

Bilancio Sociale 2022

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



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE.....	4
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	5
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	6
Aree territoriali di operatività.....	6
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	6
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	7
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	7
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...).....	7
Contesto di riferimento.....	8
Storia dell'organizzazione.....	8
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	11
Consistenza e composizione della base sociale/associativa.....	11
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	11
Modalità di nomina e durata carica.....	12
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	12
Tipologia organo di controllo.....	12
Mappatura dei principali stakeholder.....	15
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	16
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	17
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario).....	17
Composizione del personale.....	17
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	20
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	21
Natura delle attività svolte dai volontari.....	22
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	22
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	22
In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.....	23

6.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ	24
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	24
	Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	26
	Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	27
	Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	27
7.	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	29
	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	29
	Capacità di diversificare i committenti.....	30
8.	INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	32
	Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	32
9.	INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI.....	33
	Tipologia di attività.....	33
	Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione	33
	Caratteristiche degli interventi realizzati	33
	Coinvolgimento della comunità.....	33
10.	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	34
	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	34
	Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.....	34
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No	34
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No.....	34
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì	34
11.	MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)	35
	Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)	35
	Relazione organo di controllo	36

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Siamo lieti di presentare il Bilancio Sociale 2022 che rappresenta lo strumento che ci aiuta a guardare, a distanza, quello che abbiamo vissuto e realizzato, le persone che abbiamo incontrato e i risultati raggiunti, i nuovi progetti avviati e come vediamo il nostro futuro. Almeno una volta all'anno possiamo osservare la realtà con uno sguardo più attento, che può consentirci di notare tanti particolari che ci erano sfuggiti, molte cose che non avevamo notato o che avevamo solo intravisto. Inoltre possiamo 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 aiutate ad entrare una vita sociale nel modo più normale possibile? Perché ancora oggi, dopo 33 anni, sentiamo ancora il desiderio di andare oltre, vogliamo impegnarci, perché fuori, soprattutto dopo la pandemia e dopo la guerra, sono cresciute le persone che attendono un lavoro e noi desideriamo continuare a crescere per loro.

Questa quindicesima edizione del Bilancio Sociale vuole essere pertanto un importante ed efficace strumento di indicazioni per il futuro, comunicazione, condivisione e partecipazione, perché Millemani sia sempre più legittimata e riconosciuta dagli interlocutori interni ed esterni soprattutto attraverso gli esiti e i risultati delle attività svolte.

Assolvere agli obblighi legislativi, mettere in evidenza i risultati raggiunti raccontando quello che abbiamo fatto, questo è il nostro intento.

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
Presidente di Millemani

2. 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 dal Direttore della Cooperativa Dott.ssa Luana Serrani.

Questo Bilancio Sociale è stato presentato e approvato durante l'assemblea dei Soci del 27 Aprile 2023 ed è consultabile on-line sul sito www.millemani.it

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	MILLEMANI - Società Cooperativa Sociale a r.l. Impresa Sociale
Codice fiscale	02079480964
Partita IVA	02079480964
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Impresa Sociale
Indirizzo sede legale	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 (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

Come descritto nel nostro statuto, lo scopo della Cooperativa Millemani è aiutare le persone con fragilità, 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'integrità morale**, con comportamenti eticamente corretti
- **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'inclusione e l'Integrazione**, dove tutte le persone sono accolte e valorizzate secondo le loro capacità. Dove 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 (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

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 sul 100% dei pezzi;
- **Termosaldatura** di imballi piccoli e medi;
- **Assemblaggi meccanici** di fine linea;
- **Cablaggio elettrico** di apparecchiature di illuminazione;
- **Imbavatura, spiralatura** pieghevoli, calendari e di materiale tipografico;
- **Confezionamento**, rifinitura ed etichettatura gadget;
- **Conteggio pezzi** vari e confezionamento in scatole o buste;
- **Monitoraggio** persone con disabilità durante i progetti di inserimento lavorativo;

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

Consulenza e supporto operativo alle aziende per l'assolvimento della legge 68/99. Servizio permanente di "Tutoraggio", garantito dalla figura professionale del Disability Manager, interno alla Millemani e presso Imprese con dipendenti con disabilità.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Brianza Solidale	2011
Coop4You	2019
INdisABILITY	2022

Consorzi:

Nome
ConfCooperative

Contesto di riferimento

La Cooperativa realizza 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 2022 è stato più faticoso perseguire questo scopo e portare avanti tutte le attività create in precedenza, poiché lo scoppio della guerra ha inciso notevolmente e in maniera negativa, sulle attività lavorative e sul fatturato della Cooperativa.

