

BILANCIO SOCIALE 2024

ESSERE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



1



Essere Cooperative Sociali
Via Francesco Baracca, 1 – 25128 Brescia
Telefono 030 0987613 – Mobile 347 8511175
info@esserecoop.it
www.esserecoop.it

Cooperativa B – CF e Partita Iva:
03811990989

"Crediamo nella forza della cooperazione, nell'impatto positivo delle nostre azioni e nel valore delle persone. Questo bilancio sociale è il racconto del nostro impegno per una società più equa e solidale."

Indice

1. Lettera del Presidente
2. Definizione del Bilancio Sociale
3. Nota Metodologica
4. Struttura del Bilancio Sociale
 - Profilo della Cooperativa
 - Storia, Mission, Valori e Obiettivi
 - Governance e Struttura Organizzativa
 - Attività e Servizi
 - Risorse Umane
 - Impatto Sociale
 - Relazioni con gli Stakeholder
 - Rendiconto Economico e Finanziario
 - Verifica e Revisione
5. Dati Anagrafici
6. Aree Territoriali di Operatività
7. Mission e Finalità
8. Attività Statutarie e Oggetto Sociale
9. Collegamenti con il Terzo Settore
10. Storia dell'Organizzazione
11. Struttura di Governance e Organigramma
12. Modalità di Nomina e Controllo
13. Mappatura degli Stakeholder
14. Analisi dei Dati Aziendali sui Dipendenti
 - Evoluzione della Forza Lavoro



- Assunzioni e Cessazioni
- Struttura Contrattuale
- Confronto 2023-2024
- 15. **Dati sui Dipendenti Svantaggiati**
- 16. **Formazione dei Lavoratori**
- 17. **Nuovi Appalti per il 2024**
- 18. **Progetti in Gestione**
 - Progetto Custodi del Bello
 - Gestione Bar Fondazione Casa Industria
 - Progetto Change Neetwork in Rete
- 19. **Obiettivi di Miglioramento Strategici**
- 20. **Testimonianze dei Lavoratori**
- 21. **Conclusione del Bilancio Sociale**
- 22. **Aspetti Economici e Finanziari**



Lettera del Presidente

Cari Soci, Partner e Amici della Cooperativa,

con grande piacere vi presentiamo il nostro Bilancio Sociale 2024, un documento che non solo illustra i risultati economici e finanziari raggiunti nel corso dell'anno, ma che riflette soprattutto l'impegno della nostra cooperativa nell'avanzare verso un modello di sviluppo più giusto, inclusivo e sostenibile.

Nel corso di quest'anno, abbiamo continuato a perseguire la nostra missione: creare opportunità di lavoro per persone svantaggiate, favorire l'inclusione sociale e contribuire alla costruzione di una comunità più equa e solidale. Ogni attività, ogni progetto, ogni obiettivo che abbiamo raggiunto è stato il frutto della collaborazione e della dedizione dei nostri soci e lavoratori, che ogni giorno dimostrano un impegno straordinario nel migliorare non solo le proprie condizioni, ma anche quelle degli altri.

Il nostro bilancio non è solo un resoconto numerico, ma un testimone della nostra responsabilità sociale. La cooperativa ha continuato a crescere, pur mantenendo saldo il suo impegno verso l'inclusione, l'occupazione stabile e di qualità, la formazione continua e il rispetto dell'ambiente. I numeri che troverete in queste pagine sono la dimostrazione tangibile che quando si lavora insieme con passione e dedizione, è possibile ottenere risultati straordinari.

Quest'anno abbiamo ampliato il nostro raggio d'azione, offrendo nuove opportunità di lavoro e formazione a chi vive una situazione di svantaggio, aiutando così a superare le barriere sociali ed economiche che spesso limitano le possibilità di crescita. Abbiamo avviato progetti innovativi in ambito sociale e lavorativo, creando nuove collaborazioni con enti pubblici e privati e consolidando i legami con le istituzioni che credono, come noi, che il lavoro possa essere la chiave di volta per una vera emancipazione sociale.

Ma i nostri successi non sarebbero stati possibili senza il supporto di tutti voi, soci, lavoratori, partner, volontari e amici che ogni giorno contribuite a rendere la cooperativa un punto di riferimento per la comunità. Siamo una squadra, unita dalla convinzione che l'economia sociale e solidale possa rappresentare una risposta concreta alle sfide della nostra società.

Guardando al futuro, siamo più che mai motivati a proseguire sulla strada tracciata, con la certezza che insieme possiamo costruire un mondo migliore, più inclusivo e più giusto. Vi invito a leggere con attenzione



questo bilancio, che racconta non solo i numeri, ma soprattutto le storie di chi, grazie alla nostra cooperativa, ha avuto l'opportunità di riscattarsi, di crescere e di cambiare la propria vita.

Un grazie di cuore a ciascuno di voi per il vostro impegno e la vostra fiducia. Continuate a camminare con noi in questo cammino di crescita e trasformazione.

Con gratitudine e impegno, Michele Bordin

Definizione

Il Bilancio Sociale rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale Essere rende conto a tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività, adottando una visione multidimensionale che integra aspetti sociali ed economici.



Nota Metodologica

Il Bilancio Sociale è stato redatto in conformità con le linee guida stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il Terzo Settore. La rendicontazione segue standard internazionali per garantire trasparenza, completezza e comparabilità delle informazioni.

