

BILANCIO SOCIALE 2018

Tra Educazione e Impresa

COOPERATIVA SOCIALE IL CANTIERE

8 maggio 2019

BILANCIO SOCIALE 2018

Tra Educazione e Impresa

1. PREMESSA

“Tre cose sono impossibili: insegnare, guarire, governare”, Anna Freud

Il presente bilancio sociale è stato redatto dalla Cooperativa facendo riferimento alle “linee guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l’impresa sociale” emanate dal Ministero della Solidarietà Sociale con decreto ministeriale del 24 gennaio 2008 ai sensi dell’art. 10 comma 2 del decreto legislativo n° 155 del 24 marzo 2006.

La Cooperativa provvede alla gestione dell’impresa sociale cercando di coniugare i principi della cooperazione e dell’impresa con i principi della solidarietà, della giustizia sociale e della sussidiarietà che essa stessa ha maturato fin dalla sua fondazione nel 1984 ed ha consolidato poi durante gli anni con il lavoro sociale sul territorio della provincia di Bergamo. L’impresa persegue inoltre i suoi scopi nel rispetto dei vincoli legislativi vigenti e nell’accoglimento dei bisogni reali espressi dai propri lavoratori nel lavoro quotidiano.

2. DATI GENERALI SULLA COOPERATIVA

Ragione sociale

COOPERATIVA SOCIALE IL CANTIERE S.r.l. – O.N.L.U.S.

Legale Rappresentante

Giuseppe Pinto, nato a Bergamo il 29.06.1965, residente a Ranica in via Lombardia 4/A

Impresa

Codice Fiscale/P. IVA 01567980162

Sede Legale: Cap.24021 Comune Albino Provincia BG Via T. Tasso n. 10

E-mail info@ilcantiere.org Tel. 035/773170

Sede Operativa: Cap.24021 Comune Albino Provincia BG Via T. Tasso n.10

C.C.N.L. applicato CONTRATTO NAZIONALE COOPERATIVE SOCIALI

Enti Previdenziali

INAIL – codice ditta 4126387

INAIL – Posizioni assicurative territoriali (PAT) 33124936-71

INPS – matricola azienda 1204403985

INPS – sede competente Bergamo

Codice ISTAT

N° 889900

Coordinate Bancarie

Banca Popolare di Bergamo Filiale di Gazzaniga (Bg)

Codice IBAN IT69 D054 2853 0700 0000 0006 860

Banca Prossima

Codice IBAN IT79 Z033 5901 6001 0000 0017 616

Camera di Commercio

Bergamo REA BG218357

Albo

Albo Cooperative a Mutualità Prevalente A115368

Albo Regionale delle Cooperative Sociali Sez. A – Foglio 62 n°124 del 16-05-1994

Sicurezza

RSPP: Camilla Bigoni (professionista esterno alla Cooperativa)

Medico Competente: Dott. Castelli Silvestro

Titolare del Trattamento della privacy: Giuseppe Pinto

Responsabile del Trattamento dei dati: Massimo Perrone

3. STRATEGIE E SETTORI DI INTERVENTO

3.a Mission

La Cooperativa Sociale Il Cantiere nasce 30 anni fa da un gruppo di persone coinvolte nel volontariato e nell'impegno politico-sociale.

Da quell'impegno alla scelta di dare vita ad una cooperativa ha contato il desiderio di trasferire la propria vocazione solidale e sociale in un progetto di impresa; l'aspirazione a "fare bene" oltre a quella di "fare del bene".

La Cooperativa Il Cantiere si occupa di educazione.

Educare è per noi azione sociale e pubblica: incontrare i bambini, gli adolescenti, i giovani, i genitori, le organizzazioni, le istituzioni significa entrare in relazione con una domanda che connette i bisogni, i desideri, i pensieri e i significati degli uni e degli altri.

Chi va educato e rispetto a che cosa? La risposta a questa domanda cerchiamo di costruirla - di volta in volta, incontro per incontro - nei luoghi nei quali le persone interagiscono.

La Cooperativa Il Cantiere è un'impresa sociale.

Fare impresa non è solo un mezzo per dare concretezza alle nostre aspirazioni solidali e sociali e nemmeno una delle possibilità per dare risposta al bisogno di lavorare.

Il nostro impegno e la nostra scommessa quotidiana cercano di costruire dei nessi tra fare educazione e fare impresa, mirando a fare dell'impresa stessa un'impresa educativa. In continuo dialogo e mediazione fra la volontà di realizzare buoni prodotti, il desiderio di crescere professionalmente e la necessità di scambiare saperi e pensieri con gli attori che incontriamo sulla scena sociale.

Si tratta di un impegno tutt'altro che semplice ma ne vale la pena!

3.b Settori di intervento

La Cooperativa Il Cantiere traduce questi intenti nella propria azione quotidiana - in stretto contatto con i territori e i soggetti che li abitano (le istituzioni, la scuola, l'associazionismo, gli oratori, le famiglie, i ragazzi) e nei seguenti ambiti di intervento:

- La Tutela e il Sostegno
- La Scuola e l'Apprendimento
- L' Infanzia
- Gli Adolescenti e i Giovani
- La Disabilità
- Le Famiglie
- Gli Stranieri
- La Coesione sociale e le Nuove povertà
- La Formazione e la Consulenza

4. COMPAGINE SOCIALE

tipologia	Numero	%
Totale soci-lavoratori	28	16
Totale dipendenti	110	62,90
Collaboratori + cre	12	17,7
Professionisti esterni	19	
Tirocini extracurriculari	6	3,4
Totale persone a contratto	175	100
Volontari non soci	4	
Tirocinanti	4	
Progetti Mirati di Territorio	1	
Soci Cooperativa non lavoratori	17	
Rete famiglie affidatarie	42	
Gruppo Affidato in West Bengala (India)	120	
Totale persone coinvolte nell'attività	360	

5. RELAZIONE SOCIALE AL BILANCIO DI ESERCIZIO 2018

5.1 Sintesi dell'esercizio economico

L'esercizio economico 2018 si è concluso registrando il consolidamento delle attività in essere nel triennio precedente. Lo Stato Patrimoniale dell'impresa si conferma in positivo, consentendo di mantenere inalterati gli obiettivi di investimento progettuale e imprenditoriale già prefigurati nel corso delle assemblee soci svolte nel 2018. Passando all'analisi dei dati e partendo da quelli di natura patrimoniale, si evidenzia che il patrimonio complessivo ammonta a € 2.824.715,35 con un incremento del 6,27% circa rispetto all'anno precedente.

Alla voce **ATTIVITA'**, le Immobilizzazioni Materiali sono aumentate a € 436.382,51 con un incremento dello 0,95% per effetto dell'acquisto di alcuni beni necessari allo svolgimento delle attività, mentre le Immobilizzazioni Finanziarie hanno subito un decremento scarsamente rilevante - Euro 215.640,00 rispetto a Euro 223.640,00 dell'esercizio precedente (*si rimanda, come di consueto, per i raffronti sulle sintesi di bilancio, alle tabelle riportate nel cap. 9 del Bilancio Sociale*).

I Valori Mobiliari e le Disponibilità Liquide hanno avuto un incremento pari al 7,48%, per un valore complessivo 1.573.785,91 Euro. Se da un lato si registra un sensibile incremento dei Crediti da Clienti alla chiusura dell'esercizio (514.766,13, pari ad un incremento del 13,16%), dall'altro riscontriamo che la situazione si è risolta entro il trimestre del nuovo anno; si mantiene pertanto la capacità del nostro settore amministrativo nell'azione di recupero crediti, pur riconoscendo che c'è attenzione da parte dei nostri clienti/committenti al rispetto delle scadenze dei pagamenti.

