

# **Bilancio Sociale 2021**

**MILLEMANI - Società Cooperativa Sociale a r.l. Impresa  
Sociale**



## Sommario

* PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE.....	3
1. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DEL B.S.....	4
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	5
Aree territoriali di operatività.....	5
Valori e finalità perseguite .....	5
Attività statutarie individuate e oggetto sociale.....	6
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	6
Collegamenti con altri enti del Terzo settore .....	6
Contesto di riferimento.....	7
Storia dell'organizzazione .....	7
Momenti chiave.....	9
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	10
Consistenza e composizione della base sociale/associativa .....	10
Sistema di governo e di controllo.....	10
Modalità di nomina e durata carica.....	10
N. di CdA/anno.....	11
Mappatura dei principali stakeholder.....	11
4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE .....	12
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario) .....	12
Composizione del personale.....	12
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	14
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	14
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti .....	14
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ .....	15
Governance - valore aggiunto - resilienza occupazionale.....	15
Cambiamenti sui beneficiari - sviluppo imprenditoriale.....	15
Rapporti con istituzioni pubbliche -sviluppo tecnologico - tipologia attività esterne.....	16
Certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità- Obiettivi di gestione .....	16
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali .....	17
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	18
Ricavi e proventi -Patrimonio-Conto economico - Costo del lavoro .....	18
Capacità di diversificare i committenti.....	19
7. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI.....	20
Descrizione delle attività svolte - <u>Coinvolgimento della comunità</u> .....	20
8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE .....	20
Informazioni sulle riunioni degli organi di gestione e all'approvazione del bilancio.....	20
9. PROSPETTIVE FUTURE SUL MEDIO TERMINE .....	21

## PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

Lo strumento del Bilancio Sociale ci deve aiutare a guardare quello che abbiamo realizzato, le persone che abbiamo incontrato, i risultati raggiunti, i nuovi progetti avviati e tanto altro. Fermarci almeno una volta all'anno, per osservare la realtà con uno sguardo più attento può consentirci di notare tanti particolari che ci erano sfuggiti, di molte cose che non avevamo notato o che avevamo solo intravisto. Potremmo renderci conto del bene che abbiamo incontrato e che, in qualche modo, abbiamo contribuito a diffondere.

Perché continuiamo ad occuparci con passione delle persone fragili che vogliono essere aiutati ad entrare una vita sociale nel modo più normale possibile?, Perché ancora oggi, dopo più di 30 anni, sentiamo ancora il desiderio di andare oltre, vogliamo impegnarci perché fuori, soprattutto dopo la pandemia, sono cresciute le persone che attendono un lavoro e noi desideriamo continuare a crescere per loro.

Questa quattordicesima edizione del Bilancio Sociale vuole continuare ad essere un importante strumento di comunicazione e condivisione.

Rende visibile il nostro operato, assolvere agli obblighi legislativi e mettere in evidenza i risultati raggiunti raccontando quello che abbiamo fatto.

I destinatari del Bilancio Sociale sono i Referenti Istituzionali, gli Operatori Sociali di Servizi Pubblici o di altre realtà del Terzo Settore, comprese le Imprese che ci consentono concretamente di realizzare i nostri obiettivi, i volontari, i dipendenti, i tirocinanti e tutti quelli che con passione ci hanno incoraggiato e che contribuiscono quotidianamente alla crescita della Cooperativa.

Raffaele Sperati

# **1. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE**

La redazione del Bilancio Sociale ha visto il coinvolgimento attivo dei Responsabili dei Servizi della Cooperativa, dei collaboratori esterni, dei grafici che ci hanno aiutato nella stesura e che hanno messo a disposizione dati, informazioni, tabelle , avvalendosi inoltre del Bilancio di Esercizio, della relativa relazione.

La struttura del Bilancio Sociale consente di poter disporre di:

- Informazione sintetica complessiva
- Dati e grafici disponibili corredati da commenti e osservazioni
- Aspetti principali in evidenza per ogni capitolo
- Alcuni confronti con i dati degli anni precedenti

La revisione finale è avvenuta a cura del Presidente Raffaele Sperati e della Direttrice della Cooperativa Dott.ssa Luana Serrani.

Questo Bilancio Sociale è stato presentato e approvato durante l'assemblea dei Soci del 29 aprile 2022 ed è consultabile on-line sul sito [www.millemani.it](http://www.millemani.it)

## 2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

### **Informazioni generali:**

<b>Nome dell'ente</b>	MILLEMANI - Società Cooperativa Sociale a r.l. Impresa Sociale
<b>Codice fiscale</b>	02079480964
<b>Partita IVA</b>	02079480964
<b>Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore</b>	Cooperativa Impresa Sociale
<b>Indirizzo sede legale</b>	VIA DONIZETTI, 12/A - 20881 - BERNAREGGIO (MB) - BERNAREGGIO (MI)

### **Aree territoriali di operatività**

Province di Monza e Brianza, Lecco e Milano.

