



Bilancio sociale

DUEMANI

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Esercizio 2024



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate negli anni precedenti, anche per l'esercizio 2024 la cooperativa sociale DUEMANI si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente" poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle

dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari, lavoratori svantaggiati e volontari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.

Carissimi

dopo quattro anni in cui i risultati economici sono stati, in prevalenza, caratterizzati da dati negativi che hanno prodotto un disavanzo di circa 253.000 euro, il 2024 ci consegna un risultato positivo di oltre 152.000 euro, che ha permesso di ristornare a favore dei soci 56.500 euro.

Questo documento, però, non vuole rappresentare solo una rendicontazione delle attività e dei risultati raggiunti, economici e sociali, ma vorrebbe anche essere un'occasione per riflettere insieme sul valore del nostro lavoro e sull'impatto che questo ha avuto sulle comunità del territorio lecchese.

In particolare, mi soffermerei su tre aspetti, quali l'inclusione, la sostenibilità sociale e il rispetto delle persone. Sono concetti che ci sono stati confermati nella cerimonia di conferimento dei riconoscimenti di "Cavaliere del Bene", avvenuta a Roma il 12 dicembre. Erano presenti la nostra Vicepresidente Bergamaschi Caterina e la nostra socia Villa Manuela, che lo hanno voluto condividere con l'attuale personale e con tutti coloro, che nel corso di oltre quarant'anni di attività, hanno contribuito a raggiungere questo risultato.

Inclusione. Nell'ultimo anno, la cooperativa ha avuto una crescita delle assunzioni. Per tanti mesi dell'anno sono stati impiegati oltre 120 persone. Se includiamo i tirocini formativi, l'alternanza scuola-lavoro e i lavoratori socialmente utili, superiamo le 150 unità. Il rapporto, personale svantaggiato rispetto a quello normodato, ha avuto un valore superiore al doppio di quello minimo fissato per legge.

Sono molto soddisfatto dei risultati ottenuti, ma, sentendo gli enti con i quali collaboriamo, c'è ancora molto da fare. Vi esorto, quindi, a continuare lavorare per raggiungere, in questo campo, obiettivi sempre più ambiziosi.

Sostenibilità sociale è la capacità di garantire condizioni di benessere umano a persone in condizioni di svantaggio sociale. Quando le disuguaglianze sociali aumentano, diventa più complesso realizzare qualsivoglia progetto di sostenibilità economica ed ambientale. La cooperativa ha dimostrato che ciò è possibile, portando benefici ai suoi lavoratori e alle loro comunità di appartenenza.

Lavoratori: a persone, in una situazione di emergenza lavorativa e di difficoltà sociale. È stato possibile dare occasioni di integrazione sociale, che altrimenti avrebbero vissuto situazioni di forte difficoltà. Ai nostri soci è stato possibile distribuire una parte dell'avanzo economico raggiunto.

Comunità: come indicato nel punto precedente, ha contribuito ad aiutare le collettività fornendo lavoro a persone disoccupate o marginalizzate per la loro patologia. È stato possibile aiutare le istituzioni, civili e religiose, a fronteggiare disagi di povertà crescenti.

Rispetto delle persone. Le scelte operate in materia di personale hanno garantito le pari opportunità e la piena valorizzazione delle diversità. Hanno trovato occupazione persone di nazioni diverse e di diverse religioni. Nella distribuzione degli orari di lavoro, sono state operate scelte di supporto alla genitorialità ed alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Una particolare attenzione è stata riservata a donne vittime di violenza, con attenzione a prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie,

molestie o emarginazione. Per avere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo ed accogliente, si sono attivate le procedure per avere la certificazione della parità di genere.

Ai soci e lavoratori della cooperativa, desidero esprimere il mio più sentito ringraziamento per l'impegno e la passione che ogni giorno mettete nel lavoro. La vostra professionalità e dedizione sono il cuore pulsante della nostra cooperativa, ed hanno reso possibile il raggiungimento dei risultati eccellenti di quest'anno e la costruzione di rapporti di fiducia e collaborazione con tutti i nostri fornitori.

Dal Bilancio Sociale 2024 emerge il ritratto di una Cooperativa solida, con una forte capacità progettuale e di intervento, ben radicata nel tessuto sociale e imprenditoriale, pronta a fare gli interessi dei propri soci e delle loro famiglie e delle tante persone fragili accolte nelle nostre attività.

Buona lettura e, come sempre a tutti noi, buon lavoro.



DUEMANI è una cooperativa sociale di tipo B e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività manifatturiere, trasporto e magazzinaggio, attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio e attività delle famiglie e gestione personale domestico.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	DUEMANI
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	01394430134
Sede Legale	VIA RISORGIMENTO n. 10, LECCO
Altre Sedi	VIA RISORGIMENTO n. 10, LECCO VIA SANT'EGIDIO n. 31, LECCO

Nello specifico, la cooperativa sociale opera in tre settori:

- SERVIZI (attività di pulizia e sanificazioni, trasporto disabili e merci conto terzi, custodie, traslochi, supporto attività amministrative di Enti pubblici)
- INDUSTRIA (attività di confezionamento e assemblaggio).
- AMBIENTE (cura e manutenzione del paesaggio, impianti di irrigazione, progettazione giardini, supporto attività ambientali di Enti Pubblici).

Gli illustrati servizi corrispondono fedelmente alle attività previste statutariamente, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi. Lo Statuto della cooperativa sociale prevede che essa si occupi di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa. Lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi, delle seguenti attività suddivise per le aree:

1. Area verde e florovivaismo:
 - attività di progettazione, realizzazione e di manutenzione del verde pubblico e/o privato;
 - manutenzione di parchi, giardini, impianti sportivi, sentieri, sia pubblici che privati;
 - commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante, fiori, sementi, articoli mobili ed attrezzi da giardino, manuali, libri ed opuscoli in materia di giardinaggio;
 - attività di progettazione e di realizzazione impianti di irrigazione. Area informatica:
 - servizi di archiviazione dati e documenti
 - servizi di mailing

2. Area manifatturiera:

- produzione lavorazione commercializzazione di manufatti in genere;
- lavorazione a favore di terzi con propri mezzi o mezzi in comodato. Area pulizia civile e industriale;
- servizio di pulizia ambienti a enti pubblici o privati;
- servizi di lavanderia;
- lavori di pulizia, sanificazione, disinfezione, derattizzazione e disinfestazione e attività ad essi accessorie da eseguire presso enti pubblici e privati, presso soggetti privati sia mediante contratti di appalto che in altra forma.

3. Area ristorazione:

- distribuzione di cibi, bevande e pasti, anche preconfezionati. Servizi conto terzi;
 - gestione centralini e portinerie;
 - servizi di custodia e guardiania;
 - attività di supporto a manifestazioni culturali e sportive;
 - trasporto di disabili, minori, svantaggiati e normodotati con mezzi propri o in comodato;
 - autotrasporto merci per conto terzi;
- esecuzione di lavori complementari ed affini nel settore dell'edilizia, quali a titolo esemplificativo manutenzione, imbiancatura, tappezzeria, impianti elettrici ed idraulici, etc.;
- prestazione di servizi a domicilio a vantaggio in particolare delle fasce più deboli, quali a titolo esemplificativo servizi di igiene della casa, disbrigo di faccende domestiche, disbrigo di commissioni, fornitura di pasti caldi, raccolta e riconsegna di biancheria, etc.;
- gestione di servizi di facchinaggio e sgombero di solai, cantine, appartamenti e uffici pubblici e privati;
- recupero per conto terzi di materiale elettrico e informatico.