Alla voce **PASSIVITA'** dello Stato Patrimoniale rileviamo l'incremento naturale dei Fondi di Ammortamento secondo le aliquote ministeriali vigenti, rilevandolo in Euro 295.414,26 rispetto a Euro 275.929,40 dell'anno precedente. Il Patrimonio Netto, ovvero le risorse proprie della Cooperativa, ammonta a € 1.533.175,18, con un incremento pari al 7,18% rispetto al 2017, principalmente dovuto all'accantonamento alle Riserve Indivisibile Legale e Indivisibile L. 904/77, che conferma la solidità economico-finanziaria che dispone l'impresa alle migliori condizioni per lo sviluppo di piani di investimento già menzionati. Il Fondo T.F.R. ammonta a € 526.570,49, con un incremento rispetto all'anno precedente pari al 16,60%, ed è interamente tradotto in valori mobiliari fruttiferi acquisiti presso gli Istituti Bancari e la Società di Gestione del Risparmio. Al fine di garantire maggiormente i lavoratori, nel corso dell'esercizio è stata introdotta una modalità di gestione del Fondo TFR che ha consentito di svincolarne il 50% circa dalla gestione ordinaria della Cooperativa e, conseguentemente, di vincolarne le condizioni ad uso esclusivo del debito nei confronti dei lavoratori stessi. Con questa operazione si introduce una ulteriore tutela dei lavoratori in continuità con l'orientamento della Cooperativa, da sempre finalizzato alla realizzazione di azioni qualitative nei confronti degli utenti e al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e soci lavoratori. Il Fondo TFR rimane quindi sempre immediatamente disponibile per i lavoratori. Come già indicato nell'esercizio precedente, si ribadisce l'importanza della promozione dell'istituto della Previdenza Integrativa presso tutti i lavoratori. La promozione verso l'adesione ai Fondi di Previdenza Complementare andrebbe sostenuta soprattutto per i lavoratori delle generazioni più giovani perché sono quelle che rischiano, in futuro, le maggiori penalizzazioni sul versante previdenziale.

Rispetto alla situazione debitoria si registra un incremento del 15,84% alla voce Altri Debiti a breve periodo, pari ad € 422.243,15, che risulta in massima parte riferita al debito verso i lavoratori, peraltro aumentato di 9 unità rispetto a fine anno 2017 (paghe, oneri e tributi) e corrisposto poi nell'esercizio in corso. Permane, ormai da alcuni anni, l'assenza di debito a medio e lungo periodo verso banche e finanziatori per effetto dell'alta solvibilità della Cooperativa con risorse proprie.

Passando all'esame del Conto Economico l'esercizio si è chiuso con un avanzo netto di € 1.477,90 corrispondente al 0,06 % del totale dei ricavi. È un dato che indica come nell'anno 2018, la

Cooperativa abbia lavorato mantenendo un equilibrio tra costi e ricavi, pur sostenendo dei costi maggiori, sia a livello di servizi sia a livello amministrativo, in conseguenza del nuovo assetto organizzativo avviato dal nuovo Consiglio di Amministrazione ad aprile 2018.

L'analisi dei dati di sintesi evidenzia l'aumento dei **RICAVI** che complessivamente ammontano € 2.469.039,86 (erano 2.393.284,79 nel 2017), con un incremento del 3,17% rispetto all'esercizio precedente. Questo dato indica che la crescita dei ricavi rilevata nel precedente esercizio, nonostante la situazione economica degli anni odierni, si è mantenuta in equilibrio, anche se in forma più modesta.

La voce ricavi da Prestazioni si è incrementata del 2,52% (€ 2.303.326,51 contro i 2.246.766,15 nel 2017): questa voce di bilancio aggrega i ricavi dell'impresa nei quattro settori in cui abbiamo articolato le nostre attività (l'Assistenza Educativa Scolastica, gli Asili Nido, il Servizio Accoglienza Profughi ed il Settore Educativo nel quale confluiscono tutte le altre attività educative, dai servizi nell'area disagio ai progetti giovani, dai servizi per i DSA agli interventi nelle scuole, etc.). I Proventi Finanziari, che derivano dalla gestione delle Riserve di bilancio, ammontano a € 11.737,42 con un decremento pari al 67,53% rispetto all'anno precedente, rispecchiando l'andamento del mercato mobiliare che si è registrato non solo a livello nazionale ma anche a livello europeo e internazionale, pur evidenziando comunque una risultanza positiva. La voce Contributi in Conto Esercizio merita particolare attenzione nell'analisi del bilancio perché essi sono i contributi ricevuti a fronte della realizzazione di servizi e progetti innovativi. Rappresenta la capacità della Cooperativa di progettare servizi evoluti in campo educativo e di costruire partnership con soggetti "diversi" quali i finanziatori (es. le Fondazioni Bancarie locali e nazionali) ed i partner, pubblici e privati, nella realizzazione dei progetti sul territorio. Il ricavo aggregato dei Contributi C.E. nell'anno è stato di € 152.746,93 con un incremento pari al 43,14% rispetto all'anno precedente.

Passando alla valutazione dei **COSTI**, il bilancio d'esercizio 2018 evidenzia che i costi complessivi sono aumentati in proporzione più alta dei ricavi, anche se alcune voci di costo si mantengono di fatto costanti. I Costi complessivi ammontano a € 2.467.561,96 (erano € 2.287.416,80 nell'anno precedente), con un incremento pari al 7,88% rispetto al 2017, a fronte di un incremento dei ricavi del 3,17%, con una differenza negativa del 4,71% (ciò spiega in massima parte il risultato di esercizio in sostanziale pareggio). Il costo del Personale ammonta a € 2.255.282,69 (era € 2.054.397,03 nel 2017), con un incremento pari al 9,78% rispetto all'anno precedente che evidenzia una maggiore crescita del costo del lavoro rispetto ai ricavi. Di questo aumento dei costi del personale è necessario dare ragione di alcuni elementi che ne giustificano l'aumento a prescindere dall'aumento dell'attività produttiva e che troveranno riscontro nella parte di analisi dei costi del Personale.

Se questo dato, per un verso, può rappresentare un elemento di valore positivo in quanto indicatore di un miglioramento delle condizioni di lavoro nell'impresa e dell'incremento dell'occupazione, dall'altro rappresenta un dato che merita attenzione sul piano gestionale, costituendo la voce Personale il 91,40% del totale dei costi sostenuti nell'esercizio. La voce Costi per Servizi e Oneri diversi di gestione, ovvero la totalità dei costi generali di gestione (amministrativi, assicurativi, canoni, materiali, manutenzione attrezzature, imposte varie, mezzi etc.) ha mantenuto il suo naturale equilibrio all'interno della gestione dell'anno 2018. Il dato complessivo di € 170.643,10 corrispondente al 6,92% del totale dei costi ed evidenzia la capacità dell'organizzazione di mantenere contenute queste spese, che normalmente vengono calcolate in doppia cifra.

5.2 La Cooperativa: vita sociale e aree di produzione

Nel presente paragrafo si illustrano i principali aspetti significativi che riguardano la vita della Cooperativa, comprendendo in tale lettura lo scorcio di vita dei primi mesi del 2017.

5.2.1 CdA e Compagine Sociale

Nell'anno 2018 il processo del passaggio generazionale è ulteriormente proseguito con il termine del percorso di accompagnamento al Cda da parte di Imerio Locatelli e Piero Manfredi che nelle annualità precedenti avevano partecipato alle riunioni in qualità di uditori attivi.

