



BILANCIO SOCIALE
Eureka
2010

INDICE

1	INTRODUZIONE	1
2	NOTA METODOLOGICA	2
3	QUADRO NORMATIVO	3
3.1	La legge nazionale 381/91	3
3.2	La delibera della Giunta Provinciale di Bolzano	4
3.3	La delibera del Consiglio Comunale di Bolzano	5
3.4	Il Protocollo d'intesa	5
4	L'IDENTITÀ DI EUREKA	6
4.1	Breve storia	6
4.2	La Mission	7
4.3	La carta d'identità	8
5	GOVERNANCE E PARTECIPAZIONE SOCIALE	10
5.1	Il rapporto associativo in EUREKA	10
5.2	La base sociale	11
5.3	Mutualità della Cooperativa	11
5.4	Età dei Soci	12
5.5	Scolarità dei Soci	13
5.6	L'Assemblea	13
5.7	Il Consiglio di Amministrazione	14
5.8	Organi di controllo	15
6	GESTIONE IMPRENDITORIALE	16
6.1	Struttura e attività dell'impresa	16
6.1.1	La struttura organizzativa	16
6.1.2	Ruoli e funzioni	16
6.1.3	Organigramma	17
6.2	Le attività produttive	18
6.2.1	Lavanderie	18
6.2.2	Assemblaggi e confezionamento	19
6.2.3	Aree verdi	20
6.2.4	Pulizie	21
6.3	Le risorse umane	21
6.3.1	Composizione della Cooperativa	22
6.3.2	L'occupazione	23
6.3.3	Movimentazione delle risorse umane	23
6.3.4	Stagisti	24
6.3.5	La formazione	24
6.4	Il rapporto lavorativo	25
6.4.1	Il contratto di lavoro	25
6.4.2	Occupati per tipologia contrattuale	25

6.4.3	Le ore lavorate	26
6.4.4	Le retribuzioni	26
6.4.5	Prevenzione e sicurezza sul lavoro	26
6.4.6	Le assenze	27
6.5	Mercato e Committenti	28
6.5.1	Il mercato	28
6.5.2	I Clienti ed il fatturato	28
6.5.3	La committenza	28
6.5.4	Analisi dei Clienti per fatturato	29
6.5.5	Contributi pubblici e fatturato	30
6.5.6	Le spese	30
6.5.7	Gli investimenti	31
6.5.8	I Fornitori	31
7	RISULTATI SOCIALI	33
7.1	L'inserimento lavorativo	34
7.2	Risultati sociali dell'anno 2010	36
7.3	Attività di Inserimento Lavorativo	37
7.4	I servizi invianti	38
7.5	Distribuzione dei progetti attivi	39
7.6	Costo del lavoro	40
7.7	Indicatori sociali	41
	- Reddito medio mensile lordo	
	- I contributi pubblici	
	- Rendimento sociale	
8	CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE	42
8.1	Sostenibilità ambientale	42
8.2	Applicazione del contratto di lavoro	42
8.3	Realizzazione del Bilancio Sociale	43
9	INTEGRAZIONE CON IL TERRITORIO	44
9.1	La Rete	44
9.2	Gli Enti invianti	45
9.3	Stakeholders pubblici e privati	46
10	I RISULTATI ECONOMICI	47
10.1	Riclassificazione del bilancio CEE	47
10.2	Distribuzione del valore aggiunto	49
11	CONCLUSIONI E PROSPETTIVE	51

1. INTRODUZIONE

La scelta di EUREKA di redigere il Bilancio Sociale è mossa dalle seguenti considerazioni:

- *la convinzione che sia uno strumento privilegiato per far conoscere, in assoluta trasparenza e compiutamente, l'attività della Cooperativa sia per quando concerne gli aspetti sociali che per quelli produttivi;*
- *il desiderio di entrare in un Sistema strutturato che consenta di confrontarsi positivamente e quindi di crescere;*
- *la possibilità di contribuire alla diffusione della cultura Cooperativa nell'ambito della Collettività e del Territorio di riferimento.*

Durante questo terzo percorso si è compreso, che il Bilancio Sociale continua ad essere per la Cooperativa Eureka uno strumento di verifica di coerenza tra i Valori cui ci ispiriamo e l'operare quotidiano.

... per "rendicontare" è necessario prima di tutto "rendersi conto".



2. NOTA METODOLOGICA

La conoscenza, la valutazione del lavoro e l'apprezzamento dei risultati di una Cooperativa sociale, che pur operando similmente ad un' Impresa ha prioritariamente fini diversi dal lucro, non possono basarsi unicamente sui dati economici rilevabili dal Bilancio civilistico, ma devono tener conto del contenuto di socialità sviluppato nell' attività e derivante dall'attività della Cooperativa stessa.

Uno degli obiettivi di questo documento è proprio il mettere in risalto le scelte che sono state effettuate dalla Cooperativa EUREKA in ambito etico e sociale, attraverso descrizioni e tabelle, con lo scopo di fornire informazioni che rappresentino la declinazione operativa della Mission. Nel contempo, desideriamo mettere a disposizione dei principali interlocutori istituzionali della Cooperativa, tutte le informazioni che riteniamo rilevanti.

Il Bilancio sociale, in questo senso, oltre che un importante momento di informazione, destinato a colmare un vuoto di conoscenza, costituisce un punto di sintesi ed intende dare sistematizzazione a tutti gli aspetti che riguardano la Cooperativa, anche attraverso la pubblicazione di dati ritenuti interessanti per i Portatori di interessi sia interni che esterni.

La redazione del Bilancio Sociale di EUREKA è frutto del lavoro di molti collaboratori, tra i quali sono da menzionare il Presidente, Sig. Gianni Turchetti ed il Responsabile Amministrativo, Sig. Bruno Marcelli, mentre la responsabilità del progetto all'interno della struttura è stata attribuita al Direttore: Dott.ssa Alessandra Berloff.

Poiché, per tutti gli aspetti evidenziati, attribuiamo una grande importanza al Bilancio Sociale, in coerenza con quanto ci eravamo proposti contiamo di provvedere alla sua rivisitazione ed al conseguente aggiornamento con una periodicità indicativa di due anni, fatto salvo il verificarsi di evoluzioni o situazioni tali da richiedere un più tempestivo allineamento ai nuovi dati.

3. QUADRO NORMATIVO

EUREKA è una Cooperativa sociale di tipo B, che opera coerentemente ai dettami della Legge 381/91, attuale principale riferimento legislativo.

3.1 LA LEGGE NAZIONALE 381/91

Si tratta della Legge che, preso atto della realtà delle Cooperative Sociali, ne disciplina l'operare attraverso una serie di specifiche.

All'Art. 1 possiamo leggere:

"Le Cooperative Sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi;*
- b) lo svolgimento di attività diverse-agricole, industriali, commerciali o di servizi-finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*

Lo stesso testo legislativo provvede, inoltre, a raggruppare le Cooperative distinguendone due tipologie:

- Cooperative sociali di tipo A, che operano nel comparto dei servizi socio-sanitari, educativi e culturali;*
- Cooperative sociali di tipo B, che espletano la loro attività nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*

Molto importante, in questa legge, è anche l'art. 5 che regola le Convenzioni con gli Enti pubblici compresi quelli economici e le società di capitali a partecipazione pubblica. Infatti, il citato articolo, specifica che gli stessi "anche i deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le Cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1 ... omissis ... il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici."

3.2 LA DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE (Bz)

N° 1986 DEL 6.6.2006

La Giunta Provinciale, nell'ambito delle misure a contrasto della povertà, ha approvato una specifica misura volta ad una maggiore applicazione dell'art. 5 della Legge 381/91. A tutt'oggi in Provincia di Bolzano si rileva ancora uno scarso utilizzo di tale facoltà da parte degli enti pubblici, anche a causa di una carente sensibilizzazione degli amministratori e dei funzionari, orientati più al raggiungimento dei propri obiettivi di contenimento della spesa, piuttosto che all'interpretazione della responsabilità sociale.

*"... La Giunta provinciale, su proposta dei relatori, a voti unanimi espressi nei modi di legge
d e l i b e r a*

- 1) di approvare l'allegata convenzione tipo (allegato "A") tra ente pubblico e Cooperativa sociale ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 novembre 1991, n. 381, quale modello di riferimento per gli enti pubblici che intendano utilizzare tale strumento;*
- 2) di promuovere con idonee misure di incentivazione e sensibilizzazione l'utilizzo da parte della Provincia autonoma, dei comuni e degli altri enti pubblici, compresi quelli economici, e delle società di capitali a partecipazione pubblica, delle convenzioni ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 novembre 1991, n. 381, quale modalità privilegiata per l'acquisto di beni e di servizi e strumento per favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, delegando a tal fine gli Assessori alla Cooperazione ed alle Politiche Sociali all'adozione delle opportune misure di informazione e sensibilizzazione;*
- 3) di impegnare le singole Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale a riservare per convenzionamenti ed incarichi a Cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate una quota delle proprie spese annuali negli ambiti di attività da queste coperti, delegando a tal fine gli Assessori alla Cooperazione ed alle Politiche Sociali all'adozione delle opportune misure di promozione e verifica."*

3.3 LA DELIBERA DEL CONSIGLIO COMUNALE DI BOLZANO

N°22 del 6.5.2008

Anche il Consiglio del Comune di Bolzano, preso atto delle finalità della Legge 381/91 e del relativo art. 5, ha provveduto a deliberare alcune misure volte ad incrementarne l'utilizzo.

Gli aspetti su cui la delibera pone l'attenzione sono due:

- 1. La promozione, attraverso idonee misure di informazione e sensibilizzazione, della possibilità da parte dell'Amministrazione comunale e delle partecipate SEAB e ASSB di affidare incarichi a Cooperative sociali o a consorzi di cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*
- 2. La riserva di ambiti di attività del Comune di Bolzano, di SEAB, e di ASSB alle Cooperative sociali, impegnando gli uffici dell'Amministrazione comunale, che hanno rapporti di collaborazione con esse, a riservare una quota non inferiore al 3% del proprio budget annuale negli ambiti da queste coperti per incarichi a Cooperative sociali di tipo B.*

3.4 IL PROTOCOLLO D'INTESA TRA COMUNE DI BOLZANO E CENTRALI COOPERATIVE

Il Comune di Bolzano nel giugno 2006 con la firma di un protocollo d'intesa con le centrali Cooperative ha riconosciuto il ruolo della cooperazione sociale quale interlocutore nella costruzione delle politiche di welfare e delle politiche attive del lavoro. Il protocollo è stato integrato con 10 clausole di carattere sociale da inserire nei contratti d'appalto a garanzia dell'inserimento di soggetti deboli.

4. L'IDENTITÀ DI EUREKA

4.1 BREVE STORIA

L'Associazione La Strada-der Weg, che "... ispirandosi a valori cristiani, ha lo scopo di attuare servizi di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle forme di devianza sociale tossico-dipendenza ed alcoolismo", nel suo CdA del 22 Dicembre 1998 deliberava la costituzione di una Cooperativa Sociale. Detta determinazione perseguiva lo scopo di trovare una soluzione "... che potesse garantire l'inserimento dell'attività lavorativa in seno al progetto Uomo e nel contempo offrisse l'opportunità di uno sbocco lavorativo per gli utenti, una volta terminato il programma terapeutico." La soluzione di costituire una Cooperativa, anziché espletare questa attività all'interno dell'Associazione stessa, era dettata dal fatto che la forma giuridica cooperativistica avrebbe consentito di emulare le reali condizioni dell'impresa. Dopo il disbrigo delle pratiche per la costituzione, in data 19 Gennaio 1999, alla presenza di un notaio, è stato redatto e firmato l'atto costitutivo ed il giorno 22 Gennaio 1999 si riuniva il primo Consiglio di Amministrazione della Cooperativa EUREKA Soc. Coop. a.r.l. Nelle linee direttive di quel C.d.A. vengono individuate alcune attività da intraprendere quali:

- *Attività di lavanderia;*
- *Laboratorio di falegnameria e carpenteria;*
- *Attività agricola;*
- *Giardinaggio;*
- *Raccolta di materiali di riciclo.*

La sede della Cooperativa, fin dal suo avvio, è stata stabilita in un ufficio presso la sede dell'Associazione La Strada - der Weg, mentre la prima attività produttiva effettuata consisteva nell'assemblaggio della confezione, per la vendita, delle maniglie prodotte dalla Hoppe Spa.