4. Area faunistica:

- servizi di funzionamento di strutture per l'accoglienza, la custodia, la cura, il mantenimento e l'affidamento di animali

5. Area Sociale:

- servizi propedeutici all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, ovvero di pre-inserimento anche tramite strutture e attività con prevalenza sociale;
- servizi di orientamento, tutoraggio e accompagnamento inerenti a progetti di inserimento lavorativo.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa nasce nel 1983 come cooperativa di produzione e lavoro e assume la forma di cooperativa sociale nel 1983. DUEMANI viene inizialmente fondata La cooperativa DUEMANI viene fondata nel 1983 su iniziativa di Don Mario Proserpio, parroco della Parrocchia del Caleotto, e trasformata in cooperativa sociale nel 1992. Il 26 aprile sottoscrissero l'atto di costituzione davanti al notaio Fabroni, i signori: Angelo Viganò, Fumagalli Giacomo, Callao Carlito, Fusato Sante, Rusconi Domenico, Spreafico Maria Enrica, Zanini Tiziana, Angeloni Alessandra, Fusato Renata, Durando Walter oltre a don Mario. Venne nominato Angelo Viganò come primo presidente. Nel corso degli anni, si susseguirono nella carica Don Mario Proserpio, Giuseppe Resinelli, Carlo Scola e l'attuale Serafino Castagna. La situazione di disagio e di disoccupazione vissuta da molti giovani del quartiere, che in quegli anni continuava ad aumentare a causa della chiusura di diverse fabbriche nella città, spinse il parroco ad interpellare l'allora Sindaco di Lecco,

Giuseppe Resinelli, per cercare insieme risposte possibili al problema. Quella scintilla, azionata da parroco e sindaco, è diventata un grande fuoco, luminoso e caldo, che ha permesso, grazie al lavoro, a ormai circa 2.000 persone di integrarsi nelle nostre comunità, dalla quale spesso si sentono esclusi. Un risultato forse inaspettato dai nostri soci fondatori, ma che ci riempie di immensa gioia. Nel 2024, la cooperativa è stata inserita, come protagonista, nel volume "100 Enti • Associazioni • Cavalieri del Bene", per il loro contributo esemplare alla società. L'iniziativa, giunta alla sua undicesima edizione, vuole celebrare quelle personalità e quelle organizzazioni che si sono distinte per il loro impegno civico e per l'operato rivolto alla collettività, alla solidarietà e all'utilità sociale. Il 12 dicembre 2024, nella prestigiosa Sala della Protomoteca di Palazzo del Campidoglio a Roma, la nostra Vicepresidente, Caterina Bergamaschi, e la nostra socia, Manuela Villa, hanno ricevuto una targa e un attestato quale "Riconoscimento Cavalieri e Ambasciatori del Bene". Un riconoscimento che ci fa onore e che ci stimola a continuare nell'azione intrapresa dai nostri fondatori. Nel marzo del 1992 la Cooperativa si trasforma in Cooperativa Sociale e in base all'articolo 1 della legge 381/91, si caratterizza come Impresa Sociale con il fine di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso: (...) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo". Nel 2006 la cooperativa ha terminato i lavori di costruzione della nuova sede in Via Risorgimento, 10 a Lecco e nel 2022 è diventata proprietaria, a tutti gli effetti, dell'immobile avendo terminato di pagare il mutuo che era stato a suo tempo stipulato. Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella mission che la cooperativa si è data. Il fondamento della missione è la convinzione che per creare politiche sociali attive nei confronti dei cittadini più fragili, il lavoro non debba essere solo la fonte di sostentamento, ma occasione di socialità, acquisizione di competenza professionali e inserimento progressivo in un contesto di normalità. Per ogni persona inserita viene studiato un progetto personalizzato, coinvolgendola durante la costruzione e l'attuazione di un percorso lavorativo studiato "su misura", facendo leva sulla consapevolezza e la motivazione. DUEMANI svolge le sue attività prevalentemente nella provincia di Lecco. Collabora con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli della Provincia di Lecco e l'agenzia Mestieri-sede di Lecco che si occupa di politiche attive del lavoro sul territorio dell'intera provincia, al fine di sostenere percorsi di inserimento lavorativo.

Le tappe della nostra storia

1983 - COSTITUZIONE COOPERATIVA

1992 - TRASFORMAZIONE IN COOPERATIVA SOCIALE

2006 - ULTIMAZIONE COSTRUZIONE NUOVA SEDE

2022 - ESTINZIONE MUTUO PER COSTRUZIONE NUOVA SEDE

2024 - RICONOSCIMENTO "AMBASCIATORI E CAVALIERI DEL BENE"

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. Il fondamento della missione è la convinzione che per creare politiche sociali attive nei confronti dei cittadini più fragili, il lavoro non debba essere solo la fonte di sostentamento, ma occasione di socialità, acquisizione di competenza professionali e inserimento progressivo in un contesto di normalità. Per ogni persona inserita

viene studiato un progetto personalizzato, coinvolgendola durante la costruzione e l'attuazione di un percorso lavorativo studiato "su misura", facendo leva sulla consapevolezza e la motivazione. DUEMANI svolge le sue attività prevalentemente nella provincia di Lecco. Collabora con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli della Provincia di Lecco e l'agenzia Mestieri-sede di Lecco che si occupa di politiche attive del lavoro sul territorio dell'intera provincia, al fine di sostenere percorsi di inserimento lavorativo. In sintesi, è possibile affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: integrazione e giustizia sociale, occupazione e tutela dei lavoratori, rete locale, impatto sociale, conoscenza e condivisione.

Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale:

1. Garantire lo standard qualitativo dei servizi;
2. Diversificare i servizi offerti;
3. Favorire la flessibilità del personale per incrementare la qualità del lavoro;
4. Formare il personale così da garantire qualità dei servizi ai clienti;
5. Incrementare la collaborazione con soggetti privati.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

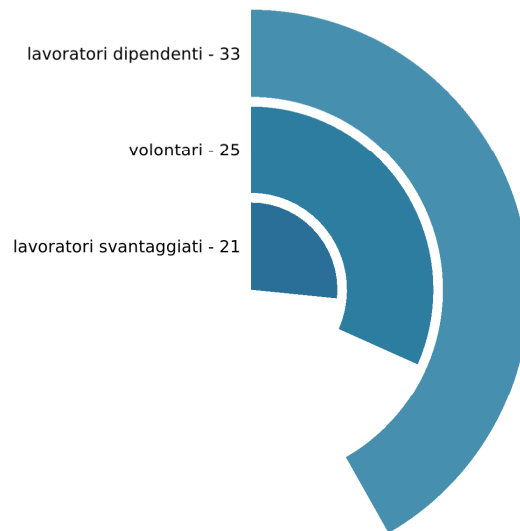
Governare La Cooperativa

Soci	79
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	39%
Membri del Consiglio di Amministrazione	11
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	9

Al 31 dicembre 2024, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 79 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 11 e l'uscita di 6 soci, registrando così una variazione positiva.

