

BILANCIO SOCIALE

1. IDENTITA' E VALORI DI FONDO :

STORIA: PROCESSO CHE HA DATO ORIGINE ALLA COOPERATIVA.

Non si può parlare dell'impresa sociale Di Mano in Mano se non si parte dall'esperienza del lavoro iniziata ancor prima della Comunità di Villapizzone.

In quegli anni il lavoro è stato vissuto come modo privilegiato di:

fare comunità; è stato importante avere in comune il lavoro, perché ci ha aiutato ad avere in comune il frutto del lavoro, il denaro. E' sul lavoro e sul frutto del lavoro che la società si unisce o si divide, si costruisce o si distrugge.

fare accoglienza; l'accoglienza tra adulti responsabili condividendo quotidianamente i lavori di ricostruzione della comunità come l'attività esterna di sgomberi e traslochi; l'accoglienza verso coloro che arrivavano in comunità e che trovavano una collocazione in una delle tante mansioni.

autosostentamento economico; l'orgoglio di non dipendere da nessuno, ci ha stimolato verso forme di consumo alternativo e sobrio.

Era questa un'esperienza che ha richiesto a coloro che l'hanno vissuta enormi energie e la totalità del coinvolgimento. Per contro aveva una ridotta proponibilità e riproducibilità dell'esperienza.

Per differenziare quindi lavoro e vita di comunità, desiderando allargare le possibilità a chi era interessato alla vita di comunità e distinguendo la stessa dall'ambito del lavoro, che per forza di cose, si sono smorzati i toni più accesi, pur mantenendo dei colori belli vivaci.

Per rendere possibile quindi questo passaggio, è stato necessario avviare una formula imprenditoriale che attraverso la costruzione di un'impresa sociale, portasse a:

-valorizzare il patrimonio professionale maturato negli anni e che ha trasformato un'attività marginale in attività economica di grande rilevanza.

-introdurre un nuovo soggetto sociale ed imprenditoriale che contribuisse allo sviluppo delle politiche sociali del territorio.

-riqualificare la funzione dell'Associazione Comunità e Famiglia alla sua funzione principale di promuovere cultura creare opinione, tutelare diritti, concorrere con progetti imprenditoriali, alla costruzione di nuove risposte ai bisogni.

IL MODELLO DELL'IMPRESA SOCIALE ANDAVA QUINDI COSTITUITO:

-Mettendo al centro la persona: dietro il socio, il dipendente, il ragazzo inserito, ci sono padri e madri di famiglia, figli, giovani in ricerca, in disagio, con handicap.

-Rispondendo ad un criterio di efficacia: il lavoro rende se chi ci lavora ha responsabilità ed a queste risponde, ma una responsabilità che faccia crescere e realizzare la persona. Quindi offrire ad ognuno, sia esso socio o borsa lavoro, la possibilità di realizzarsi attraverso un compito ben preciso e che si senta parte di un insieme.

-Sapendo stare sul mercato: è la prova che quello che facciamo e quello in cui crediamo non è "aria fritta", ma qualcosa di concreto, vero, veramente alternativo e riproponibile a tutti.

E quindi, dopo anni di lavori non organizzati ma efficaci, l'Associazione Comunità e Famiglia ha favorito l'avvio della cooperativa Di Mano in Mano, una nuova scommessa perfettamente in linea con il suo passato e con l'evoluzione

dell'esperienza. La scommessa è conciliare la promozione umana, la centralità della persona con una produttività che assicuri la sostenibilità economica dell'impresa. Il lavoro è in funzione dell'uomo, il profitto è in funzione dell'uomo.

L'AZIONE SOCIALE CHE ISPIRA LA COOPERATIVA FA RIFERIMENTO A QUESTI VALORI:

-la promozione umana intesa come la capacità di offrire spazi ed opportunità per realizzare la pienezza del proprio essere attraverso un percorso di vita rispettoso delle risorse, delle capacità, dei desideri della persona;

-la tutela dei diritti come azioni volte a promuovere e sostenere l'accesso alle opportunità e l'espressione delle capacità dei singoli nei diversi ambiti di attività sociali, culturali, economiche e lavorative.

GLI ORIENTAMENTI DI FONDO CHE LA COOPERATIVA ASSUME PER SVILUPPARE LA PROPRIA AZIONE SOCIALE ED IMPRENDITORIALE SONO:

-il lavoro insieme permette di creare nel sistema sociale un posto dove si lavora, si cresce, si comunica, si vive e si impara a vivere un tempo della vita.