### **Valori e finalità perseguite**

Come descritto nel nostro statuto, lo scopo della Cooperativa Millemani è aiutare le persone con disabilità o in situazione di svantaggio sociale ed emarginate attraverso l'inserimento nel mondo del lavoro valorizzando la persona e favorendone la crescita, la socializzazione e l'integrazione sociale.

I Valori ai quali facciamo quotidianamente riferimento e che sono alla base del movimento cooperativo, sono:

\*L'attenzione alla persona, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire.

\*Il Lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva.

\*La Democrazia, intesa come, diritto di espressione e confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista.

\*La Condivisione come forma di democrazia, rispetta i principi di partecipazione alla scelta e alla responsabilità senza prescindere dalla solidarietà e dalla responsabilità verso l'altro.

\*L'Integrazione, il lavoro è il motore per l'integrazione sociale. Integrare significa aiutare un individuo a diventare membro di una comunità. Non solo per riconoscere le regole ma per governare i diritti e assumere le proprie responsabilità.

\*La Responsabilità, è ciò che ci guida nelle nostre azioni, aver la convinzione che ciò che facciamo non è privo di conseguenze, ma influenza la nostra vita e quella di altre persone del territorio, in un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

## **Attività statutarie individuate e oggetto sociale**

Nella prestazione dell'attività di volontariato la società cooperativa si obbliga a rispettare, oltre alle norme contenute nell'articolo 2 della Legge n. 381/1991, quanto disposto dall'articolo 13 (Lavoro nell'impresa sociale) del D. Lgs. n. 112 del 3 luglio 2017 e degli articoli 17 (Volontario e attività di volontariato) e 18 (Assicurazione obbligatoria) del D. Lgs. n. 117 del 3 luglio 2017. In sintesi l'elenco delle attività svolte nell'ultimo anno sono:

Telelavoro - Implementazione di archivi digitali da dati cartacei. Analisi, interrogazioni ed estrazioni dal database;

Montaggio di sottoinsiemi meccanici e idraulici;

Controllo qualità di minuterie metalliche;

Termosaldatura di imballi piccoli e medi;

Assemblaggi di fine linea;

Cablaggio elettrico di apparecchiature di illuminazione;

Imbavatura, spiratura di pieghevoli, calendari e di materiale tipografico;

Preparazione e realizzazione di raccolte di fascicoli, pieghevoli o calendari;

Fasi intermedie di cernita, rifinitura e confezionamento ed etichettatura gadget;

Controllo di qualità visiva sul 100% dei pezzi;

Conteggio pezzi vari e confezionamento in scatole o buste;

Monitoraggio persone con disabilità durante il progetto di inserimento lavorativo.

## **Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale**

Servizio permanente di "Tutoraggio", garantito dalla figura professionale del Disability Manager, presso imprese con Dipendenti con Disabilità.

## **Collegamenti con altri enti del Terzo settore**

### ***Reti associative***

<b>Denominazione</b>	<b>Anno</b>
Coop4You 2019	2019
Brianza Solidale	2011

### ***Consorzi:***

<b>Nome</b>
ConfCooperative

## **Contesto di riferimento**

La Cooperativa intende realizzare il proprio scopo attraverso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità o in situazione di svantaggio sociale anche tramite l'addestramento professionale, la preparazione tecnica e l'utilizzo del tirocinio guidato.

Ha lo scopo di perseguire, senza fini di lucro, l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone, affinché esse si sentano parte attiva della società in cui vivono.

Nel 2021 abbiamo avviato un progetto per dimostrare che ci sono le condizioni per aumentare notevolmente gli inserimenti lavorativi nelle aziende mettendo in rete una gamma di strumenti già esistenti ma finora poco utilizzati. Le competenze delle coop B sull'inserimento lavorativo di persone fragili sono sempre più puntuali, organizzate e modellizzate e costituiscono un punto di forza imprescindibile. La capacità delle stesse di relazionarsi al mondo delle imprese con linguaggi adeguati fornendo consulenza e formazione sulla disabilità, in una fase in cui il tema della sostenibilità declinato sull'inclusione è sempre più attuale, sono occasioni da non perdere; l'utilizzo degli strumenti di accompagnamento già previsti dalle normative regionali e dai piani provinciali consentono alle imprese di investire in consulenza e accompagnamento (tutoraggio) con la copertura economica del piano Lift.

## **Storia dell'organizzazione**

Luglio 1990. Costituzione della Cooperativa Sociale "Millemani".