La prima sede di lavoro è stata Josefsberg (Lagundo), mentre dalla primavera del 2003 il laboratorio è stato traslocato a Vadena, in una struttura di proprietà dell'Associazione La Strada - der Weg.

4.2 LA MISSION

La Mission è l'insieme degli impegni che la Cooperativa si assume nei confronti degli Stakeholders interni ed esterni. Si tratta della descrizione di "cosa" l'organizzazione vuole realizzare e di "come" intende operare per perseguire gli obiettivi dichiarati.

Interesse prevalente

- Favorire il percorso (dal disagio) all'agio dei Soci e non Soci, con particolare attenzione ai soggetti a rischio di esclusione sociale e dal mondo del lavoro, perseguendone la promozione umana ed ispirandosi ai principi della solidarietà sociale.*
- Sostenere e sviluppare l'integrazione e l'interrelazione con il sistema cooperativistico.*

Stile e modalità

- Ricerca, selezionare e promuovere attività lavorative che, attraverso il lavoro di squadra consentano di realizzare i progetti individualizzati di inserimento lavorativo costruiti con i lavoratori stessi e con i Servizi invianti.*
- Diffondere nel tempo, tra i suoi Soci, la cultura cooperativistica al fine di incrementare la logica del sostegno mutualistico.*

Territorio e Impresa

- Effettuare servizi di: lavanderia, assemblaggio, cura aree verdi e pulizia, nell'ambito della città di Bolzano e Comuni limitrofi, ricercando l'integrazione con i propri Clienti al fine di perseguire i livelli di qualità attesi e quindi la soddisfazione dei Clienti stessi.*
- Essere riconosciuti come partner affidabili oltre che nella erogazione dei servizi, anche nella loro progettazione e sperimentazione.*

Ambiente

- Costituire luogo di incontro tra le prestazioni erogate alla collettività e l'offerta di una opportunità a persone svantaggiate.*
- Valorizzare e canalizzare le capacità residue di persone svantaggiate in modo di trasformarle in un servizio nonché un valore aggiunto per la comunità.*
- Realizzare attività e prestare servizi alla collettività attraverso l'avviamento al lavoro di persone svantaggiate alle quali viene offerta una opportunità.*
- Promuovere, attraverso forme consociative, la sensibilizzazione delle amministrazioni territoriali, al fine di sviluppare le capacità di inserimento lavorativo del sistema.*

Opzione

Realizzare l'accompagnamento educativo delle persone in inserimento lavorativo, con il supporto specifico di personale di riferimento.

4.3 LA CARTA D'IDENTITÀ

Ragione sociale

Società Cooperativa Sociale EUREKA

Consiglio di Amministrazione

Presidente: Turchetti Gianni

Vice presidente: Monti Gianfranco

Consiglieri: Marcelli Bruno, Torbol Alfio, Rizzi Mario.

Direzione

Berloffa Alessandra

Anno di costituzione

1999

Scopo sociale

La Cooperativa sociale, che non ha scopo di lucro, ispirandosi ai principi ed ai valori della solidarietà sociale che caratterizzano l'associazione "La Strada-der Weg" di Bolzano, persegue l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, Soci e non Soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo delle risorse umane e materiali a disposizione. Essa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità e si propone due scopi sociali:

- l'inserimento lavorativo;*
- l'occupazione dei Soci lavoratori;*

Persegue questi obiettivi attraverso la ricerca e l'offerta di opportunità di lavoro stabile ai propri Soci, generando occasioni di reinserimento lavorativo di persone svantaggiate al termine di un percorso di recupero sociale mediante lo svolgimento di attività diverse (art. 4 Statuto).

Oggetto sociale

Reinserimento sociale, economico ed umano dei soggetti in situazione di svantaggio, e nello specifico quello derivante da tossicodipendenze, alcool, malattie psichiche ed altre tipologie previste dalla L.381/91, impiegandoli in lavori di mantenimento del verde, di pulizia e di lavanderia.

Sede legale e amministrativa

Via della Visitazione 42, 39100 BOLZANO.

Telefono e Fax

0471/203111 0471/201585

E - Mail

eureka@lastrada-derweg.org

Sedi operative

Lavanderia: Via Centro 100, Vadena;

Altre attività: determinate dalle commesse pubbliche o private.



5. GOVERNANCE E PARTECIPAZIONE SOCIALE

I PRINCIPI COOPERATIVI

Sono i principi ai quali le Cooperative si riferiscono nel loro percorso di costituzione e nella loro attività. Specificano come le Cooperative siano organizzazioni volontarie, aperte a tutte le persone in grado di utilizzare i servizi offerti e che ne accettano le responsabilità derivanti dall'appartenenza. Le definiscono come organizzazioni democratiche di proprietà dei propri Soci, i quali partecipano attivamente alla definizione delle politiche ed all'assunzione delle relative decisioni. Infatti, i Soci decidono come destinare gli utili avendo come fine lo sviluppo della propria Cooperativa. Prevedono che le Cooperative siano organizzazioni autonome, di mutua assistenza controllata dai propri Soci. Pertanto, la sottoscrizione di accordi con altre organizzazioni o la ricerca di capitali da fonti esterne, deve essere fatta in maniera da garantire il controllo democratico da parte dei Soci e salvaguardando l'indipendenza della Cooperativa stessa. Affermano che le Cooperative devono impegnarsi per l'educazione e la formazione di tutti i loro componenti affinché essi siano in grado di contribuire in maniera efficace allo sviluppo della propria Cooperativa. Per dare un servizio migliore ai propri Soci e per rafforzare il movimento, le Cooperative collaborano tra di loro attraverso strutture locali, regionali, nazionali e internazionali.

5.1 IL RAPPORTO ASSOCIATIVO IN EUREKA

Coerentemente ai principi cooperativi, EUREKA è proprietà dei Soci che ne decidono le linee programmatiche mettendo successivamente in pratica le azioni concrete finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

"Il numero dei Soci è illimitato e non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge" (Art. 5 dello Statuto).

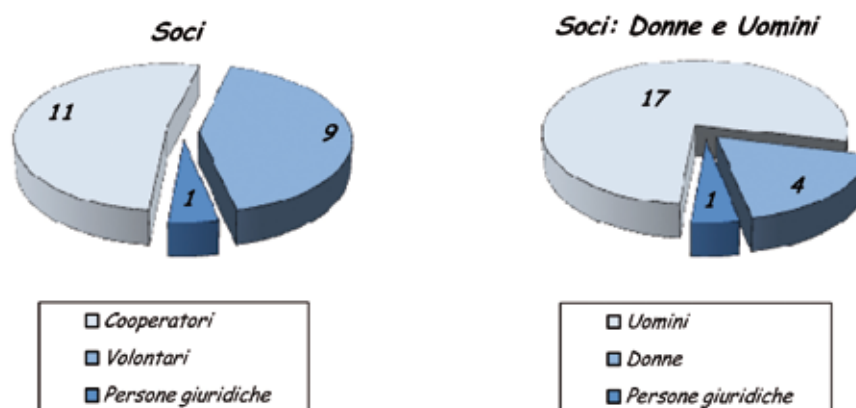
I Soci operatori:

- *Concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione degli orientamenti generali dell' Impresa;*
- *Partecipano alla elaborazione dei programmi di sviluppo e alla formulazione delle scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi d'Azienda;*
- *Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'Impresa nei limiti della quota di capitale sociale.*

Possono essere Soci cooperatori persone fisiche e/o giuridiche. Attualmente, la sola Persona Giuridica appartenente alla base sociale è l'associazione La Strada- der Weg, la quale viene rappresentata in assemblea da un Socio delegato.

5.2 LA BASE SOCIALE:

Al 31/12/2010, EUREKA conta un totale di 21 Soci, di cui uno, l'Associazione La Strada - Der Weg quale Persona Giuridica, la cui distribuzione è rilevabile dai grafici seguenti:



L'elevata presenza di Soci Volontari è una peculiarità di EUREKA che, a partire dall'anno 2003, si rafforza avvalendosi del supporto di un gruppo di persone altamente professionalizzate, che hanno scelto di mettere a disposizione le loro esperienze lavorative e la loro sensibilità sociale, allo sviluppo di attività produttive rivolte all'inserimento di persone svantaggiate ed a rischio di emarginazione.

5.3 MUTUALITÀ DELLA COOPERATIVA

Mutualità significa scambio; lo scambio mutualistico nella Cooperativa si traduce nella opportunità di lavoro che l'azienda offre al Socio e che il Socio presta alla Cooperativa. EUREKA è una Cooperativa a mutualità prevalente di diritto in quanto Cooperativa sociale.

MUTUALITA'		
Costo del lavoro	Valore	% Soci/Totale
Soci	€ 303.476	74,56%
Totale	€ 407.036	

Come si evince dalla precedente tabella, il costo del lavoro dei Soci costituisce più del 74,56% del totale dei costi del lavoro, ciò significa che la maggior parte delle retribuzioni

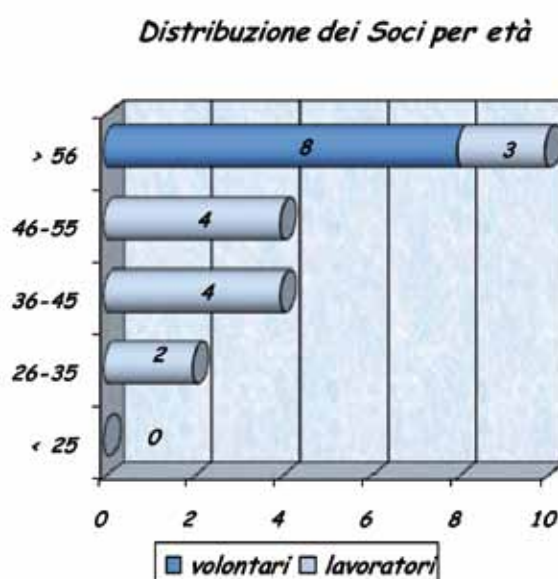
viene distribuita ai Soci, dimostrando che, per EUREKA, la mutualità, oltre ad essere una condizione di diritto, è un fatto oggettivo.



EUREKA crede fortemente nella democrazia di gestione caratterizzata dalla proprietà condivisa della Cooperativa tra i suoi Soci, tant'è che viene sempre promossa tra i lavoratori l'acquisizione della qualità di Socio in quanto ognuno deve sentirsi parte attiva nelle scelte strategiche della Cooperativa e poter essere promotore di idee e contenuti.

La volontà di favorire lo spirito associativo anche nei lavoratori in inserimento lavorativo ai sensi della L. 381/81, nasce dalla convinzione che lo status di Socio possa fungere da pungolo per una maggiore responsabilizzazione della persona e con essa favorirne l'autostima e la volontà di crescita.

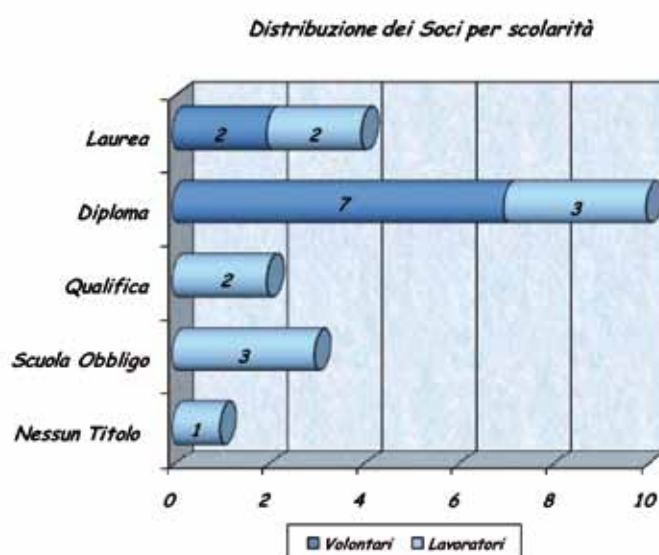
5.4 ETÀ DEI SOCI



La distribuzione dei Soci per età, evidenzia una rilevante numerosità di questi con età superiore ai 56 anni, determinata dall'elevata presenza di Volontari che, nella maggior parte dei

casi, sono pensionati. Il dato rappresenta un fatto estremamente importante in quanto evidenzia come la Cooperativa costituisca un luogo di scambio di conoscenze e competenze tra le varie generazioni, scambio che avviene a titolo completamente gratuito. La Cooperativa considera, tale peculiarità, un valore aggiunto di estrema importanza sociale ed economica.