Struttura del Bilancio Sociale

1. Profilo della Cooperativa

- Storia, mission, valori e obiettivi

2. Governance e Struttura Organizzativa

- Ruoli e responsabilità degli organi di gestione e controllo

3. Attività e Servizi

- Descrizione dettagliata delle attività svolte e impatti sociali generati
- 4. **Risorse Umane**
 - Composizione della forza lavoro, politiche del personale e formazione
- 5. **Impatto Sociale**
 - Analisi degli indicatori di impatto sociale
- 6. **Relazioni con gli Stakeholder**
 - Coinvolgimento e dialogo con i diversi portatori di interesse
- 7. **Rendiconto Economico e Finanziario**
 - Presentazione del bilancio e dati finanziari rilevanti
- 8. **Verifica e Revisione**
 - Controllo effettuato da Revisore Confederale

Dati Anagrafici

Ragione Sociale: Essere Società Cooperativa Sociale

Partita IVA e Codice Fiscale: 03811990989

Forma Giuridica: Cooperativa Sociale di Tipo B

Anno di Costituzione: 2016

Sede Legale: Brescia, Via F. Baracca n. 1

Associazioni di Rappresentanza: Legacoop e Confcooperative Brescia

Aree Territoriali di Operatività

La cooperativa opera prevalentemente nel territorio bresciano, espandendosi negli ultimi anni anche nelle province di Cremona e Bergamo. Le attività sono focalizzate su settori adatti all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.





Mission e Finalità

Essere è una cooperativa sociale di tipo B che promuove l'inserimento lavorativo di persone appartenenti alle categorie protette. La cooperativa si impegna a garantire continuità occupazionale e miglioramento delle condizioni lavorative, evitando il distacco dal territorio di residenza.

Attività Statutarie e Oggetto Sociale

Le principali attività della cooperativa includono:

- Movimentazione merci, facchinaggio, magazzinaggio
- Pulizie civili e industriali, gestione rifiuti
- Servizi di guardiania e portineria
- Gestione e manutenzione impianti
- Attività commerciali e ristorazione
- Archivio documenti
- Assemblaggio
- Back office – front office

Collegamenti con il Terzo Settore

La cooperativa collabora con:

- Confcooperative Brescia



- Legacoop
- Consorzio Sol.co
- Forum del Terzo Settore

Storia dell'Organizzazione



Essere: una cooperativa di inclusione e opportunità

Essere nasce il **7 aprile 2016** dalla volontà di due educatori, due imprenditori del mondo delle cooperative di consumo e una lavoratrice addetta al magazzino. Fin dall'inizio, viene costituita come **cooperativa sociale di tipo B**, con l'obiettivo di avviare progetti per il territorio capaci di generare **inclusione e opportunità lavorative**.

I soci fondatori comprendono presto il grande potenziale della cooperativa: non solo la possibilità di creare valore economico, ma anche di offrire nuovi posti di lavoro, servizi alle persone e la diffusione di valori sociali. Da qui la decisione di sviluppare la cooperativa come **impresa sociale**, ponendo particolare attenzione all'inserimento lavorativo. Questo passaggio si rivela strategico per dare sostenibilità alla parte assistenziale, arricchendone il progetto educativo e offrendo nuove prospettive alle persone coinvolte.

Dalla nascita alla crescita: un percorso di sviluppo

Già nel **2016**, la cooperativa avvia il suo primo progetto di inserimento lavorativo, impiegando **tre persone appartenenti alle categorie protette** in due aziende, nei servizi di **pulizia e archivio documenti**.

Nel corso degli anni, Essere si struttura sempre più: arrivano **nuove commesse, nuovi lavoratori e nuovi referenti di area**. Tra le tappe più significative:



- **2019:** acquisizione della gestione della mensa all'interno del **Dormitorio di Brescia**.
- **2021:** ampliamento dell'oggetto sociale e avvio della gestione di un bar presso la **Fondazione Casa di Industria**, già cliente dal 2017 per i servizi di pulizia e assistenza domiciliare notturna. Avvio progetto **Custodi del Bello**.
- **Partecipazione ai primi appalti pubblici**, per servizi come la pulizia delle scuole, la gestione del verde e l'archiviazione documentale per la Provincia di Brescia, tutti finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Essere oggi

La crescita è costante e i risultati parlano chiaro: chiudiamo il **2024** con **79 dipendenti**, di cui **54 appartenenti alle categorie svantaggiate** ai sensi della Legge 381.

Essere continua a evolversi, mantenendo sempre al centro la sua missione: **creare inclusione, valore e opportunità attraverso il lavoro**.

Struttura di Governance – Composizione Consiglio di Amministrazione

Nome	Ruolo	Mandato
Michele Bordin	Presidente	Fino al 2025
Daniela Faccioli	Vicepresidente	Fino al 2025
Emanuela Abrami	Consigliere	Fino al 2025
Maria Baglioni	Consigliere	Fino al 2025

Organigramma

1. Assemblea dei Soci

L'organo decisionale principale che approva il bilancio, nomina il Consiglio di Amministrazione e definisce le linee guida strategiche.

2. Consiglio di Amministrazione

Gestisce la cooperativa, prende decisioni strategiche e sovrintende le attività operative.

3. Presidente

Rappresentante legale della cooperativa, coordina le attività del CdA e supervisiona le operazioni aziendali.

4. Direttore/Coordinatore

Gestisce l'operatività della cooperativa, coordina le aree aziendali e implementa le strategie decise dal CdA.

5. Area Amministrativa

- Contabilità e Finanza
- Risorse Umane
- Gestione contratti

6. Area Progettazione e Sviluppo

- Ricerca nuove opportunità di business
- Sviluppo di nuovi progetti
- Partnership e relazioni istituzionali

7. Area Operativa

- Responsabili di settore
- Tutor e Formatori
- Lavoratori svantaggiati e soci lavoratori

8. Collaboratori Esterni

- Consulenti
- Partner commerciali

L'organizzazione descritta segue una struttura gerarchica funzionale, tipica delle cooperative sociali di tipo B, che hanno lo scopo di inserire nel mondo del lavoro persone svantaggiate.

Le aree funzionali sono suddivise in:

- ✓ **Amministrativa** → Si occupa di contabilità, risorse umane e contratti.
- ✓ **Progettazione e Sviluppo** → Ricerca nuove opportunità e partnership.
- ✓ **Operativa** → Comprende i responsabili di settore, tutor e lavoratori svantaggiati, garantendo il core business della cooperativa.