1991. Inizio dell'attività lavorativa presso un locale messo a disposizione dalla Parrocchia.

1993. Trasferimento della sede in un piccolo capannone in via Cadorna, concesso gratuitamente dalla ditta Fimer.

1998. Per cambio di destinazione d'uso del capannone, si è costretti al cambio della sede in via delle Industrie. Qui ci si occupa della lavorazione di lampadari.

Dicembre 2001. L'incendio doloso distrugge produzione, apparecchiature e il capannone e i Soci Lavoratori perdono il lavoro.

2002. Si riparte nella attuale sede di via Donizetti concessa da un imprenditore per modico affitto.

2004. Il Consiglio di Amministrazione, appianati i debiti e considerate le difficoltà economiche, intende interrompere l'attività della Cooperativa. Si evita la chiusura nominando un nuovo Consiglio di Amministrazione. L'entusiasmo e la progressiva ripresa economica, oltre ad alcuni investimenti in apparecchiature che agevolano e migliorano il lavoro in Cooperativa, permettono l'inserimento di sempre più persone.

2010. Rinnovo C.d.A. e dopo due mandati consecutivi di presidenza di Marinella Carzaniga si nomina Raffaele Sperati.

2011. Introdotta la nuova attività lavorativa di riparazione biciclette e si decide l'adesione al Consorzio CS&L.

2012. Assemblea Generale dei Soci per modifica dello Statuto relativamente alla classificazione dei Soci e l'approvazione del nuovo Regolamento Interno.

2013. Assemblea dei Soci per rinnovo del CdA ed elezione di nove Consiglieri. Nella successiva seduta la distribuzione delle cariche e la riconferma di Raffaele Sperati come Presidente.

2014. Dopo quattro incontri rivolti a tutti i portatori di interesse, viene redatto un piano biennale delle attività, con l'obiettivo dichiarato di equilibrare la gestione economica, migliorare la redditività e produttività delle attività ed accrescere le capacità lavorative dei Tirocinanti Formativi per favorire il loro inserimento nel mercato "profit".

2015. L'anno del venticinquesimo di fondazione si apre con grosse difficoltà di carattere economico causate dalla quasi totale mancanza di commesse. Ciò nonostante e grazie alla

generosità di molte persone, si celebra l'importante genetliaco con alcune iniziative di carattere culturale che coinvolgono l'intera comunità.

2016. Inizia l'attività del un nuovo ramo di d'azienda "Centro di Telelavoro Millemani". Nei mesi successivi, si stipula la convenzione con l'Associazione di Volontari "AMAMI" che apporterà un contributo significativo alla gestione delle persone appartenenti alle categorie protette.

2017. Durante l'Assemblea dei Soci del 2017 viene rinnovato il CdA. L'importante convegno a Monza per sensibilizzare le aziende del territorio sulle assunzioni obbligatorie segna l'avvio di nuove attività di promozione dell'applicazione dell'Articolo 14 legge Biagi che si svilupperà nel corso del 2017 e 2018.

2018. Nel corso dell'anno si effettua l'iscrizione a Confcooperative Milano-Lodi-Monza e Brianza. Il Centro di Telelavoro viene portato all'interno della sede di via Donizetti. Per ragioni di spazio, l'attività lavorativa di riparazione biciclette viene chiusa. Le apparecchiature e i materiali sono donati all'Istituto Virgilio Floriani di Vimercate dove è viene tenuto un corso per manutentore/riparatore di biciclette agli studenti.