5.5 SCOLARITÀ DEI SOCI



La tabella evidenzia una forte quota di diplomati, in prevalenza Volontari, appartenenti al nucleo dello staff direttivo della Cooperativa. La gran parte dei Soci lavoratori sono invece caratterizzati da un titolo di studio medio-basso.

Le quattro lauree corrispondono al ruolo del Direttore, dell'Impiegata amministrativa e di due Volontari.

5.6 L'ASSEMBLEA

L'Assemblea dei Soci è l'organo di governo della Cooperativa. È chiamata a decidere in merito alla visione strategica e alla definizione degli obiettivi, all'approvazione del bilancio, alla nomina o modificazione delle cariche sociali.

Nel corso del 2010 si sono tenute due assemblee dei Soci: una il 30 Aprile e una il 16 Giugno.

<i>Data</i>	<i>Tot. Soci</i>	<i>Presenti</i>	<i>P. Giur.</i>	<i>M.</i>	<i>F.</i>	<i>% Partecip.</i>
30/04/10	21	17	1	13	3	80,95%
16/06/10	21	14	1	10	3	66,67%

5.7 IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

L'amministrazione della Cooperativa avviene attraverso le delibere del Consiglio d'Amministrazione, caratterizzato da una grande collegialità, che permette una gestione condivisa e attenta delle risorse e di tutte le attività della Cooperativa.

Il Consiglio d'Amministrazione di Eureka, nominato dall'Assemblea, è formato da 5 Consiglieri uomini. Tutti i membri del C.d.A. sono Soci volontari. I componenti del C.d.A. non percepiscono alcuna indennità per la loro attività.

Il numero di riunioni complessive nell'anno 2010 ammonta a 15.

Data	Tot. Amm. tori	Presenti	Deleghe	N. Tot. Partec. nti	%
12/01/2010	5	5	0	5	100%
29/01/2010	5	5	0	5	100%
04/02/2010	5	5	0	5	100%
11/02/2010	5	5	0	5	100%
05/03/2010	5	5	0	5	100%
15/03/2010	5	5	0	5	100%
07/05/2010	5	5	0	5	100%
04/06/2010	5	5	0	5	100%
14/07/2010	5	5	0	5	100%
12/08/2010	5	5	0	5	100%
26/08/2010	5	5	0	5	100%
27/09/2010	5	5	0	5	100%
22/10/2010	5	5	0	5	100%
24/11/2010	5	5	0	5	100%
16/12/2010	5	5	0	5	100%

COMPOSIZIONE C.d.A.

Presidente: Turchetti Gianni

Vicepresidente: Monti Gianfranco

Consiglieri: Marcelli Bruno; Torbol Alfio; Rizzi Mario

5.8 ORGANI DI CONTROLLO

Per un lungo periodo, La Cooperativa si è avvalsa del supporto del Collegio sindacale. Solo con l'introduzione della recente normativa sul nuovo diritto societario è venuto meno questo organo di controllo. Ai sensi dell'art. 3 del D.L.C.P.S. 14/12/1947 nr. 577 e successive modifiche, la Cooperativa è stata sottoposta a revisione da parte di Confcooperative. L'esito della revisione, avvenuta in data 19/10/2010, è stato positivo.

6. GESTIONE IMPRENDITORIALE

6.1 STRUTTURA E ATTIVITÀ DELL'IMPRESA

6.1.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione di EUREKA si articola attraverso una divisione funzionale al suo interno che permette l'ottimizzazione nell'utilizzo e nella correlazione di tutte le risorse. Essa prevede che la rappresentanza istituzionale sia svolta prioritariamente dal Presidente, l'attività di coordinamento, di direzione e di responsabilità sull'area sociale è affidata al Direttore, mentre l'amministrazione e la rappresentanza gestionale è presidiata dal Responsabile amministrativo. Per quanto concerne l'attività operativa, più direttamente correlata all'erogazione dei servizi ed all'accompagnamento quotidiano degli utenti, sono previste delle funzioni di Responsabile di area/Caposquadra.

6.1.2 RUOLI E FUNZIONI

Funzione del Presidente

(Gianni Turchetti)

- *rappresentanza istituzionale;*
- *punto di raccordo tra il C.d.A. ed il Direttore.*

Funzione del Direttore

(Dr.Alessandra Berlofffa)

- *coordinamento generale;*
- *direzione delle attività di produzione;*
- *definizione dei piani per il conseguimento degli obiettivi proposti dal CDA;*
- *gestione delle risorse umane e formazione;*
- *Responsabile Sociale con compiti di elaborazione e gestione dei progetti di inserimento lavorativo;*
- *gestione dei rapporti con i servizi territoriali;*
- *supporto ai responsabili di reparto nella loro attività socio-lavorativa;*
- *direzione e coordinamento delle attività di marketing.*

Funzione del Responsabile Area Amministrativa

(Bruno Marcelli)

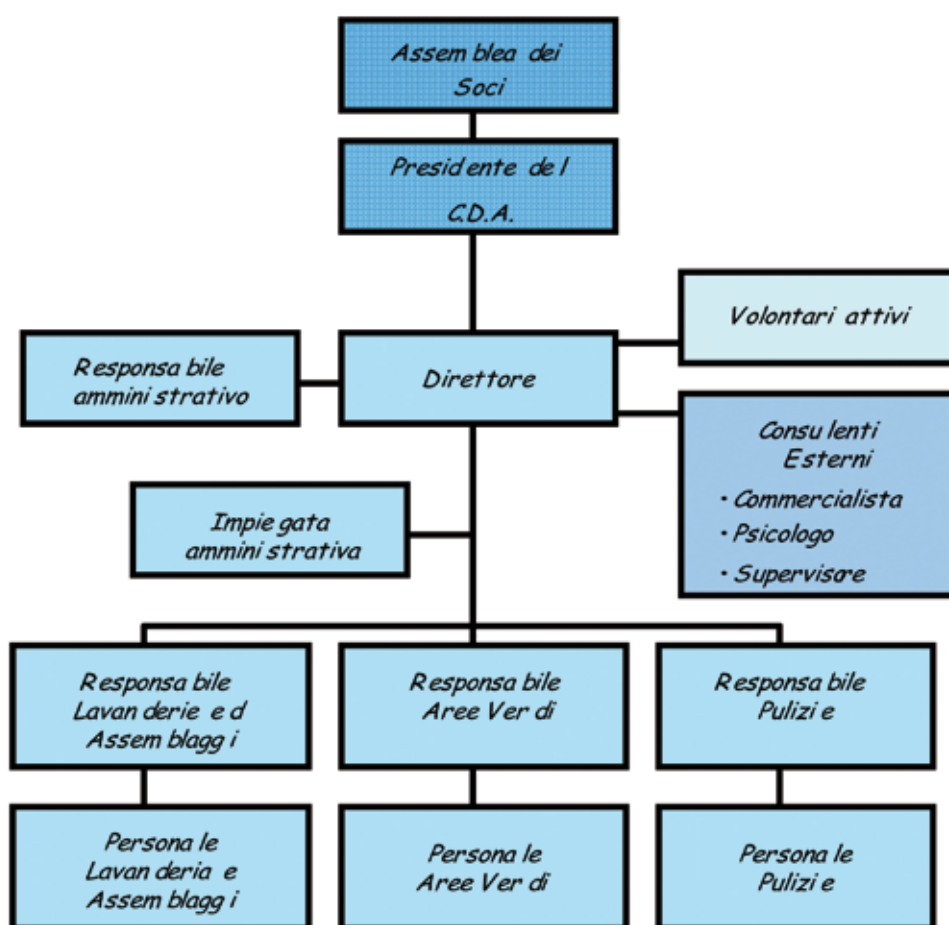
- analisi e definizione dei Budget;
- controllo di gestione;
- verifiche amministrativo/contabili periodiche.

Funzione dei Responsabili di Settore

(Carlo Fenice - Italo Rinaldo - Orkide Cufollari)

- gestione operativa nella produzione di prodotti finiti e nell'erogazione di servizi;
- coordinamento delle attività dei singoli settori;
- rapporto diretto con i Clienti per quanto concerne l'erogazione dei servizi;
- affiancamento dei lavoratori in inserimento lavorativo.

6.1.3 ORGANIGRAMMA



6.2 LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

La struttura operativa della Cooperativa è costituita nell'ottica di offrire diversificate possibilità di inserimento lavorativo corrispondenti al livello di autonomia e capacità residua dalla persona.

6.2.1 LAVANDERIE



La Lavanderia EUREKA di Vadena, attiva dalla primavera del 2003, si propone per il servizio di noleggio e lavaggio della biancheria, come risposta alle esigenze degli Operatori della ristorazione e dell'accoglienza che gestiscono medie e piccole strutture in Alto Adige. Il servizio, che prevede il ritiro e la riconsegna presso le sedi concordate, è caratterizzato da una completa adattabilità alle richieste del Cliente in termini di tempistica e di qualità delle lavorazioni.

Attualmente la nostra clientela è composta da Enti a carattere sociale quali Caritas, San Vincenzo ed altri, da strutture private quali piccoli alberghi e da Squadre sportive.

Rispetto all'attività sociale prevista dalla mission di EUREKA, le caratteristiche strutturali e funzionali della Lavanderia, ne fanno un ottimo laboratorio per la misurazione ed il monitoraggio delle capacità residuali dei dipendenti assunti ai sensi della Legge 381/81 in inserimento lavorativo.



Nel febbraio 2007, sempre nel comparto lavanderie e specificamente in convenzione con ASSB, era stata avviata un'attività che veniva realizzata presso la struttura della casa di riposo Don Bosco. Il servizio prevedeva il ritiro, il lavaggio, la riconsegna degli indumenti e della biancheria degli ospiti residenti in una comunità gestita dall' Ufficio handicap della Provincia di Bolzano, purtroppo a metà dell'anno 2010 l'ASSB ha deciso di internalizzare tale servizio e quindi si è interrotto il rapporto di collaborazione in essere. E' proseguito invece, a tutto il 2010, un analogo lavoro di lavaggio della biancheria per conto dell'Asilo nido il Sole.

6.2.2 ASSEMBLAGGI E CONFEZIONAMENTO

L'attività di assemblaggio e di confezionamento si propone come una soluzione economica e di buona qualità per lavorazioni che risulterebbe troppo oneroso automatizzare. Infatti il mercato potenziale è costituito da Aziende che devono provvedere a lavorazioni ripetitive a basso contenuto di specializzazione o che, occasionalmente, si trovano a far fronte ad attività non strutturate, da effettuare a costi contenuti.

Il laboratorio è localizzato nell'edificio che ospita la Lavanderia, in locali separati.

Bisogna sottolineare che, nel corso dell'anno 2010, le entrate relative a questo settore di attività sono state estremamente esigue, poiché molte aziende hanno internalizzato i servizi.

6.2.3 AREE VERDI



Nel comparto delle Aree verdi si possono identificare due filoni di attività che, seppure simili, si differenziano per gli specifici obiettivi perseguiti.



Una attività, la prima delle due avviata nella nostra Cooperativa, ha come contenuto principale il monitoraggio, la manutenzione e la cura/pulizia di Aree Gioco pubbliche o private. L'altra attività presidia la pulizia e la piccola manutenzione di aree verdi di medio/grande dimensione, quali passeggiate e parchi pubblici.



EUREKA attribuisce particolare importanza a questo settore, per l'opportunità di far apprezzare alla cittadinanza un "lavoro utile per la comunità" prodotto da persone in inserimento lavorativo.

