

Bilancio Sociale 2023

**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...)	8
Contesto di riferimento.....	8
Storia dell'organizzazione	8
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	12
Consistenza e composizione della base sociale/associativa	12
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	12
Modalità di nomina e durata carica.....	13
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	13
Tipologia organo di controllo.....	13
Mappatura dei principali stakeholder.....	16
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	18
Commento ai dati.....	18
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	19
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)	19
Composizione del personale.....	19
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	21
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	21
Natura delle attività svolte dai volontari	22
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	22
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	23
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	23
Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)	25
Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale).....	26

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	26
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	27
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	28
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	28
Capacità di diversificare i committenti	29
8. INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	30
Politiche e modalità di gestione di tali impatti	30
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	30
9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI.....	31
Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell’impatto perseguito attraverso la loro realizzazione	31
Caratteristiche degli interventi realizzati	31
Coinvolgimento della comunità.....	31
10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	32
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	32
Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	32
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	32
11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL’ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)	33
Relazione organo di controllo	33

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Siamo lieti di presentare a tutti gli stakeholder il Bilancio Sociale 2023 che rappresenta lo strumento che ci aiuta a guardare, a distanza, quello che abbiamo vissuto e realizzato, le persone che abbiamo incontrato, i risultati raggiunti, i nuovi progetti avviati e come vediamo il nostro futuro.

Questo Bilancio Sociale, che rappresenta l'ultimo di questo CdA per scadenza del mandato triennale, vuole evidenziare le modalità con cui osservare il lavoro svolto nel triennio e fare una sintesi del lavoro svolto in un periodo particolarmente critico. Con uno sguardo più attento, possiamo 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 a costruire una vita sociale nel modo più normale possibile? Perché ancora oggi, dopo 34 anni, sentiamo il desiderio di andare oltre e 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 16a 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, rivedere i processi di rendicontazione, di valutazione e controllo dei risultati, che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione: 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 di realizzare concretamente 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.

A tutti loro è rivolto il nostro invito a leggere e a valutare con occhio attento ed indicarci nuove opportunità di miglioramento e crescita.

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 e 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
- Confronti con i dati degli anni precedenti

Alla revisione di questo documento hanno contribuito il il Direttore della Cooperativa Dott.ssa Luana Serrani, la responsabile Amministrativa Chiara Calesella e il Presidente Raffaele Sperati.

Questo Bilancio Sociale è stato presentato e approvato durante l'assemblea dei Soci del 21 maggio 2024 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 Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	VIA DONIZETTI, 12/A - 20881 - BERNAREGGIO (MB) - BERNAREGGIO (MI)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A119787
Telefono	0396093105
Fax	
Sito Web	www.millemani.it
Email	millemani@millemani.it
Pec	millemani@pec.it
Codici Ateco	25.62.00

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, di coinvolgimento e di confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista.
- La Condivisione che consente la 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 e 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. A questo si devono aggiungere le norme e prescrizioni previste nella certificazione Etica SA 8000 .

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, spiratura pieghevoli, calendari e di materiale tipografico;
- *Confezionamento, rifinitura ed etichettatura gadget;
- *Conteggio pezzi vari e confezionamento in scatole o buste per l'industria
- *Monitoraggio delle persone con disabilità durante i progetti di inserimento lavorativo;
- *Consulenza alle imprese per l'assolvimento della legge 68/99;

Tutte queste attività sono state svolte, gestite e controllate seguendo le indicazioni della norma ISO 9001:2015

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La Cooperativa Millemani si avvale della figura professionale interna del Disability Manager, aggiungendo a tutti i servizi che riesce ad offrire anche la consulenza attiva alle Imprese che devono assolvere all'obbligo delle legge 68/99, fornendo conoscenze, competenze e assistenza personalizzata.

Inoltre, garantisce anche un Servizio permanente di "Tutoraggio", interno alla Millemani e presso Imprese clienti dove lavorano persone 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
NETWORK JPN	2023

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 corso del 2023 abbiamo consolidato e concretizzato il progetto INdisABILITY: infatti oltre ad aver instaurato numerose relazioni con le aziende del territorio della Provincia di Monza e della Brianza e di Milano, nella seconda metà dell'anno abbiamo attivato 3 nuove Convenzioni Art. 14.