-una strategia della prevenzione secondaria con iniziative che rimuovano le condizioni di svantaggio socio-culturale, economico, di deficit soggettivi per sostenere lo sviluppo delle persone;

-il radicamento nel territorio rappresenta la condizione per costruire uno spazio, un sistema di relazioni, di vicinanza, di condivisione che restituiscano ai soggetti la cittadinanza e l'appartenenza a una comunità locale.

-la relazione col mercato e l'economicità intesa come la capacità di sostenere i costi ed relativi oneri dell'impresa costituiscono le condizioni di efficienza necessari per operare e realizzare lo scopo sociale in un regime di autosostentamento.

-la qualità del lavoro e delle prestazioni che si esprime attraverso la professionalità dei soci, l'erogazione delle prestazioni, l'efficienza dell'organizzazione, la qualità delle relazioni interne e con i clienti;

-la ricerca e l'innovazione come investimento verso nuove frontiere per accrescere la capacità di realizzare nuove proposte nei processi di integrazione ed emancipazione dalle condizioni di svantaggio e di marginalità;

-il lavoro di rete come capacità di costruire sinergie con le istituzioni locali e i diversi attori sociali del territorio come ricerca di relazioni che aprono a nuovi spazi di socialità ed integrazione.

Possiamo quindi dire che le nostre radici sono nell'esperienza di comunità, della vita insieme, e quindi del lavorare insieme, della sobrietà, del recupero delle persone e dei beni. ed è questo che caratterizza in modo forte la nostra impresa sociale.

LA NOSTRA ALTERNATIVA:

All'inizio della nostra storia, ed ancora oggi, non siamo stati chiamati a costruire un'azienda, ma un intero pezzo di società. Non ci siamo accontentati di costruire un luogo di lavoro, magari anche bello ed alternativo, ma abbiamo mirato a costruire un luogo sociale, un posto dove si lavora, si cresce, si comunica, si vive e si impara a vivere un tempo della vita. La nostra esperienza è qualcosa di rivoluzionario, che cerca strade nuove e diverse per una migliore qualità di vita. Di conseguenza chi ci incontra è portato ad una riflessione sul proprio stile di vita e sulle proprie scelte.

E tutto questo caratterizzato da una sostenibilità economica fondamentale per rendere credibile la nostra alternativa.

IL NOSTRO TESORO:

E le nostre considerazioni si spingono fino a riflettere sul senso del lavoro, sul senso che diamo al lavoro, inteso non come una prestazione di manodopera in funzione di una retribuzione ma come una parte della vita, un tempo che si integra in altri tempi (famiglia, comunità, parrocchia, gruppi etc.). La nostra identità sociale è nel senso che diamo a quello che facciamo. Questo senso, questa motivazione si respira, si diffonde e pervade ogni cosa e si nota nei particolari.

Il nostro tesoro è quindi il desiderio faticoso e quotidiano di lavorare insieme, insieme tra noi soci ed insieme con i ragazzi. E' una scelta che rinnoviamo ogni giorno, che ci caratterizza che nasce dal senso che abbiamo dato al tempo del lavoro.

OBIETTIVI CONCRETI

I nostri obiettivi concreti sono:

- Creare un involucro lavorativo** per i soci. Auto-sostentamento dei soci e delle loro famiglie, possibilità di lavorare, stando insieme, accoglienza reciproca.
- Accoglienza del fratello** che bussava alla nostra porta ragazzi ed adulti svantaggiati provenienti da vari ambiti del territorio. Accoglienza dell'altro, del cliente.
- Testimoniare** una cultura lavorativa alternativa, attenta prima all'uomo che al profitto.
- Promuovere la cultura del recupero**, del riciclo, del riuso. Attenzione all'uso delle cose e all'ambiente.

L'impresa sociale è un insieme eterogeneo di persone soci, dipendenti, e ragazzi. Persone che ogni giorno cercano di condividere insieme il tempo del lavoro, cercano di valorizzare questo tempo affinché sia un tempo produttivo, un tempo di benessere, un tempo vissuto.

Noi non siamo una cooperativa sociale che accoglie nel suo interno persone considerate svantaggiate, che quindi non hanno possibilità di trovare un posto di lavoro nel mondo del lavoro normale. Noi siamo una cooperativa di lavoro che ha deciso di dare opportunità di formazione a persone giovani che in questo momento non sono ancora pronte, per tanti problemi loro, ad un lavoro in una qualunque azienda.