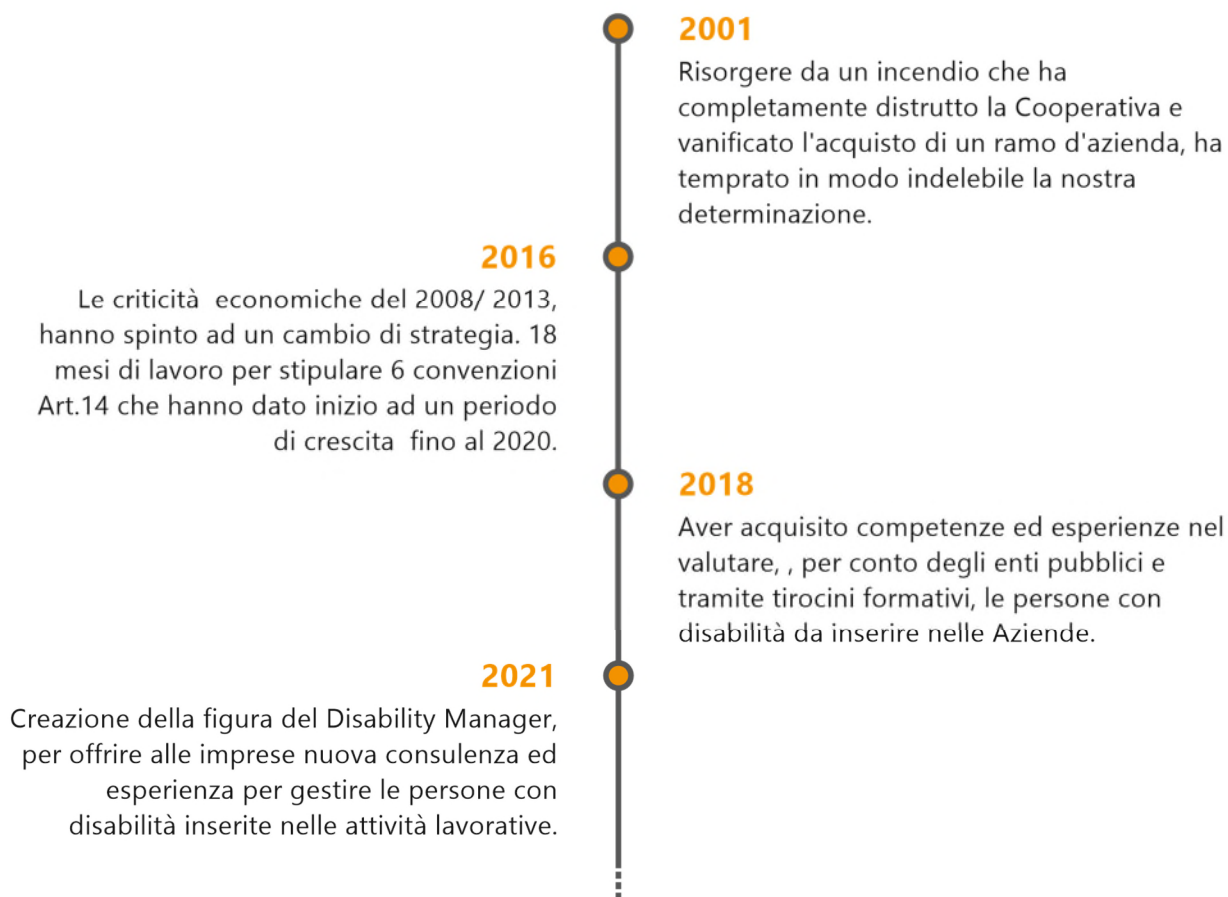
2019. Viene fondata la rete di cooperative "Coop4You" con la Cooperativa Sociale Solaris di Triuggio e la CoopWork di Sesto San Giovanni, per offrire una consulenza mirata e servizi alle aziende e dare così ulteriore slancio al progetto Articolo 14. Nell'ambito delle celebrazioni del 25 Aprile, l'Amministrazione Comunale ha consegnato una benemerenda alla Millemani in memoria della sua fondatrice per il grande esempio di altruismo e solidarietà. A Missaglia (LC) viene aperta una nuova sede con lo scopo di soddisfare le esigenze delle imprese della Provincia di Lecco soprattutto per offrire servizi di Telelavoro. Si decide di uscire dal Consorzio CS&L.

2020. Avrebbe dovuto essere un anno foriero di eventi per celebrare il 30° di fondazione di Millemani ma così non è stato a causa della pandemia provocata dal Coronavirus. In aggiunta, come tutte le aziende della Regione, nel mese di marzo abbiamo dovuto chiudere i battenti sospendendo totalmente l'attività lavorativa. Nei mesi successivi, a poche persone per volta e con tutte le precauzioni di tipo sanitario, abbiamo potuto riprendere.

Il 2021 sarà ricordato come l'anno della rinascita. I nostri committenti hanno incrementato le attività lavorative, la Millemani ha rinnovato il consiglio e si è dotata di una nuova organizzazione con a capo una persona che ha assunto la piena responsabilità della gestione e creato delle figure chiave per la gestione operativa tra cui il Disability Manager. Il risultato economico/finanziario ha superato le previsioni .



## MOMENTI CHIAVE



### 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

#### Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
31	Lavoratori, lavoratori categorie protette, volontari cooperatori e persone giuridiche.

La numerosità dei Soci è così costituita:

1 socio giuridico.

10 soci volontari cooperatori;

20 soci lavoratori, di cui 16 sono categorie protette;

dei 20 soci lavoratori, 17 sono a tempo indeterminato e gli altri 3 con contratti a tempo determinato. Inoltre 6 dipendenti sono a tempo pieno, i rimanenti 14 a tempo parziale.

#### Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

##### **Dati amministratori – CDA:**

Nome e Cognome amministratore	Età	Data nomina	Numero mandati
Raffale Angelo Sperati	77	07/11/2010	4
Elio Bianchi	64	24/10/2013	3
Ulisse Sarain	79	08/10/2006	6
Luana Serrani	34	21/05/2021	1
Mario Pennacchioni	68	21/05/2021	1

##### **Modalità di nomina e durata carica**

La nomina del Consiglio di Amministrazione è effettuata dai Soci nel corso dell'Assemblea Ordinaria da tenersi con cadenza triennale come previsto dallo Statuto. Il CDA decade ogni 3 anni.

ORGANO AMMINISTRATIVO. Articolo 26

L'amministrazione della Cooperativa è affidata secondo quanto stabilito dall'Assemblea Ordinaria ad un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri. Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori sono rieleggibili.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. Articolo 27.

La maggioranza degli amministratori deve essere costituita da soci cooperatori volontari e soci ordinari.

## N. di CdA/anno

Le riunioni sono state 12

Due nei mesi di gennaio, maggio e novembre

Una nei mesi di marzo, aprile, giugno, agosto, settembre e ottobre

### **Persone giuridiche:**

<b>Nominativo</b>	<b>Tipologia</b>
AMAMI	Associazione di volontariato

### **Mappatura dei principali stakeholder**

<b>Tipologia Stakeholder</b>	<b>Modalità coinvolgimento</b>	<b>Intensità</b>
Personale	Tutto il personale della Millemani, in quanto socio della Cooperativa, possono partecipare alle riunioni periodiche e alle assemblee	4 - Co-produzione
Soci	I soci possono presenziare alle assemblee e alle diverse riunioni per valutare eventuali situazioni specifiche	2 - Consultazione
Finanziatori	NESSUNO	Non presente
Clienti/Utenti	Abbiamo rapporti in media con 20/30 aziende committenti e con alcune sono in vigore accordi stipulati per le commesse di lavorazione Vengono richieste valutazioni sulla soddisfazione dei servizi ricevuti	4 - Co-produzione
Fornitori	I fornitori sono solo di prodotti e servizi generici.	2 - Consultazione
Pubblica Amministrazione	Abbiamo rapporti con Offertasociale, con i Servizi Sociali dei comuni limitrofi e le provincie di Monza e Lecco tramite i quali è possibile attivare percorsi di inserimento e re-inserimento lavorativo	3 - Co-progettazione
Collettività	Associazione Brianza Solidale, Centro servizi volontariato M&B, Parrocchie Comuni Bernareggio, Aicurzio e Villanova	2 - Consultazione

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

### Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

#### **Occupazioni/Cessazioni:**

N.	Occupazioni
20	Totale lavoratori subordinati occupati
13	di cui maschi
7	di cui femmine
3	di cui under 35
8	di cui over 50

N.	Cessazioni
1	Totale cessazioni
0	di cui maschi
1	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

#### **Assunzioni/Stabilizzazioni:**

N.	Assunzioni
3	Nuove assunzioni
1	di cui maschi
2	di cui femmine
0	di cui under 35
1	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
3	Stabilizzazioni
2	di cui maschi
1	di cui femmine
0	di cui under 35
1	di cui over 50

\* da disoccupato/tirocinante a occupato

\* da determinato a indeterminato

### Composizione del personale

#### **Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:**

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	20	0
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	6	0
Operai fissi	14	0
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

**Composizione del personale per anzianità aziendale:**

	<b>In forza al 2021</b>	<b>In forza al 2020</b>
Totale	20	19
< 6 anni	13	11
6-10 anni	3	3
11-20 anni	4	5
> 20 anni	0	0

<b>N. dipendenti</b>	<b>Profili</b>
20	Totale dipendenti
1	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
4	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
15	operai/e

<b>Di cui dipendenti Svantaggiati</b>	
16	Totale dipendenti
1	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
15	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

**Livello di istruzione del personale occupato:****Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:**

<b>N. totale</b>	<b>Tipologia svantaggio</b>	<b>di cui dipendenti</b>	<b>di cui in tirocinio/stage</b>
16	Totale persone con svantaggio	16	0
6	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	6	0
9	persone con disabilità psichica L 381/91	9	0
1	persone con dipendenze L 381/91	1	0

**Volontari**

<b>N. volontari</b>	<b>Tipologia Volontari</b>
10	Totale volontari
10	di cui soci-volontari

## Attività di formazione e valorizzazione realizzate

### *Formazione professionale:*

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
48	Gestione del Cliente	6	8,00	No	1440,00
40	Dal Governo alla Governance	1	40,00	No	1650,00

### *Formazione salute e sicurezza:*

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
4	Sicurezza	8	4,00	Si	244,00
4	Sicurezza	1	4,00	Si	150,00

## Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

### *Tipologie contrattuali e flessibilità:*

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
17	Totale dipendenti indeterminato	6	11
12	di cui maschi	3	9
5	di cui femmine	3	2

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
3	Totale dipendenti determinato	0	3
1	di cui maschi	0	1
2	di cui femmine	0	2

## Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

€ 24.600/€ 6.800

### **Natura delle attività svolte dai volontari**

I Soci volontari e volontari dell'Associazione AMAMI sono fondamentali per mantenere attive le relazioni con le persone inserite in Cooperativa. La loro attività consiste nell'affiancare tutte le persone appartenenti alle categorie protette (dipendenti e tirocinanti) nel corretto svolgimento delle attività lavorative e nel mantenimento di relazioni positive che consentano loro di affrontare e superare al meglio le loro debolezze.

## 5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

### **Governance Valore Aggiunto**

Sono state fatte diverse ricerche per valutare IL VALORE AGGIUNTO degli inserimenti lavorativi nelle Cooperative Sociali. Tra queste abbiamo identificato la ricerca effettuata dal Centro Studi in imprese cooperative, sociali ed enti non profit, che nel documento pubblicato ad Agosto del 2015 dal Department of Economics and Management - University of Brescia, ha evidenziato nel modello VALORIS che a fronte di 1 € investito per favorire gli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità, il Social Return on Investment (SROI) per la comunità è pari a € 1.61. Ne consegue che in base al bilancio 2021, il VALORE AGGIUNTO generato ammonta a:  
€ 68.685=

### **Governance**

La Governance della Millemani, assicurata dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato di gestione, vede la partecipazione di 13 persone, 11 interne e 2 esterne, di cui 4 donne (31%)

### **Resilienza occupazionale**

Dal 2016 è costante l'attività di promozione verso le Imprese all'utilizzo di ogni strumento legislativo per favorire l'inserimento lavorativo delle persone fragili, sviluppando i principi alla base della Responsabilità Sociale dell'Impresa (CSR)

Nel 2021 sono stati trasformati a tempo indeterminato 4 contratti di lavoro di persone appartenenti alle categorie protette e 1 di un normodotato. Queste persone hanno sviluppato e acquisito negli anni buone competenze e capacità lavorative, che rendono molto affidabile la produttività della Cooperativa e ne accrescono la competitività sul territorio.

### **Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti,**

Il consolidamento del posto di lavoro consente alle persone, oltre alla crescita professionale e personale, la possibilità di costruire progetti per il proprio futuro e di fare investimenti migliorativi per il proprio stile di vita

Ottenere un contratto a tempo indeterminato consente alle persone con disabilità una maggiore serenità e stabilità personale e professionale. Infatti, avendo la garanzia di poter provvedere nel tempo al proprio sostentamento, aumentano, di conseguenza, la produttività e la performance lavorativa. Contemporaneamente, cresce anche il senso di appartenenza alla propria realtà lavorativa.

### **Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi,**

La Cooperativa ha attraversato momenti molto critici, dall'incendio del 2001 alla crisi economica iniziata nel 2008 che ha fatto sentire i suoi effetti negativi fino al 2014. Se dalla prima si potute riprendere dopo quasi un anno grazie al contributo di molti enti privati e pubblici, dalla seconda si è usciti dopo un cambio di paradigma. Ovvero anziché cercare lavoro da terzi si è iniziato a proporre alle imprese soluzioni per soddisfare le esigenze delle assunzioni obbligatorie previste della legge 68/99. E' stato un cambio che ha richiesto quasi 18 mesi di lavoro, ma alla fine grazie alla stipula di diverse convenzioni tra imprese, Province e Millemani si dato inizio ad un periodo di crescita costante fino alla pandemia del 2020.

## **Rapporti con istituzioni pubbliche**

I rapporti con le istituzioni pubbliche non hanno ancora determinato l'avvio di processi virtuosi in grado di creare nuova occupazione per le persone con disabilità. Sono state presentate diverse proposte di co-progettazione, ma nonostante i nostri sforzi e l'esempio positivo di diverse Amministrazioni pubbliche non si è ancora riusciti nell'intento.

## **Sviluppo tecnologico,**

Le esigenze determinate dal fornire alle aziende servizi sempre più performanti, la spinta del Telelavoro e le le nuove procedure informatizzate messe in atto dalle Pubbliche Amministrazioni, ha spinto anche la nostra Cooperativa ad avviare un processo di informatizzazione che si concluderà nel 2022 con la creazione di una rete informatica interna costante connessa

## **Tipologia attività esterne**

A causa dell'emergenza Covid, che si è protratta per tutto il 2021. le attività di socializzazione si sono ridotte in modo importante.

