiettivi.....	1
4	Attività svolte .....	
4.1	Attività produttive finalizzate all'inserimento .....	1
4.2	Attività sociale.....	2
5	Relazione sociale.....	
5.1	Portatori di interessi.....	2
5.2	La Base Sociale .....	2
5.3	I Lavoratori .....	2
6	Dimensione economica.....	
6.1	Valore della Produzione e Costi .....	3
6.2	Il patrimonio e gli investimenti.....	3
6.3	Distribuzione valore aggiunto .....	3
7	Prospettive future.....	
7.1	Prospettive cooperativa.....	3
7.2	Il futuro del bilancio sociale.....	3

## 1 PREMESSA

### 1.1 INTRODUZIONE e LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Bilancio Sociale 2021 è il documento con cui Essere Società Cooperativa Sociale rendiconta e informa i propri stakeholder sull'attività svolta nel corso dell'anno e sui risultati raggiunti. La gestione di Essere è da sempre ispirata a principi di trasparenza e questo documento rappresenta proprio il momento di sintesi di tutte le informazioni rilevanti per comprendere l'impatto sociale ed economico delle attività realizzate nel corso dell'anno. Tali informazioni si ritengono particolarmente importanti da condividere in modo semplice e chiaro con tutti gli stakeholder al fine di consentire valutazioni e decisioni da parte loro sull'operato di Essere. Il documento riporta in modo sintetico sia informazioni generali sulla Cooperativa che dati qualitativi e quantitativi sulle attività realizzate nel corso dell'anno utili a misurarne l'impatto sociale. Il Bilancio Sociale 2021 è redatto in un momento di radicali cambiamenti nella vita delle persone e nei sistemi produttivi dovuto all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

*Carissimi soci e carissime socie,*

*siamo arrivati anche quest'anno a fare un bilancio delle attività della Cooperativa Essere, ed una volta ancora possiamo ritenerci estremamente soddisfatti dei risultati sia qualitativi che quantitativi.*

*L'anno 2021 è stato a dir poco difficile, molte attività hanno chiuso i battenti, molte persone hanno perso il lavoro. Si sono sommati problemi sanitari a flussi economici finanziari di complessa lettura.*

*All'interno di questi scenari la Cooperativa Essere è stata in grado di mantenere la rotta nonostante il rischio di derive che i diversi contesti potevano provocare. Una rotta stabile e costante che ci ha permesso, nonostante tutto, di crescere, di creare nuovi posti di lavoro e di essere affidabili, sempre.*

*Molti sono stati i momenti di fatica, di timore ma nulla ha potuto superare la professionalità, la costanza, la creatività, la forza del gruppo. Nulla ha scardinato la forza del nostro insieme costituito da uomini e donne ricchi di valori e di attaccamento al lavoro.*

*L'energia che, (e mi ripeto) nonostante tutto, abbiamo sprigionato nel 2020 e nel 2021 ci ha permesso di trovarci oggi in una posizione di mercato privilegiata che ci consente di guardare il 2022 con estremo ottimismo, con il fatturato in aumento del 50% dopo solo sei mesi da inizio anno e con il 100% dei clienti soddisfatti (tutti gli appalti precedenti sono stati confermati e in molti casi ampliati).*

*Aggiungo che da aprile 2020 sono il Portavoce del Forum del Terzo Settore, un organismo politico che ha il ruolo di rappresentare tutte le Associazioni e Cooperative della Provincia di Brescia. Un ruolo importante che dà lustro alla Cooperativa Essere e che ci permette di presenziare ai tavoli di lavoro più importanti attualmente presenti (tra gli altri: Provincia, Comuni, Fondazioni).*

*Per tutto quanto sopra sono a ringraziarvi, i meriti sono vostri!*

*Mi sento estremamente orgoglioso di essere il presidente della Cooperativa Essere.*

*Il presidente  
Michele Bordin*

## 1.2 METODOLOGIA

Il modello di bilancio sociale adottato fa riferimento alla teoria dei “portatori di interesse” (stakeholder theory), la quale guarda all'organizzazione come ad un sistema aperto, che risponde ad una pluralità di soggetti, interni ed esterni, portatori di interessi verso l'organizzazione stessa, dei quali la medesima ha il dovere di rispettare e garantire i diritti. Questo approccio multistakeholder è basato sul coinvolgimento nel processo di rendicontazione sociale dei diversi interlocutori dell'organizzazione. Per poter effettuare la rendicontazione sociale è necessario che i dati gestionali e sociali relativi all'attività dei servizi e della cooperativa siano raccolti sistematicamente e trattati in modo tale da essere disponibili per l'elaborazione. Tale lavoro richiede lo sforzo di tutti coloro che sono impegnati in cooperativa ed il coinvolgimento delle principali categorie di stakeholder. Uno sforzo che è prima di tutto culturale e che attiene ad una visione più ampia del significato del proprio lavoro e al conseguente riconoscimento dell'importanza di restituire un'immagine collettiva e finale che fotografi complessivamente il risultato raggiunto insieme. Attraverso questa consapevolezza è possibile rendere ancor più “socialmente responsabile” il nostro comportamento ed orientare l'attività in modo tale che i risultati perseguiti siano coerenti con i valori condivisi del contesto di riferimento. In tal senso, la rendicontazione sociale riveste una valenza strategica.

Un ulteriore obiettivo connesso alla redazione del bilancio sociale è quello di rappresentare il valore aggiunto prodotto da ogni singola attività e rendere conto di come è stata distribuita la “ricchezza” generata dalla cooperativa, integrando le informazioni di carattere quantitativo con quelle di carattere qualitativo.

## 1.3 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Il presente bilancio sociale è stato diffuso attraverso i seguenti canali:

- Assemblea dei soci
- Pubblicazione sul sito della cooperativa [www.esserecoop.it](http://www.esserecoop.it).

## 1.4 RIFERIMENTI NORMATIVI

Lo schema seguito è quello indicato nelle linee guida del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 “Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore” ed è stato realizzato grazie alla collaborazione con Legacoop Lombardia.

L'entrata in vigore del [Decreto Ministero del Lavoro 04.07.2019 – G.U. n, 186 del 09.08.2019](#), prevede che **l'obbligo di redazione del bilancio sociale si applichi a partire dal 2020**, sia per le imprese sociali (comprese le cooperative sociali in quanto imprese sociali di diritto), che per gli Ets con ricavi superiori a 1 milione di euro, dovrà essere depositato presso il Registro unico del Terzo settore (Runts) o il Registro delle imprese e pubblicato sul sito internet dell'ente.

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 29/07/2022 che ne ha deliberato l'approvazione.