Inoltre, nel corso del 2018 il Cda ha svolto un percorso di formazione che ha messo a tema la governance della Cooperativa e il suo assetto organizzativo: si è trattato di un percorso molto interessante e stimolante che ha permesso ai membri del Cda di condividere maggiormente le reciproche rappresentazioni sulla Cooperativa e di impostare alcune linee di lavoro per gli anni futuri. Sul fronte della compagine sociale, nel corso del 2018 abbiamo registrato un ulteriore incremento dei Soci che da 26 sono passati a 29.

Nonostante ciò, siamo ancora distanti dal raggiungimento della soglia che andrebbe raggiunta in base al dettato del nostro Statuto. Nel luglio 2018 infatti, in seguito ad una ispezione del Ministero dello Sviluppo Economico, ci è stato detto che il rapporto percentuale attuale fra soci-lavoratori e lavoratori è al di sotto della soglia prevista dallo Statuto che, in quanto "prevalente rispetto ai lavoratori non soci", dovrebbe essere almeno del 50% e che, per tale ragione, la situazione richiede di essere sanata salvo apportare una modifica dello Statuto stesso.

Cambiare lo Statuto significherebbe non avere più la natura di Cooperativa, la quale si basa sul principio della mutualità; il Cda si sta chiedendo come affrontare questa situazione che richiederebbe un'azione "forzosa" nei confronti dei lavoratori, andando in conflitto con l'approccio "volontario" che abbiamo sempre seguito nel corso degli anni.

5.2.2 Politica di assunzione e gestione del personale

La Cooperativa, per quanto riguarda le politiche di assunzione del personale, è andata consolidando un trend già in corso da alcuni anni che mira a stabilizzare il personale in essere, adottando forme contrattuali il più possibile stabili, quali il contratto a tempo determinato e indeterminato. Si riduce sempre di più il numero di persone assunte con forme contrattuali deboli quali quelle dei prestatori d'opera. Questo trend, a differenza degli anni precedenti, non ha più avuto la possibilità di sfruttare gli strumenti legislativi che favoriscono e premiano le aziende che operano in questa direzione, perché ormai non sono più previsti. Nonostante ciò la Cooperativa ha mantenuto intatta, nei limiti delle sue capacità organizzative, la sua politica di assunzioni orientandosi a considerare i processi di stabilizzazione come un elemento di qualità dell'Impresa. In particolare la nuova politica del personale, condivisa dal CdA, ha cercato di operare in tre direzioni: 1) contenere il più possibile il turn over di educatori cercando di collocare al meglio tutto il personale in forze, 2) incentivare e sostenere alcuni lavoratori con il riconoscimento di ore aggiuntive, a carico della Cooperativa, per la progettazione e la promozione di servizi innovativi, 3) adeguare i dovuti passaggi di livello e di funzione per alcuni dipendenti.

La scelta di avviare una politica di attenzione e cura del personale va intesa come forma di sostegno ai lavoratori e di fidelizzazione nei confronti dell'Impresa. Infatti, uno degli elementi di criticità nella gestione del Personale sta nel complesso equilibrio che è necessario tenere tra la struttura del lavoro educativo, frammentaria e precaria per ciò che riguarda il settore educativo (molte progettualità diverse, un monte ore spesso contenuto, la temporalità degli appalti relativamente breve), e la buona professionalità degli operatori che richiedono stabilità e stipendi congrui. Spesso la difficoltà a mantenere tale equilibrio porta i lavoratori ad orientarsi verso altra occupazione o a frammentare il proprio lavoro fra più datori di lavoro. Ciò rappresenta per la Cooperativa un elemento di fragilità perché spesso significa che le migliori professionalità, che potrebbero rappresentare il futuro dell'Organizzazione, sul lungo periodo si ricollocano altrove. E' importante invece dare i dovuti segnali, a questi lavoratori, di riconoscimento sostanziale per il lavoro svolto in Cooperativa.

Sempre sull'onda del migliorare le condizioni di lavoro del Personale in forze, la Cooperativa ha avviato uno studio per valutare come attivare Servizi di Welfare aziendale e politiche di conciliazione per i lavoratori. Di seguito elenchiamo le iniziative in corso nel 2018:

- abbiamo sottoscritto un patto di Welfare, nell'Area del Basso Sebino, con altre cooperative, enti pubblici e sindacati per attivare servizi di conciliazione per i lavoratori. In questo caso la Cooperativa è sia erogatrice di servizi che beneficiaria per i suoi dipendenti
- alla fine del 2018 la Cooperativa si è iscritta a Cooperazione e Salute per avviare la Sanità Integrativa per tutto il personale assunto a tempo indeterminato, intesa come forma di

tutela che permette di integrare e/o sostituire le prestazioni pubbliche nell'ambito dei servizi medico-sanitari.

Per quanto riguarda la materia della Sicurezza Obbligatoria procediamo con l'aggiornamento necessario per i dipendenti e la formazione con i nuovi assunti; abbiamo aggiornato i DVR dell'Organizzazione e introdotto la documentazione informativa necessaria per i lavoratori in merito alla Sicurezza sul lavoro. Ultimo sforzo compiuto è stato quello di aggiornare il personale e la documentazione in merito alla Privacy a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy (DGPR).

Due note conclusive vorremmo aggiungerle in merito alla cura e all'attenzione nei confronti del Personale, sottolineando che la Cooperativa ha sostenuto nell'anno passato, e ancora le sostiene nell'anno in corso, alcune situazioni di fragilità che hanno colpito il nostro personale dipendente sia dal punto di vista sanitario sia da quello personale. Abbiamo cercato di trovare le migliori soluzioni che permettessero ai lavoratori di affrontare le proprie difficoltà con tranquillità, assumendoci il carico di mantenerle in forze alle migliori condizioni possibili.

5.2.3 La dinamica delle Assunzioni e delle Dimissioni

	Assunzioni	Dimissioni	Trasformazione livello	Trasformazione Indeterminato
Educativo	3	2	5	2
Nidi	2	1	0	4
Assistenza scolastica	11	5	2	4
Amministrativi	2	1	0	0
Totali	18	9	7	10
Nel 2018	9	in più rispetto all'anno precedente		

Delle 9 assunzioni va considerato che due di queste si riferiscono al comparto amministrativo, una è subentrata in sostituzione di un infortunio grave nell'attività di ASA, compresa nella voce educativo. L'incremento effettivo di 7 unità rappresenta, quindi, il 5% in più rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda le assunzioni, due sono i fattori determinanti: 1) Un incremento di attività lavorativa che ha richiesto il reclutamento di nuovo personale; 2) Nuove maternità che hanno richiesto l'individuazione di educatrici per la copertura.

Per quanto riguarda le dimissioni, queste sono attribuibili a: 1) scadenza di contratti a termine non rinnovati; 2) Licenziamenti volontari per motivi personali.

Per dare ragione della nota evidenziata nel *capitolo 5.1 Sintesi del Bilancio economico* in merito all'aumento % dei costi del personale rispetto ai ricavi vale la pena di sottolineare i seguenti punti.