A luglio si è tenuta una serata conviviale per assistere alla proiezione della finale europea di calcio. Mentre a dicembre abbiamo potuto organizzare il pranzo di Natale con relativa animazione musicale

.

## **Certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità**

La Cooperativa Millemani ha deciso di avviare la procedura per ottenere la certificazione di qualità dei processi produttivi e dell'inserimento lavorativo. Tale procedura verrà avviata e conclusa nel corso del 2022.

## **Obiettivi di gestione individuati**

In considerazione della flessione dei ricavi del 2020 e le difficoltà ad ospitare tutti i lavoratori in forza mantenendo contemporaneamente il distanziamento previsto dalle norme, gli obiettivi del 2021 si sono concentrati sul mantenimento di tutti i lavoratori presenti nel periodo pre-Covid e di realizzare gli stessi ricavi del 2019.

I risultati ottenuti hanno superato i nostri obiettivi:

- I ricavi sono cresciuti del 14% rispetto il 2019 e del 20% rispetto il budget
- I lavoratori (dipendenti e tirocinanti) appartenenti alle categorie protette , sono passati da 40 del 2020 a 47 del 2021
- Il Patrimonio netto si è incrementato del 33%, portando l'indice Patrimonio Netto/ Ricavi al 64%



## **Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali**

\*Le trasformazioni in atto in ogni settore economico determinano condizioni sempre più difficili e complesse per chi svolge lavori per conto terzi. Inoltre, le norme in vigore negli appalti pubblici rendono sempre più difficili le condizioni di accesso per le Cooperative Sociali.

\*Con la Provincia di MB e con altre Cooperative si collabora attivamente per promuovere presso le Aziende soluzioni e facilitazioni per adempiere nel modo migliore la legge 68/99.

\*L' incremento delle convenzioni ex Art.14, frutto di un incessante lavoro, ha dato stabilità economica della Cooperativa con miglioramento dei ricavi e quindi del risultato economico. Questa tendenza, confermata anche nel 2021, continua a dare stabilità ai rapporti di lavoro in atto per le persone con disabilità o con disagio sociale.

\*Il servizio dedicato al Telelavoro ha consentito di offrire i propri servizi alla totalità delle imprese che operano sul territorio e che sono soggette all'obbligo della legge 68/99, questo ha aperto nuove opportunità di sviluppo e di inserimento lavorativo. Le imprese che hanno utilizzato questo servizio, continuano ad incrementare il numero dei lavoratori dedicati. Ampliando le competenze richieste si è potuto migliorare il grado di soddisfazione dei lavoratori dedicati, che hanno visto riconosciute ed utilizzate le loro competenze ed aspirazioni lavorative

\*Le modifiche legislative intervenute sulla durata dei contratti di lavoro a tempo determinato, ci ha imposto delle trasformazioni che hanno reso il nostro conto economico più rigido, elevando l'incidenza dei costi fissi. Infatti, i contratti a tempo determinato si trasformano sempre di più in contratti a tempo indeterminato, seppure in presenza di convenzioni con le Aziende di durata annuale. Questa scelta aziendale ha però dato stabilità al lavoro ed ai lavoratori, con conseguenze positive nella loro vita sociale.

\*Le relazioni create con gli organismi pubblici hanno accresciuto la nostra attrattività, soprattutto per le modalità con cui vengono seguite e tutorate le persone inserite in Cooperativa o seguite presso le Aziende. Queste relazioni ci consentono di seguire con sempre maggior efficacia ogni progetto e accedere agli incentivi messi a disposizione dai diversi Enti.

\*Le dimensioni delle strutture come la Millemani sono sempre meno adatte a fronteggiare le crescenti richieste del mercato sia dal punto di vista sociale che produttivo. Solo la cooperazione tra diverse strutture simili potranno dare forza e competitività. In tal senso sono state avviate nuove relazioni, affinché nell'ambito di un quadro si possano perseguire obiettivi comuni. Particolarmente importante è quella stabilita con CoopWork, Solaris e Rosa Blu, che ha determinato la nascita di Coop4You, in grado di offrire alle Imprese una gamma molto vasta di servizi anche in convenzione Art.14.

\*Dopo la chiusura di questo bilancio abbiamo dovuto affrontare tutte le conseguenze della guerra in Ucraina che ha visto contrarre in modo importante le commesse di lavoro destinate a quei mercati. I nostri programmi hanno dovuto essere rivisti per adeguarli alle situazioni attuali.

\*Il distanziamento sociale non ci consente di accogliere contemporaneamente tutte le persone che lavorano e che operano a supporto come i volontari, obbligandoci a turnazioni e limitazioni che hanno una ricaduta negativa su tutte le persone coinvolte.