## 2 IDENTITÀ DELL' ORGANIZZAZIONE

### 2.1 INFORMAZIONI GENERALI

Di seguito viene presentata la carta d'identità dell'organizzazione al 31/12/2020:

Informazione / Dato	Descrizione
Denominazione e ragione sociale	ESSERE SOC. COOP. SOCIALE
Data costituzione	07/04/2016
Data inizio attività	01/06/2016
N. Iscrizione Registro delle Imprese (CCIAA Brescia)	03811990989
Trasformazioni societarie	nessuna
N. iscrizione Registro Regionale Cooperative	03811990989
Sezione	B
Categoria	Cooperative Sociali
Modello di governance adottato	Tradizionale (Consiglio di Amministrazione e Revisore Contabile)
Esercizio sociale	1° gennaio – 31 dicembre
Valore nominale azione	50,00 Euro
Sede legale/amministrativa	Brescia Via Trento 155 – sede operativa Brescia Via Baracca 1
Codice attività prevalente (ATECO 2007) Descrizione	Codice: 81.21 - pulizia generale (non specializzata) di edifici Importanza: primaria Registro Imprese Importanza: secondaria Registro Imprese Codice: 13.3 - finissaggio dei tessuti, degli articoli di vestiario e attività' similari Codice: 81.3 - cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole) Codice: 82.11.01 - servizi integrati di supporto per le funzioni d'ufficio Codice: 96.09.09 - altre attività' di servizi per la

	persona nca IN DATA 08/06/2020 VIENE RICONOSCIUTO IL REQUISITO TECNICO PROFESSIONALE PER LA DISINFESTAZIONE, DERATTIZZAZIONE E SANIFICAZIONE
Ambito territoriale di attività	Provincia di Brescia
N. addetti 2020	40
Telefono:	030.0987613
Email	<a href="mailto:info@esserecoop.it">info@esserecoop.it</a>
Posta Pec	<a href="mailto:esserecoop@pec.confcooperative.it">esserecoop@pec.confcooperative.it</a>
Orario ufficio (sede legale/amministrativa)	08.30 / 17.30 dal lunedì al venerdì

Secondo quanto riportato nello Statuto, la cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine e' il perseguimento dell'interesse generale della comunita' alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attivita' d'impresa finalizzate all'inserimento ed all'integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate ai sensi degli art. 1 lett. B) e art. 4 della legge 381/91.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualita', la solidarieta', la democraticita', l'impegno, l'equilibrio delle responsabilita' rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo stato e le istituzioni pubbliche.

La cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, deve cooperare attivamente, con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del terzo settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, e in special modo volontari ed enti con finalita' di solidarieta' sociale, attuando in questo modo grazie anche all'apporto dei soci lavoratori l'autogestione responsabile dell'impresa.

La cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne e' l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La cooperativa, per perseguire gli scopi statuari, può svolgere attività diverse, agricole, industriali, artigianali, commerciali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

La cooperativa Essere ad oggi si occupa principalmente di:

- Pulizia interna manuale e meccanizzata di palestre, uffici, ambienti pubblici e privati
- Lavori di confezionamento e imballaggio di elementi, minuterie e oggetti
- Lavori di piccolo facchinaggio e manovalanza
- Attività di data entry, reception, archivio documenti, assistenza tecnica servizi segreteria
- mense
- ricerca fondi per il terzo settore (progetto "SI PUÒ FARE!").

## 2.2 STORIA

ESSERE SOC. COOP. SOCIALE **nasce** il 7 aprile 2016 a Brescia per volontà di 5 soci fondatori che intendono coniugare impresa e solidarietà.



**Fin dall'inizio** la Cooperativa ha avuto come **obiettivo** quello di offrire un'opportunità lavorativa e di inserimento sociale a persone in situazione di fragilità, coniugando l'aspetto imprenditoriale, ovvero garantendo efficacia ed efficienza alle aziende clienti.

Tale obiettivo è rimasto intatto nel tempo, cercando di mantenere alte le prestazioni dei servizi erogate e nello stesso tempo tutelando i dipendenti nel rispetto delle singole individualità.

Nel 2017 la Cooperativa aderisce alla **Confederazione Cooperative Italiane per il tramite della Confcooperative – Unione Provinciale di Brescia.**

Sempre nello stesso anno la Cooperativa aderisce a alla **Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue con sede in Roma.**

Da subito la Cooperativa si attiva nella promozione della sua attività nelle aziende bresciane.

Stipula il suo contratto, già il primo anno di vita, con un'importante azienda di Cellatica inserendo due persone appartenenti alle categorie protette l.68/99 per il servizio di pulizia.

Dal 2017 ad oggi l'attività si amplia e differenzia ulteriormente al punto che nasce la necessità di inserire nell'organico altro personale per la gestione di diverse commesse.

Il **numero dei cantieri** cresce sia su committenza pubblica che privata. Anche il **territorio d'attività** si espande uscendo dal solo Comune di Brescia verso tutta la Provincia.

Sull'onda di quella che è ora la visione per le Cooperative Sociali, cioè di un cambiamento che, pur mantenendo i soggetti con disabilità come stakeholder principali e mission della Cooperativa, vede l'importanza per le cooperative di porsi come **un'impresa che possa competere nel mercato**, dal 2017 ESSERE SOC. COOP. SOCIALE ha messo in atto una serie di **cambiamenti interni ed esterni** all'organizzazione.

**Esternamente**, mantenendo sempre un occhio di particolare attenzione ai soci lavoratori, si è teso a dare sempre maggior rilievo agli standard di **qualità** e all'attenzione verso l'**ambiente** nel tentativo di offrire al cliente, sia esso pubblico o privato, un servizio di valore.

**Internamente** si è provveduto ad una **riorganizzazione delle attività gestionali** della Cooperativa. Nell'erogazione dei propri servizi, la cooperativa Essere vuole “uscire dalla logica di Cooperative contenitori di disagio e transito, per entrare in logiche di doppio prodotto, cioè di produzione di benessere sociale, ma anche di produzione di beni e servizi”.

Essere mira a sperimentare un sistema integrato di servizi e interventi in grado di rispondere ai nuovi bisogni sociali, ma anche ad avviare un processo virtuoso che a partire da un bisogno (la cura delle fragilità sociali) sia in grado di “attivare” tutti i soggetti coinvolti, compresi gli stessi soggetti fragili e le reti di prossimità, favorendo in questo modo la nascita di **forme innovative di imprenditorialità sociale, come risposta alla contrazione delle risorse pubbliche.**

Nel 2021 Essere ha avviato tre nuovi progetti volti all'inserimento lavorativo di persone fragili in



collaborazione con altri enti del terzo settore. Nello specifico:

**Un progetto nazionale rivolto a persone fragili che, grazie alla cura di aree pubbliche come parchi,**

**BILANCIO SOCIALE 2021**

giardini, strade e piazze vengono reinserite nella comunità e nel mondo del lavoro. Custodi del bello, il progetto che vede come ente capofila locale Caritas Diocesana di Brescia, approda a Brescia dopo le fortunate esperienze di Milano, Firenze e Roma.

**Custodi del Bello** nasce dalla collaborazione di tre realtà del terzo settore che condividono gli stessi valori. Il Consorzio Communitas, la Fondazione Angeli del Bello e l'associazione Extrapulita hanno deciso di condividere le loro esperienze e storie per lanciare un nuovo modello di integrazione che mette al centro il lavoro, la bellezza e la collaborazione tra pubblico, privato e non-profit.

Custodi del Bello a Brescia è nato grazie alla collaborazione tra i seguenti enti: Fondazione Opera Caritas San Martino; Comune di Brescia; Associazione Dignità e Lavoro; Cooperativa Kemay; Essere Cooperative Sociali; Parrocchie, Consigli Di Quartiere, Punti Comunità e Associazioni.

#### FINALITÀ DEL PROGETTO

- **riattivare le persone** con marginalità e fragilità di lunga data e chi ha temporaneamente **perso il lavoro a causa del Covid-19**;
- realizzare **interventi di riqualificazione e rigenerazione** urbana a servizio della cittadinanza.