- 1) Innanzitutto le forme di reclutamento del Personale. Per la Cooperativa non è possibile avvalersi, per la maggior parte delle situazioni, di forme contrattuali leggere quali prestazioni occasionali o partite IVA e ciò determina un evidente aumento dei costi legati alle assunzioni. La dinamica del fabbisogno di personale nei vari servizi spesso obbliga ad assumere personale nuovo pur avendo personale in forze sotto valorizzato. Ciò accade perché la fascia oraria principale di lavoro è quella pomeridiana ed è quindi impossibile, per un lavoratore, conciliare più servizi all'interno di una fascia temporale così ristretta.
- 2) Un secondo elemento che va considerato è il processo di anzianità dei lavoratori. Come giustificato dal prospetto del Personale in forza, che mostra un saldo contenuto delle nuove assunzioni, resta il fatto che per ciò che riguarda quello esistente, la progressione della relativa anzianità aumenta il relativo costo del lavoro.
- 3) Un terzo elemento riguarda alcune condizioni di eccezionalità quali: un aumento considerevole di costi per malattia e infortunio a carico della Cooperativa (circa € 14.000), il premio dato ai lavoratori sulla base del buon andamento del precedente anno (circa € 16.000)
- 4) Un ultimo elemento riguarda la policy della Cooperativa in merito allo sforzo di costruire condizioni di lavoro dignitose per i suoi lavoratori, come motivato nel paragrafo precedente.

5.2.4 La comunicazione interna ed esterna alla Cooperativa

E' stata attivata la prima Area Riservata all'interno del nostro Sito Internet – l'“area adolescenti e giovani” – all'interno della quale fare circolare materiale utile ai diversi servizi e progetti. Prossimamente verranno attivate anche le altre aree di lavoro.

L'intenzione prossima è di potenziare il flusso di informazioni verso i soci e i lavoratori rispetto all'andamento della Cooperativa (vincita/perdita dei bandi, nuovi progetti, ...) tramite e-mail ad hoc o tramite la parte riservata del sito.

5.2.5 Aree di Lavoro

Per quanto riguarda i prodotti della Cooperativa, nel corso del 2018 non si sono aperte nuove aree di lavoro e nessuna di quelle precedenti è stata chiusa; ciò non significa che non vi sia stato movimento nei diversi servizi e progetti di cui ci occupiamo, sia rispetto al rinnovo di alcuni bandi sia rispetto all'attivazione di alcune nuove forme organizzative.

Nello specifico:

Area Infanzia

- Gruppo di coordinamento: è stata attivato un tavolo dei coordinatori dei diversi servizi che, in assenza di un responsabile dell'area, ha il compito di monitorarne l'andamento, di condividere pensieri trasversali ai servizi e di pensare la strategia di sviluppo.
- Nidi: ci siamo riaggiudicati il Bando triennale della Coprogettazione dei Nidi di Alzano, Nembro e Fiorano, con la novità dell'affidamento del coordinamento del Nido di Alzano e di Fiorano.
- Selvino: ci è stata assegnata la gestione dello Spazio Gioco di Selvino.
- Bando "Infanzia prima": si è concluso il Bando "Infanzia Prima" – con un convegno a Nembro, e abbiamo partecipato ad un nuovo Bando della "Fondazione con i bambini" con l'obiettivo di proseguire e sviluppare la progettualità avviata.

Area Giovani

- Albino: è scaduta la convenzione triennale e ci siamo riaggiudicati il nuovo Bando per la durata di 1 anno.
- Comun Nuovo: è scaduta la convenzione e abbiamo avuto rinnovato l'incarico fino a luglio 2019.
- Villa di Serio: è scaduta la convenzione e ci siamo riaggiudicati il nuovo Bando per la durata di 2 anni.
- Ranica: scaduta la convenzione biennale, abbiamo partecipato e ci siamo aggiudicati il nuovo bando della durata di 4 anni.

Area scuola e dispersione

- Ambito Clusone: è scaduto il Bando della Fondazione BG che ha finanziato per il 2° anno una progettualità nelle scuole superiori e medie dell'Ambito sui temi della prevenzione alla dispersione scolastica e ci siamo riaggiudicati il nuovo Bando per la durata di 1 anno.
- Space Lab: è partito il progetto Space Lab sul tema della povertà educativa che ci vede coinvolti negli Ambiti del Basso Sebino, di Albino e di Clusone per la durata di un triennio.

Area Sebino

- Centro Diurno: ha iniziato le sue attività il nuovo Centro Diurno di Sarnico, collocato in uno stabile di proprietà della Parrocchia.
- ONG + Adm: è scaduta la convenzione con la Comunità Montana e ci siamo riaggiudicati il nuovo Bando come capofila di un'ATI con altre cooperative per la durata di 3 anni +3.
- Spazi Compiti: abbiamo avviato novi progetti nei comuni di Adrara S. Rocco e Viadanica
- Pre scuola Primaria: abbiamo avviato un nuovo progetto a Sarnico

5.2.6 Formazione

Oltre alla prosecuzione e al completamento degli adempimenti di legge relativi alla formazione obbligatoria in tema di Sicurezza, della Privacy e ai percorsi formativi tradizionalmente realizzati

all'interno delle diverse aree di lavoro (in particolare, l'Area Infanzia e l'Area Disabilità), si sono realizzati 3 percorsi formativi:

- percorso per gli operatori dell'Area Scuola e Apprendimento
- percorso per i Soci
- percorso per il Cda

Tre azioni formative importanti: la prima rappresenta la formalizzazione dell'esistenza in Cooperativa di un'area di lavoro ormai consolidata e significativa dal punto di vista del dimensionamento e degli operatori coinvolti e, quindi, "punto 0" dell'avvio dell'Area; la seconda e la terza rappresentano la prosecuzione del lavoro di riflessione e confronto interno sulla Cooperativa avviato con la ricerca sui trentanni.

5.2.6 Alcuni numeri

Di seguito riportiamo alcuni dati riassuntivi dell'attività svolta dalla Cooperativa.

Abbiamo sottoposto ai Coordinatori dei Servizi un questionario che riassume dati significativi sui flussi numerici in termini di: tipologie di interventi svolti, flusso settimanale delle prestazioni, numero di utenti raggiunti, tipologia e numero di collaborazioni con altri Soggetti. I dati probabilmente non sono esaustivi ma rendono l'idea del volume complessivo del lavoro della cooperativa.

La tabella indica le principali attività/servizi	
1) aggregativa/ricreativa	6
2) sostegno scolastico	7
3) Prima Infanzia	7
4) educativa/sostegno familiare	6
5) psicologica/diagnostica	2
6) formativa consulenziale	3
7) Assistenza scolastica	1
8) consulenza pedagogica	2
9) Centro Diurno Minori	2
9) Altro (Bandi Fondazioni)	3
	39

indica i principali destinatari del tuo	
--	--

servizio	
1)preadolescenti 10 -14 anni(dato del 2017)	100
2)adolescenti 14 - 18 anni(dato del 2017)	237
3) giovani oltre i 18 anni (dato del 2017)	67
4) bambini 0 - 3 anni	360
5) bambini 3 – 6	75
6) studenti scuola primaria e secondaria(dato del 2017)	78
7) Minori disabili	73
8) famiglie	102
9) stranieri	3
10) adulti in situazione di fragilità	56
11) adulti (dato del 2017)	101
	1252

indica le principali organizzazioni/Enti con cui collabori	
1) Servizi sociali territoriali	22
2) Amministrazioni Comunali	18
3) Enti pubblici sovracomunali	5
4) Enti e fondazioni	3
5) Scuole/Università	13
6) Organizzazioni formative	1
7) Professionisti (psicologi, formatori.....)	2
8) Associazioni /gruppi volontariato	20
9) altro _gruppi giovanili	30
	114

I dati sono in termini assoluti nel senso che pur essendo richiamati in più servizi le stesse organizzazioni sono state conteggiate una volta sola (il dato è aggiornato al 2017)

Principali prestazioni erogate	
1) Interventi domiciliari	33
2) Diagnosi/consulenze psicologiche	13
3) Interventi educativi nell'infanzia	27
4) Interventi socio educativi nel tempo libero	14
5) Counselling/tutoring scolastico	32
6) Consulenze pedagogiche	3
7) Accompagnamento/affiancamento	8
8) Assistenza educativa	76
9) Altro: formazione aziendale	1
	207

Il dato è aggiornato al 2017.