Infine, ci sono **collaboratori esterni** (consulenti, partner), che supportano la crescita e il miglioramento continuo.

♦ Questo modello garantisce sia la **sostenibilità economica** che il **valore sociale**, assicurando l'inclusione lavorativa e la crescita dell'impresa.

Valore Sociale e Sostenibilità Economica

Essere nasce con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, contribuendo attivamente al benessere della comunità. Il **valore sociale** Essere lo esprime attraverso:



- L'inclusione di persone con difficoltà lavorative, garantendo loro dignità e autonomia economica.
- La creazione di ambienti lavorativi equi e solidali.
- Il rafforzamento del tessuto sociale e la riduzione della marginalizzazione.

Parallelamente, la **sostenibilità economica** è garantita da un equilibrio tra missione sociale e strategie imprenditoriali:

- Diversificazione delle attività produttive per garantire stabilità finanziaria.
- Accesso a bandi e finanziamenti pubblici e privati.
- Collaborazioni con enti pubblici, aziende e organizzazioni del terzo settore.
- Investimenti in formazione e innovazione per migliorare l'efficienza e la competitività della cooperativa.



In questo modo, Essere non solo svolge una funzione sociale essenziale, ma riesce anche a garantire la propria autosufficienza economica, creando valore per tutti i suoi stakeholder.

Modalità di Nomina e Controllo

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 membri eletti dall'Assemblea. La cooperativa ha nominato un Revisore Legale Indipendente per monitorare la correttezza della gestione finanziaria e statutaria.

Democraticità e Partecipazione



Essere promuove la partecipazione attiva dei soci, garantendo trasparenza e inclusività nelle decisioni, secondo i principi di:

1. **Parità di diritti** – Ogni socio ha voce in capitolo
 2. **Accesso alle informazioni** – Trasparenza nella gestione
 3. **Coinvolgimento strategico** – Decisioni condivise
-

I soci di Essere

Essere nel proprio organico, conta su n. 16 soci di cui 11 lavoratori e 5 volontari.

Il numero relativamente basso di soci (16 su 79 lavoratori) in Essere che si occupa principalmente di pulizie, secondo noi dipende da diversi fattori tra cui:

1. Turnover nel settore

Il settore delle pulizie è caratterizzato da un certo turnover del personale. Molti lavoratori forse considerano il lavoro come temporaneo e quindi non sono interessati a diventare soci, un impegno che spesso richiede una permanenza più lunga nella cooperativa.

2. Condizioni economiche e contributo sociale

Diventare soci di una cooperativa implica il versamento di una quota sociale e una maggiore responsabilità nella gestione. Alcuni lavoratori preferiscono mantenere un rapporto da dipendenti senza assumersi ulteriori oneri economici o decisionali.

3. Mancanza di informazione o coinvolgimento

Come cooperativa non stiamo promuovendo attivamente i vantaggi dell'essere soci, infatti i i lavoratori non comprendono appieno i benefici della partecipazione attiva.

4. Retribuzione e incentivi

Non ci sono vantaggi economici evidenti nell'essere soci in Essere (es: una distribuzione degli utili o altri benefit), quindi molti lavoratori non vedono un motivo concreto per aderire.



Obiettivo nel medio - lungo termine: aumentare il numero di soci, lavorando su comunicazione, incentivi e modalità di coinvolgimento dei lavoratori.

GLI STAKEHOLDER

In una cooperativa sociale, gli stakeholder sono tutti quei soggetti che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività e nei risultati della cooperativa. Ecco i principali e il loro ruolo:



1. Soci lavoratori

- ♦ **Chi sono:** Dipendenti che partecipano attivamente alla vita della cooperativa diventandone soci.
- ♦ **Cosa fanno:** Contribuiscono al lavoro quotidiano, partecipano alle decisioni e condividono responsabilità e benefici.

2. Dipendenti non soci

- ♦ **Chi sono:** Lavoratori assunti dalla cooperativa che non hanno (ancora) aderito come soci.
- ♦ **Cosa fanno:** Svolgono le attività operative senza partecipare alla governance. Possono diventare soci in futuro.

3. Consiglio di Amministrazione (CdA)

- ♦ **Chi sono:** Organo di governance eletto dai soci.
- ♦ **Cosa fanno:** Prendono decisioni strategiche, amministrano la cooperativa e ne garantiscono la sostenibilità economica e sociale.



4. Utenti e beneficiari

- ♦ **Chi sono:** Persone o enti che usufruiscono dei servizi della cooperativa (ad esempio, enti pubblici, aziende, famiglie, persone fragili se la cooperativa è orientata al sociale).
- ♦ **Cosa fanno:** Utilizzano i servizi e possono fornire feedback per migliorarne la qualità.

5. Enti pubblici (Comuni, Regioni, ASL, ecc.)

- ♦ **Chi sono:** Istituzioni che regolano, finanziano o collaborano con la cooperativa.
- ♦ **Cosa fanno:** Possono affidare appalti, concedere finanziamenti, garantire normative e controlli.

6. Fornitori e partner

- ♦ **Chi sono:** Aziende o soggetti che forniscono materiali, strumenti o servizi alla cooperativa.
- ♦ **Cosa fanno:** Offrono beni e servizi fondamentali per il funzionamento della cooperativa, come prodotti per la pulizia o attrezzature.

7. Comunità locale

- ♦ **Chi sono:** Le persone e le organizzazioni presenti nel territorio in cui opera la cooperativa.
- ♦ **Cosa fanno:** Possono beneficiare indirettamente delle attività della cooperativa e influenzarne la reputazione.

8. Istituti di credito e finanziatori

- ♦ **Chi sono:** Banche, cooperative di credito, enti che offrono finanziamenti.
- ♦ **Cosa fanno:** Concedono prestiti o finanziamenti per investimenti e sviluppo.