Questo mette in particolare evidenza l'importanza che la mappatura del territorio è fondamentale per sensibilizzare le Imprese sul tema dell'inclusione lavorativa proponendo loro tutte le possibili soluzioni.

Per questo motivo, con il 2023 e sempre in collaborazione con il territorio, il progetto INdisABILITY è diventato parte integrante della politica e dei servizi della Millemani.

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 e 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 benemeranza 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

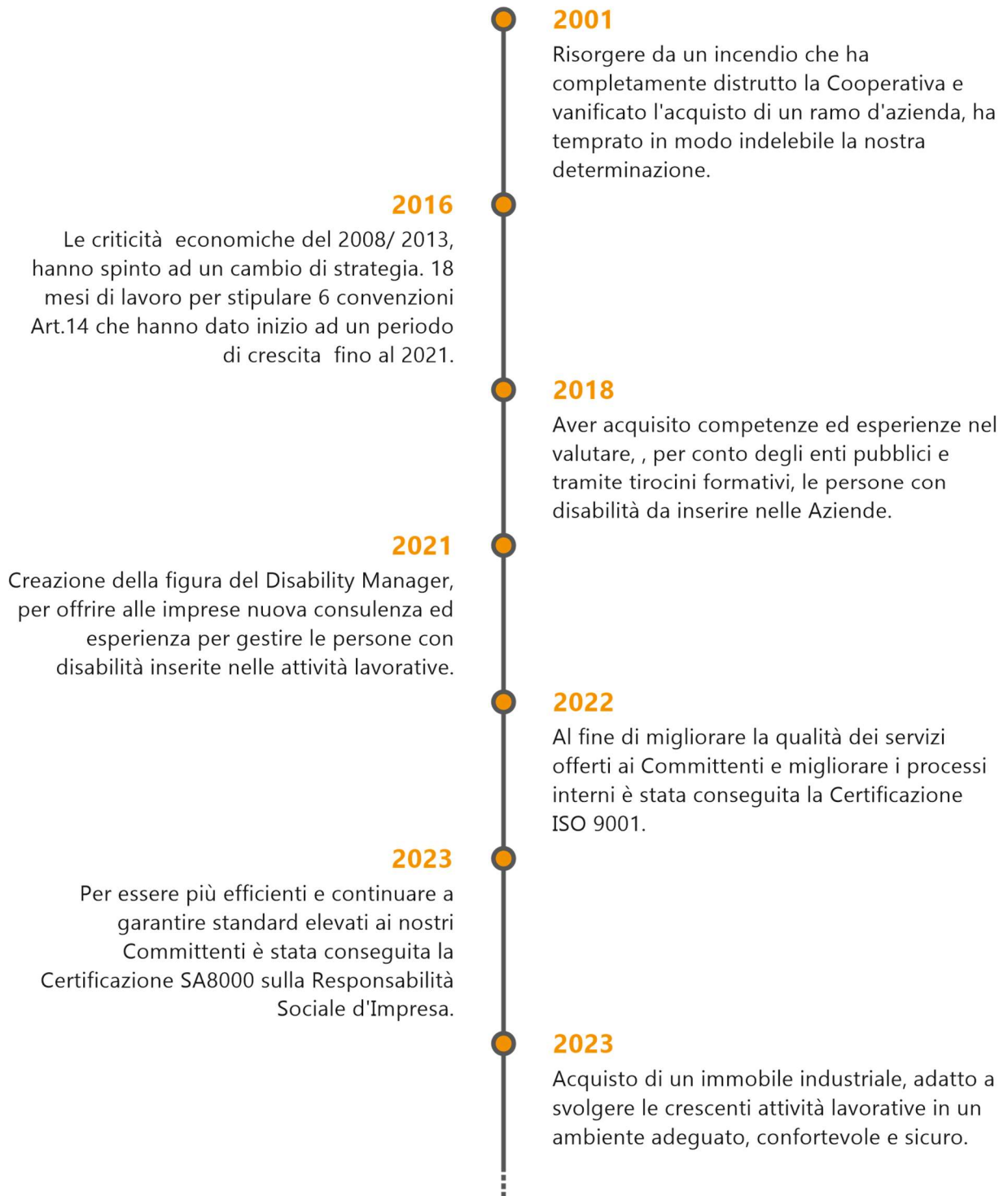
Provincia di Lecco soprattutto per offrire servizi di Telelavoro. Si decide di uscire dal Consorzio CS&L.