Vengono considerati gli interventi settimanali svolti dal personale nei diversi servizi e non la singola prestazione erogata all'utente.

6. LA STRUTTURA DI GOVERNO E IL MODELLO DI GOVERNANCE

6.1 Cariche sociali

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa sociale è composto dai seguenti 5 membri:

Incarico	nominativo	anagrafica
Presidente	Giuseppe Pinto	Nato a Bergamo il 29/06/1965 Residente a Ranica (Bg) in Via Lombardia, 4/c C.F. PNTGPP65H29A794T
Vicepresidente	Denise Grena	Nata a Calcinate (BG) il 02/03/1980 Residente a Credaro (BG) Via Gualandris 16 C.F. GRNDNS80C42B393U
Consigliere	Cinzia Bettinaglio	Nata a Casnigo (BG) il 18/09/1962 Residente a Casnigo in via Cornello 7 24020 CASNIGO (BG) BTTCNZ62P58B978Q
Consigliere	Massimo Perrone	Nato a Bergamo il 28/04/1964 Residente a Gorle in via Piave 9 C.F. PRRMSM64D28A794Q
Consigliere	Elena Turani	Nata a Bergamo il 11/02/1978 Residente a Bonate Sopra (BG) Viale Padania 21 C.F. TRNLNE78B51A794V

6.2 Struttura di governo

La struttura di governo della Cooperativa rispecchia il modello classico delle imprese cooperative fondate sul principio dell'autogestione.

L'assemblea dei soci è l'organo decisionale sovrano e il Consiglio di Amministrazione è l'organo gestionale dell'impresa regolati dai seguenti articoli dello Statuto.

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

ARTICOLO 19 - L'assemblea dei soci si riunisce in sedute ordinarie e straordinarie.

Sono di competenza della assemblea ordinaria:

- a) approvazione del bilancio consuntivo e, delle relazioni e della documentazione informativa e, se dovesse ritenerlo utile, anche il bilancio preventivo;
- b) procede alla nomina delle cariche sociali;
- c) approvazione o modifica dei regolamenti previsti dal presente Statuto su proposta dell'organo amministrativo;
- d) approvazione del regolamento di cui all'art.6 della legge n.142/2001;
- e) il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale;
- f) definisce il piano di crisi aziendale e le misure per farvi fronte secondo quanto previsto dall'art.6 lett.e) della legge 142/2001;
- g) delibera sulle responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- h) delibera su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dal presente Statuto o sottoposti al suo esame dagli Amministratori.

L'assemblea si riunisce quante volte il consiglio di Amministrazione lo creda necessario o ne sia fatta richiesta per iscritto, con indicazione delle materie da trattare, dal Collegio sindacale, o da almeno un decimo dei soci.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- a) le modifiche dello statuto, salvo quanto previsto dall'art. 25 del presente statuto;
- b) la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- c) le altre materie ad essa attribuite dalla legge e dal presente statuto.

ARTICOLO 20 - La convocazione dell' assemblea deve effettuarsi mediante avviso, contenente l'ordine del giorno, il luogo (nella sede o altrove ma sempre in Italia), la data della prima e della seconda convocazione, che deve essere fissata almeno 24 ore dopo la prima, da trasmettersi a mezzo posta ordinaria o anche con altri mezzi (telefax, E - mail), che garantiscano l'avvenuto ricevimento almeno 8 giorni prima dell'adunanza. In mancanza dell'adempimento della suddetta formalità l'assemblea si reputa validamente costituita quando siano presenti o rappresentati tutti i soci con

diritto di voto e partecipi all'assemblea la maggioranza dei componenti degli organi amministrativi e di controllo.

Verificandosi tale caso, ciascuno degli intervenuti può opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato. L'assemblea dovrà essere convocata senza ritardo quando ne sia fatta richiesta da almeno un quinto dei soci aventi diritto o dal collegio sindacale.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

ARTICOLO 24 - Il Consiglio di Amministrazione è eletto dalla assemblea e si compone da tre a nove membri. Gli amministratori durano in carica tre esercizi e possono essere rieletti.

I membri del Consiglio di Amministrazione devono essere soci; sono dispensati dal prestare cauzione; hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per conto della Cooperativa.

ARTICOLO 25 - Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente ed il Vice Presidente, può inoltre nominare uno o più Consiglieri delegati fissandone i compiti e un segretario che può essere estraneo al Consiglio.

ARTICOLO 26 - Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente quando lo reputa necessario nonché tutte le volte nelle quali sia fatta domanda da almeno un terzo dei consiglieri.

La convocazione è fatta a mezzo di lettera o mezzi analoghi da spedirsi non meno di cinque giorni prima dell'adunanza e, nei casi urgenti, con ogni mezzo, in modo che i Consiglieri e Sindaci effettivi, se esistenti, ne siano informati un giorno prima della riunione.

Le adunanze sono valide quando vi intervenga la maggioranza degli amministratori in carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti.

Il Consigliere personalmente interessato o coinvolto nelle delibere in discussione deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni. Non è ammessa la delega. Il Consigliere che senza giustificato motivo risulta assente a più di tre sedute consecutive è considerato decaduto dalla sua funzione.

ARTICOLO 27 - Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, compiendo tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che non siano espressamente riservati all'assemblea per Statuto o per legge.

Spetta, pertanto a titolo esemplificativo al Consiglio di Amministrazione:

- a) curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea;
- b) redigere i bilanci consuntivi e relativi allegati;
- c) predisporre i regolamenti interni previsti dallo Statuto e sottoporli alla approvazione della assemblea dei soci;
- d) deliberare e stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale; fra gli altri vendere, acquistare, permutare beni e diritti mobiliari e immobiliari, con le più ampie facoltà al

riguardo ivi compresa quella di rinunciare alle ipoteche legali, compiere ogni e qualsiasi operazione compreso leasing presso Istituti di Credito di diritto pubblico e privato, aprire, utilizzare, estinguere conti correnti anche allo scoperto e compiere qualsiasi operazione in banca, compresa l'apertura di sovvenzioni e mutui concedendo tutte le garanzie anche ipotecarie, cedere, accettare, emettere, girare, avallare, scontare, quietanzare crediti ed effetti cambiari e cartolari in genere;

e) concorrere a gare d'appalto, licitazioni e trattative private per opere o servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti;

f) deliberare e concedere avalli cambiari, fidejussioni ed ogni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma;

g) conferire procure, per singoli atti o categorie di atti, ferma la facoltà attribuita al presidente del Consiglio di Amministrazione, e nominare il direttore determinandone le funzioni e la retribuzione;

h) assumere e licenziare il personale della società, fissandone le mansioni e le retribuzioni;

i) deliberare circa l'ammissione il recesso, e l'esclusione dei soci, con deliberazione motivata;

l) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;

m) compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto di quelli che, per disposizioni della legge, o del presente Statuto, siano riservati all'assemblea generale;

n) deliberare l'istituzione di una sezione di attività per la raccolta di prestiti prevista dall'ultimo comma dell'articolo 4 del presente Statuto nonché la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o la ristrutturazione o il potenziamento aziendale;

o) deliberare l'apertura di uffici amministrativi e/o stabilimenti operativi non aventi carattere di sede secondaria né di succursale;

p) il trasferimento della sede sociale nell'ambito dello stesso comune;

q) deliberare circa eventuali sostegni economici o di altra natura da erogare a soci od utenti della cooperativa ed organizzazioni del Terzo Settore;

r) dare l'adesione della società ad organismi associativi e consortili.