Ciò nonostante, grazie al sostegno economico della Fondazione di Monza e della Brianza e in collaborazione con un'altra Cooperativa del territorio abbiamo realizzato il progetto INdisABILITY, che ha come obiettivo individuare nuove aziende, nuove commesse di lavoro e, di conseguenza, creare nuovi posti di lavoro. Questo progetto ha consentito di creare nuove relazioni con aziende del territorio, che ci auguriamo si possano concretizzare nel breve periodo.

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. Viene acquisito un ramo di Azienda presso la Zona Industriale in via delle Industrie per la realizzazione dei lampadari per la GDO.

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, acquisita e concessa in locazione da un imprenditore locale.

2004. Il Consiglio di Amministrazione, appianati i debiti e considerate le difficoltà economiche, propone di interrompere l'attività della Cooperativa. Si evita la chiusura nominando un nuovo Consiglio di Amministrazione e un nuovo responsabile che, con entusiasmo e nuove competenze, investono in apparecchiature che agevolano e migliorano il lavoro in Cooperativa, permettendo 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 crisi finanziaria mondiale che ha generato una riduzione importante delle commesse di lavoro. Si decide di celebrare l'importante genetliaco con un cambio di paradigma: proporre alle Imprese servizi "chiavi in mano" per l'assolvimento degli obblighi della Legge 68/99. Viene coinvolta anche la comunità con iniziative culturali.

2016. Inizia l'attività del nuovo ramo d'azienda "Centro di Telelavoro Millemani" che genera nuove convenzioni con le Imprese, che trasferiscono alla Cooperativa l'obbligo delle assunzioni obbligatorie compensate con commesse di lavoro. 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. Si organizza un importante convegno a Monza per sensibilizzare le aziende del territorio sulle assunzioni obbligatorie, manifestazione che rilancia la promozione dell'applicazione dell'Articolo 14 legge Biagi che si svilupperà nel corso degli anni successivi.

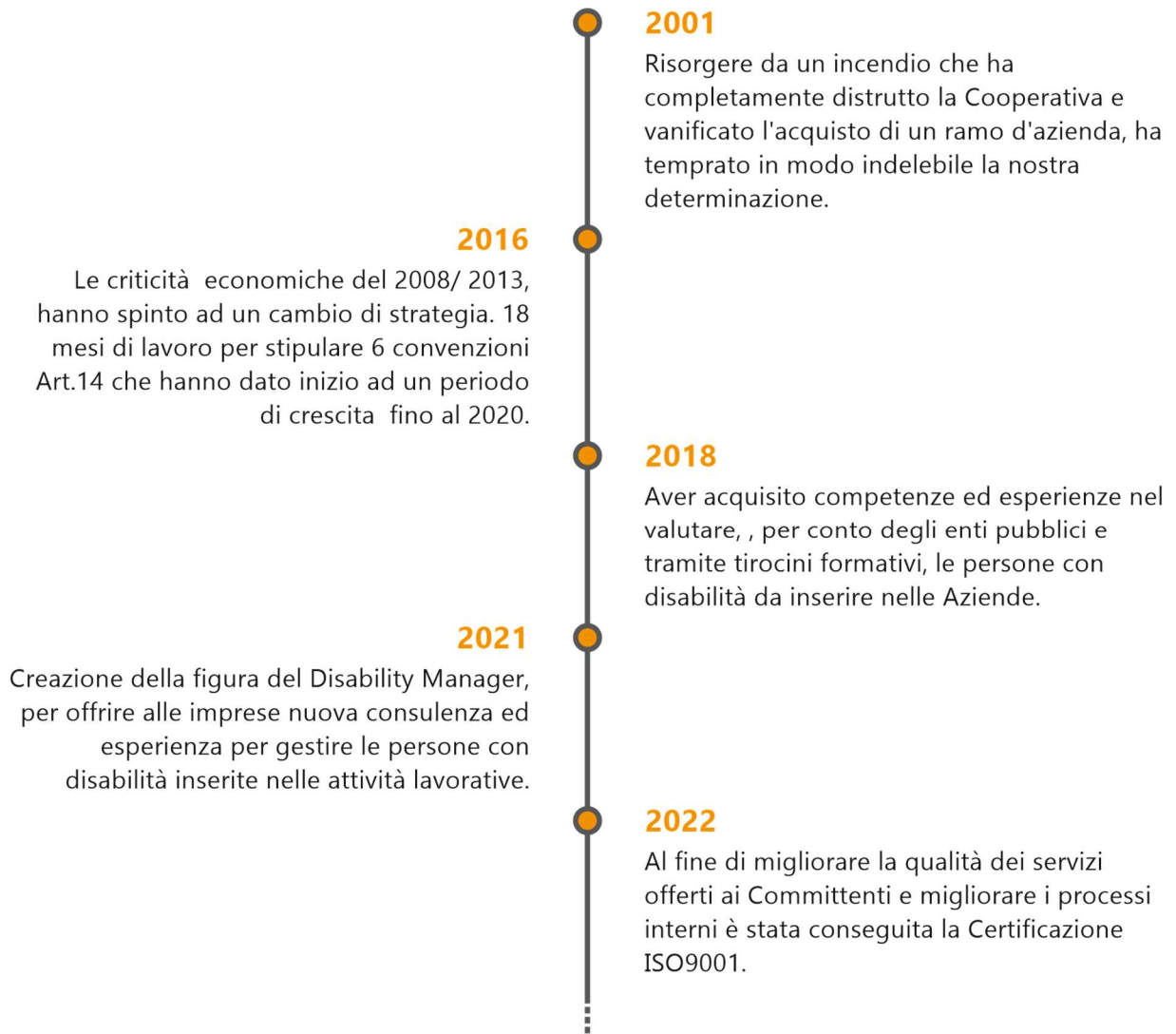
2018. Nel corso dell'anno si effettua l'iscrizione a Confcooperative Milano-Lodi-Monza e Brianza. Il Centro di Telelavoro viene portato all'interno della sede di via Donizetti. L'attività lavorativa di riparazione biciclette viene chiusa per mancanza di spazi. Le apparecchiature e i materiali sono donati 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 consegna 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 ricco 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, in maniera graduale e con tutte le precauzioni di tipo sanitario si riprendono le attività.