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.

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 .

2022. E' 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.

2023. Dopo un inizio anno negativo, che ha visto il primo trimestre caratterizzato da una ingente perdita di fatturato, arriva la svolta dal mese di aprile grazie all'acquisizione 5 nuovi clienti. L'incremento del lavoro e la stipula di nuove convenzioni ci hanno permesso di chiudere il bilancio in positivo portando la Millemani ad una svolta importante. Il 6 dicembre 2023 è stato acquistato il nuovo edificio industriale, da ristrutturare, che segna l'inizio di una nuova fase per la Cooperativa.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
22	Soci cooperatori lavoratori
9	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
1	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

La numerosità dei Soci è così costituita:

1 socio giuridico

9 soci volontari cooperatori

22 soci lavoratori, di cui 17 categorie protette

Dei 22 soci lavoratori, 16 sono assunti a tempo indeterminato e gli altri 6 con contratti a tempo determinato.

Inoltre 6 dipendenti sono a tempo pieno e i rimanenti 16 a tempo parziale

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

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Indicare la carica
RAFFAELE ANGELO SPERATI	79	07/11/2010	NO	4	Presidente
ELIO BIANCHI	66	24/10/2013	NO	3	Vice Presidente
ULISSE FRANCESCO SARAIN	81	08/10/2006	NO	6	Consigliere
LUANA SERRANI	36	21/05/2021	NO	1	Consigliere
MARIO PENNACCHIONI	70	21/05/2021	NO	1	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti (persone)
4	di cui maschi
1	di cui femmine
5	di cui persone normodotate
1	di cui soci operatori lavoratori
4	di cui soci operatori volontari

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 operatori volontari e soci ordinari.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Le riunioni sono state 7

Nei mesi di Gennaio, Marzo, Aprile, Settembre, Novembre e due nel mese di Dicembre.

La partecipazione media è stata del 100%.

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
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
2023	SI	27/04/2023	Presentazione e approvazione del Bilancio di esercizio e del Bilancio Sociale 2022	94,00	2,00

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 2023 sono stati presentati i vari progetti attivi sul territorio e tutti i soci sono stati aggiornati e coinvolti sull'avanzamento delle richieste di finanziamento e agevolazioni per l'acquisto del nuovo Immobile.

Si mantiene la funzionalità del " COMITATO di GESTIONE", istituito e composto dai membri del CdA, dal Direttore e dal Responsabile della Gestione Operativa che si riunisce due volte al mese.

In queste riunioni si discute:

- dei risultati di gestione e gli scostamenti rispetto il budget
- della gestione dei contratti di lavoro a tempo determinato, considerando in particolare i profili delle persone coinvolte e dei conseguenti aspetti economici.
- rapporti con le Istituzioni
- delle esigenze manifestate dai lavoratori
- della diffusione delle NEWS aziendali
- dei progetti in corso

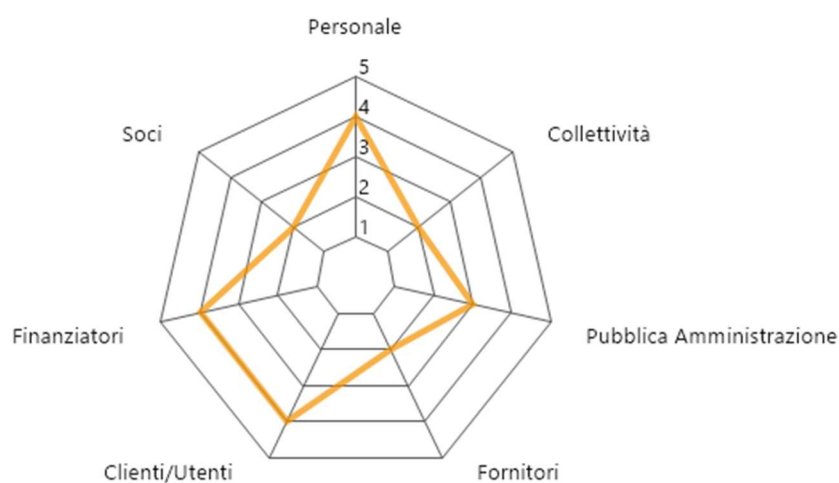
Settimanalmente vengono effettuate riunioni interne con il Direttore e tutti i Responsabili di Reparto per discutere i seguenti temi:

- 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

Mappatura dei principali 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	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.	Consultazione
Finanziatori	Fondazione CARIPLO Fondazione della Comunità MONZA E BRIANZA per il finanziamento di progetti compresi nei Bandi . MIMIT e ISP per il finanziamento relativo all'acquisto del nuovo immobile	Co-produzione
Clienti/Utenti	Abbiamo rapporti in media con 25 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	Co-produzione
Fornitori	I fornitori sono solo di prodotti e servizi generici.	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, nonché a partecipare a progetti di interesse comune	Co-progettazione
Collettività	Associazione Brianza Solidale, Centro servizi volontariato M&B, Parrocchie Comuni Bernareggio, Aicurzio e Villanova	Consultazione

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
OFFERTASOCIALE	Ente pubblico	Convenzione	Inserimento Lavorativo
BRIANZA SOLIDALE	Organizzazione di volontariato	Accordo	Supporto Gestionale
LAROSABLU	Cooperativa sociale	Accordo	Sviluppo Progettuale
AMAMI	Organizzazione di volontariato	Convenzione	Supporto Operativo
OFFERTASOCIALE	Ente pubblico	Accordo	Coprogettazione
NETWORK JPN	Cooperativa sociale	Accordo	Coprogettazione

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

1 questionari somministrati

1 procedure feedback avviate

Commento ai dati

E' stato somministrato a tutti i dipendenti il questionario "Stress Lavoro Correlato".
Dall'analisi dei dati è emerso un basso grado di stress ed una buona soddisfazione da parte di tutto il personale, sia nello svolgimento della mansione che del contesto lavorativo nel quale si opera.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
22	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
13	di cui maschi
9	di cui femmine
3	di cui under 35
8	di cui over 50

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

Assunzioni/Stabilizzazioni:

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

N.	Stabilizzazioni
1	Stabilizzazioni anno di riferimento*
1	di cui maschi
0	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	18	4
Dirigenti	0	0
Quadri	1	0
Impiegati	4	2
Operai fissi	13	2

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2023	In forza al 2022
Totale	22	18
< 6 anni	7	12
6-10 anni	11	2
11-20 anni	3	4
> 20 anni	1	0

N. dipendenti	Profili
22	Totale dipendenti
1	Direttrice/ore aziendale
5	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
1	di cui educatori
15	operai/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
17	Totale dipendenti
17	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)

N. Tirocini e stage	
23	Totale tirocini e stage
23	di cui tirocini e stage

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
2	Laurea Magistrale
11	Diploma di scuola superiore
8	Licenza media
1	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti
17	Totale persone con svantaggio	17
4	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	4
13	persone con disabilità psichica L 381/91	13

17 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

12 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
9	Totale volontari
9	di cui soci-volontari

Attività di formazione e valorizzazione realizzate**Formazione salute e sicurezza:**

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
52	Aggiornamento corso Sicurezza	13	4,00	No	240,00

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

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
16	Totale dipendenti indeterminato	6	10
11	di cui maschi	3	8
5	di cui femmine	3	2

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
6	Totale dipendenti determinato	0	6
2	di cui maschi	0	2
4	di cui femmine	0	4

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 Cooperativa e 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	456	20	9.120
Volontari AMAMI	715	20	14.300
TOTALE	1.171	20	23.420

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

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

Nessun compenso è previsto per i Membri del CDA e nessun rimborso è previsto per i Soci Volontari

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

29.500,00/16.600,00

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=.