2. FORMA GIURIDICA E ASSETTO ISTITUZIONALE

L'impresa sociale DI MANO IN MANO è una società cooperativa di produzione e lavoro a responsabilità limitata, retta dai principi della mutualità.

Gli organi sociali sono:

- l'assemblea dei soci
- il consiglio di amministrazione
- il collegio sindacale

L'assemblea dei soci:

si riunisce per approvare il bilancio, per nominare, gli amministratori ed i sindaci del collegio sindacale, da il proprio parere in relazione a decisioni inerenti la gestione dell'impresa, propone spunti di riflessione e nuove prospettive su cui discutere.

Il consiglio di amministrazione:

è l'organo di governo della cooperativa e provvede all'amministrazione della stessa. Il cda elegge il presidente che è il rappresentante ufficiale della cooperativa.

Inoltre possiamo dire che il lavoro svolto dagli amministratori può essere definito di costruzione e manutenzione del sistema relazionale della cooperativa. Privilegiando la qualità dei rapporti rispetto alle competenze gestionali di ordine tecnico si vuole evidenziare la centralità dell'elemento relazionale per la nostra cooperativa.

Il collegio sindacale:

controlla l'amministrazione della cooperativa l'osservanza delle leggi da parte degli amministratori, la regolare tenuta della contabilità. Inoltre in seno al collegio sindacale è maturata l'idea della stesura del bilancio sociale e la proposta di analizzare gli indici di bilancio.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

ATTIVITA':

L'attività prevalente della cooperativa consiste nell'offrire un servizio di sgombero di appartamenti, cantine, solai, box, magazzini, strutture produttive, ambienti all'aperto, nel portare tutto il materiale recuperato nelle nostre due sedi e provvedere alla selezione.

Il materiale viene suddiviso tra rifiuti e oggetti ancora con valore economico o d'uso e destinare i primi al centro di conferimento e i secondi alla vendita.

ORGANIZZAZIONE DELLA GIORNATA/LAVORO:

Il lavoro ha inizio quando si riceve la telefonata nell'ufficio centrale di Via Espinasse a Milano dove un responsabile ascolta le varie richieste, le seleziona e vaglia quelle interessanti per la nostra attività. Alcune richieste necessitano di un sopralluogo da parte di un incaricato per valutare l'entità del lavoro da compiere ed il valore del materiale che ci viene chiesto di sgomberare.

Quando sia telefonicamente o a seguito di sopralluogo il lavoro viene acquisito, lo si inserisce in agenda suddividendolo tra le due sedi di Via Espinasse e di Cambiagio.

Ogni mattina lavorativa le due sedi dispongono di un elenco di lavori da eseguire nel corso della giornata in base al personale a disposizione.

Successivamente un responsabile per ogni sede suddivide i lavori ai vari capi-squadra abbinando i ragazzi e formando così la squadra che si incaricherà di eseguire quel dato lavoro.

Uscendo con i vari mezzi, ogni squadra è tenuta ad eseguire il lavoro cercando di recuperare il più possibile del materiale che deve sgomberare al fine di portarlo a casa ancora in condizioni da poter essere riutilizzato dagli acquirenti del mercatino dell'usato.

Al ritorno in sede si effettua una prima selezione che consiste nel dividere ciò che è già identificabile come rifiuto e destinarlo quindi al consorzio di conferimento dei rifiuti, le materie prime seconde (carta, ferro, metalli preziosi, vetro, legno) da destinare, dopo averli suddivisi negli appositi contenitori, ai vari centri di recupero, e quegli oggetti di poco valore da esporre nella zona esterna del capannone per la vendita.

Inoltre tutto ciò che è di valore o che ha ancora un discreto stato d'uso o che può essere lavorato nel settore restauro, siano essi mobili, oggettistica, libri, vestiti, materiale elettrico, viene destinato all'interno del capannone ciascuno nel proprio settore. Ciascun oggetto viene poi successivamente selezionato, pulito o sistemato e prezato per poi destinarlo alla vendita.

GRUPPI DI RUOLI:

ufficio: riceve le telefonate, organizza i sopralluoghi per i preventivi, stila l'agenda dei lavori per i due centri operativi, esegue il lavoro di amministrazione e di rappresentanza, di ufficio personale. (Il gruppo ufficio assicura una prolungata copertura telefonica, una velocità nell'eseguire i sopralluoghi, ed è capace di gestire interventi d'urgenza con efficienza ed efficacia.)

capisquadra: ricevono dall'ufficio le indicazioni del lavoro da svolgere, si prendono in carico i ragazzi assegnati, attrezzano i mezzi con la dotazione necessaria, e arrivati sul posto, organizzano il lavoro facendosi carico di tutte le fasi del lavoro: smontaggio, imballaggio, spostamento del materiale sul mezzo e carico, ritorno e scarico di tutto il materiale effettuando già la prima selezione.