#### Modalità

Aprire un **cantiere “diffuso e decentrato”** nelle zone e nei quartieri della città al fine di:

1. formare **squadre composte da persone fragili**, italiane e straniere, inserite in un percorso formativo e professionale volto alla **riattivazione socio-lavorativa**;

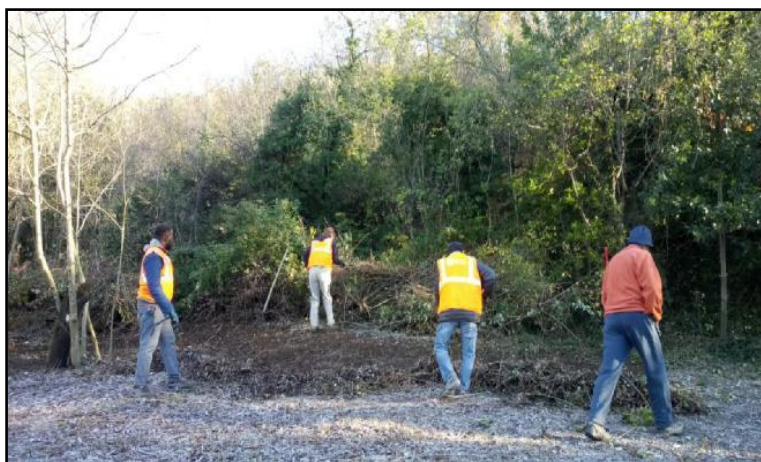
**promuovere, rigenerare e curare il proprio territorio** grazie l'organizzazione di **squadre** che operano sul territorio cittadino per **tutelare la bellezza e prendersi cura dell'ambiente**;

1. **animare le comunità** attraverso **l'attivazione del volontariato** e lo scambio di buone prassi.

#### Squadre di lavoro

- **Capisquadra** appartenenti all'ente del Terzo Settore responsabile della squadra: gestione del gruppo di lavoro (operatività e cura delle relazioni), contatti con il territorio, accompagnamento dei beneficiari e monitoraggio dell'attività lavorativa.
- **Tirocinanti** impegnati nelle **attività di progetto** (4/5 per squadra): le persone destinatarie individuate tra i soggetti fragili e/o appartenenti a categorie svantaggiate.
- **Volontari**: persone interessate ad **aderire all'iniziativa**, sia con mansioni più operative che “relazionali”.





## Frutteto di Sant'Eufemia



### BAR DELLA BUONA VITA



Il 14 ottobre 2021 in via Veronica Gambara 6 a Brescia viene inaugurato il “Bar della Buona Vita”, nuovo bar di Fondazione Casa di Industria Onlus.

Questo progetto è nato dalla stretta collaborazione tra Casa di Industria Onlus e **Essere Società Cooperativa Sociale** al fine di creare e valorizzare **sinergie** durature che rafforzino la rete di servizi presenti in città.

Il bar è un luogo fondamentale della quotidianità dei residenti di “Casa di Industria”, un luogo di incontro

per ospiti, familiari e operatori.

Il “Bar della Buona Vita” per noi è quindi motivo di grande **orgoglio**: si tratta di aver dato una nuova possibilità ai nostri **inserimenti**, persone fino a oggi escluse dal mondo del lavoro, in un servizio importante e professionale per gli ospiti della residenza.

## PROGETTO DARE LA PRIMA MANO

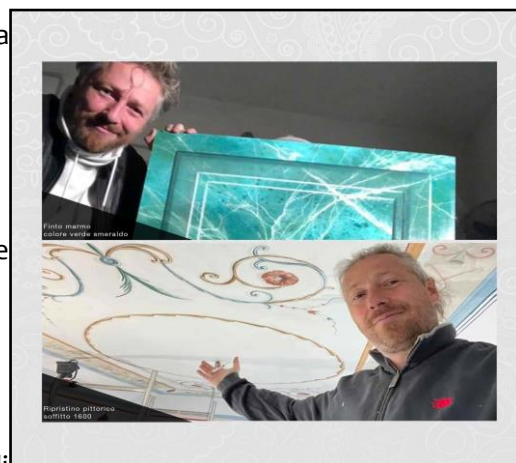


"Dare la prima mano" significa garantire un nuovo inizio a giovani in difficoltà, offrendo un'esperienza formativa di alta qualità che permetta loro di inserirsi con preparazione nel mondo del lavoro.

"Dare la prima mano" significa anche dare nuova vita a immobili che necessitano di un intervento, secondo le esigenze dei loro residenti.

"Dare la prima mano" significa anche dare

nuova vita a immobili che necessitano di un intervento, secondo le esigenze dei loro residenti.



### 2.3 MISSION

Essere è un'impresa sociale che riconosce la persona in situazione di svantaggio non nell'accezione passiva di "soggetto da assistere", ma nel ruolo attivo di lavoratore. Attraverso il lavoro la persona diventa risorsa per la Cooperativa e soggetto attivo della società, liberandosi così dallo stereotipo dell'essere solo un "costo" e/o un "peso" per la collettività.

Lo scopo della Cooperativa Sociale ESSERE è l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate o in difficoltà. Per questo la Cooperativa realizza attività imprenditoriali diversificate, di qualità, e gestite in modo efficiente.

### Attraverso le proprie attività ESSERE promuove:

- il benessere delle persone e della comunità di appartenenza; rapporti positivi e costruttivi con gli enti pubblici, le imprese, le organizzazioni sociali, le realtà del no-profit, i cittadini;
- lo sviluppo delle attività esistenti e l'avvio di nuove, sempre nell'ottica di aumentare le opportunità di lavoro;
- la valorizzazione del capitale sociale.

**La centralità della persona e l'attenzione ai suoi bisogni** è parte essenziale dell'agire quotidiano.

Pertanto la Cooperativa Sociale ESSERE promuove:

BILANCIO SOCIALE 2021

- il ruolo dei lavoratori, mantenendo degli ambienti di lavoro rispettosi del singolo e tutelanti sul piano dei diritti e della sicurezza;
- il ruolo dei soci, favorendo la crescita della base sociale e la partecipazione responsabile alla gestione dell'impresa.

**Il nostro marchio sociale: l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate**

- La Cooperativa Sociale ESSERE ha quale **scopo istituzionale e operativo** l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati: persone con disabilità (psichica, fisica, sensoriale), malati psichici. Dal 2017 ad oggi **la Cooperativa ha gestito oltre 100 progetti di integrazione lavorativa**.
- In Cooperativa la persona svantaggiata è protagonista di un **percorso di crescita e professionalizzazione** che ha come obiettivo prioritario il raggiungimento del ruolo di lavoratore (assunzione). Il lavoro, inoltre, rappresenta una fase importante del percorso di emancipazione e di integrazione sociale.
- I progetti di inserimento delle persone svantaggiate vengono definiti e gestiti dal Responsabile Sociale, ma è grazie all'affiancamento quotidiano degli altri Lavoratori della Cooperativa che si realizza pienamente il processo di **integrazione sociale** e professionale.
- I progetti di inserimento sono condivisi con i **Servizi territoriali** che hanno in carico il singolo soggetto svantaggiato.

## 2.4 IL SERVIZIO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

### Noi di ESSERE SOC. COOP. SOCIALE

- ✓ crediamo che l'inserimento lavorativo possa essere un canale di accesso alla partecipazione attiva nella società, un elemento fondante per la "costruzione di cittadinanza".
- ✓ crediamo che il percepirsi utili e valorizzati all'interno di un ruolo produttivo si rifletta immediatamente nella qualità della vita divenendo un elemento importante per la costruzione di una propria progettualità.
- ✓ crediamo che l'inserimento lavorativo, attraverso un percorso di tutoraggio, possa portare anche alla presa di coscienza e allo sviluppo delle proprie capacità personali e crediamo che questo passaggio porti come normale conseguenza la crescita dell'autostima individuale.
- ✓ crediamo che la crescita che ne consegue si possa ripercuotere su tutto il sistema relazionale esterno dell'individuo.

Tutto quanto detto fin qui riporta quella che potremmo chiamare come la **VISIONE SOCIALE** della Cooperativa.