DUEMANI si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: il 48.53% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo B trova compimento anche nella presenza di soci beneficiari delle attività: la base sociale include 21 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

Suddivisione soci per tipologia



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del rapporto associativo e nelle politiche adottate verso i soci. I proprietari della Cooperativa sono i soci lavoratori. L'ammissione a socio è volontaria e avviene attraverso richiesta al C.d.A. e non vi è alcuna obbligatorietà per i neo assunti. Per la cooperativa l'essere socio è una decisione personale, determinata dalla condivisione degli obiettivi sociali e produttivi, dalla visione del bene comune e dalla centralità del benessere dei nostri beneficiari. Le quote sociali sono uguali per tutti e ogni socio ha diritto ad un voto. I soci hanno il diritto di partecipare alle assemblee, eleggere il Consiglio di Amministrazione, prendere visione del bilancio, presentare all'Assemblea e al Consiglio di Amministrazione eventuali osservazioni, essere informati sull'andamento delle attività e prendere visione dei libri sociali nei limiti concessi dalla legge. I soci sono tenuti a cooperare al raggiungimento delle finalità della Cooperativa e a rispettare lo statuto, le deliberazioni e i regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'Assemblea. La Cooperativa mantiene un costante confronto con i soci valorizzando gli strumenti di interazione di carattere interpersonale e la tecnologia. Il principale organo di governo della cooperativa è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione, i cui componenti sono eletti dall'Assemblea dei Soci. Il CdA dura in carica per tre esercizi e cessa il suo operato alla data di approvazione del Bilancio del terzo esercizio. A questi consiglieri è affidato il diritto di rappresentanza da svolgere esclusivamente nell'interesse dell'intera compagine sociale.

Nel 2024 DUEMANI ha organizzato 1 assemblea ordinaria e il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente del 39%, di cui il 31% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 39%).

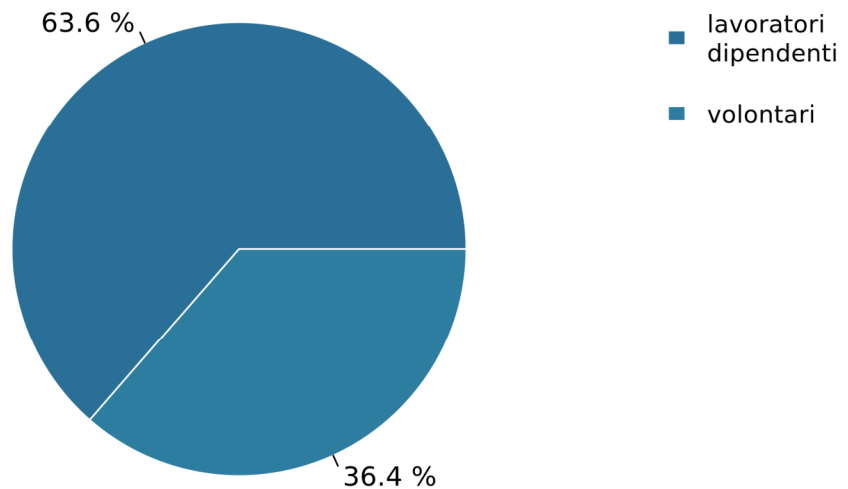
Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 11 consiglieri. Si tratta di esponenti di categorie diverse di portatori di

interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi.

Nell'anno il CdA si è riunito 9 volte con un tasso medio di partecipazione del 76,77%.

Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
CASTAGNA SERAFINO	Presidente e legale rappresentante	26/05/2016	3 anni
BERGAMASCHI CATERINA	Vice-Presidente	28/05/2010	3 anni
SCOLA CARLO	Consigliere	29/05/2013	3 anni
CRIPPA MAURIZIO	Consigliere	30/05/2022	3 anni
PANZERI MATTEO	Consigliere	10/06/2024	1 anni - SURROGA DEL CONSIGLIERE SCORPANITI SERGIO DIMISSIONARIO
ESPOSITO LAURA ALICE	Consigliere	28/05/2019	3 anni
FUMAGALLI MARTINA	Consigliere	30/05/2022	3 anni
COSTANTINO CLAUDIA	Consigliere	30/05/2022	3 anni
RIVA MARCO	Consigliere	30/05/2022	3 anni
COLOMBO GABRIELE	Consigliere	30/05/2022	3 anni
RIZZO CRISTINA	Consigliere	30/05/2022	3 anni

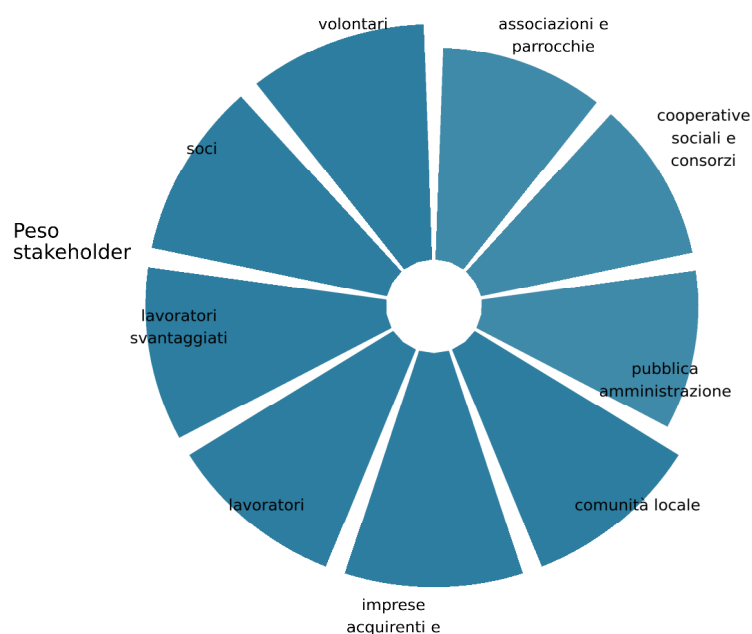
Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo di un 45.5% di donne.

La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 1.500 Euro per i revisori contabili. D'altra parte, gli utili conseguiti nel 2023 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati in parte ripartiti ai soci lavoratori ad aumento della retribuzione, per un valore di complessivo di 56.500 Euro.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.



In particolare, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione e la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali.



PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori e volontari che anche nel 2024 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per DUEMANI.