Per quanto concerne l'attività in argomento, il Comune di Bolzano tramite SEAB, ha affidato alla nostra Cooperativa la pulizia di alcune zone verdi della città, mentre per incarico delle Circoscrizioni Don Bosco ed Europa Novacella,, effettuiamo l'attività di sorveglianza e piccola manutenzione presso i parchi gioco dei loro quartieri.

Poiché l'operare in gruppo rientra nelle nostre politiche educative a questo livello di inserimento lavorativo, il lavoro è organizzato per piccole squadre, situazione che permette di lavorare sulle dinamiche sociali e di portare le persone ad un confronto costante con l'altro attraverso il sostegno e lo sviluppo dei concetti di solidarietà e mutualità.



6.2.4 PULIZIE

Il settore delle pulizie, esiste da molti anni in EUREKA ed ha sempre espletato la sua attività riferendosi principalmente a tre categorie di interlocutori: al sociale, a centri giovanili, a condomini.

Eureka, in A. T.I. con Fondazione ODAR, ha vinto l'appalto per la gestione di Casa Migrantes e pertanto, a partire dal 1° gennaio 2010, è stato avviato il servizio di pulizia dell'intera struttura. Questo ha comportato l'inserimento di 5 nuovi lavoratori nel settore ed il conseguente aumento dei ricavi.

L'elemento sociale caratterizzante delle Pulizie è l'inserimento di persone che hanno acquisito un sufficiente livello di autonomia, in grado di autogestirsi ed organizzarsi, seppure con il costante supporto e controllo del Capo squadra.

6.3 LE RISORSE UMANE

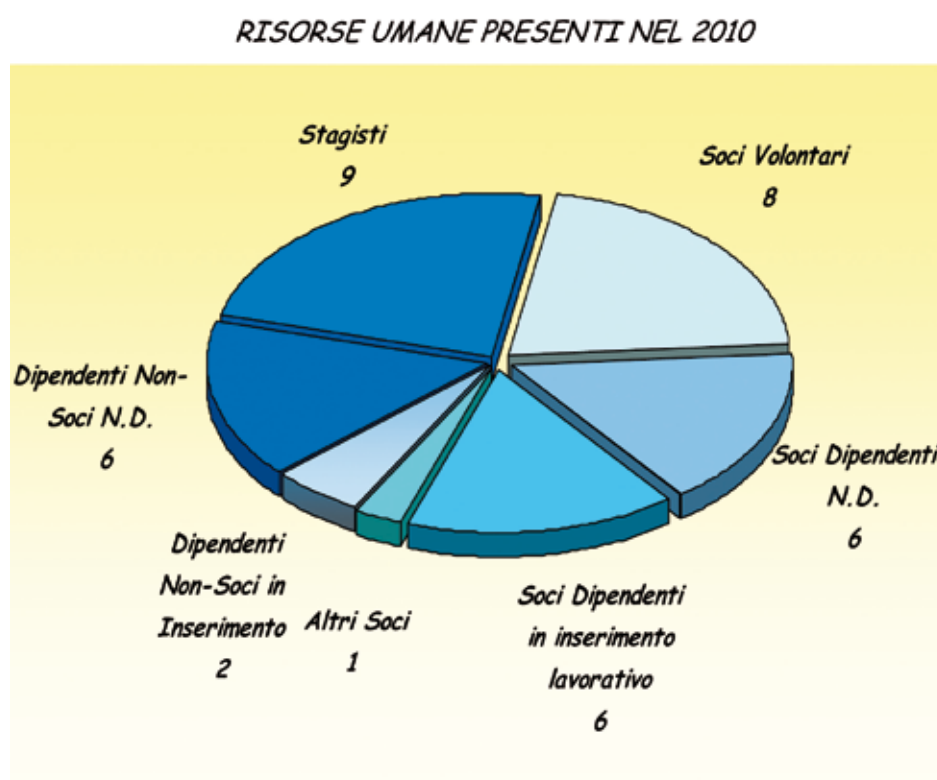
Un obiettivo primario della Cooperativa EUREKA, come evidenziato nella Mission, consiste, rispetto agli inserimenti lavorativi, nel favorire il percorso dal disagio all'agio dei soggetti a rischio di esclusione sociale, attraverso un percorso di reinserimento lavorativo che ne permetta una crescita personale ed una riqualificazione professionale.

Il percorso prevede dei progetti individualizzati rivolti alla valorizzazione della persona ed al suo reinserimento sociale, auspicando una successiva collocazione nel libero mercato del lavoro.

I Soci, i Volontari ed i Dipendenti di EUREKA sono le vere risorse nella produzione dei servizi e nella creazione di un ambiente operativo che riconosce come valore il diritto al reinserimento nel lavoro e nella società di persone in condizione di svantaggio o disagio.

6.3.1 COMPOSIZIONE DELLA COOPERATIVA

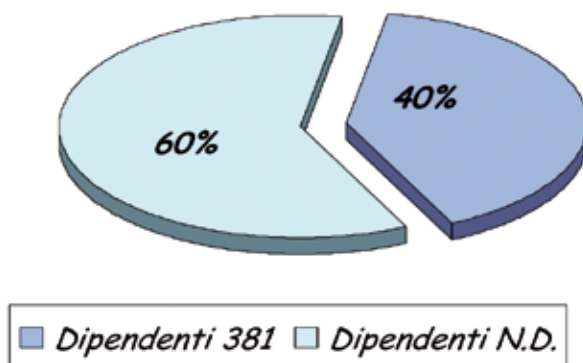
- Nella categoria "Risorse umane" troviamo:
- Soci lavoratori ordinari;
- Soci volontari;
- Soci lavoratori in inserimento lavorativo ai sensi della L. 381/91;
- Lavoratori ordinari;
- Lavoratori in inserimento lavorativo ai sensi della L. 381/91;
- Stagisti in corso di formazione.



Il grafico precedente rappresenta la numerosità totale delle persone che hanno operato in Cooperativa nell'anno 2010 e questo permette di evidenziare la vera dimensione di EUREKA. Il limitarsi ad una fotografia statica al 31/12 proporrebbe una numerosità minore non evidenziando la reale presenza in corso d'anno di un totale di 38 persone. Il criterio utilizzato per la classificazione delle risorse umane è stata l'ultima posizione ricoperta dalla persona nella Cooperativa nell'anno 2010.

6.3.2 L'OCCUPAZIONE

Tipologia dei Dipendenti



Come si evince dalla rappresentazione grafica, le persone occupate in EUREKA al 31/12/10 sono costituite al 40% (8 su 20) da persone svantaggiate, in inserimento lavorativo ai sensi della legge 381/91. La tipologia di disagio viene certificata dagli Enti invianti, con i quali il Direttore quale Responsabile Sociale instaura uno stretto rapporto di collaborazione che è caratterizzato da costanti incontri di verifica relativi all'andamento del progetto di inserimento lavorativo, degli obiettivi raggiunti o delle eventuali criticità emerse.

La numerosità dei dipendenti svantaggiati conferma la grande importanza che la Cooperativa attribuisce al reinserimento lavorativo, considerato lo strumento principe per il recupero delle competenze e per la rivalutazione sociale dei soggetti in stato di bisogno. Al riguardo è da sottolineare l'attenzione riservata da EUREKA alla categoria dei lavoratori svantaggiati, come identificati dalla normativa europea e non ancora recepito dalla normativa italiana, attraverso l'impiego tra i normodotati di persone appartenenti a dette fasce grigie.

6.3.3 MOVIMENTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Movimentazione dei lavoratori				
Tipologia	Presenti al 1/01/2010	Entrati	Usciti	Presenti al 31/12/2010
Dipendenti Normodotati	12	0	0	12
Dipendenti in inserimento in base della L. 381	8	1	1	8
Totale lavoratori	20	1	1	20

6.3.4 STAGISTI

<i>Movimentazione degli Stagisti</i>					
<i>Tipologia</i>	<i>Presenti al 1/01/2010</i>	<i>Entrati</i>	<i>Usciti</i>	<i>Assunti</i>	<i>Presenti al 31/12/2010</i>
<i>Stagisti</i>	4	4	4	2	2

Per quanto concerne gli stages è da evidenziare che due di questi si sono conclusi con l'assunzione in Cooperativa a tempo determinato, una delle quali è avvenuta il 1° gennaio 2011, che si è ritenuto di riportare comunque nei dati 2010.

6.3.5 LA FORMAZIONE

La formazione costituisce per la Cooperativa uno dei principali strumenti di sostegno allo sviluppo delle risorse umane. Obiettivo principale della formazione è il miglioramento della professionalità e l'acquisizione di competenze nell'ottica di prevenzione del burn out del personale.

La formazione viene quindi considerata dalla Cooperativa uno strumento di valorizzazione del singolo e di stimolo al cambiamento in un'ottica orientata al servizio al Cliente. Ciò che a nostro avviso differenzia la formazione dalla normale attività di aggiornamento professionale è proprio l'obiettivo del cambiamento: riteniamo fondamentale lavorare in termini formativi sulla centralità del lavoratore, sulla relazione di aiuto che si realizza nella pratica quotidiana, puntando l'attenzione oltre che sulle tecniche e sugli strumenti, anche sul vissuto e sulla cultura specifica.

La formazione erogata dalla Cooperativa prevede diverse forme di finanziamento e progettazione:

- La formazione finanziata con fondi pubblici;*
- La formazione finanziata con fondi propri;*
- la formazione progettata ed erogata da altri enti, attraverso convegni alla cui partecipazione Eureka propone i propri Soci allo scopo di accrescere le competenze degli stessi e favorire lo scambio con altre realtà.*

Il "Piano formativo 2010" assume una valenza in ambito sociale anche quando è rivolto agli aspetti che attengono alla professione; infatti nella valorizzazione della professionalità vi è una conseguente acquisizione di conoscenze che consentono alla persona di accelerare il percorso di reinserimento sociale.

6.4 IL RAPPORTO LAVORATIVO

6.4.1 IL CONTRATTO DI LAVORO

A tutti i lavoratori assunti (personale normodotato ordinario e svantaggiato in inserimento) viene applicato il contratto collettivo nazionale del lavoro del "Commercio e Terziario". Dal 2003 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'erogazione dell'indennità di mensa per i lavoratori impegnati per un numero superiore a cinque ore al giorno in attività produttive.

6.4.2 OCCUPATI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Contratto applicato				
Tipologia di contratto	Donne	Uomini	Totale	Percentuale
Tempo determinato	2	1	3	15,00%
Tempo indeterminato	8	9	17	85,00%

Nel corso dell'anno 2010 il personale impiegato (normodotati + personale svantaggiato) risulta così suddiviso:

- 1 Direttore (quadro);
- 1 Impiegata di segreteria (livello 4°);
- 3 Capisquadra (livello 4°-5°);
- 15 Operai-lavoratori (livello 6°);

Distribuzione per settore di attività:

- Settore Amministrativo: 2
- Settore Aree verdi: 7
- Settore Lavanderia: 3
- Settore Pulizie: 8

Nel corso del 2010, sono stati seguiti 9 progetti di Stage realizzati in collaborazione con la Provincia Autonoma di Bolzano, Settore Formazione Professionale (italiana e tedesca). Di questi progetti due sono terminati con l'assunzione della persona in Cooperativa. Due progetti sono rimasti attivi presso la Cooperativa nell'anno 2011.

6.4.3 LE ORE LAVORATE

Retribuzioni per Tipologia				
<i>Tipologia</i>	<i>Soci</i>	<i>Non soci</i>	<i>Totali</i>	<i>Percentuale</i>
Dipendenti 381	€ 119.804	€ 10.000	€ 129.804	32%
Dipendenti Normodotati	€ 183.672	€ 88.440	€ 272.112	67%
Stagisti	€ -	€ -	€ -	0%
Volontari	€ 5.121	€ -	€ 5.121	1%
Totale	€ 308.598	€ 98.440	€ 407.037	100%

6.4.4 LE RETRIBUZIONI

Ore Lavorate per Tipologia				
<i>Tipologia</i>	<i>Soci</i>	<i>Non soci</i>	<i>Totali</i>	<i>Percentuale</i>
Dipendenti 381	8.907,80	700,55	9.608,35	33,38%
Dipendenti Normodotati	8.274,01	5.331,00	13.605,00	47,27%
Stagisti	-	2.385,65	2.385,65	8,29%
Volontari	3.183,00	-	3.183,00	11,06%
Totale	20.364,81	8.417,20	28.782,00	100,00%

6.4.5 PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nel settembre del 2008 è stato approntato, dall'RSPP incaricato della Sicurezza iscritto all'albo della Provincia Autonoma di Bolzano, il "Documento di valutazione dei Rischi" ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Individuati i rischi e determinata la pericolosità degli stessi, è stato steso un elenco di provvedimenti da attuare per ridurne l'incidenza. Gli interventi sono stati attuati dalla Cooperativa e monitorati costantemente dallo stesso "Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione" (RSPP).