9. Associazioni di categoria e sindacati

- ♦ **Chi sono:** Organizzazioni che rappresentano e tutelano i lavoratori e le cooperative.
- ♦ **Cosa fanno:** Offrono supporto normativo, formazione e tutela dei diritti dei lavoratori.

Tutti questi stakeholder contribuiscono al funzionamento della cooperativa sociale, influenzandone sia gli aspetti economici che quelli sociali.



Il coinvolgimento degli stakeholder nelle cooperative sociali è cruciale per mantenere la missione sociale e garantire la sostenibilità a lungo termine. Coinvolgere il personale, i soci, i beneficiari, i partner e la comunità locale attraverso modalità partecipative, trasparenti e inclusive aiuta a rafforzare il legame tra l'organizzazione e il suo territorio, creando un impatto sociale positivo e condiviso. Il modello di gestione cooperativa, che si fonda sulla democrazia interna e sulla solidarietà, risulta così un motore per il cambiamento sociale e per il miglioramento della vita delle persone coinvolte.

FORZA LAVORO

Analisi dei dati aziendali sui dipendenti per il periodo 2023-2024, con focus su assunzioni, cessazioni e distribuzione contrattuale.

1. Evoluzione della Forza Lavoro

Numero di dipendenti alla fine del 2023 e variazione nel corso del 2024 a seguito di assunzioni e cessazioni.

Data	Totale Dipendenti	Di cui Maschi	Di cui Femmine
31/12/2023	64	21	43
Nuove Assunzioni	+31	+14	+17
		16	



Data	Totale Dipendenti	Di cui Maschi	Di cui Femmine
2024			
Cessazioni 2024	-16	-5	-11
31/12/2024 (previsto)	79	30	49

✦ **Crescita complessiva: +15 dipendenti** (da 64 a 79).

✦ **Aumento dei maschi: da 21 a 30 (+9).**

✦ **Aumento delle donne: da 43 a 49 (+6).**

✦ **Leggera riduzione della percentuale femminile:**

- **2023: 67,2%** donne (43 su 64).

- **2024: 62,0%** donne (49 su 79).

➡ Essere è cresciuta **nel 2024**, con più assunzioni che cessazioni. Tuttavia, la quota di lavoratrici è in lieve calo.

2. Analisi delle Assunzioni e delle Cessazioni

Vediamo nel dettaglio i flussi di ingresso e uscita.

2.1 Assunzioni 2024

Il 2024 ha visto **31 nuove assunzioni**, di cui **17 donne** e **14 uomini**.

➡ **Il 54,8% delle nuove assunzioni è femminile**, un valore inferiore alla percentuale di donne presenti nel 2023 (67,2%).

➡ **Ciò indica un riequilibrio di genere nella forza lavoro.**

2.2 Cessazioni 2024

Il 2024 ha visto **16 cessazioni**, di cui **11 donne** e **5 uomini**.

Tipo di Cessazione	Total e	Masc hi	Femmin e
Licenziamenti individuali	2	1	1
Dimissioni volontarie	12	8	4
Contratti non rinnovati	13	7	6
Totale cessazioni	16	5	11

📌 Il **68,8%** delle cessazioni riguarda le **donne**, un valore superiore alla loro quota nella forza lavoro.

📌 La principale causa di cessazione sono le dimissioni (50%) e i mancati rinnovi (43,8%).

📌 I licenziamenti individuali sono pochi (2 su 16, ovvero il 12,5%) per mancato superamento periodo di prova.

➡ La cessazione dei contratti ha interessato più le donne.

3. Struttura Contrattuale

Analizziamo ora la tipologia di contratti tra i dipendenti previsti per fine 2024.

Essere applica il CCNL delle cooperative sociali.

Tipologia Contrattuale	Total e	Masc hi	Femmin e
Tempo Indeterminato	46	13	33
Indeterminato Part-Time	39	10	29
Tempo Determinato	33	17	16
Determinato Part-Time	26	13	13

📌 Il 58,2% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, ma la quota di tempo determinato resta significativa (41,8%).

📌 Il part-time è molto diffuso:

- 82,3% dell'intera forza lavoro (65 su 79) lavora part-time.
- Femmine part-time: 85,7% (42 su 49).
- Maschi part-time: 76,7% (30 su 39).

➡ Le donne lavorano molto più spesso part-time rispetto agli uomini, spesso per la necessità di conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro.

4. Confronto 2023-2024

Vediamo come cambia la composizione del personale tra il 2023 e il 2024.

Caratteristica	2023	2024	Differenz a
Totale Dipendenti	64	79	+15
Maschi	21	30	+9



Caratteristica	2023	2024	Differenza
Femmine	43	49	+6
% Femmine	67,2 %	62,0 %	-5,2%
Tempo Indeterminato	-	46	-
Tempo Determinato	-	33	-
% Part-Time	-	82,3 %	-

- ✚ Aumento maggiore degli uomini rispetto alle donne.
- ✚ Leggera diminuzione della quota femminile sul totale.
- ✚ Il part-time rimane predominante.

➡ Essere è cresciuta, ma la sua forza lavoro si sta riequilibrando verso una maggiore presenza maschile. Una delle motivazioni è legata all'appalto delle pulizie dell'area produttiva di un'azienda già cliente che ha previsto l'inserimento di figure maschili proprio per la tipologia di lavoro.

5. Considerazioni Finali

- ✚ **Crescita aziendale:** il saldo assunzioni-cessazioni è positivo (+15 dipendenti).
- ✚ **Leggera riduzione della quota femminile**, con più uomini assunti rispetto al passato.
- ✚ **Turnover più alto tra le donne**, con dimissioni e mancati rinnovi superiori.
- ✚ **Elevata incidenza del part-time**, soprattutto per le donne.