Risorse Umane Nell'anno

Lavoratori ordinari	151
Lavoratori svantaggiati	25
Volontari	11

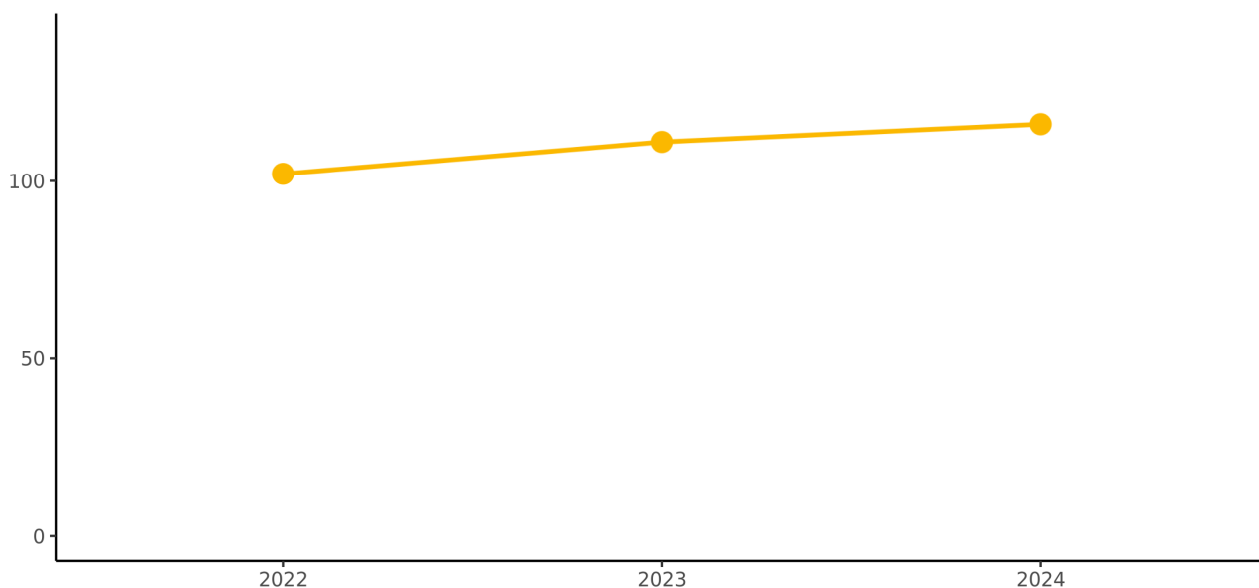
Le persone sono inserite all'interno di un **organigramma** definito e secondo chiare aree, ruoli e funzioni. La cooperativa è dotata di nuovo organigramma, che prevede le seguenti figure: Direttore Generale (ruolo attualmente vacante assunto dal presidente) Responsabile Amministrativo (ruolo attualmente vacante assunto dal presidente in collaborazione con alcuni addetti del personale amministrativo e consulenza esterna con personale di Unioncoop) Responsabile Area Servizi Responsabile Area Industria Responsabile Area Ambiente A queste cinque figure di staff dirigenziale, si aggiungono un addetto alla gestione del personale e un addetto ai sistemi informativi gestionali.

I dipendenti

I **lavoratori dipendenti** non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2024 sono 116, di cui il 58.62% a tempo indeterminato e il 41.38% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 46 dipendenti rispetto all'uscita di 35 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 2 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2024 è stato quindi di 151 lavoratori.

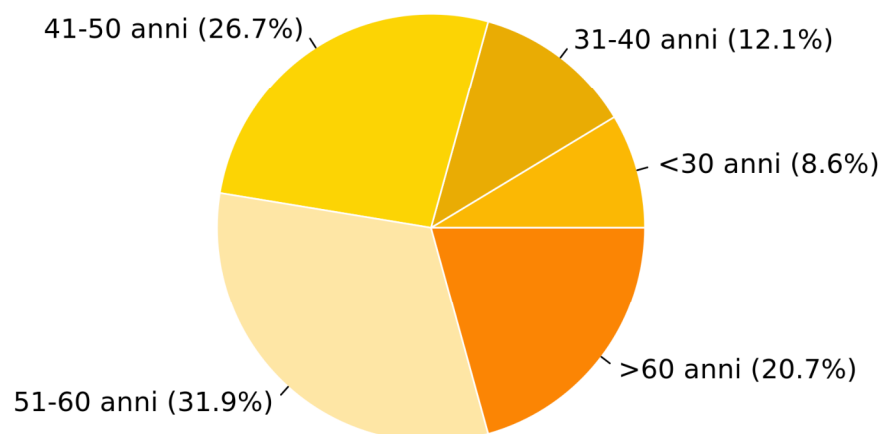
Andamento lavoratori ordinari



I tratti socio-demografici dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 48.28%. I giovani fino ai 30 anni sono invece l'8.62%, contro una percentuale del 52.59% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età

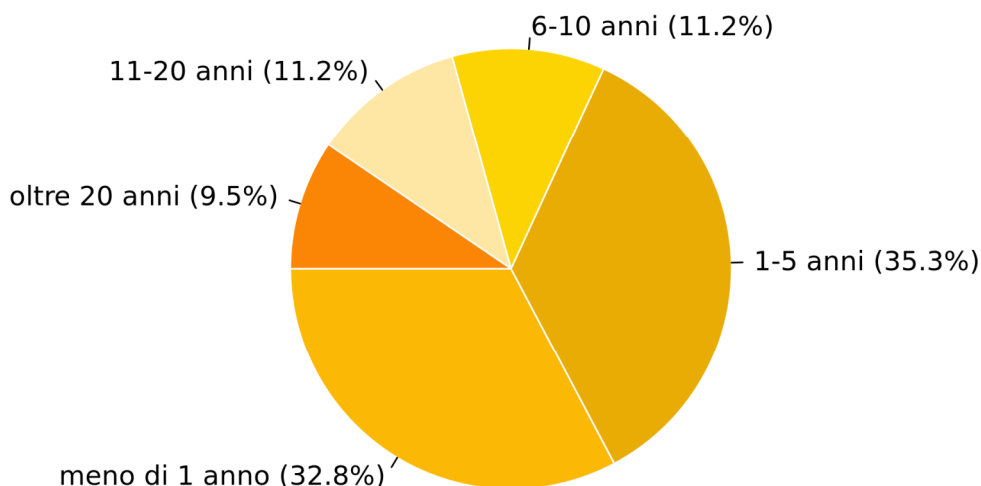


I profili formativi e la classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 97 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 18 lavoratori diplomati e 1 laureato.

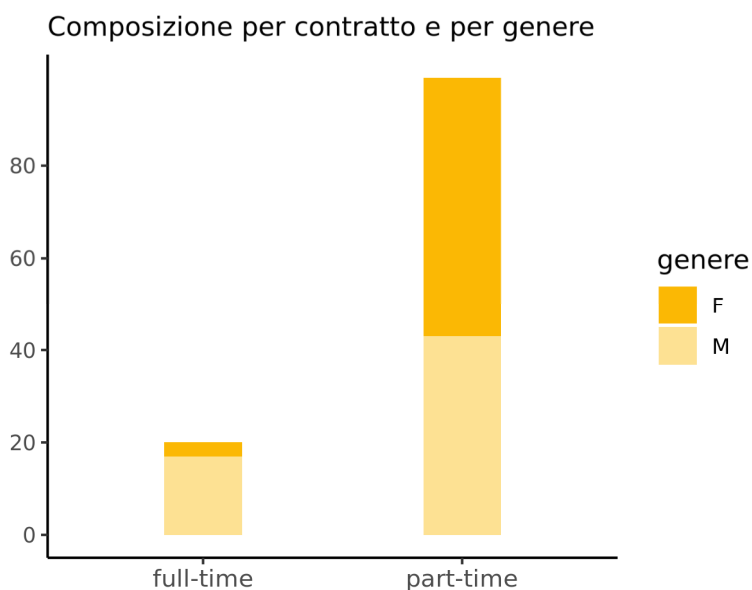
Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 81 operai semplici, 17 operai specializzati, 13 impiegati, 4 responsabili e 1 coordinatore.