Il 2021 sarà ricordato come l'anno della rinascita. I nostri committenti hanno incrementato le commesse di lavoro, 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.

Il 2022 è cominciato con ottimi propositi, lasciando spazio all'idea di poter replicare l'anno precedente. Purtroppo, però, con lo scoppio della guerra a Febbraio 2022 ci siamo trovati in una situazione di forte calo delle attività lavorative che ha costretto la Millemani a rivedere gli obiettivi. Ciò nonostante si continua a guardare alla crescita della Cooperativa con la ricerca di una nuova sede per permettere l'acquisizione di nuove commesse e garantire un luogo di lavoro più adeguato alle necessità dei lavoratori inseriti.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

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

La numerosità dei Soci è così costituita:

1 socio giuridico

9 soci volontari cooperatori

18 soci lavoratori, di cui 14 sono categorie protette

Dei 18 soci lavoratori, 15 sono a tempo indeterminato e gli altri 3 con contratti a tempo determinato.

Inoltre 6 dipendenti sono a tempo pieno, i rimanenti 12 a tempo parziale

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

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse
RAFFAELE ANGELO SPERATI	No	78	07/11/2010	NO	4	No
ELIO BIANCHI	No	65	24/10/2013	NO	3	No
ULISSE SARAIN	No	80	08/10/2006	NO	6	No
LUANA SERRANI	No	35	21/05/2021	NO	1	No
MARIO PENNACCHIONI	No	69	21/05/2021	NO	1	No

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti
4	di cui maschi
1	di cui femmine

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 + partecipazione media

Le riunioni sono state 5

Nei mesi di Gennaio, Marzo, Aprile, Giugno e Ottobre.

La partecipazione media è stata del 90%.

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia
AMAMI	Privato

Tipologia organo di controllo

NON E' PREVISTO L'ORGANO DI CONTROLLO

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2020	SI	24/06/2020	Presentazione e approvazione del Bilancio di esercizio e del Bilancio Sociale 2019. Proroga, alla data di approvazione del Bilancio di esercizio 2020, della scadenza del consiglio di Amministrazione.	90,60	2,00
2021	SI	21/05/2021	Presentazione e approvazione del Bilancio Esercizio 2020 e elezione nuovo Consiglio di Amministrazione	94,30	4,00
2021	SI	21/06/2021	Presentazione e approvazione del Bilancio Sociale 2020	87,50	5,00
2022	SI	29/04/2022	Presentazione e approvazione del Bilancio Sociale 2021 e del Bilancio di Esercizio 2021	93,50	5,00
2022	SI	17/10/2022	Valutazione Acquisizione Nuovo Immobile Industriale	93,50	5,00

Tutte le assemblee prevedono l'utilizzo di presentazioni dettagliate che specificano ed integrano quanto necessario per l'approvazione dei Bilanci.