Si occupano anche del montaggio dei mobili in corsia e dell'esposizione degli oggetti per la vendita.

Curano anche la consegna dei mobili venduti, imballando trasportando ed eventualmente rimontando i mobili.

In tutte queste fasi di lavoro, hanno un'attenzione professionale ed educativa nei confronti dei ragazzi curando l'armonia nelle dinamiche relazionali della squadra. Hanno cura del rapporto umano col cliente e con tutte le persone con le quali ci si relaziona durante la giornata lavorativa.

ragazzi: affiancano i capi squadra nel lavoro sia nei due capannoni che durante le uscite. Le mansioni e le responsabilità richieste variano da ragazzo a ragazzo relazione al personale cammino e progetto educativo stilato.

responsabili della selezione: per ogni settore si è individuato uno o più responsabili della selezione.

I vari settori sono: esterno, mobili, elettronica, libri, oggettistica, abbigliamento.

Ciascun responsabile riceve la merce e la seleziona in base a dei criteri di valutazione, prezza il materiale e lo prepara per l'esposizione.

responsabili dell'allestimento del mercatino e delle consegne: hanno a cura il settore vendita del capannone e ne curano l'aspetto, il materiale che vi si trova, tolgono il materiale venduto per depositarlo nel settore dei mobili venduti pronti per essere ritirati o consegnati. Controllano dopo ogni giornata di vendita se ci sono mobili da consegnare e organizzano con altri capi squadra le uscite per la consegna del materiale acquistato.

responsabili della vendita: questo gruppo di ruolo si occupa della vendita nei giorni di apertura del mercatino, di curare l'allestimento dell'oggettistica e di tenere i contatti con i vari clienti. Per quanto concerne la vendita, si prendono cura dell'esposizione e del rinnovo della merce, e identificano le linee di prodotti di interesse. Nelle relazioni con i clienti, valorizzano il rapporto umano dedicando tempo e ascolto.

restauro: il gruppo dei restauratori, con l'aiuto di alcuni ragazzi, si occupa del restauro di mobili sia per conto della cooperativa che su richiesta di privati. Concordano con il responsabile commerciale quali pezzi meritano di essere restaurati, e di fanno carico di tutte le fasi di lavorazione fino alla fase finale che è la stesura della scheda del mobile con tutti i dati che interessano il possibile acquirente e lo consegnano al reparto vendita dove in un apposito luogo attrezzato, viene esposto per la vendita.

Va detto che alcune fasi della lavorazione del mobile proprio per la caratteristica di metodicità e ripetitività possono essere svolte da ragazzi con difficoltà di concentrazione.

4. SOCI, COSA DANNO COSA RICEVONO:

FOTOGRAFIA DEI SOCI ATTUALE COMPARATA CON LA SITUAZIONE DELL'ANNO PRECEDENTE:

La presenza di soci provenienti non dalle comunità ha permesso di fare ancora più chiarezza nei rapporti fra coop e comunità, oltre che a portare un personale contributo di innovazione e originalità nel gruppo.

POTERE DEMOCRATICO NELLA GESTIONE DELLA COOPERATIVA:

Per ogni specifico settore o ambito si è individuato uno o più responsabili che fanno da riferimento, hanno presente la situazione, cercano con la collaborazione degli altri soci di far funzionare al meglio la fetta di impresa sociale che custodiscono. Individuano quindi problemi o difficoltà per presentarle alle riunioni settimanali della propria unità operativa. In questa sede i soci apportano il loro contributo attivo alla discussione e quindi il responsabile del settore che è coinvolto si fa carico di attuare la decisione emersa come la più idonea dalla discussione.

In questi incontri, a cui partecipano tutti i soci di ogni singola unità, si comunica e si condivide il come si sta, cosa va e cosa non va, le fatiche e gli obiettivi raggiunti, i punti deboli e le potenzialità da sviluppare ulteriormente innanzitutto a livello personale dei soci, le situazioni ed il cammino dei ragazzi che collaborano, e aspetti prettamente tecnici da sviluppare e cercare possibili soluzioni.

Poiché il livello di coinvolgimento è spesso proporzionale al livello di responsabilità presa in carico dal socio, la nostra impresa sociale pensa e struttura l'organizzazione del lavoro favorendo il più possibile tale assunzione di responsabilità.