In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 31.9% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni e 11 lavoratori addirittura da oltre 20 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 17.24% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 99 lavoratori con una posizione a part-time.



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori il contratto collettivo delle cooperative sociali.

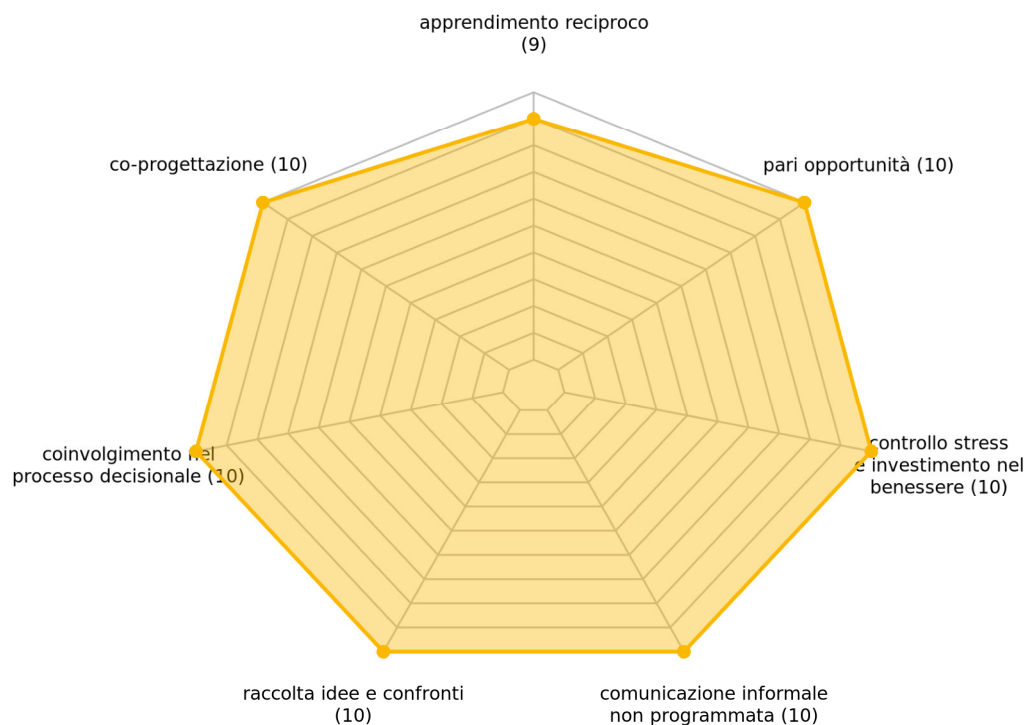
Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	26.046 €	32.702 €

DUEMANI investe nella formazione dei propri dipendenti e nell'anno ha organizzato 521 ore di attività formative.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. DUEMANI investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco.

Processi di gestione delle risorse umane

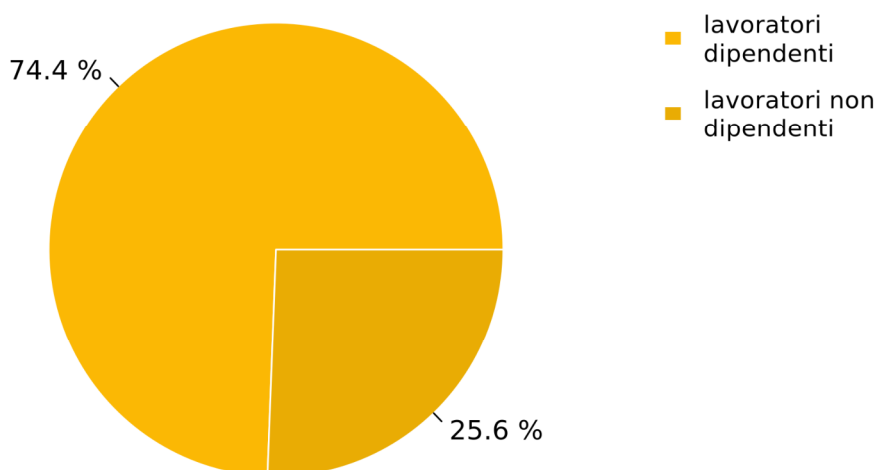


Per quanto riguarda più nel dettaglio le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori e quindi le dinamiche positive e negative nell'ambiente di lavoro, nell'anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

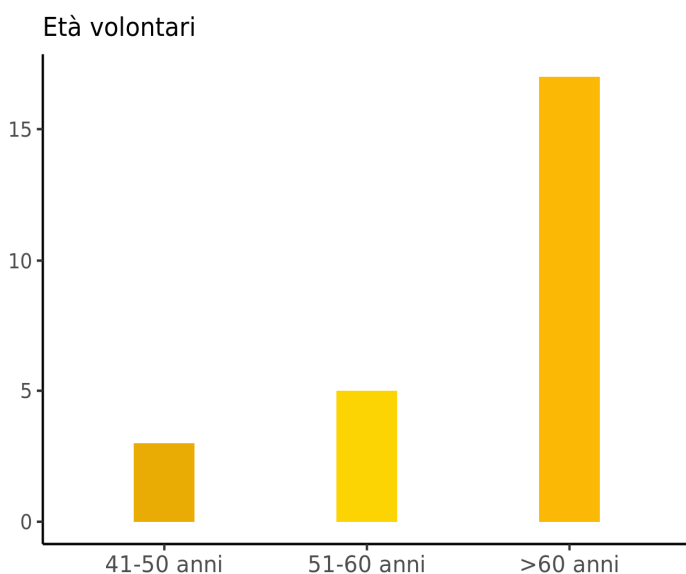
Collaboratori e professionisti

Nel corso del 2024 la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, DUEMANI ha fatto ricorso a 52 lavoratori con altra forma contrattuale. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 74.38%. La cooperativa ha fatto ricorso in modo abbastanza elevato a contratti flessibili e ha registrato quindi una discreta ma non elevata incidenza dell'occupazione stabile sul totale.