In particolare vengono discussi dati e informazioni sulle principali attività svolte, la situazione dei Soci lavoratori, i Tirocini, i rapporti con le Istituzioni e le varie iniziative volte a far conoscere la Cooperativa per sviluppare nuove attività lavorative.

Sono analizzate e discusse anche le attività che possano migliorare la relazione sociale tra i soci e i volontari, come incontri, gite, pranzi ed attività ludiche.

Nel 2022 si è discusso con i Soci anche sulla necessità di individuare una nuova sede e sulle nuove esigenze della Cooperativa.

Vista la buona funzionalità del "COMITATO di GESTIONE" già istituito e composto dai membri del CdA e dalle 4 persone che hanno le responsabilità dei diversi reparti, sono continuate le riunioni il primo ed il terzo giovedì del mese per esaminare diversi argomenti tra cui:

- Risultati del periodo precedente
- Pianificazione dei carichi di lavoro delle commesse acquisite
- Valutazione di nuove commesse
- Personale in entrata o uscita
- Corsi di formazione
- Attività sociali
- Rapporti con le Istituzioni

In queste riunioni si discute inoltre :

- della gestione dei contratti di lavoro a tempo determinato, considerando in particolare i profili delle persone coinvolte e dei conseguenti aspetti economici.
- delle esigenze manifestate dai lavoratori
- della diffusione delle NEWS aziendali
- dei progetti in corso

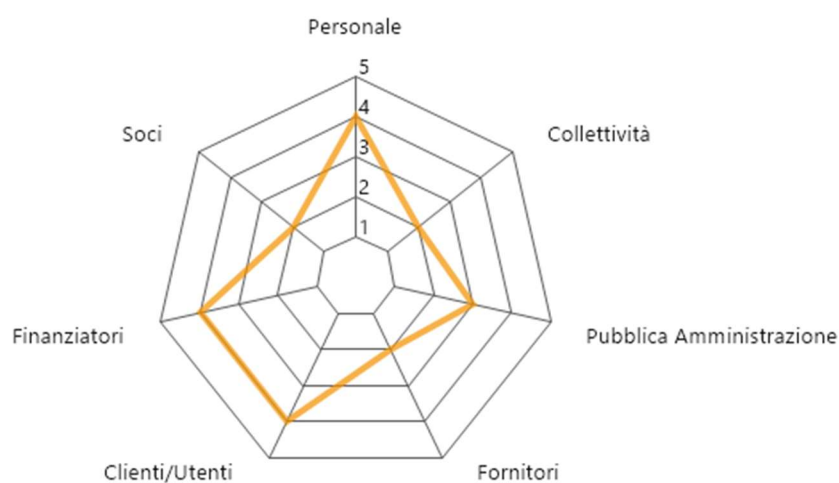
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	L'intero personale della Millemani, in qualità di socio della Cooperativa, ha la facoltà e il diritto di partecipare alle riunioni periodiche e alle assemblee. Inoltre, su libera iniziativa, può indire una riunione dei Lavoratori per discutere tematiche legate alla quotidianità della vita lavorativa	4 - Co-produzione
Soci	I soci presenziano alle assemblee e alle diverse riunioni proposte. Sono inoltre interpellati per valutare situazioni specifiche che possono incidere sul futuro della Cooperativa.	2 - Consultazione
Finanziatori	Fondazione CARIPLO Fondazione della Comunità MONZA E BRIANZA per il finanziamento di progetti compresi nei Bandi .	4 - Co-produzione
Clienti/Utenti	Abbiamo rapporti in media con 20 aziende committenti. Con alcune sono in vigore accordi stipulati per le commesse di lavorazione, con altre sono attivi servizi di consulenza. 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	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

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
OFFERTA SOCIALE	Ente pubblico	Convenzione	Inserimento lavorativo
BRIANZA SOLIDALE	Organizzazione di volontariato	Accordo	Supporto gestionale
LA ROSA BLU	Cooperativa sociale	Accordo	Sviluppo progettuale
AMAMI	Organizzazione di volontariato	Convenzione	Supporto operativo