➡ La sfida per Essere è migliorare la stabilità occupazionale e valutare l'impatto del part-time sulle donne, che potrebbe riflettere esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Conclusioni



L'analisi dei dati mostra un'azienda che nel **2024 ha incrementato il numero di dipendenti**, puntando maggiormente su **contratti stabili (tempo indeterminato)**. La componente femminile rimane consistente, anche se leggermente inferiore nelle nuove assunzioni rispetto alla loro presenza pregressa. Nel complesso, la gestione delle risorse umane sembra orientata a una crescita moderata e sostenibile.

DIPENDENTI SVANTAGGIATI AI SENSI DELLA L.381/91 E DELLA L.68/99

.....CHI SONO I LAVORATORI SVANTAGGIATI AI SENSI DELLA L. 381/91

La Legge n. 381/1991 mira a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di quei soggetti che, per ragioni oggettive, si trovano in condizioni di particolare vulnerabilità. In altre parole, i "lavoratori svantaggiati" sono coloro che, a causa di una serie di fattori — quali lunghi periodi di disoccupazione, scarse qualifiche, difficoltà economiche o contesti sociali sfavorevoli — incontrano maggiori ostacoli nell'accedere e mantenersi nel mercato del lavoro.

.....E DELLA LEGGE 68/99

Ai sensi della Legge 68/1999, le categorie protette sono principalmente costituite da persone con disabilità, intese come quelle soggette a una o più menomazioni fisiche, psichiche, intellettive o sensoriali che, in relazione a barriere di vario genere, limitano l'accesso, la permanenza o la crescita nel mondo del lavoro. In sintesi, i lavoratori appartenenti alle categorie protette sono coloro che, a causa della disabilità o della



ridotta capacità lavorativa riconosciuta, godono di tutele speciali per superare gli ostacoli all'occupazione.

Analisi dettagliata dei dati presentati, che evidenzia sia l'andamento assoluto della forza lavoro che la variazione percentuale dei lavoratori riconosciuti come svantaggiati (ai sensi della normativa, facendo riferimento alla Legge 381/91 e in relazione anche alla l.68/99).

Tabella per Verifica Rispetto L.381/91 relativa a Soggetti
Svantaggiati per MESE

ULTIMA REVISIONE
08/11/2023

Mese (con decorrenza data ultima revisione)	TOTALE NR Forza lavoro NORMODOTATI	TOTALE NR Forza Lavoro in genere solo subordinati - SVANTAGGIATI Legge 381/91	Percentuale
Novembre	67	33	49%
31 Dicembre 2023	69	34	49%
31 Gennaio 2024	68	34	50%
Febbraio	69	35	51%
Marzo	67	34	51%

22



Aprile	71	37	52%
Maggio	74	39	53%
Giugno	68	38	56%
Luglio	70	38	54%
Agosto	72	41	57%
Settembre	80	48	60%
Ottobre	83	52	63%
Novembre	82	50	61%
Dicembre	79	54	68%

1. Descrizione dei Dati

- **Forza lavoro totale:** I dati considerano l'insieme dei dipendenti (subordinati, parasubordinati e apprendisti). I valori riportati variano da un minimo di 67 unità fino a un massimo di 83.
- **Lavoratori svantaggiati:** Sono indicati in modo specifico i dipendenti con contratto subordinato riconosciuti come svantaggiati. I numeri oscillano da 33 a 54.
- **Percentuale:** Questa rappresenta il rapporto tra il numero dei lavoratori svantaggiati e il totale della forza lavoro, espresso in percentuale.

2. Analisi del Totale della Forza Lavoro

- I valori totali mostrano alcune fluttuazioni:



- Ad esempio, in **novembre** il totale è 67, poi si registra un leggero aumento a 69 (31 dicembre 2023) e 68 (31 gen 24).
- Nei mesi successivi si osserva una variabilità: il totale raggiunge 71 ad aprile, 74 a maggio, ma scende nuovamente a 68 in giugno, per poi riprendersi (70 a luglio, 72 ad agosto, 80 a settembre, 83 ad ottobre).
- Nelle ultime rilevazioni, il totale scende leggermente a 82 (novembre) e 79 (dicembre).

Queste variazioni sono il risultato di cambiamenti stagionali, variazioni nel reclutamento o altre dinamiche interne (ad es. assunzioni, dimissioni o aggiornamenti nei dati).

3. Analisi dei Lavoratori Svantaggiati e Percentuali

- **Numero assoluto:**

- Il conteggio parte da 33 lavoratori svantaggiati in una prima rilevazione (NOVEMBRE) e arriva a 54 in dicembre.
- Si nota un incremento progressivo con salti particolarmente evidenti da agosto (41) a settembre (48) e da ottobre (52) a dicembre (54).

- **Percentuale:**

- La quota di lavoratori svantaggiati passa dal 49% iniziale a valori crescenti:
 - 49% in novembre e 31 dicembre 2023
 - 50-53% nei mesi di inizio anno (gennaio a maggio)
 - 56% in giugno, seguita da una leggera flessione a 54% a luglio
 - Poi una ripresa fino al 57% in agosto, 60% in settembre, 63% in ottobre, 61% in novembre e culmina al 68% in dicembre.

In generale, nonostante alcune fluttuazioni, il trend è chiaramente orientato verso un aumento della percentuale di lavoratori svantaggiati nel corso del periodo esaminato.

4. Interpretazioni e Possibili Motivazioni

- **Politiche di inclusione:**

L'incremento della percentuale (dal 49% al 68%) indica un impegno di Essere verso l'inclusione dei lavoratori svantaggiati, in linea con le normative (l.68/99 e Legge 381/91). Un aumento relativo, infatti, anche in assenza di un aumento proporzionale del totale della forza lavoro, suggerisce azioni mirate (ad esempio, processi di selezione o valorizzazione di candidature svantaggiate).