In sede di consiglio di gestione, in cui sono rappresentate in modo equo le unità operative e l'ufficio, si discutono argomenti già trattati nelle riunioni settimanali per approfondirli, o si evidenziano nuove tematiche da riportare poi nelle successive riunioni settimanali per un approfondimento nell'intento di cercare collegialmente delle possibili soluzioni o modalità da attuare.

RAPPORTI CON GLI ALTRI:

Il gruppo dei soci è il motore vivo della cooperativa, è la nostra grande risorsa. E' un gruppo che lavora coltivando i rapporti umani, si forma e si motiva ogni giorno, in uno stile di condivisione e di mutualità: aiutarsi cioè reciprocamente a lavorare meglio, per vivere sempre meglio.

Nei confronti dei ragazzi, i soci cercheranno di coinvolgere, rendere partecipi i ragazzi del progetto globale in cui sono inseriti, pur sapendo che la loro esperienza è temporanea. L'attenzione dei soci dovrà essere nel progetto di vita dei ragazzi, progetto che faticosamente stanno ricercando. E come riscontro, la partecipazione dei ragazzi al progetto globale è certamente un indice dell'assunzione del proprio progetto di vita.

5. QUANTITA'E QUALITA' DEL LAVORO:

TEMPI E CONDIZIONI DI LAVORO:

L'impresa sociale, in fase di costituzione, ha scelto di dare ai soci come tempo lavorativo settimanale 35 ore per lasciare il restante tempo da dedicare alla famiglia, alla comunità per chi ci vive o ad altre attività utili alla collettività in

cui si vive. Gli straordinari sono quindi un evidente controsenso rispetto alla riduzione di orario per cui non sono retribuiti ma, nel caso risultassero ore lavorate in più dovute alla particolarità di qualche lavoro o mansione, queste vanno a recupero di eventuali permessi o assenze richieste dal socio durante il mese.

Numerosi sono fra i soci coloro che lavora con contratto part-time (la percentuale più elevata è nell'unità operativa di Cambiagio dove si tocca la punta dell'83% cioè 15 soci su 18) segno evidente di un'attenzione dell'impresa alle diverse e specifiche esigenze personali e famigliari dei singoli soci.

RETRIBUZIONE:

La retribuzione che i soci si sono scelti è uguale per tutti in proporzione al numero di ore lavorate.

Si è scelto come elemento di differenziazione delle retribuzioni quindi non la mansione che il socio svolge ma i suoi bisogni famigliari. Ogni socio percepirà in aggiunta allo stipendio base e agli assegni famigliari, una quota mensile fissa per ogni figlio a carico .

Possiamo dire che la cooperativa non offrirà mai stipendi alti, benefit accattivanti o altro. Il tornaconto economico per i soci lavoratori sarà sempre onesto ma limitato. Limitato perché sono limitate le disponibilità economiche della cooperativa, limitato perché è una condizione indispensabile (ma non sufficiente) affinché tutto quanto detto sopra a proposito dell'identità e dei valori di fondo sia credibile e difendibile.

FORMAZIONE PERMANENTE:

Le riunioni dei soci del mercoledì, oltre ad avere una valenza tecnica e gestionale, sono dedicate anche alla formazione permanente dei soci, attraverso l'analisi e la discussione vari temi. Fra questi sono stati affrontati il tema del nonprofit aspetti di gestione delle imprese sociali, argomenti di attualità.

SICUREZZA ED INFORTUNI:

La cooperativa ha nominato un socio responsabile della sicurezza che si avvale di due referenti per ogni unità operativa i quali pongono particolare attenzione alle varie norme di sicurezza relative ai soci, ai dipendenti, ai ragazzi ed ai clienti nelle diverse attività lavorative.

Le norme generali descritte in un documento in possesso di tutti i lavoratori della cooperativa riguardano il sollevamento dei pesi, la manovra degli automezzi, le operazioni di carico, scarico e selezione e le operazioni di riduzione di volume .

RAGAZZI

BORSA LAVORO:

Grazie ad alcune disposizioni di legge, la nostra impresa sociale ha a disposizione lo strumento della BORSA LAVORO a favore di ragazzi a rischio. E' un'occasione per ragazzi e ragazze che non studiano e non lavorano per fare un'esperienza lavorativa retribuita, "di prova", a termine e con finalità orientative.