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

- 1 questionari somministrati
- 1 procedure feedback avviate

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
18	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
11	di cui maschi
7	di cui femmine
2	di cui under 35
8	di cui over 50

N.	Cessazioni
3	Totale cessazioni anno di riferimento
3	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
2	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

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

N.	Stabilizzazioni
0	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
0	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	15	3
Dirigenti	0	0
Quadri	1	0
Impiegati	4	1
Operai fissi	10	2
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2022	In forza al 2021
Totale	18	20
< 6 anni	12	13
6-10 anni	2	3
11-20 anni	4	4
> 20 anni	0	0

N. dipendenti	Profili
18	Totale dipendenti
0	Responsabile di area aziendale strategica
1	Direttrice/ore aziendale
0	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
4	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
0	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
13	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
0	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
14	Totale dipendenti
14	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
23	Totale tirocini e stage
23	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
1	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
0	Laurea Triennale
10	Diploma di scuola superiore
0	Licenza media
0	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
14	Totale persone con svantaggio	14	0
5	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	5	0
9	persone con disabilità psichica L 381/91	9	0
0	persone con dipendenze L 381/91	0	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

14 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

11 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
9	Totale volontari
9	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate**Formazione professionale:**

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
0	0	0	0,00	No	0,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
12	Aggiornamento Primo Soccorso	3	4,00	Si	240,00
6	Aggiornamento RSPP	1	6,00	Si	130,00
15	Aggiornamento Anti Incendio Basso Richio	3	5,00	Si	284,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori**Tipologie contrattuali e flessibilità:**

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
15	Totale dipendenti indeterminato	6	9
10	di cui maschi	3	7
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

N.	Stagionali /occasional
0	Totale lav. stagionali/occasional
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

IL TEMPO DONATO

Il valore delle ore donate dai volontari non può essere misurato soltanto in termini economici, ma va oltre il denaro. Le loro azioni hanno un impatto positivo sulla società e sulla comunità in cui vivono. Infatti, il lavoro dei volontari permette di soddisfare bisogni che altrimenti rimarrebbero insoddisfatti e di promuovere la solidarietà e la coesione sociale. Inoltre, queste ore sono caratterizzate da una grande passione e dedizione, che rappresentano un valore aggiunto e un patrimonio inestimabile per la società oltre che un segno di altruismo e di senso civico. Grazie al loro contributo, siamo tutti chiamati a riflettere sul valore della solidarietà e sulla necessità di lavorare insieme per il bene comune.

	Ore donate	Valore* €	TOTALE
Volontari Millemani	1.152	20	3.040
Volontari AMAMI	816	20	16.320
TOTALE	1.968	20	39.360

*Fonte: costo orario per il volontariato indicato dai bandi di Fondazione Cariplo
N.B. Nessun compenso o rimborso spese è stato percepito dai Volontari.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Non definito	0,00
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **CONTRATTO NAZIONALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI**

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

€. 29.400,00/€. 6.800,00

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

NON E' PREVISTO NESSUN RIMBORSO PER I SOCI VOLONTARI.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

Nel 2021 abbiamo iniziato a calcolare il Social Return on Investment (SROI) per tenere monitorato il valore aggiunto degli inserimenti lavorativi nelle Cooperative sociali.

Nel 2022, in base al bilancio, il VALORE AGGIUNTO generato, calcolato secondo il Modello Valoris, pubblicato dal Department of Economics and Management - University of Brescia, 08/2015, ammonta a €. 296.840=.

Governance democratica ed inclusiva, Creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

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%)

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, Coinvolgimento dei lavoratori, Crescita professionale dei lavoratori e Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

La maggior parte dei dipendenti della Cooperativa Millemani sono persone appartenenti alle categorie protette, segnalate dal servizio di inserimento lavorativo del territorio. Questo perché lo scopo principale della Cooperativa è quello di favorire l'inserimento o il reinserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, privilegiando i più fragili.

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

Per mantenere affidabili e competitive nel tempo la produttività e la qualità della Cooperativa Millemani sul territorio, nel 2022 sono state mantenute le professionalità e le competenze maturate negli anni e confermati i rapporti di lavoro costruiti.