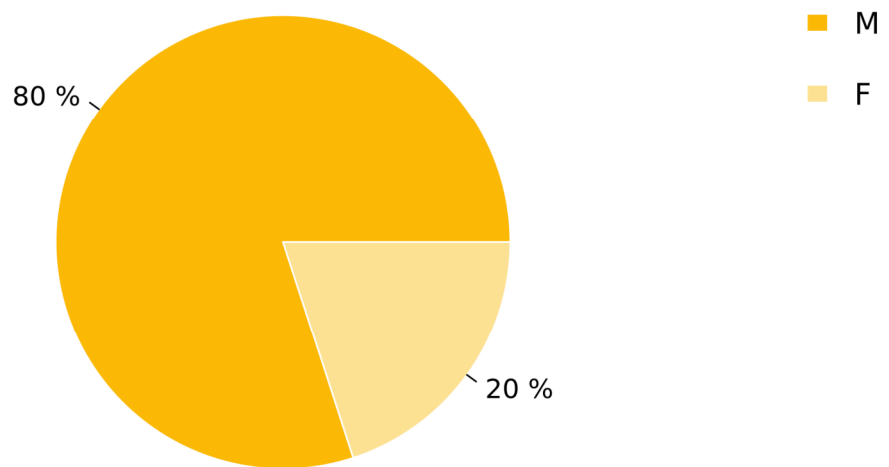
Peso lavoro dipendente sul totale



Volontari e cittadinanza attiva



Genere volontari



Il contributo del volontariato alla realizzazione delle azioni e al supporto della mission organizzativa è quantificabile poi nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolta. Il tempo donato dai volontari è stato impiegato in percentuale maggiore (70% del totale ore donate) in attività di mansioni per l'amministrazione, ma anche in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci (5%) e affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa (25%).

Guardando alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, DUEMANI investe sulla loro crescita, poiché fa formazione ai volontari al loro ingresso in cooperativa sociale. Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di Terzo Settore possono prevedere rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale prevede per i propri volontari rimborsi chilometrici per missioni e spostamenti.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

I Lavoratori Svantaggiati Nell'anno

Borsa lavoro o tirocinio	29
Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91 o inseriti nell'ambito delle politiche territoriali	25

Percorsi di formazione e borse lavoro

Il primo livello del processo di inserimento lavorativo in cooperativa è quello della formazione o messa in prova e DUEMANI prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità: percorsi di osservazione e valutazione, per la valutazione dei pre-requisiti lavorativi, borsa lavoro o tirocinio e inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

Con specifico riferimento all'offerta di borse lavoro e tirocini, i dati illustrano l'impegno che la cooperativa ha dedicato a percorsi formativi iniziali e il flusso d'anno su questi percorsi.

Borse Lavoro E Tirocini

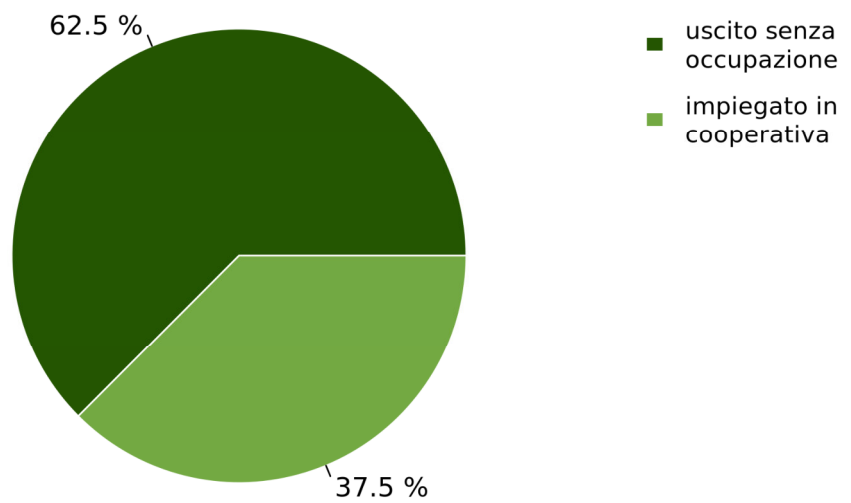
In corso ad inizio 2024	9
Iniziati nel 2024	20
Portati a conclusione nel 2024	12
Presenti al 31/12/2024	17

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 10 mesi, per 20 giorni lavorati e 95 ore lavorate a settimana.

La capacità delle borse lavoro e in generale dei processi iniziali di inserimento lavorativo di generare opportunità formative ed occupazionali reali è poi data dai tassi di successo dei percorsi. Nel corso del 2024, 5 lavoratori hanno portato a termine il percorso di inserimento iniziale, mentre 3 hanno dovuto interrompere il percorso. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 5 sono

usciti dalla cooperativa senza un'occupazione e 3 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono.

Lavoratori svantaggiati a termine formazione



I lavoratori svantaggiati dipendenti

Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

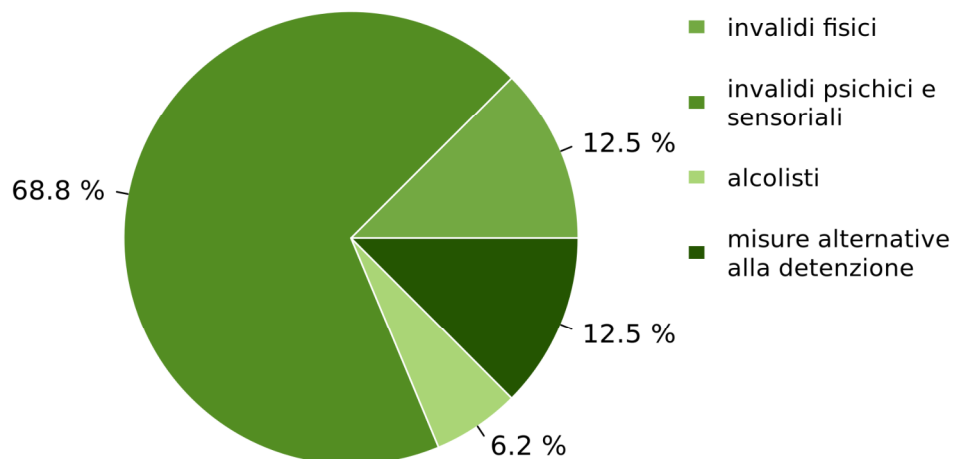
I Lavoratori Svantaggiati

Presenti ad inizio 2024	41
Entrati nel 2024	14
Usciti nel 2024	9
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	39.66%

Al 31/12/2024 i lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa con contratto di dipendenza certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 o secondo specifiche politiche territoriali sono 46.

La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa. Considerando i soli lavoratori certificati secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991, i lavoratori in inserimento sono principalmente invalidi psichici e sensoriali e si conta anche la presenza di invalidi fisici, alcolisti e condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Tipologia lavoratori svantaggiati

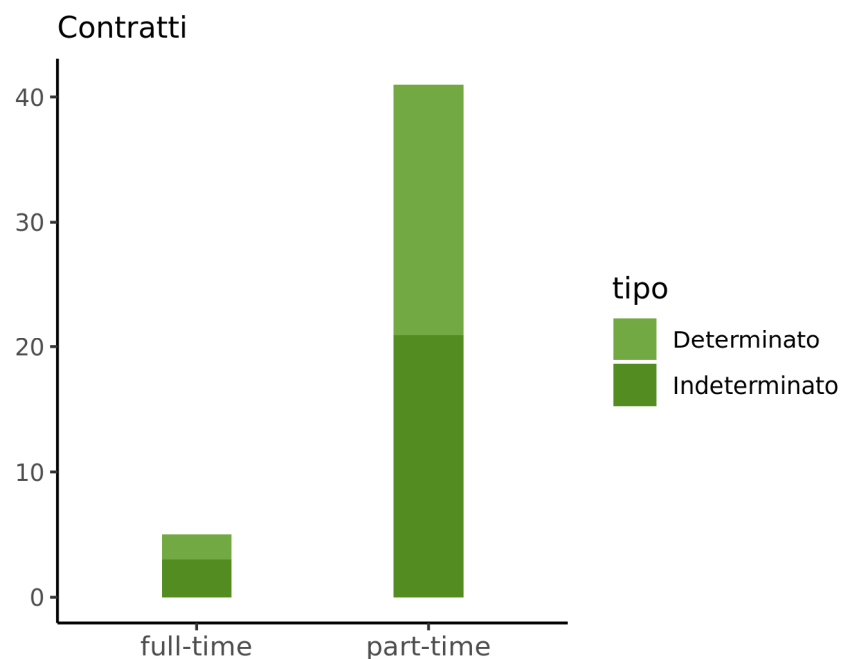


I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Attività manifatturiere (attività industriali varie) e alcuni lavoratori sono impiegati in più settori.