Questo strumento permette non solo di aprire prospettive socialmente apprezzabili ai ragazzi "svantaggiati", ma anche una forma concreta di ravvicinamento e, se così si può dire, di riconciliazione, tra la società operosa e le fasce marginali della popolazione. Inoltre offre ai ragazzi e alle loro famiglie prospettive mentali nuove per affrontare il problema del lavoro prima ancora che offrire una concreta esperienza lavorativa.

Questa esperienza rende attivo il ragazzo rispetto alle scelte che deve compiere e l'esito finale della sua ricerca sarà il frutto dell'incontro tra le sue preferenze e le reali disponibilità del mercato locale del lavoro.

Accade spesso invece che i ragazzi si mettono a cercare lavoro con un atteggiamento casuale e fatalistico, senza esprimere orientamenti personali , dimostrando anzi di non avere punti di riferimento per darsi dei criteri che rendano efficace il loro percorso di ricerca.

Diversamente, essi possono ricavare da una dignitosa collocazione lavorativa un "rinforzo" essenziale all'autostima e ad una progettualità positiva per il proprio futuro.

I ragazzi a cui è destinata la "borsa lavoro" spesso vedono il mondo del lavoro o come una realtà fin troppo accessibile e gratificante o invece come un ostacolo che non potranno superare con le loro forze. Questa esperienza ridimensiona entrambe le vedute e dimostra al ragazzo che è possibile imparare e, nello stesso tempo, che è necessario imparare per diventare capaci di compiere determinate operazioni connesse con la propria mansione.

Il socio quindi richiede al ragazzo una certa prestazione ma è anche tollerante rispetto all'iniziale incompetenza ed è disponibile ad insegnare modi e tempi dell'esecuzione corretta.

In tal senso, la relazione tra soci e ragazzi può essere vista come quella fra allenatori e giocatori: i ragazzi vengono allenati attraverso il lavoro in cooperativa a giocare poi la vera partita che sarà il mondo del lavoro.

Ogni ragazzo è fatto a suo modo, con qualcuno si dovrà migliorare una cosa e non un'altra, ed allora i programmi di allenamento, se così li possiamo chiamare, saranno personalizzati, pensando anche che ognuno di loro sarà chiamato a giocare nella vita, in ruoli diversi, secondo le sue possibilità e la sua storia.

Ma non va dimenticato che, oltre all'acquisizione di competenze tecniche, la "borsa lavoro" permette ai ragazzi di confrontarsi con rispetto delle regole, degli orari, delle mansioni e diventa una straordinaria occasione per misurarsi in nuove e diversificate esperienze relazionali.

Si può dire che tutto questo percorso si fonda sull'esperienza di relazioni significative. L'esperienza col gruppo dei pari è uno dei momenti forti che questo progetto educativo mette a disposizione del ragazzo nel momento in cui si confronta col mondo del lavoro; il confronto con altri ragazzi come lui può ridimensionare le difficoltà personali, la paura dell'insuccesso, la diffidenza verso esperienze nuove ambienti sconosciuti e rende consapevole il ragazzo che anche "gli altri" si trovano ad affrontare passaggi impegnativi della loro crescita.

Possiamo quindi concludere dicendo che l'esperienza della "borsa lavoro" che la Di Mano in Mano offre ai ragazzi, non alimenta la loro tendenza alla passività ma permette di far crescere in loro la spinta a prendere in mano la propria vita e le proprie scelte ed a conquistare un dignitoso posto nel sociale.

LAVORO ERGOTERAPICO:

Sentendoci a pieno titolo inseriti nel settore del **nonprofit** e disposti a sperimentare nuove strade per realizzare il processo di tipizzazione del sistema, cioè della definizione delle regole nel campo della legislazione del lavoro, stiamo sperimentando il **lavoro ergoterapico**.

E' un modello questo per persone svantaggiate, in difficoltà o in ricerca che volontariamente per un loro bisogno e non un bisogno aziendale, si affiancano al nostro cammino, chiedono di **stare con noi** prima che lavorare con noi. Una idea di lavoro/contratto tagliato su misura all'individuo, ai suoi problemi, ai suoi limiti, ai suoi bisogni relazionali, terapeutici, al suo progetto e bisogno di vita. Una retribuzione proporzionata alle sue capacità produttive.

Il lavoro inteso non solo come azione di produzione di beni e servizi finalizzata ad un tornaconto economico ma come parte integrante della vita dell'uomo, come bisogno dell'essere adulto. Il bambino ha bisogno del gioco, l'adulto del lavoro. Attraverso il lavoro l'essere umano adulto si sente parte di una comunità umana, una società.