Inoltre, sono state assunte due nuove persone con disabilità, con un contratto part-time a tempo determinato.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

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.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e Aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure Aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

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, confermata dalla partecipazione alle attività sociali (gite, pranzi, manifestazioni sportive, etc.).

Abbiamo constatato che, anche il tempo determinato, seppur in misura minore, garantendo un minimo di stabilità economica alla persona le consente di iniziare la costruzione della propria identità lavorativa e pensare a prospettive future.

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato:

Millemani contribuisce alla crescita economica inclusiva, al lavoro dignitoso e alla piena occupazione. Per raggiungere questo scopo mira a creare nuove opportunità di lavoro significative e sostenibili per tutti, in particolar modo per le persone con disabilità, fornendo loro un supporto quotidiano per inserirsi ed integrarsi nel mondo del lavoro.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

Gli strumenti di comunicazione classici sono stati integrati da strumenti digitali che hanno consentito di allargare l'area di conoscenza delle attività svolte dalla Millemani nel territorio.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

La Cooperativa ha attraversato momenti molto critici, dall'incendio del 2001 alla crisi finanziaria 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 è dato inizio ad un periodo di crescita costante fino al 2020/2021.

Nonostante il contesto socio-economico non favorevole degli ultimi due anni la Millemani è riuscita a mantenere e consolidare le convenzioni stipulate in precedenza e attraverso un

progetto di mappatura e sensibilizzazione delle aziende del territorio (INdisABILITY) si continua la ricerca di nuovi committenti con l'obiettivo di creare nuove postazioni di lavoro.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

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, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

Nel 2022 la Cooperativa ha avviato un processo di informatizzazione con la creazione di una rete informatica interna costantemente connessa. Infatti è stato installato un server per poter effettuare regolare backup e iniziato un processo di condivisione della documentazione in rete.

Alcuni dipendenti sono stati dotati di nuovi dispositivi informatici (PC e Tablet) per agevolare la riduzione di gran parte del supporto cartaceo. Questi dispositivi integrati alla rete consentono di migliorare in modo sensibile la conoscenza dei processi di produzione e la formazione del personale addetto.

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 4

Tipologia: Nel 2022 è stato possibile riorganizzare le attività socializzanti per tutto il personale della Cooperativa Millemani. Ad aprile alcuni dipendenti e tirocinanti hanno visitato "Fioriranno", dove è stato possibile trascorrere una mattinata nel verde.

Il mese di Giugno è stato ricco di eventi: il 2 Giugno si è tenuto il pranzo in onore della la Festa della Cooperativa, che ha raccolto grande adesioni.

Il 12 giugno si è svolta l'annuale partita di calcio presso la Festa dello Sport, che ha visto vincitrice del torneo la Cooperativa Millemani.

Il 18 Giugno è stata riproposta la gita per il Trentesimo rimandata a causa della pandemia, a Stupinigi per visitare la Palazzina di Caccia, residenza dei Savoia.

Il 23 dicembre ci si è ritrovati per il pranzo di auguri in occasione del Natale.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

La Cooperativa Millemani ha deciso di avviare la procedura per ottenere la Certificazione di Qualità dei processi produttivi e dell'inserimento lavorativo ISO 9001 nonché la certificazione SA8000.

Nel 2022, con costante lavoro e impegno, nel mese di Aprile la Cooperativa Millemani ha ottenuto la Certificazione ISO9001.

Nella seconda parte dell'anno si è lavorato sulla SA8000; nel mese di dicembre si è tenuto l'Audit di verifica da parte dell'ente certificatore con esito positivo anche se il certificato sarà disponibile solo nel mese di Gennaio 2023.

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Nel 2021 la capacità produttiva di Millemani è cresciuta notevolmente e questo ha permesso di chiudere in positivo l'esercizio con un incremento dei ricavi e dei profitti.

Dopo un inizio 2022 coerente con l'incremento del 2021, la sfavorevole situazione socio-economica causata dalla guerra in Ucraina ha comportato un generale calo di lavoro con conseguente diminuzione del fatturato.

Ciò nonostante la Cooperativa Millemani ha cercato, per quanto possibile, di mantenere inalterate le ore lavorate per non penalizzare i lavoratori con disabilità, anche con lavorazioni poco redditizie, ma necessarie per mantenere coinvolti i lavoratori.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Le trasformazioni in atto in ogni settore economico determinano condizioni sempre più difficili e complesse per chi svolge lavori 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. La continua diffusione delle Convenzioni ex Art. 14 è frutto di un incessante lavoro poiché è una pratica poco conosciuta ed applicata, che continua a dare stabilità ai rapporti di lavoro in atto per le persone con disabilità o con disagio sociale. Infatti, nonostante il calo di lavoro verificatosi nel 2022, la Cooperativa Millemani è riuscita a mantenere attive tutte le convenzioni in essere.