Non sono previsti compensi per gli Amministratori fatto salvo il rimborso spese di viaggio a piè di lista per il Presidente.

6.3 Modello di governance

La struttura gestionale della Cooperativa prevede che dal CdA vengano emanate una serie di funzioni direttive, riferimento di diverse aree gestionali. In specifico sono definite:

1) La funzione di Responsabile dell'Area amministrativa con compiti gestionali nell'area economico-finanziaria a cui è delegata l'attività di gestione e controllo economico della Cooperativa;

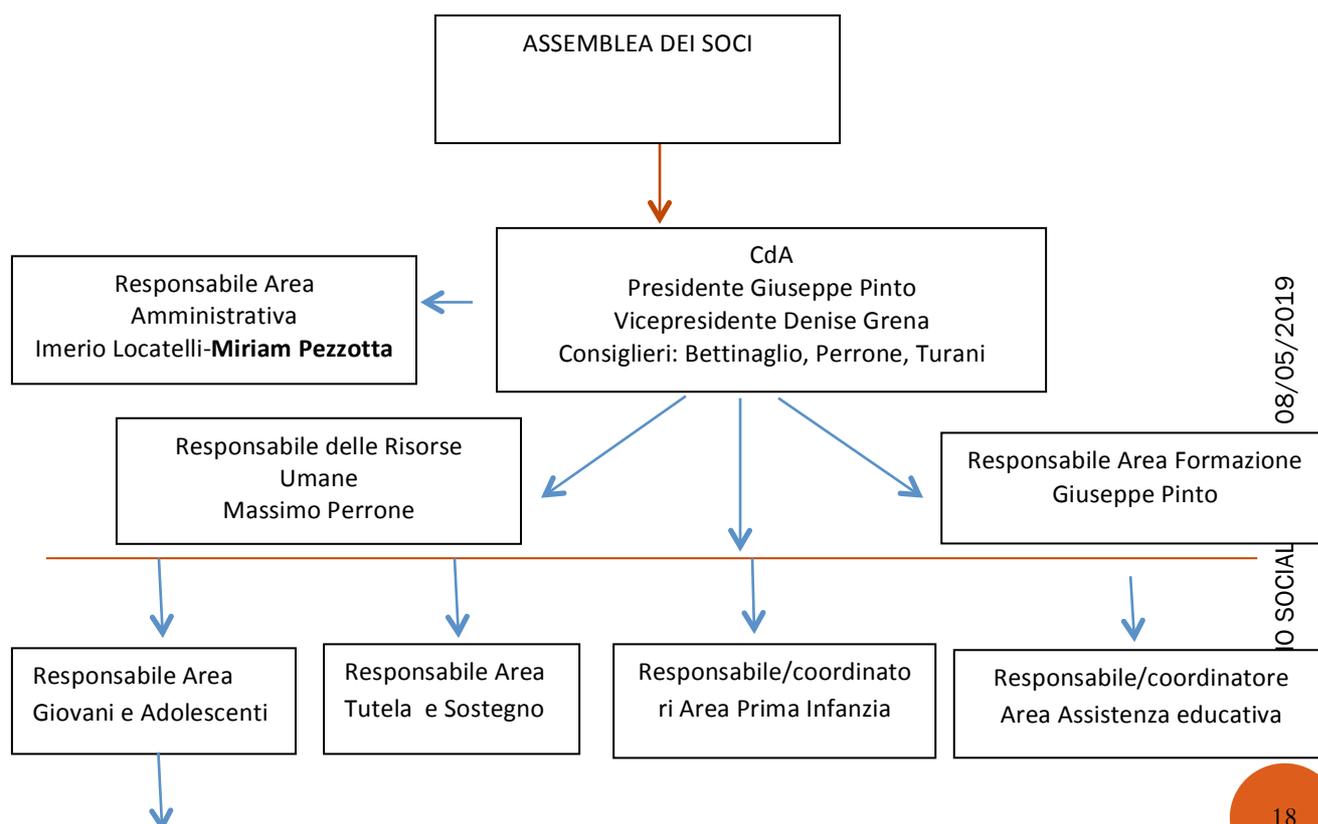
2) La funzione di Responsabile delle Risorse Umane con compiti di reclutamento del personale, di gestione dei rapporti contrattuali con i dipendenti, di verifica e valutazione del personale, di raccolta di fabbisogno dei servizi, monitoraggio dei relativi monte ore annuali, di ricollocazione interna del personale già in forza.

3) La funzione di Responsabile della Formazione a cui spetta il compito di predisporre il piano della formazione e degli aggiornamenti del Personale, raccogliere i fabbisogni dei servizi, validare i percorsi formativi individuali.

4) La funzione di Responsabile d'Area, che coincide per molti settori anche con la figura di coordinamento dei servizi, ha funzione di raccordo tra i Servizi specifici delle aree di intervento della Cooperativa, a cui spetta il compito di organizzare il lavoro d'area, intrecciare relazioni formali con i relativi Committenti Pubblici e Privati, raccogliere il fabbisogno dei servizi d'area e mantenere il monitoraggio e la verifica sul loro andamento. Di seguito sono individuati: 1) un Responsabile dell'area Giovani e adolescenti; 2) un responsabile dell'area Tutela e Sostegno; 3) Un responsabile dell'area Assistenza educativa; 4) per quanto riguarda l'Area Infanzia, quest'anno abbiamo sperimentato un modello orizzontale nel quale l'intero gruppo di coordinatori dell'Area Infanzia ha condiviso i processi decisionali ed organizzativi per ciò che riguarda le scelte strategiche del settore.

5) Ogni Area d'intervento è strutturata per progetti e servizi specifici. Ogni servizio/progetto è gestito da un Coordinatore nominato dal CDA sentito il parere dei rispettivi Responsabili.

6.4 Organigramma



Coordinatori progetti
e servizi



7. GLI STAKEHOLDER

Con stakeholder (termine inglese tradotto in italiano con “portatori di interessi”) si intendono i gruppi di individui, oppure le istituzioni rappresentative di interessi di gruppi e categorie, che hanno una "posta in gioco" nella conduzione dell'organizzazione, sia perché scambiano o apportano contributi di vario genere ma essenziali, sia perché subiscono in modo rilevante per il loro benessere gli effetti delle attività dell'organizzazione.

La Cooperativa ha diverse categorie di portatori di interessi. Quelli che consideriamo primari sono gli utenti dei servizi e i lavoratori.

Gli utenti sono i soggetti ai quali la Cooperativa riserva le maggiori attenzioni non soltanto in quanto portatori di bisogni ma perché essi in massima parte sono minorenni ovvero la parte della società più esposta al disagio e la parte che spesso subisce le conseguenze del disagio sociale e familiare.

I Lavoratori, già menzionati in premessa, sono il capitale sociale della Cooperativa sono la risorsa principe non solo dell'impresa ma anche la risorsa fondamentale per una Comunità Locale che intende affrontare con serietà e determinazione il tema del Welfare locale.

L'Ente Pubblico, soggetto istituzionale e garante della tutela dei diritti dei più deboli, è anch'esso un interlocutore privilegiato perché il miglioramento della qualità delle azioni educative e socio-assistenziali del territorio è condizione per il miglioramento della qualità della vita più in generale e si può conseguire solo attraverso il riconoscimento di una partnership sinergica e rispettosa fra Privato Sociale e Ente Locale.