Accanto a questo riteniamo che, nel tentativo di coniugare l'aspetto lavorativo con quello del recupero sociale di persone svantaggiate, le cooperative di tipo B si trovino a svolgere un duplice ruolo: oltre a quello del recupero socio-educativo quello di normale impresa.

Punto nodale è collocare le persone giuste al posto giusto, attuando l'incontro tra le capacità degli utenti svantaggiati e le caratteristiche della postazione lavorativa. Se si vuole avere successo nell'integrazione lavorativa è indispensabile agire con un programma personalizzato e mirato. L'esistenza di un progetto sulla persona inserita nella cooperativa sociale è del tutto coerente con la sua missione ultima. La cooperativa infatti si caratterizza per la sua capacità di sostenere il recupero delle abilità della persona svantaggiata grazie ad un percorso lavorativo mirato. Un intervento di questo tipo richiede una progettualità ben precisa, obiettivi definiti e misurabili e momenti di verifica. Aspetto peculiare del progetto individualizzato è la condivisione con la persona svantaggiata: il



progetto non è fatto sulla persona ma CON la persona! L'obiettivo della cooperativa è quello di promuovere la crescita delle capacità dell'utente e per far ciò utilizza degli indicatori che fanno riferimento a comportamenti relativi al contesto lavorativo, alla percezione di sé e alla produttività. Per seguire meglio il percorso d'inserimento fondamentale è il ruolo del Responsabile d'inserimento (RINS) e del tutor.

Il RINS cura la stesura del progetto personalizzato di inserimento lavorativo, individua il tutor in base all'attività stabilita dal percorso individualizzato, effettua con cadenza trimestrale o semestrale le verifiche di andamento al progetto in collaborazione con l'ufficio di collocamento mirato della provincia e/o con gli assistenti sociali, monitora mensilmente il report scritto dai tutor ed elabora nuove strategie perseguendo una graduale integrazione del soggetto in cooperativa e cura la formazione dei tutor.

Il ruolo del tutor consiste nell'affiancare l'utente affidatogli, redigere il report settimanale sull'andamento del lavoro per poi coordinarsi con il RINS al fine di perseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel progetto personalizzato di inserimento lavorativo.

### **Progetti individuali e metodologia di inserimento**

Nel presente paragrafo si illustrano gli elementi ed i passaggi fondamentali che secondo Essere dovrebbero caratterizzare da un punto di vista metodologico il percorso di integrazione lavorativa delle persone svantaggiate.

Questi elementi prevedono processi ed azioni che sono riconducibili a contesti:

- ✓ interni alla cooperativa sociale;
- ✓ di relazione con le istituzioni pubbliche;
- ✓ di relazione con il committente e con i servizi all'impiego;
- ✓ di relazione con i servizi di supporto presenti sul territorio (formativi, sociali, sanitari);
- ✓ di relazione con la società civile.

Affinché l'integrazione lavorativa possa essere efficace risulta fondamentale che i protagonisti dei diversi contesti riconoscano l'interdipendenza nel processo di inserimento lavorativo.

### **Metodologia di definizione dei progetti personalizzati**

L'inserimento lavorativo di un soggetto all'interno della Cooperativa Essere costituisce un evento fondamentale che viene eseguito secondo i canoni previsti dalla metodologia strutturata del work4job.

Tale metodologia prevede che vengano seguite scrupolosamente le 4 fasi previste nella gestione del personale in inserimento lavorativo:

#### **1. RACCOLTA DATI E SELEZIONE**

- raccolta delle segnalazioni e delle informazioni riguardanti l'utente (formazione scolastica, esperienze lavorative pregresse, situazione familiare, ecc);
- valutazione e decisione in merito alla presa in carico;
- formulazione di ipotesi d'ingresso.

#### **2. STESURA PROGETTO**

- progettazione e stesura del progetto personalizzato di inserimento socio-lavorativo;
- definizione dei macro e micro obiettivi;

- individuazione del settore di attività;
- durata del progetto;
- identificazione dei soggetti coinvolti;
- pianificazione degli incontri di verifica con gli Enti invianti.

### 3. MONITORAGGIO

- incontri di verifica con l'Utente e con i Servizi invianti;
- eventuale ridefinizione degli obiettivi per rendere il percorso adatto alle caratteristiche dell'Utente;
- valutazione delle abilità trasversali e misurazione delle relative variazioni.

### 4. ESITO DEL PROGETTO

- verifica e valutazione finale del progetto;
- misurazione dello scostamento dagli obiettivi posti ad inizio progetto (macro e micro); definizione dell'eventuale modalità di prosecuzione dello stesso. Ogni fase prevede degli incontri di verifica interni (équipe) ed esterni con gli Enti invianti, nel corso dei quali viene misurato il raggiungimento degli obiettivi e ne vengono eventualmente proposti di nuovi in relazione ai tempi previsti. Tipologie di contratto applicate

Secondo quanto stabilito dalla normativa in vigore, in cooperativa vengono applicati due diverse tipologie di contratto, che descriviamo brevemente:

#### 1. Apprendistato professionalizzante:

1. consente ai giovani di **età compresa tra i 18 ed i 29 anni** di stipulare un contratto di apprendistato attraverso cui è possibile **svolgere attività lavorativa** in accordo con le disposizioni dello specifico contratto collettivo nazionale ed **attività formativa** all'interno dell'azienda, nonché attraverso specifici corsi organizzati dalle Regioni per l'acquisizione di competenze professionali trasversali tecniche e specialistiche di durata massima di 120 ore (40 ore per ciascun anno).

#### 2. Assunzione:

1. è la forma di contratto stipulato con il lavoratore e sottoposto alle norme del CCNL delle cooperative sociali che prevede la definizione di un progetto personalizzato. Il progetto si conclude positivamente con il raggiungimento degli obiettivi individuati.

## 3 GOVERNO E STRATEGIE

### 3.1 L'ORGANIZZAZIONE INTERNA E I PROCESSI DECISIONALI

L'assemblea dei soci, costituita al 31.12.2021 da n. 16 soci di cui 12 lavoratori e 4 volontari, è l'organo guida e delinea la visione, la missione della cooperativa e gli orientamenti strategici cui devono sottostare tutti gli organismi inferiori sia politici che operativi.

Ha eletto nel corso dell'assemblea per l'approvazione del bilancio 2019 il nuovo consiglio di amministrazione che terminerà il suo mandato fino approvazione del bilancio del 31.12.2022.

BILANCIO SOCIALE 2021

Nel corso del 2020 due consiglieri hanno dato le dimissioni per motivi personali; l'assemblea dei soci ha deliberato di ridurre il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione da 5 a 4.

Nella Tabella 1 vengono schematizzate alcune informazioni rispetto agli amministratori della cooperativa.

Il mandato fondamentale che ha assunto, in prosecuzione con lo scorso anno, è stato quello di dover definire le linee di sostegno e sviluppo delle attività della cooperativa rinnovando l'attenzione alle nuove forme di collaborazione con altri attori del privato sociale, di guidare un processo di riorganizzazione e ottimizzazione delle risorse interne, di sostenere un percorso di innovazione complessiva.