Il documento in parola è uno strumento in evoluzione, a causa dell'introduzione di nuove lavorazioni ed attrezzature che ne determinano il continuo aggiornamento, evidenziando la necessità dei conseguenti interventi formativi.

6.4.6 LE ASSENZE

<i>Tipologia</i>	<i>Giorni di assenza</i>	<i>Giorni lavorabili</i>	<i>Percentuale</i>
<i>Dipendenti 381</i>	<i>334</i>	<i>2.178</i>	<i>15%</i>
<i>Dipendenti Normodotati</i>	<i>392</i>	<i>3.392</i>	<i>12%</i>
<i>Totale</i>	<i>726</i>	<i>5.570</i>	<i>13%</i>

Relativamente ai dipendenti 381 occorre rilevare la presenza di un dipendente che ha diritto all'applicazione della legge 104/92 la quale prevede la concessione di permessi per un totale di 3 giorni lavorativi al mese.

6.5 MERCATO E COMMITTENTI

6.5.1 IL MERCATO

Considerate le attività che la Cooperativa svolge, il mercato potenziale di Eureka è sicuramente molto esteso ma, per tradizione, abbiamo da sempre ricercato la nostra clientela nell'ambito degli Enti che operano nel sociale, per quanto concerne la Lavanderia e nell'ambito della Pubblica Amministrazione per ciò che riguarda le Aree Verdi. Recentemente ci siamo proposti di individuare, attraverso opportune attività di ricerca e di marketing, le modalità con cui acquisire "clientela privata" ritenendo di possedere le conoscenze, le capacità e la competitività, dal punto di vista del rapporto qualità/prezzo, per acquisire nuove quote di mercato. Attraverso queste iniziative ci proponiamo di ampliare il fatturato al fine di assicurare maggiori possibilità di inserimento lavorativo.

6.5.2 I CLIENTI ED IL FATTURATO PER SETTORE

Attività	2007		2008		2009		2010	
	Clienti n°	Fattur. €	Clienti n°	Fattur. €	Clienti n°	Fattur. €	Clienti n°	Fattur. €
Aree Gioco	5	142.330	5	163.074	5	175.842	8	196.656
Lavanderia	24	40.264	23	36.723	24	36.757	27	50.399
Assemblaggi	4	12.471	4	29.065	2	21.642	1	3.443
Pulizie	8	38.632	8	38.842	10	36.083	12	132.513
Lavanderia D. Bosco	2	54.412	2	62.900	2	63.212	2	37.669
Totale	43	288.109	42	330.604	43	333.536	50	420.680

I dati riportati in tabella, evidenziano che la Cooperativa è caratterizzata da una bassa numerosità di Clienti, particolarmente esigua nell'attività delle Aree Verdi che, di converso, fornisce un determinante contributo al fatturato. Al proposito occorre precisare che, lo svolgimento dell'attività in parola ci è affidato in massima parte dalla Pubblica Amministrazione e per una piccola quota da Clienti privati.

6.5.3 LA COMMITTENZA

Nell'anno 2010 EUREKA ha operato per n° 50 Clienti, la cui suddivisione tipologica è rilevabile dalle tabelle seguenti.

**Committenza per numerosità dei Clienti
anno 2010**

Attività	Pubblico		Terzo settore		Privato		Totale	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Aree Gioco	5	62,5	0	0,0	3	37,5	8	16,0
Lavanderia	2	7,4	12	44,4	13	48,1	27	54,0
Assemblaggi	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	2,0
Pulizie	0	0,0	9	75,0	3	25,0	12	24,0
Lav.D Bosco	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	4,0
Totale	9	18,0	21	42,0	20	40,0	50	100,0

**Committenza per fatturato
anno 2010**

Attività	Pubblico		Terzo settore		Privato		Totale	
	€	%	€	%	€	%	€	%
Aree Gioco	185.422	94,3	0	0,0	11.235	5,7	196.656	46,7
Lavanderia	3.660	7,3	25.584	50,7	21.155	42,0	50.399	12,0
Assemblaggi	0	0,0	0	0,0	3.443	100,0	3.443	0,8
Pulizie	0	0,0	124.014	93,6	8.499	6,4	132.513	31,5
Lav.D Bosco	37.669	100,0	0	0,0	0	0,0	37.669	9,0
Totale	226.751	53,9	149.598	35,6	44.331	10,5	420.680	100,0

6.5.4 ANALISI DEI CLIENTI PER FATTURATO

Il Consiglio di Amministrazione di EUREKA attribuisce una grande importanza alla diversificazione delle attività ed all'acquisizione di nuovi Clienti, consapevole del rischio della dipendenza da pochi committenti con fatturato determinante.

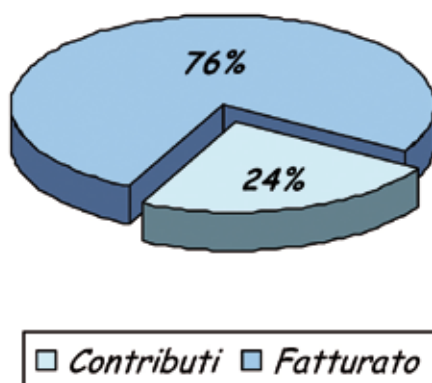
**I primi 5 Clienti per fatturato
Dati al 31 dicembre 2010**

Attività	Cliente	Fatturato	% su Tot.
A. Gioco	SEAB SpA	€ 87.012	20,70
Pulizie	Fondaz. ODAR	€ 85.127	20,25
A. Gioco	Comune BZ Don Bosco	€ 59.907	14,25
A. Gioco	Comune BZ Europa/Novacella	€ 26.350	6,27
Lav.D. B.	ASSB Uff. Handicap	€ 25.800	6,14
Totale primi 10 Clienti		€ 336.658	80,10
Totale fatturato 2010		€ 420.300	100,00

6.5.5 CONTRIBUTI PUBBLICI E FATTURATO

Nell'anno 2010 il valore della produzione di EUREKA è stato di € 560.193,85 suddivisi per natura come rilevabile dal grafico successivo.

Contributi pubblici e fatturato



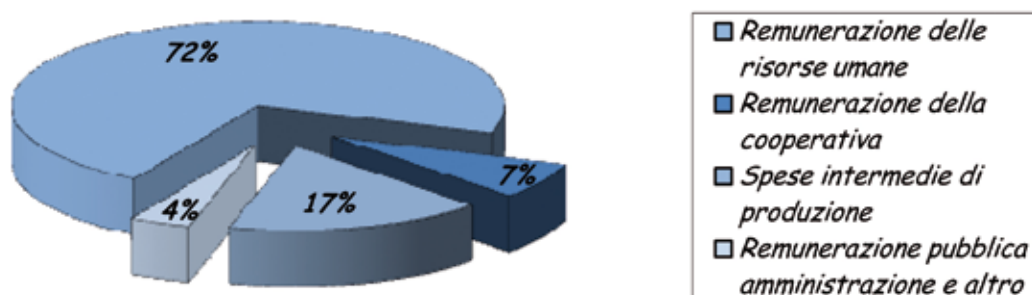
Ciò significa che, nello stesso anno, l'attività imprenditoriale in EUREKA ha consentito di moltiplicare per 2,51 ogni Euro di contributo erogato.

6.5.6 LE SPESE

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Il grafico sottostante illustra la distribuzione delle risorse finanziarie di EUREKA nell'anno in esame.

Distribuzione delle risorse



Come è possibile rilevare, la voce di spesa più importante è relativa alla remunerazione del Personale dipendente, mentre notevole importanza assume anche l'incidenza dei Costi intermedi di produzione. La remunerazione della Cooperativa è costituita da ammortamenti ed utile accantonato; nella remunerazione della pubblica amministrazione rientra quella del capitale di credito e la contribuzione al sistema cooperativo, nella voce altro rientrano le componenti accessorie e straordinarie.

6.5.7 GLI INVESTIMENTI

Gli investimenti che EUREKA ha effettuato nell'anno 2010 sono stati rivolti ad incrementare il livello di produttività della lavanderia di Vadena al fine di adeguare i macchinari e la struttura per assorbire l'eventuale aumento di lavorazioni generato dai risultati del piano di marketing avviato alla fine dello stesso anno.

Nello specifico, il programma investimenti 2010/2011 prevede :



- *Stiratrice asciugatrice Kaan Dig. Mod. 210;*
- *Scaffalatura Kaiser Kraft;*
- *Adeguamento impianto gas;*
- *Acquisto e posa in opera di lavatoio;*
- *Acquisto scorta biancheria piana per lavanderia.*

6.5.8 I FORNITORI

La tipologia delle attività lavorative svolte da EUREKA non prevede l'impiego di molti materiali e conseguentemente risulta limitato il numero dei Fornitori. Tra questi sono sicuramente da menzionare:

- *DAVIS Import Export Srl: è il nostro fornitore per le attrezzature di Lavanderia e ci fornisce il supporto tecnico durante le fasi di progettazione per le necessarie implementazioni e gli aggiornamenti.*
- *ALDEBRA SpA: sta progressivamente provvedendo all'aggiornamento, dal punto di vista dell' hardware, del nostro Sistema Informativo. E' nostra intenzione affidargli anche l' upgrade dei Software applicativi.*
- *MAGRIS Group: ci rifornisce materiali di consumo per le attività di pulizia.*

- *AGRO CENTER: è il fornitore presso il quale acquistiamo tutto il materiale e le attrezzature, ad oggi peraltro limitate, per la cura delle Aree Verdi.*
- *TESSITURE MERELLI SANTINO: provvede alle forniture di biancheria e tovagliato per il noleggio da Lavanderia.*
- *VIP HOTELS' RIMINI: ci fornisce asciugamani, accappatoi ed altri prodotti in spugna per il noleggio alle Strutture alberghiere e di accoglienza.*
- *NOLOTECNICA: Concessionario RENAULT, è il nostro fornitore per gli automezzi commerciali.*

7. RISULTATI SOCIALI

Obiettivo primario di EUREKA, come dichiarato nella Mission, è favorire il percorso dal disagio all'agio di soggetti a rischio di esclusione sociale attraverso il reinserimento lavorativo che ne permetta la crescita personale ed una riqualificazione professionale.

Per l'ottenimento del suddetto risultato, la Cooperativa prevede l'inserimento della persona in un particolare percorso che permette da un lato la misurazione delle competenze residue e dall'altro l'apprendimento di abilità socio-lavorative.

Conseguentemente, con particolare attenzione per gli aspetti di carattere sociale, è stato definito un percorso per il Personale svantaggiato che prevede:

- uno stage rinnovabile nel quale, attraverso un progetto individualizzato, viene effettuata la misurazione delle capacità lavorative e delle risorse residue della persona conformemente agli obiettivi dichiarati nel progetto stesso.*
- successivamente, qualora tra gli obiettivi di stage vi fosse una misurazione finalizzata ad una eventuale assunzione e qualora gli esiti siano stati positivi, si prevede un'assunzione con contratto a tempo determinato di un anno, con possibilità di rinnovo fino ad un massimo di due anni. Alla scadenza si aprono tre prospettive: accesso al libero mercato del lavoro, avviamento ad esperienze diverse d'intesa con i Servizi invianti, assunzione in Cooperativa a tempo indeterminato (solo per particolari casi).*

FIGURE COINVOLTE NELLA GESTIONE DEI PROGETTI DI INSERIMENTO

Responsabile Sociale

La Cooperativa, considerata la specifica formazione, ha individuato nella figura del Direttore il suo attuale Responsabile Sociale, al quale è attribuita la gestione dei singoli progetti di inserimento lavorativo. Si conta, nel corso del 2011, di ricercare una risorsa competente che possa ricoprire tale ruolo all'interno della Cooperativa per permettere al Direttore di svolgere esclusivamente mansioni di direzione.