La Cooperativa riconosce intorno a sé una serie di portatori di interessi che implicano attenzioni e la promozione di legami. Questi soggetti a volte singoli (es. i genitori degli utenti) a volte in forma organizzata (es. associazionismo e terzo settore) interagiscono con la Cooperativa sia nella conduzione dei servizi sia nella implementazione di collaborazioni innovative (es. patti territoriali con le famiglie risorsa) sia nella costruzione di processi formativi e culturale nel territorio. Negli ultimi anni si è fortemente consolidato anche un rapporto di partnership con l'Ambito 328 e la Società di gestione dei promossa dai 18 comuni che dell'Ambito fanno parte. La collaborazione ha portato all'incremento delle interazioni sul territorio, alla crescita della sintonia progettuale nelle realizzazione dei servizi e alla progettazione di attività innovative che hanno attirato risorse economiche dall'esterno (fondazioni, bandi etc.) configurando un vero e proprio modello virtuoso della partnership fra pubblico e privato.

Tipologia di stakeholder	Natura della relazione
Soci • lavoratori e non lavoratori	Partecipazione alla compagine societaria <ul style="list-style-type: none"> • Indirizzo e controllo della Società • Sinergia organizzativa nel perseguimento della mission della cooperativa
Personale dipendente interno	<ul style="list-style-type: none"> • Svolgimento attività lavorativa a fronte di pagamento dello stipendio
Personale esterno: <ul style="list-style-type: none"> • Professionisti • Lavoratori Parasubordinati • Collaboratori occasionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Svolgimento prestazione professionale a fronte del riconoscimento di un compenso
Beneficiari dei servizi e delle attività: <ul style="list-style-type: none"> • Bambini fascia 0 – 3 • Bambini fascia prescolare e scolara • Preadolescenti e adolescenti • Minori con disabilità • Giovani • Stranieri • Famiglie • Associazioni • Adulti fragili 	<ul style="list-style-type: none"> • Utenti/fruitori delle attività e dei servizi della Cooperativa
Enti Pubblici: Comuni, Provincia, ASL, Società dei Servizi, Comunità Montana Basso Sebino, Regione Lombardia, Ambito Val Cavallina	<ul style="list-style-type: none"> • Committenti e beneficiari indiretti delle attività della cooperativa (con relazione economica diretta o indiretta) • Partner nel processo socio-educativo (progettazione e organizzazione degli interventi, indirizzo delle politiche, gestione dei servizi...)
Scuole	Committenti di interventi specialistici di orientamento formativo in un'ottica di prevenzione della dispersione scolastica
Comunità locali	Beneficarie indirette dell'attività d seguito a: <ul style="list-style-type: none"> • costruzioni di reti solidali e patti sociali • miglioramento delle condizioni socio-educative attraverso ricadute occupazionali
Fondazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Committenti e finanziatori delle attività della cooperativa (con relazione economica diretta o indiretta)
Organismi di coordinamento e di Rappresentanza	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione alla rete di coordinamento delle comunità di accoglienza

Fornitori	Fornitura di beni e servizi a fronte di un corrispettivo
Banche e assicurazioni	Erogazione del credito e delle fidejussioni necessarie per la partecipazione ai bandi pubblici

8. LA PARTECIPAZIONE ALLE RETI

La Cooperativa ha nel tempo sviluppato e rafforzato una significativa rete di partnership con Enti pubblici, scuole, associazioni, imprese, associazioni di categoria, enti e associazioni socio- educative. La Cooperativa partecipa e collabora, a diverso titolo ma spesso con un ruolo di protagonista, alla realizzazione delle cosiddette Reti Territoriali ovvero sistemi interattivi fra soggetti diversi che concorrono alla realizzazione del Welfare Locale secondo obiettivi e modalità condivise. Elenchiamo di seguito alcune tra le più rilevanti:

Il Banco Alimentare ed il circuito locale del progetto “Cum Panem”.

Rete provinciale delle famiglie affidatarie

Coordinamento delle Comunità

Genitori e genitorialità della Provincia di Bergamo

Coordinamento dei Servizi per l’infanzia Provinciale

Rete nazionale Nidi per l’infanzia

Cnca (Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza)

Alleanza per il Welfare (Val Cavallina e Basso Sebino)

Alleanza Territoriale Valle Seriana “Beatrice”

9. LA SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

La tabella di seguito riportata sintetizza più di ogni commento l'evoluzione economico-finanziaria della Cooperativa negli ultimi 5 anni.

	Stato Patrimoniale				
	2014	2015	2016	2017	2018
ATTIVITA'					
Imm. Immateriali	3.243,11	2.397,89	2.397,89	2.045,39	2.264,39
Imm. Materiali	479.764,47	465.543,01	472.225,87	432.293,94	436.382,51
Imm. Finanziarie	252.892,95	244.892,95	231.640,00	223.640,00	215.640,00
Crediti Clienti/diversi	272.890,71	274.457,85	357.302,33	454.911,69	514.766,13
Altri Crediti	2.503,46	38.611,73	18.837,59	6.168,43	41.184,00
Valori mobiliari	838.695,37	904.155,02	929.393,50	902.524,55	1.202.082,93
Disp. Liquide	487.377,63	436.769,09	507.445,93	561.667,74	371.702,98
Rat.Risc. Attivi	30.644,54	24.629,99	30.832,90	62.620,60	16.148,41
Crediti tribut/erario IVA		7.260,30	9.391,00	12.196,76	24.544,00
Totale	2.368.012,24	2.398.717,83	2.559.467,01	2.658.069,10	2.824.715,35
PASSIVITA'					
Fondi Ammortamento	292.895,18	293.122,05	307.244,68	275.929,40	295.414,26
Patrimonio Netto	1.340.783,51	1.369.046,72	1.399.263,45	1.430.431,59	1.533.175,18
T.F.R.	395.959,81	393.900,22	433.361,30	451.617,77	526.570,49
Debiti Banche	-	-	-	-	-
Debiti Finanziatori	-	-	-	-	-
Altri Debiti dip/for	279.902,25	278.218,56	312.872,10	364.519,12	422.243,15
Rat.e Risc. Passivi	4.393,77	2.977,25	51.000,00	-	18.332,70
Debiti tributari/Inps/inail	25.089,47	30.275,58	23.779,71	29.703,23	27.501,67
Avanzo/perdite	28.988,25	31.177,45	31.945,77	105.867,99	1477,90
Totale	2.368.012,24	2.398.717,83	2.559.467,01	2.658.069,10	2.824.715,35

	Conto Economico				
	2014	2015	2016	2017	2018
RICAVI					
Prestazioni	1.905.558,27	1.890.226,34	2.022.462,67	2.246.766,15	2.303.326,51
Altri ricavi	2.135,84	190,66	2.022,95	-	185,62
Prov. Finan.	22.911,55	30.687,24	31.821,57	36.146,55	11.737,42
Prov. Straord.	118,52	2.159,96	627,87	3.663,85	10.433,88
Contributi C.E.	44.392,00	53.648,89	44.771,52	106.708,24	152.746,93
Totale	1.975.116,18	1.976.913,09	2.101.706,58	2.393.284,79	2.469.039,86
COSTI					
Servizi	104.824,14	95.548,92	149.240,67	153.082,65	160.216,05
Beni di terzi	6.521,16	11.309,79	19.653,80	18.572,30	14.554,04
Personale	1.792.909,86	1.779.497,88	1.854.192,42	2.054.397,03	2.255.282,69
Ammort.	22.476,31	21.107,21	18.507,13	20.166,54	20.602,86
Oneri Div.	10.417,04	11.946,00	18.387,43	15.196,72	10.427,05
Oneri Fin.	6.369,43	17.255,29	7.157,17	4.067,41	3.160,72
Oneri Str./risch	474,99	6.228,55	1.840,76	18.862,15	2.605,55
Irap/Irpeg/Ires	2.135,00	2.842,00	781,43	3.072,00	713,00
Totale	1.946.127,93	1.945.735,64	2.069.760,81	2.287.416,80	2.467.561,96
Utile/perdita	28.988,25	31.177,45	31.945,77	105.867,99	1477,90

10. PASSAGGIO GENERAZIONALE: PROSSIMI ALLA CONSEGNA DEL TESTIMONE

Il 2018 ha rappresentato una ulteriore tappa del processo di passaggio generazionale all'interno della Cooperativa, passaggio di governance e organizzativo, che vedrà il suo compimento definitivo nel corso del 2019 con l'arrivo al pensionamento di due figure storiche della storia dell'impresa.