Lavoratori Per Settore

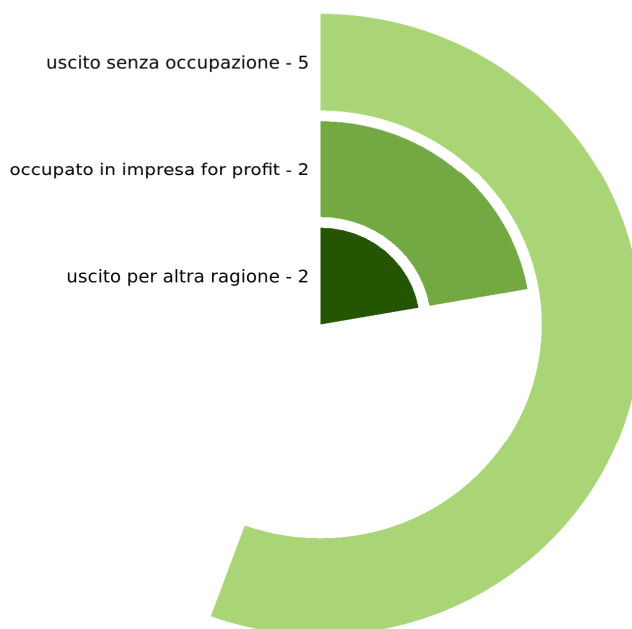
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	45.65%
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	39.13%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	8.70%
Attività di famiglie e gestione personale domestico (pulizie domestiche, dog-sitting...)	8.70%
Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto)	6.52%

Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati.



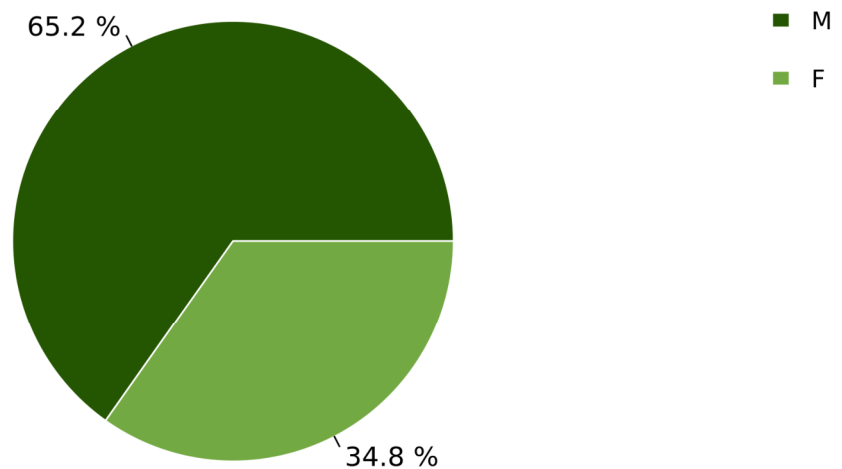
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2024 5 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 2 hanno trovato occupazione in altra tipologia di ente non del sociale e 2 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti).

Flusso lavoratori svantaggiati nell'anno



L'impatto occupazionale ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 16 lavoratrici svantaggiate sul totale.

Genere lavoratori svantaggiati



Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata– e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee– rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella **qualità degli inserimenti lavorativi**.

DUEMANI punta poi all'**innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2022/2024 la cooperativa ha rivisto i propri processi di gestione e coordinamento anche di settore, ha promosso una nuova organizzazione dei gruppi di lavoro e inserito nuove figure per sostenere meglio i processi di inserimento, ha investito in nuove tecnologie e modalità di realizzazione della produzione dei servizi e ha realizzato azioni sperimentali e innovative nelle modalità di affiancamento ai lavoratori svantaggiati.

Alcune azioni risultano esplicative delle modalità in cui la cooperativa ha portato l'innovazione nell'ultimo anno nelle attività d'inserimento lavorativo. Grazie al progetto, "le radici con le ali", realizzato in collaborazione con Impresa Girasole, Mestieri Lombardia, C.e.s.e.a, Cooperativa olivicoltori lago di Como, Cooperativa Arcobaleno è partito il progetto di cura di Oliveto presso la Casa del cieco di Civate e sono stati presi in carico oltre 200 ulivi che ha permesso di svolgere dei tirocini formativi per 3 persone e degli stage per ragazzi minorenni nel periodo estivo in collaborazione con il progetto Living Land.

Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future. L'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

Punti di Forza

Stabilità economica

Capacità di soddisfare la domanda locale

Capacità di ricerca e sviluppo

Punti di Debolezza

Opportunità

Realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppo capacità aggiuntive

Promuovere network e reti territoriali con soggetti e istituzioni diversi

Intercettare i nuovi problemi sociali

Essere attivi nel sostegno della causa

Coinvolgere maggiormente la società nella mission e nel finanziamento delle attività

Minacce

Riduzione drastica della quota di spesa pubblica destinata all'esternalizzazione di servizi

Incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo degli enti di Terzo settore