Nel 2023, 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 €. 335.651.

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. Cresce sempre di più il bisogno del territorio e aumentano le richieste di inserimento poiché aumenta il bisogno delle fasce più fragili della popolazione, che trovano sempre meno possibilità di crescita nel settore profit.

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, anche nel 2023 sono state mantenute le professionalità e le competenze maturate negli anni, confermati i rapporti di lavoro costruiti e attivati tre nuovi contratti a tempo determinato.

Si è data così la possibilità a nuove persone di sperimentarsi nel mondo del lavoro e di sviluppare nuove competenze.

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

Sia l'acquisizione che il consolidamento del posto di lavoro consentono 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 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 interne alla Cooperativa, fornendo loro un supporto quotidiano per inserirsi ed integrarsi nel mondo del lavoro.

Contemporaneamente, supporta anche esternamente i percorsi lavorativi di persone con disabilità offrendo sostegno alle Aziende.

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 è potuto 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 del biennio 2021/2022 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) sono stati intercettati nuovi committenti con l'obiettivo di creare nuove postazioni di lavoro. Nel 2023 sono state stipulate 4 nuove Convenzioni Art. 14 e si è deciso pertanto di portare avanti il Progetto INdisABILITY fiduciosi che possa continuare a portare nuovi proficui risultati.

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 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.

Nel 2023 si è continuato questo percorso, informatizzando sempre più processi produttivi e il sistema della Qualità che, condivisi in rete, possono essere consultati da tutti i Responsabili. I manuali della qualità e le procedure annesse sono state digitalizzate, con risparmio di carta, tempo ed una maggiore accessibilità.

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	3
0	soggetti con disabilità psichica L 381/91	3	0

Durata media tirocini 6 mesi di cui il 3% con buon esito

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

Numero attività esterne: 4

Tipologia: Nel 2023 sono state organizzate alcune attività socializzanti per tutto il personale della Cooperativa Millemani.

Il 27 Maggio è stata organizzata la gita annuale a Pavia che ha visto il coinvolgimento della maggior parte del personale di Millemani con il supporto dei volontari dell'Associazione Amami.

Il 1 Giugno si è tenuta una pizzata con tutti i dipendenti e i tirocinanti nei locali della Cooperativa

Domenica 21 Maggio si è svolta l'annuale partita di calcio presso la Festa dello Sport, che ha visto vincitrice del torneo la Cooperativa Millemani a pari merito con Mondo a Colori.

Il 5 Novembre, dipendenti e tirocinanti sono stati accompagnati alla 6RDS all'Autodromo di Monza dove hanno potuto vivere l'emozione dell'alta velocità a bordo di vetture supersportive.

Il 17 dicembre si è tenuto il pranzo annuale di Natale che ha visto coinvolti i dipendenti, i tirocinanti, i volontari e le famiglie.

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

Nel mese di Gennaio 2023 la Millemani ha ricevuto il prestigioso Certificato SA8000, certificazione per la Responsabilità di Impresa, che mette in rilievo l'attenzione posta a tutto il personale.

Per tutto il 2023 si è continuato il lavoro per il mantenimento della Certificazione che ci ha visti impegnati nel raggiungimento degli obiettivi necessari e proposti in fase di certificazione.

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

La contrazione di commesse di lavoro iniziata nel 2022 a causa delle conseguenze della guerra in Ucraina, è continuata anche nel primo semestre del 2023. Questa situazione ha iniziato a ridursi nel secondo semestre con una graduale e costante crescita di commesse e di convenzioni con nuove Aziende fino a dicembre 2023. E' stato quindi possibile chiudere il bilancio 2023 in positivo, con un piccolo utile.

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 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.

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 le 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 similari 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, La Rosa Blu e la Rete JPN. Queste relazioni ci consentono di offrire alle Imprese una gamma molto vasta di servizi anche in convenzione Art.14. Si aggiunge che nel 2023 è continuato il progetto INdisABILITY costruito in collaborazione con La Rosa Blu e Offertasociale, che è partner del progetto. Proprio grazie a questa iniziativa, nel 2023, sono state attivate 3 nuove convenzioni articolo 14.