Capisquadra (Tutor)

Presidiano principalmente gli aspetti tecnico/professionali con attenzione all'accompagnamento socio/educativo. Attraverso l'affiancamento con il lavoratore, compiono rilevazioni di alcuni items relativi al comportamento lavorativo, che verranno successivamente riportate al Responsabile Sociale il quale le utilizzerà per le valutazioni in merito all'andamento dei progetti.

Figure professionali esterne: Psicologi

La Cooperativa ha stipulato un accordo con l'Associazione La Strada - der Weg, per ottenere il supporto dei loro psicologi, qualora ritenuto necessario dal Responsabile Sociale di EUREKA. Essi avranno il compito di intervenire nei singoli casi specifici relativamente a criticità emerse nella gestione dei casi di inserimento.

7.1 L'INSERIMENTO LAVORATIVO

L'inserimento lavorativo di un soggetto all'interno della Cooperativa costituisce un evento fondamentale che deve essere seguito secondo modalità appropriate. Per tale ragione la Cooperativa ha strutturato un processo che deve costituire la traccia per la gestione dei singoli casi, poiché ognuno di questi dà luogo ad un progetto personalizzato che vede la persona nella sua interezza e peculiarità.

La Cooperativa prevede per ogni inserimento lavorativo e per ogni progetto di stage la formalizzazione di un progetto individualizzato. EUREKA ha infatti recepito pienamente il riferimento metodologico costruito da Federsolidarietà che prevede un preciso processo e quattro fasi principali nella gestione del progetto, determinandone tempi e obiettivi.

Definizione delle quattro fasi:



1. RACCOLTA DATI E SELEZIONE

- *raccolta delle segnalazioni e delle informazioni riguardanti l'utente;*
- *valutazione e decisione in merito alla presa in carico;*
- *formulazione di ipotesi d'ingresso.*

2. INSERIMENTO E ATTUAZIONE PROGETTO SOCIO-LAVORATIVO

- *individuazione del settore di attività;*
- *definizione degli obiettivi;*
- *durata del progetto;*
- *identificazione dei soggetti coinvolti nel progetto;*
- *costruzione e stesura del progetto personalizzato di inserimento sociolavorativo;*
- *pianificazione degli incontri di verifica con gli enti invianti.*

3. MONITORAGGIO PROGETTO SOCIO- LAVORATIVO

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

4. ESITO PROGETTO SOCIO-LAVORATIVO

- *verifica e valutazione finale del progetto;*
- *definizione dell'eventuale modalità di prosecuzione dello stesso.*

Ogni fase prevede degli incontri di verifica interni (équipe) ed esterni con gli Enti invianti, nel corso dei quali viene misurato il raggiungimento degli obiettivi ed anche in relazione ai tempi previsti, vengono proposti eventuali nuovi obiettivi da raggiungere.

L'inserimento lavorativo contribuisce sotto vari aspetti al miglioramento della qualità di vita della persona svantaggiata attraverso:

- *il benessere materiale dato dal reddito;*
- *l'integrazione della persona nel tessuto sociale;*
- *lo sviluppo personale determinato dall' acquisizione di competenze professionali di base e specifiche di settore;*
- *le relazioni interpersonali e la socializzazione sviluppate sul posto di lavoro;*
- *la riduzione del rischio di delinquere.*

Il metodo, inoltre, permette di monitorare il processo di apprendimento nel tempo, comprendendone gli eventuali ostacoli per poter riprogettare l'intervento più mirato al superamento delle difficoltà rilevate.

Nel lavoro con persone in difficoltà è molto importante la professionalità dell'operatore che deve saper agire non solo competenze tecniche ma anche competenze relazionali, al fine di coadiuvare i lavoratori svantaggiati nella tenuta socio relazionale. E' per questo motivo che la Cooperativa prevede periodiche riunioni d'equipe tra il Responsabile Sociale ed i Responsabili dei Settori, per indirizzarli e sostenerli nel valutare le giuste azioni da compiere in affiancamento al personale svantaggiato.

Per il 2011 la Cooperativa prevede di avviare l'utilizzo della piattaforma informatica GILCOOP, costruita da Federsolidarietà, al fine di strutturare il metodo dell'inserimento lavorativo attraverso uno strumento informatico che permetta la gestione dei progetti di inserimento lavorativo, l'archiviazione storica dati e la produzione di statistiche in grado di rappresentare pienamente l'area sociale della Cooperativa stessa.

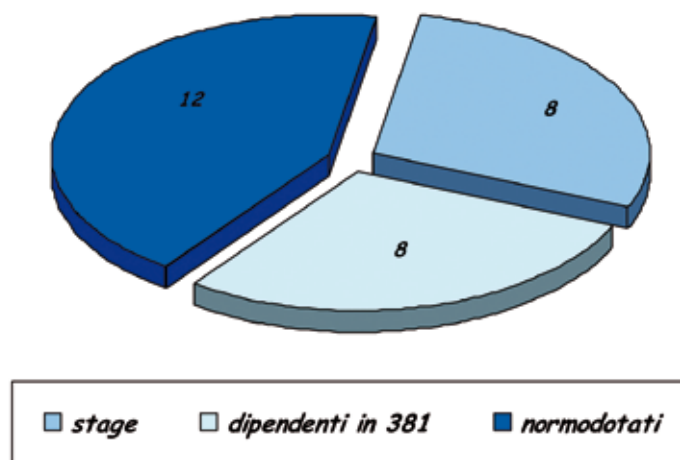
Eureka pertanto è luogo di apprendimento, in quanto:

- i lavoratori sono inseriti in un sistema relazionale nel quale apprendono attraverso l'interazione con i capisquadra ed i colleghi;*
- i lavoratori apprendono regole lavorative e competenze tecniche e mettono in pratica quanto appreso;*
- i lavoratori apprendono le conoscenze procedurali.*

7.2 RISULTATI SOCIALI DELL'ANNO 2010

EUREKA considera i risultati sociali prodotti quale elemento primario del suo stesso esistere. La nostra scelta etica ci porta a sostenere la pari dignità di ogni individuo al di là delle sue momentanee difficoltà, ci spinge a credere che tra chi è più abile e chi lo è meno vi sia solo una differenza di competenze che nulla ha a che fare con il valore intrinseco della Persona. Tutto ciò ci induce a creare le migliori condizioni ambientali e lavorative che possano favorire, attraverso il confronto e l'esperienza, a recuperare per prima cosa la fiducia in sé stessi ed in secondo luogo quelle competenze professionali necessarie ad un reinserimento nel libero mercato del lavoro, per coloro che ne hanno ancora le possibilità. Per coloro ai quali la società non è in grado di offrire altre opportunità, creare uno spazio vitale e la prospettiva di una dignitosa integrazione sociale in un contesto che non li legga come diversi e più deboli.

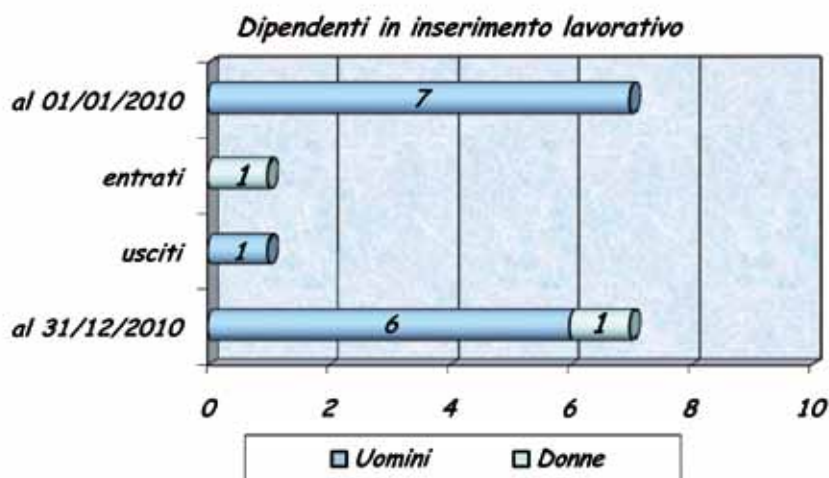
*Dipendenti in inserimento lavorativo e normodotati
(nel corso dell'anno 2010)*



Nel corso dell'anno 2010 risultano essere presenti, presso la Cooperativa, 12 Dipendenti Normodotati, 8 Inserimenti Lavorativi e 8 Stagisti ai sensi della Legge 381, per un totale di 16 progetti attivi nel corso dell'anno.

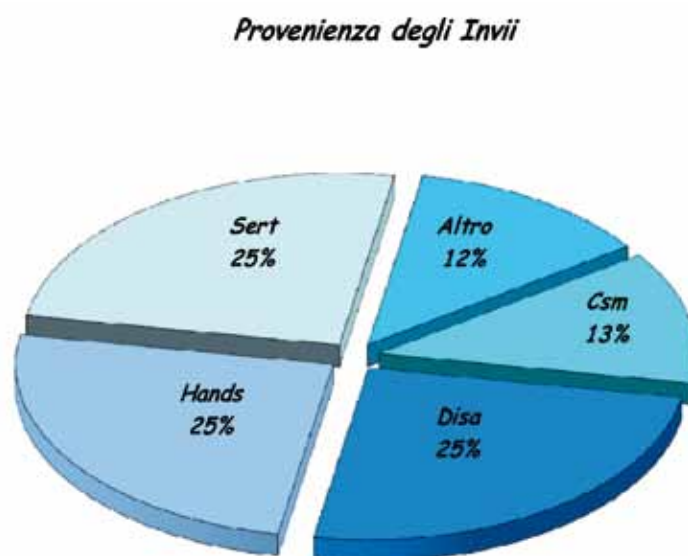
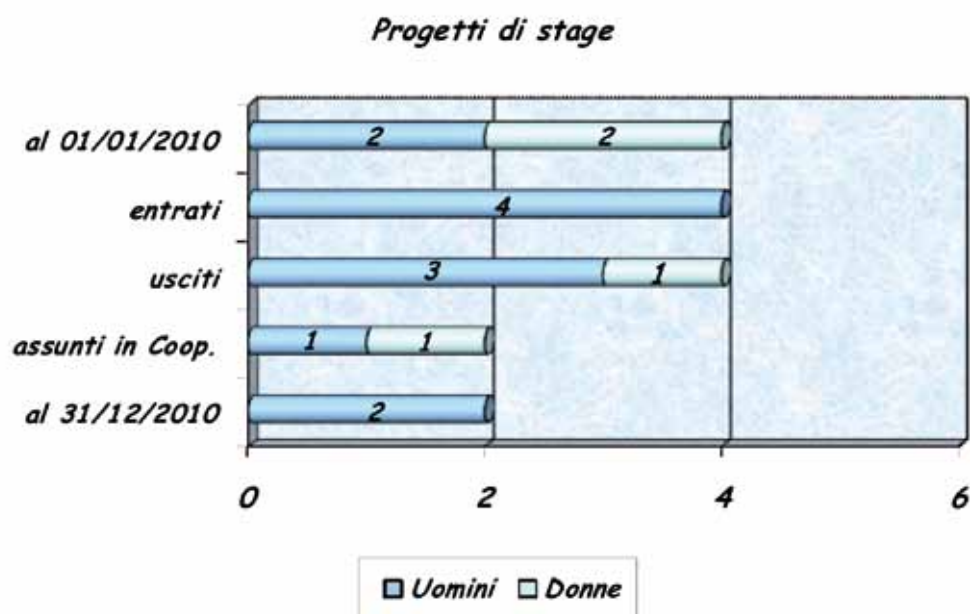
E' da sottolineare che 6 persone rientranti nella categoria dei Normodotati sono in realtà estremamente deboli, che provengono da percorsi di svantaggio ad oggi non certificati dalla normativa italiana, ma rientranti nelle previsioni della normativa Europea.