- **Variazioni mensili:**

Le fluttuazioni nel totale della forza lavoro e nei numeri dei lavoratori svantaggiati (ad esempio, il calo da giugno a luglio o il picco ad ottobre) sono spiegate da:

- **Cambi stagionali:** Alcuni mesi sono caratterizzati da particolari dinamiche di assunzioni e dimissioni.
- **Aggiornamenti e revisioni:** La presenza di date specifiche (come "31 dicembre 2023" o "31 gen 24") indica che i dati sono soggetti a revisioni periodiche che comportano una riconfigurazione dei conteggi.

- **Relazione tra totale e percentuale:**

Anche se il totale della forza lavoro non cresce in modo lineare, l'incremento percentuale è determinato da un aumento più marcato del numero dei lavoratori svantaggiati. Ciò è dovuto a una maggiore a una politica di reintegrazione e assunzione più mirata in quest'area.

5. Considerazioni Finali

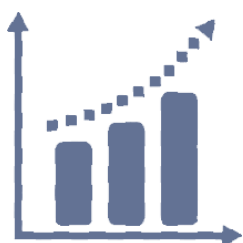
- **Trend Positivo verso l'Inclusione:**

25

L'aumento complessivo della percentuale dei lavoratori svantaggiati suggerisce un orientamento aziendale positivo in termini di inclusione e adeguamento alle normative vigenti.

- **Monitoraggio Continuo:**

Le variazioni mensili indicano l'importanza di monitorare costantemente questi dati per comprendere le dinamiche interne e valutare l'efficacia delle politiche adottate.

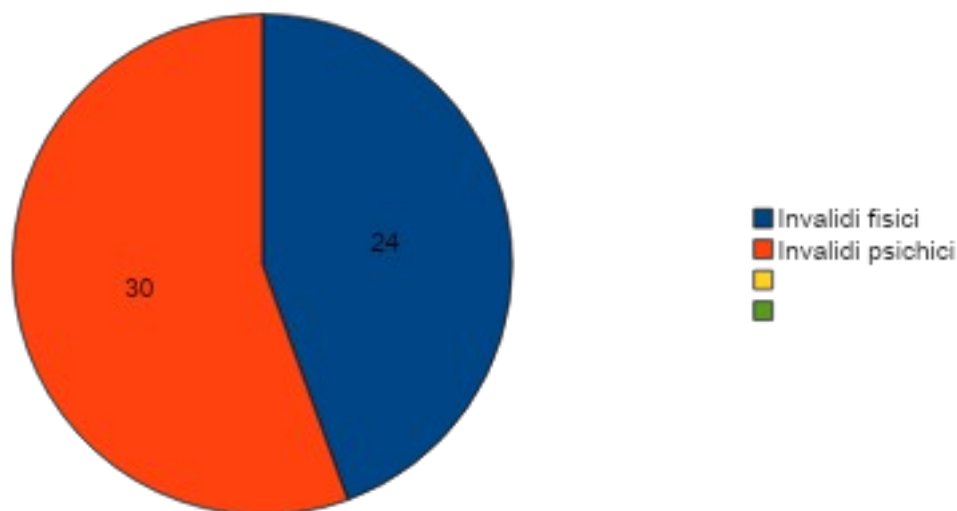


In sintesi, i dati mostrano un significativo incremento della percentuale dei lavoratori svantaggiati, evidenziando un successo nelle politiche di inclusione, nonostante le fluttuazioni del totale della forza lavoro. Questi risultati rappresentano un modello di riferimento per monitorare l'efficacia delle strategie aziendali volte a favorire l'integrazione di categorie particolarmente svantaggiate.

Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato del lavoro e per i quali le cooperative possono godere di agevolazioni. I lavoratori in inserimento in cooperativa sono per la maggior parte invalidi fisici e invalidi psichici e sensoriali.

A dicembre 2024 su 54 lavoratori svantaggiati, n. 30 sono invalidi psichici o con ritardo intellettivo.

DIPENDENTI SVANTAGGIATI



Formazione dei Lavoratori

La formazione rappresenta uno degli strumenti chiave per favorire l'inclusione sociale e l'autonomia dei lavoratori svantaggiati all'interno della nostra cooperativa. Nel 2024, abbiamo investito in un ampio programma di formazione, mirato non solo allo sviluppo delle **competenze professionali** specifiche per i vari settori produttivi, ma anche al potenziamento delle **soft skills** necessarie per un'efficace integrazione nel mondo del lavoro.

I corsi di formazione hanno incluso **percorsi pratici on-the-job**, dove i lavoratori hanno potuto acquisire esperienza diretta, affiancati da tutor esperti, e **formazione teorica** su tematiche come la sicurezza sul lavoro, la gestione del tempo, e la comunicazione interpersonale. Grazie alla collaborazione con enti di formazione esterni, i nostri lavoratori hanno avuto l'opportunità di ottenere **certificazioni professionali** che ne hanno aumentato la competitività nel mercato del lavoro.



Il programma di formazione è stato sviluppato in base alle esigenze individuali dei beneficiari, cercando di offrire un percorso personalizzato che li preparasse al meglio per l'inserimento lavorativo.

Attraverso questi investimenti nella formazione, la cooperativa ha contribuito significativamente alla **creazione di opportunità concrete** di lavoro e crescita professionale per persone svantaggiate, promuovendo l'inclusione e l'autosufficienza economica.

Essere nel 2024 ha investito circa €15.000,00 per la formazione ai propri lavoratori.