Giunti quasi al termine di questo percorso, il Cda conferma la validità della scelta operata per un passaggio accompagnato e senza discontinuità forti; una scelta non priva di difficoltà e non sempre facile da governare, per le tensioni, le sovrapposizioni, le ridondanze che a volte ha generato ma che ha permesso al contempo di istituire una sorta di "palestra" nella quale imparare gradualmente a indossare il vestito di amministratori e ad esprimere il proprio stile e atteggiamento.

Una scelta di condivisione, di protezione e di rispetto che ci ha visti impegnati tutti – vecchi e nuovi amministratori – in una "impresa dentro l'impresa" nella quale si è rimescolata una storia lunga fatta di relazioni e di affetti, di pratiche e consuetudini, modelli ed equilibri consolidati nel tempo e della quale ci sentiamo di confermare oggi tutta la validità e il valore.

Guardando al futuro della Cooperativa, il Cda ritiene che le linee di lavoro strategiche sulle quali lavorare siano le seguenti:

- CDA E GOVERNO DELLA COOPERATIVA

Il compito che si è assunto l'attuale Cda è stato quello di traghettare la Cooperativa in questa fase lunga di passaggio e di gettare le basi per gli anni futuri della Cooperativa.

In particolare, la riflessione avviata sul modello di governo e organizzativo – il ruolo del Cda e il suo rapporto con le altre aree strategiche della Cooperativa; il riassetto del comparto amministrativo; le connessioni fra dimensione di governo, di gestione e di produzione; la definizione di aree di lavoro e delle loro competenze e pertinenze – deve procedere e arrivare ad "ultimazione" entro la fine del presente mandato.

Un'altra questione sulla quale il Cda ha cominciato ad interrogarsi riguarda il rapporto "politico-imprenditoriale" fra la Cooperativa e le altre cooperative ma anche il mondo associativo e la società civile nel suo complesso.

Da quando, ormai diversi anni fa, la Cooperativa è uscita da Confcooperative e Solco i nostri rapporti con il resto delle realtà della cooperazione si è di fatto estinto, salvo alcuni incroci delimitati a collaborazioni ad hoc su progetti specifici.

Si mantiene l'adesione al CNCA, ma anche su questo versante il rapporto e la nostra partecipazione a questo organismo si sono quasi del tutto estinte.

Quanto questo isolamento rischia di impoverirci in termini di pensiero, di nuove frontiere progettuali, di collaborazioni? Dove cercare possibili alleanze? Solo nel mondo della cooperazione o anche in altri mondi? Sulla base di quali orientamenti?

- **COMPAGINE SOCIALE E VITA INTERNA ALLA COOPERATIVA**

Al di là della pur importante questione numerica, va proseguito e incrementato lo sforzo volto a coinvolgere maggiormente i soci nella condivisione della vita e del destino della Cooperativa – aumentando i momenti di incontro assembleare oltre a quello canonico annuale (come si è iniziato a fare con l’incontro di gennaio 2019); incrementando i flussi informativi fra soci; sensibilizzando i lavoratori al senso del fare cooperazione; attivando le aree di lavoro, anche su progetti ad hoc (come, ad esempio, il gruppo sulla nuova sede).

- **PRODOTTI**

Sul versante dei prodotti, nei prossimi anni la Cooperativa deve muoversi lungo due direttrici di lavoro: da un lato, il mantenimento e, laddove si presenti l’occasione, l’incremento dei progetti e servizi attualmente presenti, non solo per il contributo che essi danno – chi più e chi meno - al fatturato ma perché rappresentano l’ossatura della Cooperativa in termini di sua presenza sul territorio, di partnership con i soggetti istituzionali e non, di riconoscimento e accreditamento come soggetto competente e fidato; dall’altro, la prosecuzione della strada dei Bandi (provinciali, regionali, nazionali ed europei), per la possibilità che essi offrono di produrre maggiore redditività e per lo stimolo che essi danno alla innovazione di prodotto e di processo.

In tal senso andrebbe anche maggiormente potenziata, valorizzata e curata la presenza all’interno della Cooperativa di diverse competenze disciplinari e specialistiche (non solo pedagogiche e psicologiche in senso generico) affinché esse possano maggiormente contribuire alla qualità di ciò che già la Cooperativa sta facendo e alla ideazione di nuovi prodotti e servizi.

- **CURA DEI LAVORATORI E WELFARE INTERNO**

Dovrà proseguire l’attenzione da parte della Cooperativa nei confronti delle condizioni di lavoro dei soci-lavoratori e dei lavoratori, sia rispetto alle dimensioni strettamente contrattuali (adeguamento dei livelli, scatti di anzianità, ...) sia rispetto alla sensibilità nei confronti di situazioni di fragilità personale che possono subentrare sia, ancora, rispetto al tema del welfare aziendale e della sanità integrativa.

Su questo tema e sulla capacità che la Cooperativa ha di mantenere alta l’attenzione e la cura, si gioca una parte importante del senso del fare cooperazione.

- **NUOVA SEDE**

La ricerca di una nuova sede, avviata nel corso del 2018, è giunta a buon fine.

Nelle scorse settimane è stata individuata una struttura che è stata ritenuta adeguata ai bisogni e ai criteri che il Cda aveva definito (una cucina; una sala riunioni/incontri pubblici/formazione; almeno 5 uffici (uffici amministrativi-uffici per educatori); archivio-/ripostiglio; 3 bagni; uno spazio dove situare un altro servizio per gli IP e dove trasferire il laboratorio di Informatica/sos compiti; la sede deve essere nel Comune di Albino) e si è proceduto al suo acquisto.

A fronte della sede attuale di circa 120 mq, la nuova sede è in totale di 200m², disposti su 3 piani. Il piano terra di 72m², i restanti due piani, sono di 65 e 67m². La struttura ha inoltre un ampio giardino

Il costo di acquisto è stato di € 320.000,00€.

La nuova sede si trova in via Serio 14, ad Albino (zona Comenduno).

Nelle prossime settimane verrà attivato il gruppo di lavoro (Cinzia Bettinaglio, Cristian Negroni, Gaia Fumagalli, Carla Beni, Miriam Pezzotta) che, affiancato dall'architetto Luca Berta, avrà il compito di progettare l'uso degli spazi della nuova sede.

Entro l'estate inizieranno i lavori di sistemazione (non sono previsti grossi e particolari lavori di ristrutturazione) e entro la fine del 2019 si dovrebbe procedere al trasloco.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giuseppe Pinto