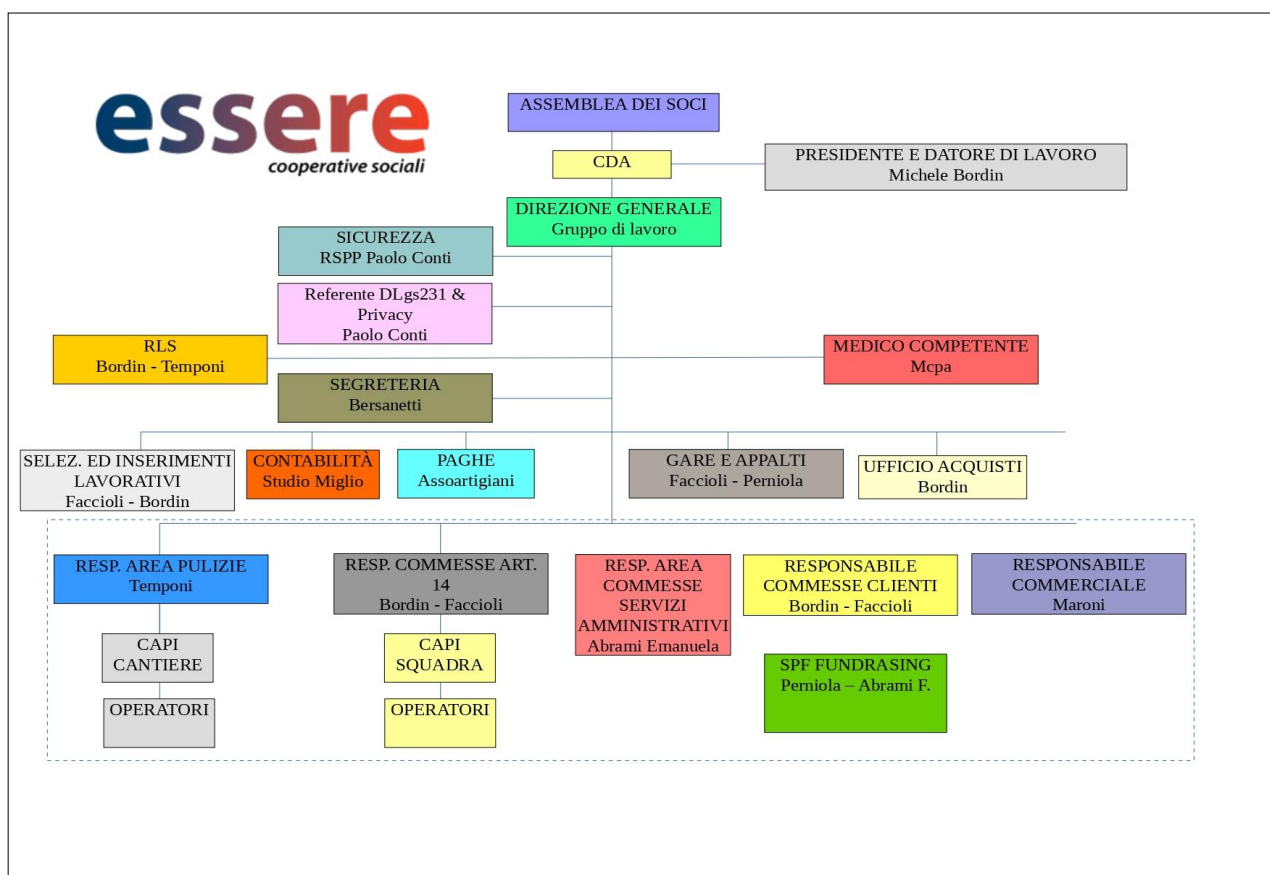
Il CdA della cooperativa nell'anno 2020 si è riunito formalmente 3 volte (la media normalmente è maggiore ma il 2020 è stato caratterizzato dal Covid) e la partecipazione media è stata del 100%. Gli argomenti trattati hanno riguardato le prospettive di sviluppo della cooperativa, l'assunzione di personale, la cassa integrazione, le aperture di linee di credito, l'utilizzo di contributi. Per ciò che riguarda i processi che regolamentano l'attività di direzione e coordinamento, ruolo fondamentale è rappresentato dal direttore della cooperativa che coordina e supervisiona le attività produttive della cooperativa in stretta collaborazione con i responsabili e coordinatori dei diversi settori.

Tabella 1.

MICHELE BORDIN	PRESIDENTE	Rinominato in data 27/07/2020	Scadenza mandato: approvazione del bilancio del 31/12/2022
DANIELA FACCIOLI	VICE PRESIDENTE	Rinominata in data 27/07/2020	Scadenza mandato: approvazione del bilancio del 31/12/2022
MARIA BAGLIONI	CONSIGLIERE	Rinominata in data 27/07/2020	Scadenza mandato: approvazione del bilancio del 31/12/2022
EMANUELA ABRAMI	CONSIGLIERE	Nominata in data 27/07/2020	Scadenza mandato: approvazione del bilancio del 31/12/2022

### 3.2 L'ORGANIGRAMMA





L'organigramma della Cooperativa presenta al vertice l'Assemblea dei Soci. L'Assemblea approva il bilancio annuale, nomina il Consiglio di Amministrazione ed approva eventuali modifiche apportate allo Statuto. L'Assemblea dei Soci è quindi il motore della Cooperativa a cui il Consiglio di Amministrazione riporta il proprio operato al termine di ogni esercizio. Il Consiglio di Amministrazione, che elegge Presidente e Vice-Presidente, si riunisce periodicamente per elaborare strategie sul lungo periodo e gestire l'attività straordinaria della Cooperativa. Il presidente ha inoltre la rappresentanza legale della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione, che elegge Presidente e Vice-Presidente, si riunisce periodicamente per elaborare strategie sul lungo periodo e gestire l'attività straordinaria della Cooperativa. Il presidente ha inoltre la rappresentanza legale della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio.

La Direzione Generale, formata da componenti del CdA e Responsabili operativi, si riunisce periodicamente per coordinare e gestire l'attività ordinaria della Cooperativa e riferisce del proprio operato al Consiglio di Amministrazione.

### Organizzazione aziendale.

Gli scopi e la metodica su cui s'impenna tutta la gestione sono rappresentati dal principio democratico, che riconosce ai soci il diritto dovere di concorrere alla definizione delle scelte fondamentali afferenti la vita della cooperativa. La gestione aziendale è affidata al Consiglio dei Soci a cui compete

l'assolvimento dei compiti definiti nello Statuto Sociale.

Il consiglio dei soci è espressione dell'intera base sociale. In particolare, le competenze del consiglio sono riassumibili in:

- varo delle scelte operative
- attuazione degli scopi sociali statutari e degli indirizzi espressi dall'Assemblea dei soci.

Il consiglio dei soci assume decisioni in merito alla politica commerciale, alle politiche di sviluppo, ai piani d'investimento, ai piani di formazione professionale, alle strategie politiche e di partnership.

### **La struttura organizzativa.**

La **struttura organizzativa** opera in sinergia, sulla base di una programmazione per obiettivi che pone attenzione ai risultati, alla professionalità, formazione e comporta la distribuzione della responsabilità del risultato generale all'interno di tutta l'organizzazione. L'organizzazione aziendale risponde alla presenza di organi di direzione e coordinamento, insieme a organi amministrativi e direzionali, che governano il complesso generale dei soci lavoratori, a loro volta organizzati per settore di intervento e macro area di azione, come di seguito indicato:

### **Descrizione dell'organizzazione interna.**

La cooperativa Essere è regolamentata dalle normative vigenti (codice civile e leggi speciali sulla cooperazione) ed ai dipendenti viene applicato il CCNL delle cooperative sociali.