Nuovi Appalti per la Cooperativa "Essere" nel 2024

- **Archivio Provincia di Brescia:** Servizio di Archiviazione Documenti Cartacei
- **Buffoli Fratelli:** Servizio di Pulizia
- **Elcomin Servizi Telgate:** Servizio di Pulizia
- **Foma Pulizie - Reparto Produzione:** Servizio di Pulizia per il Reparto Produzione
- **Galvanica Pasotti:** Servizio di Assemblaggio
- **Me.Com Cremona:** Servizio di Pulizia
- **Nagoya Brescia:** Servizio di Pulizia
- **Toora Casting:** Servizio di Pulizia
- **Ultralen:** Servizio di Back Office
- **AATO Provincia:** Servizio di Gestione Bandi
- **Progetto Cariplo - Network in Rete:** Progetto Cariplo -
- **Scuola Novalis:** servizio pulizie

PROGETTI IN GESTIONE ALLA COOPERATIVA

Essere non vuole sempre e solo avere aziende committenti per lo svolgimento dei propri servizi, piuttosto cerca di attivare collaborazioni e parternariati. Di seguito i progetti attivi nel 2024.

PROGETTO CUSTODI DEL BELLO



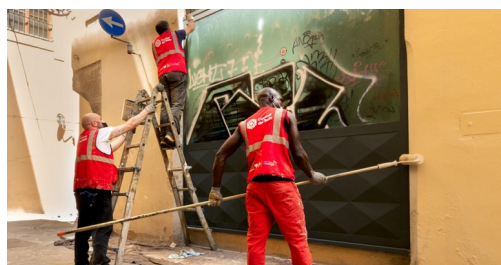
Il progetto "Custodi del Bello" è un'iniziativa nazionale rivolta a persone in situazioni di fragilità, che attraverso attività di cura e manutenzione di spazi pubblici come parchi, giardini, strade e piazze, vengono reinserite nella comunità e nel mondo del lavoro.

A Brescia, il progetto è stato avviato nel novembre 2021 grazie alla collaborazione tra diversi enti locali, tra cui:

- **Fondazione Opera Caritas San Martino:** capofila locale, responsabile del coordinamento e dell'attuazione del progetto, oltre che della promozione di interventi di animazione di comunità e della selezione dei beneficiari.
- **Comune di Brescia:** ente promotore che fornisce patrocinio istituzionale, individua le aree verdi e urbane da prendere in carico e promuove il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati.
- **Associazione Dignità e Lavoro, Cooperativa Kemay e Cooperativa Essere:** coinvolte nell'attivazione di percorsi di orientamento e formazione per beneficiari e volontari, nonché nella gestione operativa delle attività sul territorio.

Il progetto mira non solo alla riqualificazione urbana, ma anche alla promozione della partecipazione civica e al rafforzamento del senso di appartenenza alla

29



comunità. Le squadre dei "Custodi del Bello" operano in diverse zone della città, coinvolgendo attivamente parrocchie, consigli di quartiere e associazioni locali per individuare le aree su cui intervenire e favorire la partecipazione dei cittadini.

L'obiettivo principale è trasformare il degrado urbano in opportunità di riscatto personale per le persone coinvolte, offrendo loro la possibilità di acquisire competenze lavorative e di sentirsi valorizzate all'interno della comunità.

GESTIONE BAR FONDAZIONE CASA INDUSTRIA

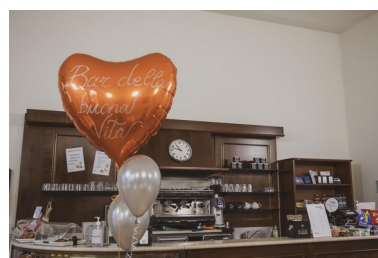


Il "Bar della Buona Vita" è un'iniziativa avviata nel luglio 2021 all'interno della Fondazione Casa di Industria Onlus di Brescia, in collaborazione con la Cooperativa Sociale Essere. Questo progetto nasce per favorire:

- **Inclusione lavorativa:** offrire opportunità di lavoro a persone con disabilità fisiche o psichiche, facilitando il loro reinserimento nel mondo del lavoro.

- **Socializzazione per gli anziani:** creare uno spazio accogliente dove gli ospiti della residenza possano trascorrere momenti di convivialità e interazione sociale.

La gestione del bar da parte della Cooperativa Sociale Essere rappresenta un esempio di sinergia tra enti del terzo settore, mirata a valorizzare le competenze delle persone fragili e a promuovere un ambiente inclusivo e solidale.





Questa iniziativa sottolinea l'importanza di creare luoghi che favoriscano l'incontro e la reciproca cura tra diverse fasce della popolazione, contribuendo al benessere generale della comunità.



PROGETTO .CHANCE NEETWORK IN RETE



Il progetto **NEETwork** è un'iniziativa promossa dalla Fondazione Cariplo per affrontare il fenomeno dei NEET (Not in Education, Employment or Training), ovvero giovani tra i 18 e i 29 anni che non studiano né lavorano. In Italia, questa categoria conta oltre 2 milioni di persone, di cui circa 254.000 in Lombardia.

Nel 2023, Fondazione Cariplo ha lanciato il bando "**NEETwork in rete**", con l'obiettivo di intercettare e attivare i NEET più vulnerabili, promuovendone l'occupabilità e l'inclusione lavorativa. Questo bando si rivolge a organizzazioni private senza scopo di lucro con esperienza nelle politiche giovanili, in collaborazione con centri per l'impiego o enti accreditati per i servizi al lavoro. Essere partecipa al bando e ottiene il finanziamento. Avvia così il processo nel 2024 e il progetto si svilupperà fino a metà 2026.

La sfida principale è identificare e coinvolgere i giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi, offrendo loro percorsi di attivazione e supporto per l'inserimento nel mondo del lavoro. Per affrontare efficacemente questa problematica, Essere ha costruito diverse alleanze e reti territoriali capaci di approcciare il fenomeno in maniera innovativa, integrata e multidisciplinare.