\*Nonostante questa situazione continuano e si sviluppano le iniziative per favorire l'inserimento lavorativo e conseguentemente viene mantenuto l'obiettivo di disporre di spazi più ampi per poter gestire tutte le attività necessarie al buon funzionamento della Millemani. La ricerca di una nuova sede rappresenta la priorità del 2022.

## 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### **Ricavi e provenienti:**

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	110.360,00 €	68.256,00 €	114.307,00 €
Contributi privati	4.910,00 €	920,00 €	0,00 €
Contributi pubblici	3.908,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	4.071,00 €	1.030,00 €	4.761,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	402.898,00 €	301.610,00 €	352.934,00 €

### **Patrimonio:**

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Capitale sociale	1.014,00 €	936,00 €	988,00 €
Totale riserve	251.086,00 €	227.765,00 €	175.535,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	83.132,00 €	24.041,00 €	53.738,00 €
Totale Patrimonio netto	335.232,00 €	252.742,00 €	230.261,00 €

### **Conto economico:**

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Risultato Netto di Esercizio	83.132,00 €	24.041,00 €	53.738,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	-244,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	83.132,00 €	24.041,00 €	53.494,00 €

### **Valore della produzione:**

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	526.147,00 €	369.865,00 €	467.242,00 €

### **Costo del lavoro:**

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	342.201,00 €	277.155,00 €	304.013,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	5.292,00 €	1.422,00 €	45.920,00 €
Peso su totale valore di produzione	66,00 %	75,30 %	74,90 %

## Capacità di diversificare i committenti

### *Fonti delle entrate 2021:*

<b>2021</b>	<b>Enti pubblici</b>	<b>Enti privati</b>	<b>Totale</b>
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	110.360,00 €	54.180,00 €	164.540,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	348.718,00 €	348.718,00 €
Altri ricavi	0,00 €	4.071,00 €	4.071,00 €
Contributi e offerte	3.908,00 €	4.910,00 €	8.818,00 €

### *Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2021:*

	<b>2021</b>	
Incidenza fonti pubbliche	114.268,00 €	21,70 %
Incidenza fonti private	411.879,00 €	78,30 %

## **7. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI**

### **Descrizione delle attività svolte**

La Millemani si occupa di inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità o in situazione di svantaggio sociale in collaborazione con i servizi di inserimento lavorativo del territorio, servizi sociali e provinciali.

Le attività lavorative svolte comprendono attività di assemblaggio, confezionamento, cablaggio elettrico, gadget, telelavoro e ogni altra attività di consulenza volta a sostenere le imprese che hanno al loro interno dipendenti appartenenti alle categorie protette, fornendo loro ogni servizio per la gestione delle assunzioni obbligatorie e il monitoraggio costante di questi lavoratori.

### **Coinvolgimento della comunità**

Il coinvolgimento della comunità è avvenuta tramite:

- diffusione del Notiziario "LA VOCE",
- diffusione sulle piattaforme Social delle attività svolte,

Inoltre l'Amministrazione Comunale, nel corso di una manifestazione pubblica dal Titolo "La Bernareggio che fa storia", ha conferito alla Millemani un riconoscimento per aver raggiunto l'importante traguardo dei 30 di attività sociale.

## **8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE**

### **Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti**

Questo Bilancio Sociale è stato redatto dai membri del CdA con il supporto di alcuni soci, approvato in sede di Assemblea il 29 aprile 2022 con la partecipazione del 98% degli aventi diritto. Nel corso del 2021 si sono tenuti n° 12 CdA con una presenza media del 97% dei Consiglieri.

## 9. PROSPETTIVE FUTURE SUL MEDIO TERMINE

- \* Le dimensioni delle strutture come la Millemani sono sempre meno adatte a fronteggiare le crescenti richieste del mercato sia dal punto di vista sociale che produttivo. Solo la cooperazione tra diverse strutture simili potranno dare forza e competitività. In tal senso sono state avviate nuove relazioni e nuove attività, affinché nell'ambito di un accordo quadro si possano perseguire obiettivi comuni.
- \* Dopo la chiusura di questo bilancio abbiamo dovuto affrontare tutte le conseguenze della guerra in Ucraina che ha inciso pesantemente sulle nostre attività lavorative.
- \* Il distanziamento sociale non ci consente ancora di accogliere contemporaneamente tutte le persone che lavorano e che operano a supporto come i volontari, obbligandoci a limitazioni che hanno una ricaduta negativa sulle relazioni sociali
- \* Viviamo questo momento con una certa apprensione, ma siamo anche convinti che le azioni attualmente in atto per sviluppare le nostre attività, alla fine ci renderanno più forti, così come è successo dopo la crisi finanziaria del 2007/2008.

Bernareggio, Aprile 2022