L'organizzazione aziendale risponde alla presenza di organi di direzione e coordinamento, insieme a organi amministrativi e direzionali, che governano il complesso generale dei soci lavoratori e lavoratori non soci, a loro volta organizzati per settore di intervento e macro area di azione, come di seguito indicato:

- **Vertice aziendale: n.1 PRESIDENTE / DIRETTORE TECNICO:** MICHELE BORDIN Rappresentante legale della Cooperativa, Responsabile dell'organizzazione delle risorse umane, finanziarie e materiali disponibili, Supervisore dei lavori/processi;
- **N. 1 Responsabile di Area Aziendale, progettazione inserimenti lavorativi:** DANIELA FACCIOLI deputata alla progettazione, gestione e monitoraggio dei singoli progetti di inserimento lavorativo in collaborazione con l'ufficio collocamento mirato di Brescia e Cremona.
- **N. 1 Responsabile Amministrativo e degli Acquisti:** MICHELE BORDIN e dott. Matteo Miglio (consulente fiscale)
- **N. 1 addetto segreteria in collaborazione con l'ufficio personale e l'ufficio amministrativo:** GIULIA BERSANETTI.
- **N. 1 Responsabile SICUREZZA:** PAOLO CONTI
- **GESTIONE PAGHE:** ASSOARTIGIANI DI BRESCIA
- **COORDINATORE DI SERVIZIO, con funzioni di organizzazione e gestione tecnico organizzativa dei servizi di pulizia e sanificazione:** SABRINA TEMPONI

- **Personale interno di servizio/progetto:** per ogni servizio/ progetto sono impiegate risorse umane in possesso dei requisiti tecnico professionali richiesti dal Committente del servizio /progetto.
- **Formatori/ Consulenti esterni:** operano in funzione dell'incarico di collaborazione ricevuto al fine di migliorare il know how della cooperativa nei settori specifici in cui hanno una maturata esperienza e competenza professionale.
- **Addetto ricerca fondi:** MIRKO PERNIOLA in collaborazione con Essere A -
- **MEDICINA DEL LAVORO:** CMPA SRL
- Referente commerciale: PAOLO MARONI

### 3.3 STRATEGIE E OBIETTIVI

La strategia adottata nel corso di questi anni dalla cooperativa punta ad aumentare la capacità di offrire occasioni di lavoro trasformandole in vere opportunità di reinserimento nel tessuto sociale e di conseguenza aumentare il numero dei clienti. L'anno 2020, a causa della pandemia che ha colpito il nostro paese e in particolar modo la provincia di Brescia, ha visto la cooperativa giocare in prima linea per colmare gli strascichi dell'inevitabile "fermo" subito soprattutto nei mesi di febbraio – marzo e aprile 2020 che ha visto 22 dipendenti su 40 in cassa integrazione. Essere comunque è riuscita a stare in piedi anche nel 2020 grazie alla propria solidità finanziaria.

Come citato dall'Osservatorio Isnet ha fotografato un **"aumento previsto dei posti di lavoro nel 2020 pari +0,3% con il lockdown senza il quale sarebbe stato +4,2%.** L'incidenza degli effetti della pandemia è pari a -3,9%.

La tenuta dell'occupazione dipende dal settore di attività, premiate le imprese sociali che si occupano di servizi alla persona, sanità, pulizie e sanificazione. In difficoltà quelle attive nel commercio al dettaglio e manifattura. Il dato è positivamente connesso anche **all'aver proseguito l'attività principale o secondaria durante il lockdown, come dichiarato rispettivamente dal 66,8% e dall'11% del campione. L'occupazione tiene,** malgrado l'inevitabile e previsto calo a seguito della pandemia sul volume delle entrate. L'Osservatorio ha infatti fotografato un **-9,1% del volume delle entrate che, in assenza dell'emergenza, si sarebbe invece posizionato su un +5,7% .** L'incidenza degli effetti della pandemia è pari al -14,8%.

Per quanto riguarda la composizione delle entrate prosegue la tendenza già registrata nelle ultime edizioni dell'Osservatorio di una contrazione dei contratti e convenzioni con gli enti pubblici e locali (l'incidenza sul volume delle entrate scende al **57,5%** contro il **60,2%** del 2019) e di un lieve ma continuo incremento della vendita di prodotti e servizi ad aziende e cittadini (**35,9%** contro il **34%** del 2019), a dimostrazione di un progressivo "orientamento al mercato".

La volontà comunque è quella di proporsi in più ambiti che abbiano però un legame tra loro in virtù di una ottimizzazione di risorse economiche ed umane. La scelta quindi di sviluppare una determinata area

è guidata dalla volontà di creare una uniformità complessiva e di puntare a quei mercati di nicchia,

dove la peculiarità dell'essere impresa sociale può risultare vincente.

Essere ha tre nuovi progetti denominato **gestiti in collaborazione con enti del terzo settore**, per offrire nuove opportunità lavorative alle persone in situazione di svantaggio, ma soprattutto “per uscire dalla logica di Cooperative contenitori di disagio e transito, per entrare in logiche di doppio prodotto, cioè di produzione di benessere sociale, ma anche di produzione di beni e servizi sganciato dagli appalti o dalle commesse di lavoro”.

I progetti si concretizzano nella realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo rivolti ad una squadra di soggetti svantaggiati, con un contratto di assunzione (part-time o a tempo pieno a seconda delle caratteristiche specifiche dei nuovi inserimenti) per svolgere servizi *a favore della collettività*.

I soggetti svantaggiati sono affiancati da un tutor e dal responsabile sociale degli inserimenti e dal caposquadra.

L'attività è guidata da un settore tecnico, composto da figure competenti nelle diverse aree gestionali: uno Studio di Progettazione per la stesura dei preventivi, la Direzione Tecnica per la predisposizione dei cantieri e dei Piani di Sicurezza, l'Ufficio di Ragioneria per gli aspetti contabili, amministrativi e le normative sulle agevolazioni fiscali, lo staff organizzativo con responsabili del settore per i sopralluoghi, i lavori e per dirigere le squadre.

### 3.4 STRATEGIE E OBIETTIVI ANNO 2021

Rispetto agli obiettivi proposti nello scorso anno diamo di seguito un breve report di quanto raggiunto :

1. consolidare gli attuali appalti;
2. promuovere i servizi della cooperativa sul territorio bresciano e cremonese;
3. consolidare la struttura interna.

## 4 ATTIVITÀ SVOLTE

Le attività svolte nel corso del 2021 sono state sia di tipo produttivo / lavorativo sia di tipo sociale.

Riportiamo di seguito una breve descrizione di tutte le attività.

### 4.1 ATTIVITÀ PRODUTTIVE FINALIZZATE ALL' INSERIMENTO

Settore Ambiente:

**AREA PULIZIE**

**AREA ARCHIVIO DOCUMENTI**

**AREA GESTIONE DATI – DATA ENTRY – SERVIZI ASSISTENZA TECNICA**

**AREA SERVIZIO MENSA**

**AREA MAGAZZINO**

4.2 ATTIVITÀ SOCIALE

Nel corso del 2021 sono stati avviati n.14 nuovi percorsi di inserimento lavorativo.

Anche per il 2021, i percorsi avviati hanno avuto come obiettivo quello di offrire un mezzo di sostentamento tramite una reale occupazione lavorativa rivolta ai lavoratori l.68/99 e a 3 giovani apprendisti.

In relazione agli obiettivi prefissati si può concludere che i percorsi hanno avuto un esito positivo.

Il servizio di inserimento lavorativo, anche per il 2021, è stato svolto secondo un'accezione molto ampia, individuando come finalità ultima quella di offrire strumenti e situazioni utili al soggetto perché possa trovare un proprio equilibrio all'interno dell'ambito lavorativo che abbia ricadute positive anche sulla sfera privata e sociale.