■ Obiettivi di miglioramento strategici

Il principale obiettivo sul quale la nostra cooperativa ha continuato anche nel corso del 2024 a concentrarsi è la diversificazione dei servizi. Crediamo che tramite questa operazione strategica sarà possibile incrementare le opportunità lavorative per i nostri soci, contribuendo così al soddisfacimento del nostro obiettivo di inclusione lavorativa, e aumentare il nostro valore aggiunto al territorio.

Alcune testimonianze di chi lavora per Essere

"La mia vita non è stata facile: cresciuta in una famiglia problematica, ho avuto difficoltà a finire gli studi e a trovare un lavoro stabile. Quando ho avuto l'opportunità di entrare in cooperativa, non avevo speranze di riuscire, ma mi hanno dato fiducia. La cooperativa non mi ha solo dato un lavoro, ma anche un supporto emotivo e professionale che mi ha permesso di crescere. Ora, non solo sono in grado di mantenere me e i miei figli, ma posso anche aiutare altre persone, perché so cosa vuol dire avere una seconda chance. Questo lavoro mi ha ridato la speranza."

"Sono arrivato in cooperativa dopo aver affrontato molte difficoltà nella ricerca di un impiego. Con la mia disabilità, spesso mi sentivo escluso e pensavo che non ci fosse posto per me nel mondo del lavoro. In cooperativa, ho trovato non solo un lavoro, ma un ambiente accogliente, dove le mie capacità vengono valorizzate ogni giorno. Ho potuto lavorare in un team che mi ha sempre supportato, e ho acquisito nuove competenze che mi hanno permesso di crescere professionalmente. Oggi, grazie a questa opportunità, mi sento parte di una comunità e posso finalmente guardare al futuro con maggiore fiducia."

"Arrivato in Italia da poco, mi sono trovato subito di fronte alla difficoltà di trovare un impiego. Non parlavo bene la lingua e non avevo esperienza lavorativa in Italia. La cooperativa mi ha dato l'opportunità di integrarmi nella comunità, imparare una lingua e avere un lavoro che mi permette di vivere con dignità. Mi sento finalmente utile, ho un impiego stabile che mi dà la sicurezza di cui avevo bisogno per costruire il mio futuro in questo paese. Sono grato alla cooperativa per aver creduto in me e per avermi aiutato a realizzare i miei sogni."



Conclusione del Bilancio Sociale

Il presente bilancio sociale testimonia l'impegno costante della nostra cooperativa nel promuovere l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e nel contribuire al benessere sociale delle comunità in cui operiamo. Nel corso dell'anno, abbiamo raggiunto traguardi significativi, sia dal punto di vista economico che sociale, con un incremento delle attività produttive e una crescita nel numero di persone svantaggiate coinvolte nei nostri progetti.

I risultati ottenuti sono il frutto di una solida collaborazione tra i soci, i dipendenti, i beneficiari e le istituzioni locali, che ci permettono di continuare a realizzare attività che favoriscono l'autonomia e la dignità dei lavoratori. La cooperativa ha saputo rispondere in modo flessibile alle sfide del contesto economico e sociale, mantenendo fermo l'impegno nei confronti della comunità e del miglioramento continuo dei servizi offerti.

Il bilancio evidenzia anche il nostro impegno nella trasparenza e nella rendicontazione, con l'intento di rendere conto delle risorse utilizzate e dei risultati raggiunti. Ci impegniamo a continuare a migliorare, a sviluppare nuove progettualità e a rafforzare la nostra rete di collaborazioni per garantire a sempre più persone la possibilità di un'integrazione sociale e lavorativa duratura.

In conclusione, guardiamo al futuro con rinnovata fiducia e determinazione, convinti che solo attraverso il lavoro in rete, l'inclusione e l'innovazione sociale potremo continuare a essere un punto di riferimento per il territorio e un motore di cambiamento positivo. Grazie a tutti coloro che hanno contribuito al successo di quest'anno e a coloro che, ogni giorno, fanno della nostra cooperativa una realtà sempre più forte e inclusiva.

"La nostra forza è nelle persone, nei valori che condividiamo e nell'impatto che generiamo. Continueremo a crescere con responsabilità, innovazione e cuore, perché il vero valore è costruire un futuro più inclusivo per tutti."

◆ Aspetti Economici e Finanziari

L'anno 2024 si è chiuso con risultati economici positivi e in crescita, a conferma della sostenibilità del nostro modello cooperativo, che coniuga l'efficienza gestionale con la centralità della persona e l'inclusione lavorativa.

Il **valore complessivo della produzione** ha raggiunto € **1.342.761**, grazie ai ricavi derivanti dai servizi svolti nei settori della pulizia, della ristorazione, del facchinaggio e dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. In particolare, i **ricavi da vendite e prestazioni** ammontano a € **1.177.174**, a cui si aggiungono € **165.587** di altri ricavi e proventi.

Sul fronte dei **costi della produzione**, il principale investimento è stato rappresentato dal **personale**, che riflette il nostro impegno nel generare occupazione stabile e qualificata: i costi del personale ammontano complessivamente a € **1.061.655**, di cui oltre € 873.000 in salari e stipendi. A questi si sommano i costi per servizi, beni di terzi, ammortamenti e oneri generali, per un **totale di costi pari a € 1.309.833**.

La **differenza positiva tra valore e costi della produzione** è stata di € **32.928**, che rappresenta anche l'**utile netto dell'esercizio**, interamente reinvestito nella missione sociale della cooperativa. Questo risultato segna un importante progresso rispetto al 2023, quando l'utile netto era stato di soli € **6.009**, e dimostra una maggiore solidità economica e una più efficace gestione delle risorse.

L'assenza di imposte correnti e oneri finanziari nel 2024, insieme all'equilibrio patrimoniale raggiunto, ci consente di guardare al futuro con fiducia, pronti a sostenere nuovi progetti di inclusione sociale e occupazione per le fasce più deboli della popolazione.

Essere Cooperativa Sociale conferma così la sua vocazione di impresa responsabile, capace di generare valore economico a servizio del bene comune.