Crescente povertà delle famiglie



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

Il Peso Economico

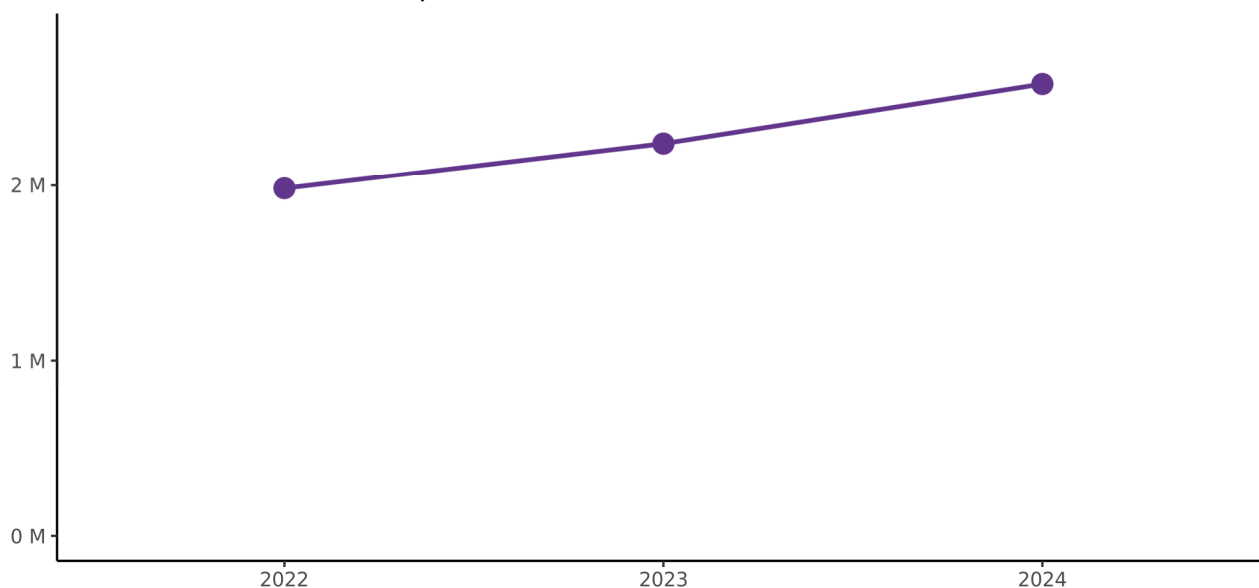
Patrimonio	1.653.403 €
Valore della produzione	2.579.396 €
Risultato d'esercizio	97.686,7 €

Dimensione economica e patrimoniale

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2024 esso è stato pari a 2.579.396 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2022/2024: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 15.11%.

Andamento valore della produzione



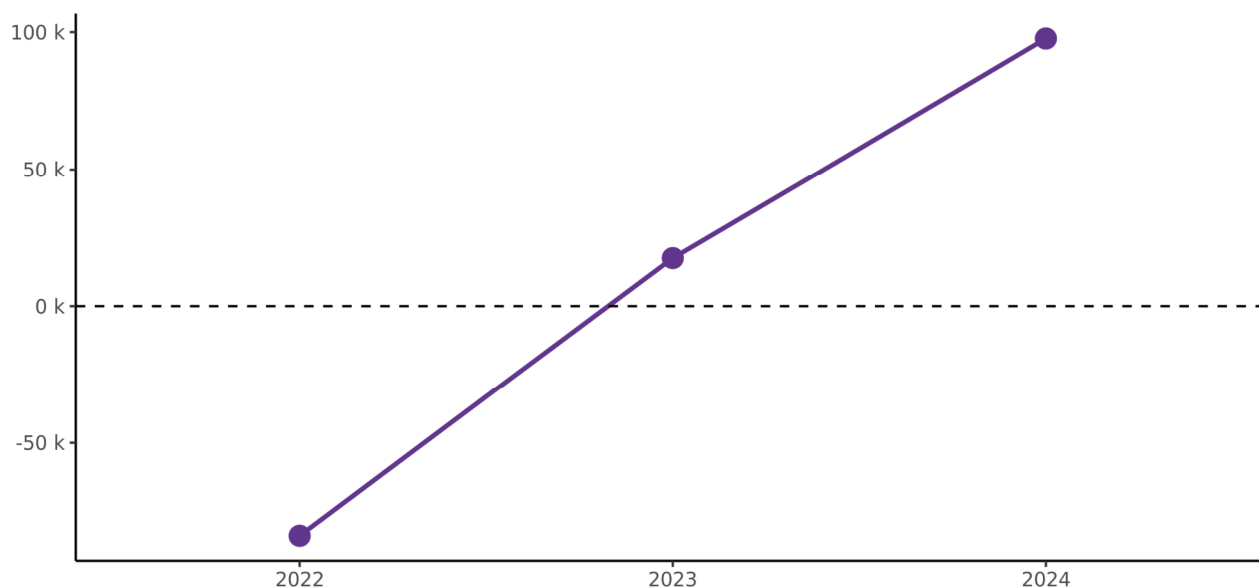
I **costi** sono ammontati a 2.481.709 Euro, di cui il 75.56% rappresentati da costi del personale dipendente, mentre il peso percentuale complessivo del costo del personale dipendente e collaboratore/professionista sul totale dei costi è il 79.44%.

I Costi

Costi totali	2.481.709 €
Costi del personale dipendente	1.875.213 €
Costo del personale collaboratore/professionista	96.223,1 €
Costo del personale dipendente socio	956.076,6 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2024 un **utile** pari a 97.686,7 Euro.

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 1.653.403 Euro ed è composto per il 5.63% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	1.653.403 €
Capitale sociale	93.096,7 €
Riserve	1.406.119 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 897.390,4 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale esercita l'attività in un immobile di sua proprietà e 1 immobile di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

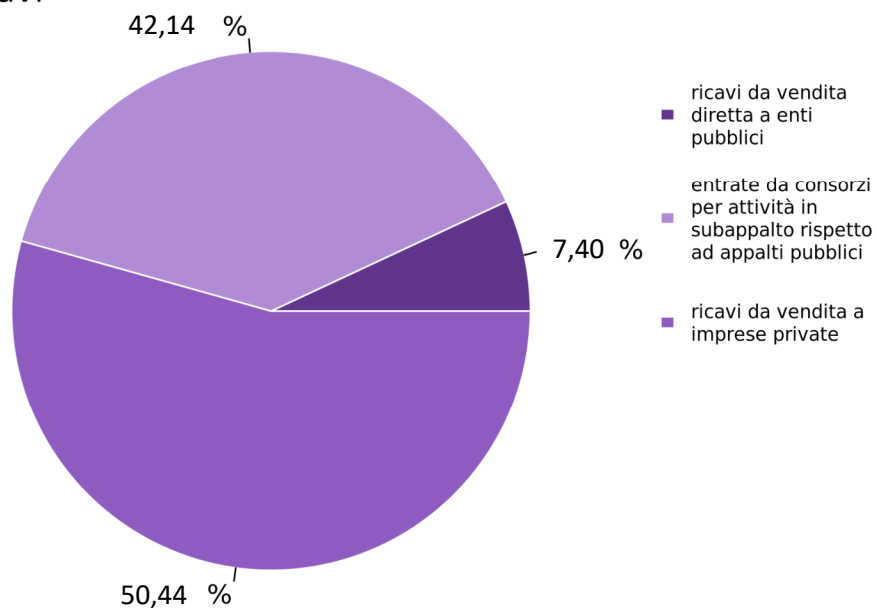
Provenienza delle risorse finanziarie

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 93.22% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 157.605,7 Euro di contributi pubblici.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 48.9%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2024 la cooperativa sociale ha ricevuto donazioni per un importo totale di 5.160 Euro, ad indicare una certa sensibilità del territorio all'oggetto e alla mission della cooperativa sociale.



ALTRE INFORMAZIONI

Impatto dalla rete e nella rete

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come DUEMANI agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato ad attività di co-programmazione, alla co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento e a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	2
Associazioni temporanee d'impresa	1
Partnership con organizzazioni for-profit	6

Data la condivisione dell'obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

La rete



Rapporti con la comunità e altre dimensioni di impatto sociale

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico.

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo Settore. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità: il più elevato valore aggiunto che DUEMANI ha per il proprio territorio è quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, carta dei servizi e sito internet.