Per cui gli interventi sono di tre tipi:

1. socializzazione
2. formazione e affiancamento al lavoro
3. sostegno e supporto extra lavorativo

Per socializzazione, intendiamo tutte quelle azioni rivolte affinché la persona instauri e gestisca correttamente dei rapporti interpersonali con gli altri lavoratori della cooperativa e i clienti nel caso di attività che ne richieda l'interfaccia. Per facilitare tale intervento, l'attività lavorativa è stata strutturata in modo da condividere momenti di pausa e momenti di confronto in cooperativa. Questo permette al lavoratore in inserimento

- di mettersi in relazione con l'altro non solo con le modalità tipiche di un'attività lavorativa,
- di creare una rete di conoscenze più ampia di quella di appartenenza.

Tutto ciò contribuisce in termini positivi e significativi alla formazione della persona.

Per formazione e affiancamento al lavoro intendiamo sia l'attività diretta svolta da parte del tutor di addestramento all'attività specifica, sia l'accompagnamento durante la giornata lavorativa. Il soggetto svantaggiato è inserito nei diversi settori della cooperativa in base al proprio progetto personalizzato, e svolge l'attività lavorativa con gli altri lavoratori della cooperativa. E' compito del tutor che in quel momento lavora con lui, fare in modo che l'attività venga svolta secondo quanto stabilito dal proprio responsabile di settore.

L'intervento di sostegno e supporto extra lavorativo fa riferimento invece a tutte quelle azioni che per lo più i responsabili della cooperativa, ma in molti casi anche altri soci, svolgono a titolo gratuito, occupando molte volte il proprio tempo extra lavorativo, rispondendo ai più svariati bisogni della persona.

Nel 2021 essenzialmente le attività sono state:

- sostegno e supporto al disbrigo di pratiche amministrative,



- sostegno e supporto per interventi di piccola manutenzione domestica,
- sostegno e supporto per la ricerca della casa;
- supporto al reddito con progetti di rete.

## 5 RELAZIONE SOCIALE

Vengono di seguito riportati alcuni indicatori relativi ai portatori di interessi interni ritenuti fondamentali almeno per quanto riguarda l'attuale edizione del bilancio sociale.

### 5.1 PORTATORI DI INTERESSI

Gli stakeholder, o portatori di interesse, sono tutti coloro che hanno - a diverso titolo - un interesse nelle attività svolte da "ESSERE" Soc. Coop. Soc.le. Sono state individuate 14 categorie di stakeholder.

La politica che la Cooperativa promuove da sempre mira principalmente a creare un rapporto sereno, di dialogo e di collaborazione con tutti gli stakeholder, sia interni che esterni. A tal proposito il sistema principale consiste nel mantenere costante lo scambio di informazioni tra le parti incentivando e predisponendo frequenti momenti di incontro e di scambio di conoscenze e di valutazioni.

#### STAKEHOLDER INTERNI

##### Soci lavoratori

Mettono a disposizione le proprie capacità professionali , per le quali vengono remunerati, per realizzare gli scopi sociali; seguono inoltre l'organizzazione dell'attività della Cooperativa e partecipano in varia forma alla parte decisionale relativa alla vita della stessa.

##### Dipendenti

Mettono a disposizione le proprie capacità professionali, per le quali vengono remunerati, per realizzare gli scopi sociali.

##### Work-experience e tirocinanti

Attraverso l'impegno diretto nell'ambiente di lavoro da loro privilegiato, hanno la possibilità di acquisire un'esperienza diretta sul campo e di orientare e verificare le proprie scelte professionali.

#### STAKEHOLDER ESTERNI

##### Clienti

I maggiori sono i Servizi Sociali dei Comuni e le Aziende per i Servizi Sanitari che affidano alla Cooperativa l'accoglienza delle utenti e risultano essere partner di co-progettazione per quanto



concerne gli interventi richiesti e il reinserimento in società.

### **Finanziatori e Sostenitori**

Contribuiscono al sostentamento e al buon funzionamento della cooperativa.

### **Comunità**

La Cooperativa è riuscita a creare e mantiene tuttora un'intensa e proficua rete di relazioni con le Comunità del territorio in cui opera, enti pubblici ed enti privati.

### **Ambiente**

Essere mantiene alto l'interesse al rispetto per l'ambiente, considerandolo un importante portatore di interesse, pur svolgendo un'attività di modestissimo impatto ambientale non effettuando alcuno sfruttamento produttivo. La Cooperativa è soprattutto attenta a limitare gli sprechi e ad utilizzare nei propri servizi prodotti a basso impatto inquinamento.

### **Reti associative**

Per la particolarità delle sue attività, la Cooperativa, nata e sviluppata all'interno di reti associative, ha sviluppato negli anni intensi rapporti di collaborazione sfociati anche in diversi progetti, con la Pubblica Amministrazione.

### **Pubblica Amministrazione**

Vengono sottoscritte, su richiesta delle stesse, convenzioni per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

### **Consulenti educativi**

Sono professionisti "esterni" di cui "Essere" si avvale per la gestione del servizio di tutoraggio.

### **Consulenti**

Sono professionisti di cui "Essere" si avvale per la gestione della Cooperativa. La cooperativa si avvale delle prestazioni delle seguenti figure professionali:

- commercialista
- consulente amministrativo
- consulente informatico
- consulente del lavoro

- consulente della sicurezza

## 5.2 LA BASE SOCIALE

Le categorie dei soci **previste dallo statuto** sono:

- soci prestatori: vale a dire persone fisiche che possiedono i necessari requisiti tecnico professionali e svolgono la loro attività lavorativa per il raggiungimento degli scopi sociali, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività ed al volume di lavoro disponibile. I soci prestatori partecipano ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- soci volontari: persone fisiche che prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della L. 381/91;
- soci appartenenti alla categoria speciale: possono essere ammessi, in ragione dell'interesse al loro inserimento nell'impresa o al fine di completare la loro formazione, soggetti in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali. La durata dell'appartenenza del socio a tale categoria speciale viene fissata dall'organo amministrativo al momento dell'ammissione e comunque per un termine non superiore a cinque anni. I soci appartenenti alla categoria speciale, pur non potendo essere eletti, per tutto il periodo di permanenza nella categoria in parola, nell'organo amministrativo della cooperativa, sono ammessi a godere di tutti gli altri diritti riconosciuti ai soci e sono soggetti ai medesimi obblighi;
- soci sovventori: possono essere ammessi alla cooperativa i soci sovventori. I conferimenti dei sovventori costituiscono il fondo per il potenziamento aziendale. I conferimenti stessi possono avere ad oggetto denaro, beni in natura o crediti, e sono rappresentati da quote trasferibili.

## 5.3 I LAVORATORI

Come già illustrato nell'enunciazione dei valori della cooperativa, viviamo il lavoro come un'opportunità per elevare la qualità della vita di ciascuno, dal punto di vista economico, sociale e personale.

Ciascun lavoratore nello scegliere di lavorare in cooperativa, può vivere questa esperienza in tre modi:

1. come un'opportunità per rispondere a una necessità strettamente lavorativa, in modo da avere assicurata una entrata economica;
2. come un'occasione per conoscere e apprezzare la diversità dell'altro, attraverso il lavoro quotidiano svolto con serietà, disponibilità e umiltà;
3. come una risposta concreta al bisogno di voler spendere bene la propria vita, attraverso l'impegno costante a sostenere la sfida di una realtà economica e sociale qual è la cooperativa.

Riteniamo importanti tutte e tre queste modalità e non crediamo che alcune siano unicamente ad appannaggio dei lavoratori normodotati o viceversa di quelli "svantaggiati". L'obiettivo è naturalmente quello di creare quelle condizioni di apertura e attenzione in modo da aumentare il numero dei soci "consapevoli" e desiderosi di portare avanti la nostra impresa sociale.