Ecco quindi gli aspetti essenziali del lavoro ergoterapico:

- richiesta volontaria:** ragazzi inseriti in cooperativa su loro richiesta, per un loro bisogno, sia esso terapeutico, umano, esperienziale.
- Aspetto retributivo:** è secondario rispetto all'obiettivo terapeutico o esperienziale del soggetto interessato.
- Limitatezza nel tempo:** l'inserimento è limitato ad alcuni mesi o anni.
- Produttività e partecipazione:** la produttività è secondaria rispetto alla partecipazione agli obiettivi del progetto di inserimento del soggetto.

METODOLOGIA PER GLI INSERIMENTI DEI RAGAZZI IN "BORSA LAVORO" O "BORSA LAVORO ERGOTERAPICA":

Gli inserimenti dei ragazzi o degli adulti sono proposti da una comunità di ACF (Associazione Comunità e Famiglia) da una famiglia, da un'istituzione o si auto-propongono, sono coordinati dal Responsabile delle Risorse Umane, decisi dal gruppo dei soci coinvolti nella singola unità operativa, approvati dalla presidenza chiamata a rispondere legalmente della cooperativa.

DIPENDENTI:

Il dipendente nella nostra cooperativa è una figura che diremmo marginale e ibrida in quanto è stato utilizzato come ambito lavorativo in cui collocare alcune persone "storiche" che già lavoravano nello stesso posto e con gli stessi futuri soci ancora prima che esistesse la cooperativa. A conferma di ciò si fa notare che il numero dei dipendenti è di tre con la tendenza a diminuire col tempo.

Non potendo, per cammini e capacità personali fare queste persone il salto ad essere soci lavoratori, li si è inquadriati come dipendenti e retribuiti rispettando il contratto di lavoro nazionale degli autotrasportatori.

Per quanto riguarda invece tutto l'aspetto delle relazioni umane e la loro progettualità, vale tutto quanto detto per i ragazzi.

CLIENTI:

Va precisato che il cliente, prima di essere tale, per noi è principalmente un uomo, con cui instaurare, a seconda dei casi e dei momenti, comunque una relazione quanto più positiva e cordiale.

Sia durante l'esecuzione del lavoro di sgombero che durante gli orari di vendita, è sempre notevole l'attenzione dei soci per il cliente, la capacità di ascolto, la cura del rapporto umano, ed il cercare di trasmettere la centralità della persona come nostra caratteristica peculiare.

In tutte le esperienze lavorative vissute dai soci della cooperativa, non si è mai arrivati ad una rottura violenta ed irreversibile del rapporto col cliente.

Per quanto riguarda la solvenza dei clienti nel pagamento di nostre fatture per beni o servizi, rileviamo in tutti questi anni di attività una sola fattura non pagata, fattura che riguarda tuttavia una cifra modesta (non superava le 400 E.).

FORNITORI:

Nel cercare di dare risalto alle altre realtà cooperativistiche locali, siamo riusciti a "spostare" la fornitura di volantini da un'azienda convenzionale ad una cooperativa sociale.

Vorremmo poter disporre in futuro di un elenco di tutte le cooperative del territorio per valutare se possibile effettuare lo spostamento della fornitura di altri prodotti o servizi da noi utilizzati (es.: nastro adesivo, sacchi di plastica, blocchetti delle fatture, volantinaggio, etc.).

Facciamo notare anche che ad oggi non è pervenuta in amministrazione nessuna telefonata per sollecitare il pagamento di qualche fattura per materiale o servizi fornitoci.

A memoria si ricorda di un solo sollecito telefonico generato dal fatto che la fattura speditaci era andata persa.

RAPPORTI CON LE COMUNITA' FAMILIARI :

C'è come una corda doppia che lega le comunità familiari e la cooperativa, in quanto la seconda è nata dall'esperienza della prima comunità familiare (Villapizzone) a cui si è poi aggiunta una buona parte dei capifamiglia della seconda comunità (Castellazzo), ma nello stesso tempo la nascita della cooperativa ha permesso di portare fuori dalle comunità il lavoro produttivo favorendo così una certa chiarezza sull'argomento.

Le comunità interessate dal lavoro in cooperativa beneficiano degli stipendi che la stessa elargisce ai soci che abitano in comunità e allo stesso tempo, mettono a disposizione la possibilità di accogliere soci esterni e ragazzi per il pranzo del mezzogiorno.