Nonostante le difficoltà vissute nel corso dell'anno, si è continuato a sviluppare iniziative per favorire l'inserimento lavorativo di nuove persone fragili e, contemporaneamente è stato perseguito l'obiettivo di ricercare spazi più ampi per poter gestire tutte le attività.

La ricerca di una nuova sede si è conclusa a fine anno quando è stato acquistato un immobile industriale, che nel 2024 verrà ristrutturato per adeguarlo alle necessità della Millemani.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e provenienti:

	2023	2022	2021
Contributi privati	1.000,00 €	1.345,00 €	4.910,00 €
Contributi pubblici	0,00 €	2.329,00 €	3.908,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	41.423,00 €	56.406,00 €	110.360,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	383.603,00 €	308.311,00 €	402.898,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	7.968,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	356,00 €	5.082,00 €	4.071,00 €

Patrimonio:

	2023	2022	2021
Capitale sociale	1.014,00 €	858,00 €	1.014,00 €
Totale riserve	259.319,00 €	331.931,00 €	251.086,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	9.125,00 €	-14.328,00 €	83.132,00 €
Totale Patrimonio netto	269.435,00 €	318.461,00 €	335.232,00 €

Conto economico:

	2023	2022	2021
Risultato Netto di Esercizio	9.125,00 €	-14.328,00 €	83.132,00 €
Valore del risultato di gestione	9.125,00 €	-14.328,00 €	83.132,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2023	2022	2021
capitale versato da soci operatori volontari	416,00 €	416,00 €	416,00 €
capitale versato da soci operatori lavoratori	572,00 €	416,00 €	572,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	26,00 €	26,00 €	26,00 €

Valore della produzione:

	2023	2022	2021
Valore della produzione	434.358,00 €	373.479,00 €	526.147,00 €

Costo del lavoro:

	2023	2022	2021
Costo del lavoro	340.029,00 €	320.291,00 €	342.201,00 €
Costo del lavoro	36.904,00 €	35.443,00 €	46.178,00 €
Peso su totale valore di produzione	98,30 %	95,20 %	73,80 %

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2023:**

2023	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Lavorazione conto terzi	383.603,00 €	0,00 €	383.603,00 €
Contributi e offerte	50.399,00 €	0,00 €	50.399,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2023:

	2023	
Incidenza fonti pubbliche	41.423,00 €	11,00 %
Incidenza fonti private	384.603,00 €	89,00 %

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Politiche e modalità di gestione di tali impatti

Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale:

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 (valore)	€. 7.882
Carburante	€. 1.818

9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

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

La Millemani si occupa di inserimento e 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 nell'assolvimento dell'obbligo della legge 68/99 e/o che abbiano 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

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

La Cooperativa Millemani, dopo aver ottenuto la certificazione SA8000 sulla responsabilità sociale dell'Impresa, ha continuato la sua politica di coinvolgimento di tutti i lavoratori sulle attività svolte, ricercando nuove soluzioni di Welfare aziendale da implementare.

Tutto questo evidenzia come la Cooperativa vuole non solo il coinvolgimento, ma anche il riconoscimento a tutti delle attività svolte.

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

Le riunioni del CDA nel 2023 sono state 6 , 1 nel mese di gennaio, 1 nel mese di marzo, 1 nel mese di aprile, 1 nel mese di settembre, 1 nel mese di novembre e 1 nel mese di dicembre con una partecipazione media del 100%.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- Richiesta Cassa Integrazione
- Richiesta Ammissione nuovi soci
- Valutazione consulenza CDO/Invitalia
- Finanziamento Mimit/Banca Intesa per acquisizione e ristrutturazione nuovo immobile
- Obiettivo di qualità
- Convocazione assemblea Soci per approvazione Bilancio
- Nuove assunzioni
- Affidamento Bancario

La COOPERATIVA non ha adottato il modello della L. 231/2001

La COOPERATIVA non ha acquisito il Rating di legalità

La COOPERATIVA ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi

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 raggiungendo i limiti previsti dalla legislazione, la Cooperativa non è tenuta ad avere l'Organo di Controllo.