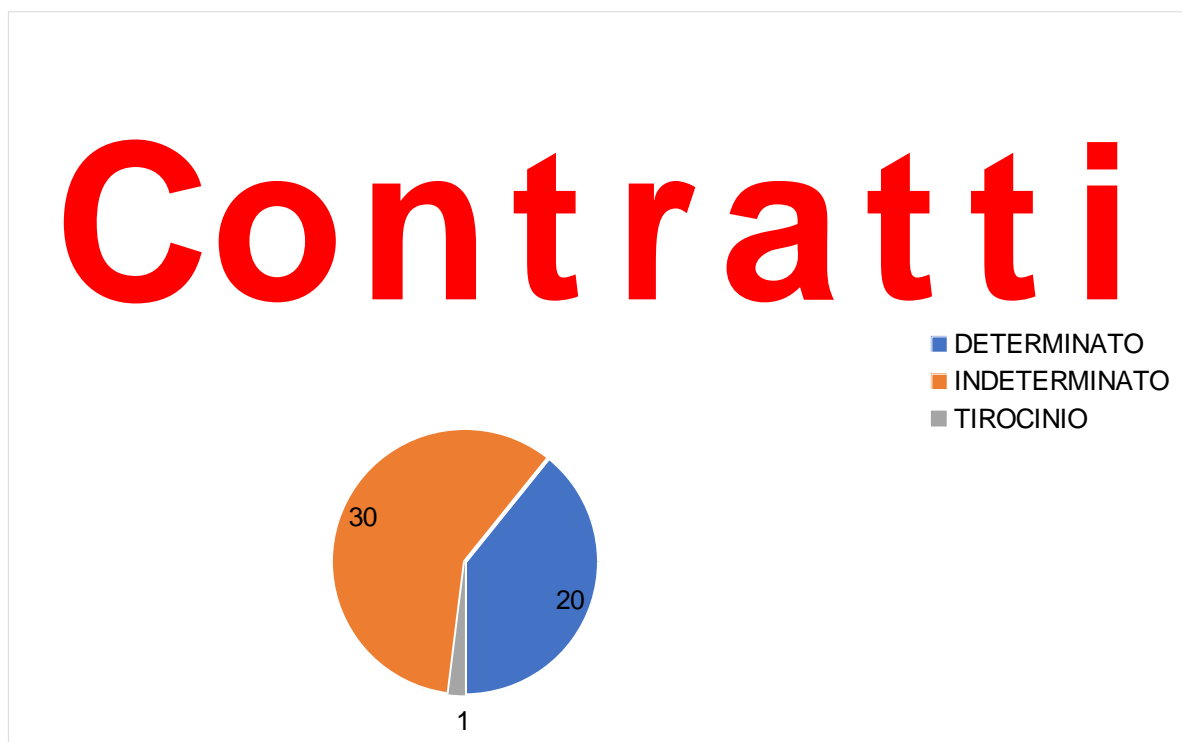
Nella ricerca e nella selezione del personale si seguono i seguenti criteri:

- nel caso di ricerca di manodopera generica, per lo svolgimento di attività produttive che non richiedono particolari capacità professionali, la priorità viene data a chi si trova nelle condizioni economiche e sociali più critiche; il contratto inizialmente è a tempo determinato;
- nel caso di ricerca di professionalità specifiche, la selezione avviene sia dal punto di vista professionale sia dal punto di vista motivazionale, cercando di individuare quelle persone che possano diventare parte attiva e integrante della struttura della cooperativa; il contratto è inizialmente a tempo determinato, per poi trasformarsi in tempo indeterminato;
- nel caso di inserimenti lavorativi, la selezione avviene dopo segnalazione da parte della provincia di Brescia – Servizio Collocamento Disabili e Fasce deboli o dagli enti accreditati al lavoro.

In relazione al tipo di svantaggio presentato, alle commesse lavorative presenti in cooperativa, e al progetto personalizzato ipotizzato viene effettuata la scelta. Anche in questo caso la durata del contratto è sempre inizialmente a tempo determinato di 12 mesi.

Nel 2021 la cooperativa ha visto n. 60 dipendenti, di cui 9 cessati.

**Attivi al 31/12/2021 n. 51 lavoratori di cui 23 I.68/99.**



Al 31.12.2021 erano attivi anche tre progetti di apprendistato professionalizzante.

L'82% dei dipendenti della cooperativa è di origine italiana. La cooperativa opera principalmente con personale l.68/99 attraverso una selezione in collaborazione con alcuni enti accreditati del territorio e l'ufficio del collocamento mirato.

Le candidature che arrivano in cooperativa con il requisito dell'appartenenza alle categorie protette l.68/99 sono quasi esclusivamente di personale di origine italiana. Questo, si suppone, sia dovuto alla mancanza di conoscenza da parte degli stranieri, dei servizi territoriali al lavoro a cui pochi accedono.

#### RAPPORTO UOMO DONNA



La tipologia dei servizi della cooperativa prevede l'inserimento del dipendente con un contratto part time.

La maggior presenza delle donne in cooperativa è dovuta principalmente alla necessità di dover applicare un contratto part time che meglio risponde alle esigenze della figura femminile, sia per conciliare spazi famiglia lavoro, sia per la tenuta fisica nel tempo.

**Nel 2020 la cooperativa ha assunto n. 14 nuovi dipendenti.** Come già accennato, il contratto iniziale è sempre a tempo determinato di 12 mesi.



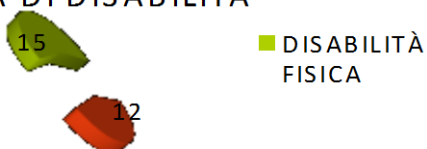
La percentuale dei lavoratori svantaggiati rappresenta più dell'80% del totale dell'organico. Nelle cooperative sociali di tipo B è necessario che le persone svantaggiate costituiscano almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato

soggettivo, siano socie della cooperativa stessa.

Nelle cooperative sociali di tipo B è necessario che le persone svantaggiate costituiscano almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, siano socie della cooperativa stessa.

**Il 45% dei dipendenti di Essere ha un'invalidità psichica.** Si precisa che in Italia solo il 18% dei disabili psichici trova occupazione. Come cooperativa attuiamo una mediazione sistematica tra le richieste del sistema produttivo e le esigenze della persona, fornendo supporto ed ascolto e favorendo il contestuale inserimento lavorativo della persona che passa da "assistita" a "lavoratore".

#### TIPOLOGIA DI DISABILITÀ



## 6. PROSPETTIVE FUTURE

### 6.1 PROSPETTIVE COOPERATIVA

Le prospettive a medio-breve termine della cooperativa sono fortemente influenzate dallo stato di emergenza sanitaria da coronavirus che dal 23/02/20 ha imposto la sospensione di alcuni servizi erogati.

Possiamo pertanto porci i seguenti obiettivi per l'anno 2021:

- contenimento delle perdite generate dai mancati ricavi tramite un'attenta gestione dei costi e il ricorso ad ogni forma di contributo e finanziamento di natura pubblica e privata a sostegno degli enti del terzo settore;
- rimodulazione dei servizi in appalto per renderli compatibili con le nuove normative in materia di prevenzione e contenimento del contagio;
- sul medio periodo, sviluppo di nuovi progetti strutturati interni della cooperativa

### 6.2 IL FUTURO DEL BILANCIO SOCIALE

Le azioni e gli obiettivi di miglioramento che si prefigge la Cooperativa rispetto alla successiva edizione del bilancio sociale prevedono un maggiore coinvolgimento dei portatori d'interesse interni ed esterni

per meglio evidenziare le prestazioni dell'organizzazione e lo sviluppo della funzione gestionale del documento con il fine di focalizzare le criticità a livello organizzativo della cooperativa.

## **7 SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA**

Vedi bilancio depositato.