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, aprendo 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, che hanno visto riconosciute e hanno potuto utilizzare le loro competenze lavorative.

Le relazioni create con gli organi pubblici hanno accresciuto la nostra attrattività, soprattutto per nelle modalità con cui vengono seguite e monitorate 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 potrà dare forza e competitività. In tal senso sono state avviate nuove relazioni, affinché nell'ambito di un accordo 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. Si aggiunge, nel 2022, il progetto INDisABILITY costruito in collaborazione con La Rosa Blu e Offertasociale, che è partner del progetto.

Nel corso dell'anno 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 sulle relazioni delle 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 ha rappresentato la priorità del 2022, che ci si augura possa concludersi positivamente nel 2023.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2022	2021	2020
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	56.406,00 €	110.360,00 €	68.256,00 €
Contributi privati	1.345,00 €	4.910,00 €	920,00 €
Contributi pubblici	2.329,00 €	3.908,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	5.082,00 €	4.071,00 €	1.030,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	308.317,00 €	402.898,00 €	301.610,00 €

Patrimonio:

	2022	2021	2020
Capitale sociale	858,00 €	1.014,00 €	936,00 €
Totale riserve	331.931,00 €	251.086,00 €	227.765,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	-14.328,00 €	83.132,00 €	24.041,00 €
Totale Patrimonio netto	318.461,00 €	335.232,00 €	252.742,00 €

Conto economico:

	2022	2021	2020
Risultato Netto di Esercizio	-14.328,00 €	83.132,00 €	24.041,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	-14.328,00 €	83.132,00 €	24.041,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2022	2021	2020
Soci Ordinari	812,00 €	988,00 €	910,00 €
Soci Giuridici	26,00 €	26,00 €	26,00 €

Valore della produzione:

	2022	2021	2020
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	373.479,00 €	526.147,00 €	369.865,00 €

Costo del lavoro:

	2022	2021	2020
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	320.291,00 €	342.201,00 €	277.155,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	35.443,00 €	46.178,00 €	29.518,00 €
Peso su totale valore di produzione	95,20 %	73,80 %	82,90 %

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2022:**

2022	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	60.156,00 €	0,00 €	60.156,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	304.561,00 €	304.561,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	7.417,00 €	7.417,00 €
Contributi e offerte	0,00 €	1.345,00 €	1.345,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2022:

	2022	
Incidenza fonti pubbliche	67.976,00 €	18,20 %
Incidenza fonti private	305.503,00 €	81,80 %

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi

Indice dei consumi:

	Consumi anno di riferimento
Energia elettrica - consumi energetici	€. 11.139.=
Carburante	€. 1.736.=

9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

Tipologia di attività

Attivazione di servizi finalizzati a rispondere alle esigenze della comunità e al miglioramento delle condizioni di vita

Integrazione sociale di soggetti emarginati o a rischio esclusione sociale (es. minori, disabili, migranti...)

Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione

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.

Caratteristiche degli interventi realizzati

Riferimento geografico:

Piccoli comuni

Coinvolgimento della comunità

Il coinvolgimento della comunità è avvenuta tramite la diffusione del Notiziario "LA VOCE" e la diffusione sulle piattaforme Social delle attività svolte e dei servizi offerti.

10. 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 27 aprile 2023 con la partecipazione del 100% degli aventi diritto.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Nel corso del 2022 si sono tenute 5 riunioni del CdA con una presenza media del 99%. Nel corso delle riunioni sono stati trattati e definiti i seguenti argomenti:

- Nuove assunzioni
- Ristrutturazione sistema informatico
- Convocazione assemblea Soci per approvazione Bilancio e proposta nuova sede
- Premio di risultato
- Obiettivo di qualità
- Chiusura sede secondaria
- Aggiornamento DVR
- Certificazione SA8000

La COOPERATIVA Millemani non ha adottato il modello della L. 231/2001 né acquisito il Rating di legalità, mentre nel 2022 ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi ISO9001.

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

b) Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)

- esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore;
- perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e);

Relazione organo di controllo

NON E' PREVISTO L'ORGANO DI CONTROLLO