7.3 ATTIVITÀ DI INSERIMENTO LAVORATIVO



Rispetto all'attività sociale è da segnalare l'assunzione in Cooperativa di due persone (una con effetto dal 1/01/2011) che avevano concluso positivamente il loro percorso di stage. Inoltre, un progetto d'inserimento si è interrotto in corso d'anno a causa della ricaduta dell'utente che ha dovuto ricominciare un percorso terapeutico di recupero all'interno di strutture adeguate.

7.4 I SERVIZI INVIANTI





<i>Numerosità degli Invii</i>	
<i>Tipologia del servizio inviante</i>	<i>N. Inserimenti lav.</i>
<i>SeR-D</i>	<i>2</i>
<i>Centro Salute Mentale</i>	<i>1</i>
<i>Distretto Sociale Area Adulti</i>	<i>2</i>
<i>Hands</i>	<i>2</i>
<i>Centro di Mediazione al Lavoro</i>	<i>0</i>
<i>Altro</i>	<i>1</i>
<i>Totale Inserimenti lav. nel 2010</i>	<i>8</i>

Come si evince dalla tabella, i principali servizi con cui EUREKA stabilisce contatti ed apre collaborazioni sono: Hands, il SerD, il Centro Salute Mentale ed i Distretti Sociali.

7.5 DISTRIBUZIONE DEI PROGETTI ATTIVI NEL CORSO DEL 2010.

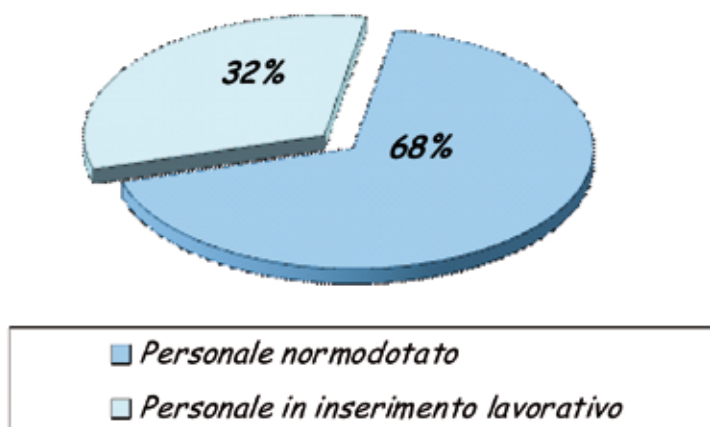
<i>Inserimenti lavorativi e settori produttivi</i>				
<i>Settore Produttivo</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Stagisti</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<i>Manutenzione Aree Verdi</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>68%</i>
<i>Lavanderia Vadena</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>13%</i>
<i>Pulizie</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>19%</i>
<i>Amministrazione</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Totale</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>16</i>	<i>100%</i>

La tabella evidenzia la prevalenza di inserimenti lavorativi nel comparto delle Aree Verdi che costituisce, per EUREKA, il settore trainante sia a livello economico che per numerosità degli occupati.

7.6 COSTO DEL LAVORO

DISTRIBUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

Distribuzione del costo del lavoro



Dal grafico si rileva che il 32% dei costi sostenuti dalla Cooperativa per il personale sono riferibili ai lavoratori in inserimento lavorativo ai sensi della legge 381.

ALTRI DATI A CONFRONTO:

Dipendenti						
Tipologia	N°	%	Retribuz. Lorde	%	Ore lavorate	%
Dipendenti 381	8	40%	€ 129.803,98	32%	9.608,35	41%
Dipendenti Normodotati	12	60%	€ 272.111,81	68%	13.605,00	59%
TOTALE	20	100%	€ 401.915,79	100%	23.213,35	100%

Incidenza del Costo del lavoro		
Costo del lavoro personale in inserimento lavorativo	€ 129.803,98	47,7%
Costo del lavoro personale normodotato	€ 272.111,81	

Il precedente indicatore evidenzia una buona percentuale di incidenza del costo del lavoro degli operatori 381 sul costo del lavoro dei normodotati.

7.7 INDICATORI SOCIALI

Reddito medio mensile lordo		
Retribuzioni personale in inserimento lavorativo	€ 129.803,98	€ 1.285,19
Totale mensilità operatori	101	

Il quoziente indica il livello di retribuzione mensile lorda di ogni operatore attivo in inserimento lavorativo (a prescindere dall'orario settimanale); indica il livello e lo standard di reddito dei singoli operatori della Cooperativa.

Contributo pubblico per ogni progetto attivo		
Contributi pubblici in conto esercizio	€ 135.514,10	€ 8.469,63
Totale progetti attivi nell'anno	16	

Il quoziente indica il contributo medio erogato per ogni progetto attivo per lavoratori in inserimento lavorativo.

Rendimento Sociale		
Costo totale del lavoro	€ 418.913,22	€ 3,09
Contributi pubblici in conto esercizio	€ 135.514,10	

Questo indice mostra la capacità di moltiplicazione del contributo pubblico, al fine della creazione di occupazione, che è il fine cooperativistico fondamentale. L'Ente Pubblico "investe nella Cooperativa" che crea un effetto moltiplicatore di tipo sociale, generando occupazione.

8. CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

EUREKA, nel rispetto dei principi di solidarietà e cooperazione, costruisce i propri processi ponendo l'Uomo e l'Ambiente al centro della propria attenzione.

8.1 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Nei settori di attività della Cooperativa della Lavanderia e delle Aree Gioco l'attenzione per l'ambiente è pratica quotidiana.

In lavanderia, fin dalla sua attivazione, si è privilegiato l'utilizzo del gas per le macchine lavatrici, gli essiccatoi ed il servizio di riscaldamento. Inoltre, per i cicli di lavaggio vengono utilizzati detersivi biologici distribuiti con un sistema computerizzato che consente di ottimizzarne il consumo e risparmiare energia, tenuto conto che tali detersivi permettono l'abbassamento delle temperature di lavaggio. Infine, è da sottolineare che la distribuzione computerizzata dei detersivi riduce a zero il rischio di incidenti da contatto con liquidi irritanti/pericolosi.

Per quanto concerne le Aree Verdi, vengono osservate scrupolosamente le Norme sullo smaltimento dei rifiuti rinvenuti, nonché quelle sull'uso dei "soffiatori" nel periodo di caduta delle foglie.

8.2 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'attenzione all' Uomo ed alle sue necessità, si esplicita anche nel creare un ambiente di lavoro rispettoso degli enunciati del C.C.N.L.

Il C.d.A. ha compiuto la scelta di applicare il C.C.N.L. del Commercio e Terziario in quanto più vantaggioso per i propri collaboratori. Per garantire ulteriormente il benessere della persona, viene messa a disposizione la consulenza degli psicologi professionisti dell' Associazione La Strada - der Weg per affrontare le eventuali criticità emergenti.

Particolare attenzione è stata riservata, da sempre, alla normativa del D.Lgs 81/ 2008, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, e attraverso il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, professionista esterno, ne è sempre stata garantita l'applicazione.

8.3 REALIZZAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Nell'ottica della costruzione di processi trasparenti ed intelleggibili, la Cooperativa EUREKA ha deciso di redigere anche il terzo Bilancio Sociale per rendere chiara ed evidente la sua attività sia all'interno, verso i Soci, che all'esterno, verso gli Stakeholders di riferimento. La scelta è stata fatta sia per sostenere la conoscenza della Cooperativa, che per analizzare i processi finalizzandoli ad un progressivo miglioramento.

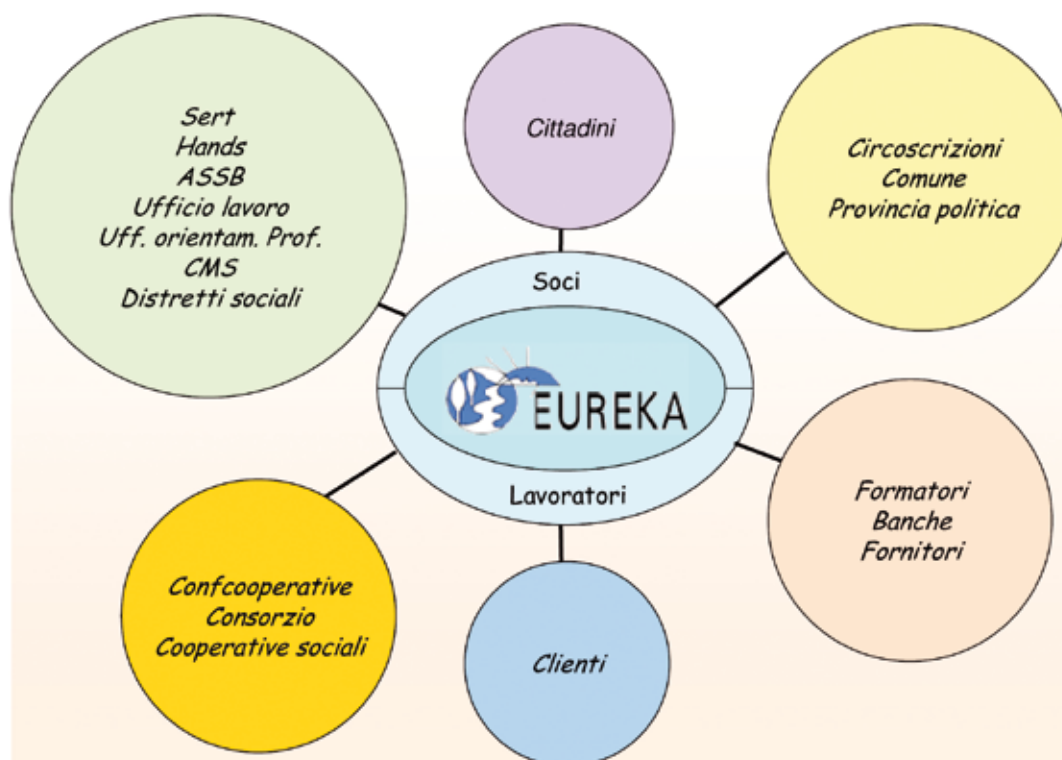
9. INTEGRAZIONE CON IL TERRITORIO

9.1 LA RETE - GLI STAKEHOLDERS

La Cooperativa, nel corso degli anni, ha intessuto stretti e fattivi rapporti con il territorio, proponendosi come parte attiva dello stesso al fine di promuovere la formazione di reti di collaborazioni e best-practices. Perciò, per EUREKA, è di fondamentale importanza sostenere e sviluppare il lavoro in rete attraverso una intensa collaborazione con i Servizi invianti, con gli Enti territoriali, con i privati, con gli organismi di rappresentanza di categoria, nonché con le altre Cooperative al fine di ottimizzare le risorse disponibili ed offrire servizi di qualità sia alla comunità che agli utenti svantaggiati.

MAPPA DELLA RETE DI EUREKA

MAPPA DELLA RETE DI EUREKA



9.2 GLI ENTI INVIANTI E LA RETE TERRITORIALE

TIPO COLLABORAZIONE	ENTE PORTATORE DI INTERESSE
<i>Invio utenti per l'attivazione di progetti individuali di inserimento lavorativo.</i>	<i>Centro Salute Mentale, Hands, SerD, Ufficio del Lavoro, Servizio Sociale Adulti, Distretti Sociali.</i>
<i>Organizzazione di Stage.</i>	<i>Provincia Autonoma di Bolzano Formazione Professionale italiana e tedesca</i>
<i>Azioni formative.</i>	<i>UPAD.</i>
<i>Finanziamento e sviluppo d'impresa.</i>	<i>Assessorato Provinciale alle Politiche Sociali - Ufficio Famiglia Donna e Gioventù. Ufficio Sviluppo della cooperazione, rip. 34 - Innovazione, ricerca, sviluppo e cooperative.</i>
<i>Ente preposto alla rappresentanza politico istituzionale delle cooperative sociali.</i>	<i>Federsolidarietà Bolzano</i>
<i>Cooperativa d'acquisto.</i>	<i>Cooperativa Emporium.</i>
<i>Convenzioni per affidamento lavori.</i>	<i>Comune, Circoscrizioni, Seab, ASSB</i>
<i>Contratti per affidamento lavori.</i>	<i>Enti non-Profit locali e imprese private.</i>

Gli Enti invianti sono tutti quei servizi territoriali che hanno in carico la responsabilità dei progetti globali degli utenti e che richiedono una nostra collaborazione al fine di realizzare gli inserimenti lavorativi. La Cooperativa stila il progetto di inserimento lavorativo condividendo con gli enti e con l'utente stesso gli obiettivi, i tempi del progetto e le verifiche periodiche. La collaborazione, infatti, non si estingue alla fase progettuale, ma si estende per tutta la durata della permanenza della persona all'interno della Cooperativa, attraverso verifiche in itinere. Il lavoro rappresenta, secondo la nostra opinione, il mezzo principe per il recupero dell'identità personale, delle risorse residue in possesso degli utenti e per il conseguimento dell'inclusione sociale. I nostri principali partners in questo percorso sono: il Servizio per le Dipendenze SerD, il Centro Salute Mentale, il Servizio Psicologico, l'UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna), Hands, i Distretti Sociali, l'Ufficio del Lavoro, l'ufficio della Formazione Professionale di lingua italiana e di lingua tedesca, il Centro Servizi Sociali per Adulti.

9.3 STAKEHOLDERS PUBBLICI E PRIVATI

La Cooperativa EUREKA intrattiene rapporti di collaborazione con alcuni Enti pubblici, quali la Provincia ed il Comune di Bolzano, le Circoscrizioni cittadine ed altre realtà private quali SEAB, ASSB, Caritas, S.Vincenzo e varie imprese private.

Inoltre, è associata a Federsolidarietà, a Confcooperative ed a Confidi che rispettivamente presidiano la prima, una adeguata rappresentanza dell'istanza sociale nel territorio, la seconda è fornitrice di alcuni servizi e presiede la vigilanza sulla Cooperativa e l'altra costituisce una garanzia finanziaria a sostegno della Cooperativa stessa. Eureka aderisce inoltre ad Emporium che è una Cooperativa d'acquisto finalizzata alla riduzione delle spese per l'acquisizione di beni e servizi per le sue associate, nonché alla distribuzione di servizi offerti dalla cooperativa stessa. L'obiettivo primario che EUREKA si pone rispetto a tutti i suoi Stakeholders è di essere riconosciuta come Partner affidabile, oltre che nella erogazione dei servizi, anche nella loro progettazione e sperimentazione.

10. RISULTATI ECONOMICI

10.1 RICLASSIFICAZIONE DEL BILANCIO CEE

Soc. Cooperativa Soc. EUREKA	2010	
Voci	Importo	%
Ricavi per corrispettivi appalti / contratti (pubblici)	€ 85.126,80	15,20%
Ricavi per corrispettivi appalti / contratti art. 5 L. 381 (pubblici tipo b)	€ 234.325,00	41,83%
Ricavi per corrispettivi appalti / contratti (privati)	€ 105.227,95	18,78%
Contributi pubb. in conto gestione attività caratteristica	€ 135.514,10	24,19%
VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 560.193,85	100,00%
Materiale consumo, attrezz. tecn. per att. caratt.	€ 27.450,35	4,90%
Utenze (luce, telefono, acqua) per att. caratteristica	€ 8.650,20	1,54%
Consumi di materie prime, sussidiarie e di consumo	€ 36.100,55	6,44%
Manutenzione ordinaria e contratti assistenza varia	€ 6.601,24	1,18%
subtotale	€ 6.601,24	1,18%
Servizi di consulenza legale, fiscale, lavoro, amm.va	€ 3.458,80	0,62%
Servizi amministrativi di supporto alla produzione	€ 450,00	0,08%
Rappresentanza, comunicazione, pubblicità	€ 1.545,77	0,28%
Servizi assicurativi	€ 2.504,34	0,45%
Altri servizi vari	€ 3.443,86	0,61%
subtotale	€ 11.402,77	2,04%
Costi per servizi	€ 18.004,01	3,21%
Locazione per attività caratteristica	€ 13.210,00	2,36%
Locazione per attività amministrativa	€ 3.878,50	0,69%
Costi per godimento di beni di terzi	€ 17.088,50	3,05%
Oneri diversi di gestione	€ 30.176,26	5,39%
COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE	€ 101.369,32	18,10%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	€ 458.824,53	81,90%
Ricavi accessori (altri ricavi e proventi)		
- da istituti di credito	€ 585,56	0,10%
- diversi	€ 6.317,21	1,13%
subtotale	€ 6.902,77	1,23%
Proventi per gestione liquidità a BT	€ 350,81	0,06%
Proventi per gestione liquidità a M/LT	€ 1.558,07	0,28%
COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	€ 8.811,65	1,57%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	€ 467.636,18	83,48%

Osservazioni

Relativamente al Valore della Produzione, desideriamo evidenziare che risulta composto da quattro addendi, uno costituito da introiti provenienti da gare d'appalto per l'ammontare di € 85.126,80; il secondo esprime il valore delle Convenzioni in art. 5 in essere con il comune di Bolzano, con la Seab, con l' Ufficio Handicap (cessato in data 30/6/2010) e con l' Ufficio Servizi alla Famiglia per un ammontare totale di Euro 234.325,00; il terzo rappresenta l'attività produttiva proveniente da contratti privati per un ammontare di Euro 105.227,95; il quarto evidenzia i Contributi ricevuti dalla ripartizione 24 Ufficio Famiglia Donna e Gioventù per un ammontare di Euro 135.514,10.

Rispetto ai dati del precedente Bilancio Sociale, relativi all'anno 2008, si conferma sostanzialmente la distribuzione dei ricavi, l' unico elemento di novità è costituito dall'introito nel 2010 derivante dall' appalto per il Settore pulizie acquisito in A.T.I. con ODAR.

E' volontà della Cooperativa continuare a sviluppare il fatturato attraverso l'acquisizione di nuove commesse espresse dal mercato privato. Questo risultato sarà perseguito con l'attuazione, nell'anno 2011, di un piano di marketing per la valorizzazione delle attività di lavanderia. Auspichiamo, inoltre, maggiore affidamento di attività lavorative attraverso l'applicazione dell'Art. 5 della Legge 381/91 da parte dell' Ente pubblico.

10.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO		
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	€ 467.636,18	100,00%
- retribuzioni	€ 132.008,97	28,23%
- TFR	€ 8.918,05	1,91%
Remunerazioni dirette:	€ 140.927,02	30,14%
- contributi previdenziali (inps+ inail)	€ 42.744,82	9,14%
Remunerazioni indirette:	€ 42.744,82	9,14%
Soci dipendenti	€ 183.671,84	39,28%
- retribuzioni	€ 63.830,57	13,65%
- TFR	€ 3.621,94	0,77%
Remunerazioni dirette:	€ 67.452,51	14,42%
- contributi previdenziali	€ 20.987,46	4,49%
Remunerazioni indirette:	€ 20.987,46	4,49%
Dipendenti (non soci)	€ 88.439,97	18,91%
Totale personale Normodotato (soci + non)	€ 272.111,81	58,19%
- retribuzioni	€ 105.682,36	22,60%
- TFR	€ 8.501,40	1,82%
Remunerazioni dirette:	€ 114.183,76	24,42%
Remunerazioni indirette:	€ 5.620,46	1,20%
Soci dipendenti art. 4 381	€ 119.804,22	25,62%
- retribuzioni	€ 9.094,40	1,94%
- TFR	€ 645,85	0,14%
Remunerazioni dirette:	€ 9.740,25	2,08%
Remunerazioni indirette:	€ 259,51	0,06%
Non soci, dipendenti art. 4 381	€ 9.999,76	2,14%
Totale personale art. 4 381	€ 129.803,98	27,76%
Totale Soci volontari	€ 5.121,47	1,10%
Totale costi amministratori	€ 0,00	0,00%
REMUNERAZIONE DELLE RISORSE UMANE	€ 407.037,26	87,04%
Imposte dirette: ritenute	€ 14.209,14	3,04%
Altre imposte	€ 147,60	0,03%
REMUNERAZIONE PUBBLICA AMM.NE	€ 14.356,74	3,07%
Oneri per finanziamenti a m/lungo T. (> 12 m)	€ 603,31	0,13%
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	€ 603,31	0,13%
Ammortamenti	€ 11.195,74	2,39%
Accantonamento a riserva legale	€ 9.736,71	2,08%
Accantonamento ad altre riserve indivisibili	€ 21.745,31	4,65%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	€ 42.677,76	9,13%
Fondo mutualistico (3%)	€ 973,67	0,21%
Contributi associativi	€ 1.500,00	0,32%
Contributo di revisione	€ 487,50	0,10%
CONTRIBUZIONE AL SISTEMA COOPERATIVO	€ 2.961,17	0,63%

Osservazioni

Già in alcuni punti del presente documento è stato sottolineato il rapporto tra le remunerazioni dei lavoratori nelle loro tipologie. Ora si desidera unicamente porre in evidenza come la distribuzione del Valore aggiunto interessi le Risorse umane nella misura dell' 87,04% e la Cooperativa per il 9,13%, per un totale complessivo del 96,17%.

11. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Nel breve termine è da segnalare una forte criticità che la Cooperativa dovrà affrontare nel corso dell'anno 2011 relativa al suo settore del verde. Infatti, SEAB, società affidataria dei servizi di pulizia del verde della città di Bolzano, intende indire gara d'appalto per l'intero incarico. Questo fatto costituisce per EUREKA il rischio di non riuscire ad avere i requisiti per la partecipazione alla gara ed anche nel caso in cui si acquisissero, di perdere il confronto e conseguentemente, di vedere decurtata una parte ingente del suo fatturato, nonché di dover licenziare tre persone oggi impiegate in questo settore.

Come obiettivi a breve e medio termine la Cooperativa Sociale EUREKA si propone di mettere in atto una serie di azioni di marketing finalizzate al reperimento di clientela per aumentare la produzione e la produttività del settore lavanderie, cogliendo ogni opportunità di mercato per aumentare la propria dimensione.

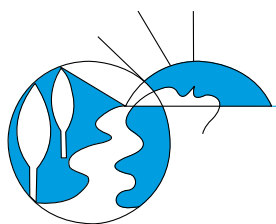
Sotto l'aspetto organizzativo dell' Area sociale, EUREKA si è dotata dello strumento informatico GILCOOP, piattaforma informatica per la gestione dei progetti di inserimento lavorativo, che permette l' archiviazione dei dati, la registrazione delle misurazioni e l'elaborazione di statistiche relative all' Area sociale. Questo strumento costituisce una notevole innovazione poiché permetterà la sistemizzazione del processo e la gestione strutturata dei singoli progetti di inserimento lavorativo. Ci si propone inoltre di assumere una Risorsa qualificata, part-time, a presidio della funzione di Responsabile Sociale. In tal modo si potrà, da un lato svolgere al meglio l'attività di gestione degli inserimenti lavorativi e dall'altro consentire al Direttore, liberato da questo onere, di operare con maggiore disponibilità di tempo nelle gestionali e commerciali.

Attraverso la stesura di questa terza edizione del Bilancio Sociale, riferita all'anno 2010, EUREKA si propone di sistematizzare i contenuti sociali dell'attività d'impresa e di rendere disponibili i dati ai Soci, agli Stakeholder esterni e alla Collettività di riferimento, per consolidare la condivisione del nostro impegno ed incrementare la consapevolezza e la conoscenza dei risultati sociali ed economici.

La pubblicazione di questo documento impegna la Cooperativa anche nell'organizzazione di eventi mirati a diffondere, migliorandola, la conoscenza di EUREKA nel mondo della cooperazione e dell'economia locale.

Osservazioni

Già in alcuni punti del presente documento è stato sottolineato il rapporto tra le remunerazioni dei lavoratori nelle loro tipologie. Ora si desidera unicamente porre in evidenza come la distribuzione del Valore aggiunto interessi le Risorse umane nella misura del 84,70% e la Cooperativa per il 14,23%, assommando un totale complessivo del 98,93%.



EUREKA Soc. Cooperativa Sociale
Sozialgenossenschaft

Bilancio sociale a cura della Direzione della Cooperativa

Stampato nel mese di settembre 2011 dalla Cooperativa Sociale InSide, Bolzano