Le comunità ancora godono della possibilità di trovare nella cooperativa in contenitore lavorativo per alcuni soggetti ospitati nelle famiglie delle comunità, e alla cooperativa stessa viene data visibilità e possibilità di lavoro tramite tutto l'indotto degli amici e delle persone che vengono a conoscenza delle comunità.

Questo e altro ancora si può dire per evidenziare come sia stretto ed importante il legame che lega queste due realtà: comunità e cooperativa.

COMUNITA' LOCALE:

Il capitale sociale è la rete di relazioni nella realtà civile locale di cui un soggetto dispone. Attraverso questo capitale di relazioni, si rendono disponibili risorse cognitive, emotive, strategiche, disponibili per il raggiungimento degli obiettivi. Il capitale sociale permette di conseguire gli scopi che con le sole nostre forze non sarebbero raggiungibili.

Il capitale sociale appartiene a questa rete, ha una natura di bene pubblico. Non diversamente da altre forme di capitale, esso ha bisogno di investimenti continui. Questa rete di relazioni promuove cooperazione e fiducia reciproca: fattori essenziale per promuovere lo sviluppo locale.

Mettendo al centro questa dimensione di rete, l'impresa sociale evidenzia la dimensione dell'integrazione della cooperazione e della fiducia reciproca come fattori essenziali per lo sviluppo locale.

Uno degli aspetti essenziali di questo sviluppo è la sua sostenibilità: è nostro sforzo cercare sempre di conciliare **il bisogno di sopravvivere** (garantire ai propri soci il lavoro/reddito) con **l'obiettivo sociale** intrinseco nel nostro esistere come impresa sociale cioè promuovere lo sviluppo della società civile locale nella quale siamo inseriti perseguendo finalità collettive.

COLLETTIVITA':

carburanti: per il funzionamento dei nostri mezzi di trasporto (camion e furgoni) abbiamo optato per l'utilizzo di uno speciale carburante in commercio che presenta la caratteristica di non contenere, fra i suoi componenti lo zolfo per le emissioni che produce a seguito della combustione. Inoltre è un carburante che

riduce le emissioni di particolato (il fumo nero) e migliora il rendimento dei motori ottenendo così una modesta riduzione dei consumi (dell'ordine del 10%).

Per i trasferimenti cittadini dell'unità operativa di Via Espinasse, si utilizza un ciclomotore a motore elettrico che riduce a zero qualsiasi tipo di inquinamento prodotto.

riciclo materiali: Tutta la merce acquisita dagli sgomberi viene lavorata nelle due sedi operative attraverso la selezione, il ripristino , le riparazioni, il restauro, in modo da poter essere così vendute.

Queste lavorazioni producono dei rifiuti che vengono suddivisi ed inviati allo smaltimento o al riutilizzo.

Allo smaltimento nell'apposito centro di conferimento si inviano gli imballaggi in materiali misti e tutti quei piccoli oggetti di plastica non più riutilizzabili.

Al riutilizzo invece si conferiscono:

- il legno, che macinato, verrà poi riutilizzato per la produzione di pannelli in truciolato, abbiamo trasformato i mobili da buttare in 350q di legname da riciclare;
- il vetro di cui ricicliamo mediamente 30q all'anno,
- la carta di cui ricicliamo mediamente 90q all'anno,
- il ferro di cui ricicliamo mediamente 45q all'anno,
- i metalli come: l'ottone, l'alluminio, il rame, lo stagno, l'acciaio, ricicliamo mediamente 15q all'anno, vengono separati dai materiali ferrosi o da altri materiali con cui sono assemblati e destinati anch'essi alla produzione di materie prime seconde.

Ci sono prodotti provenienti dagli sgomberi che destiniamo al riuso interno quali i detersivi per le pulizie.

Quantità dei locali sgomberati nell'anno: sgomberiamo mediamente **2400** locali all'anno completi di mobili, oggettistica e vestiti

stima dei beni rimessi in uso attraverso la vendita: abbiamo stimato che tutti i mobili e gli oggetti che vengono venduti nel corso dell'anno corrispondono all'equivalente di **1600** locali arredati completamente

6. CONCLUSIONI:

Il prof. Pietro Ichino, esperto di legislazione del lavoro, partecipando ad un convegno sul lavoro nel no-profit, ha presentato la cooperativa Di Mano in Mano come realtà lavorativa che sperimenta nuove strade nei rapporti di lavoro e parlando di noi concludeva la sua relazione con questa frase:

“ le cose ben fatte hanno il profumo che le contraddistingue sempre.”

Questo profumo è la nostra linfa vitale, è il nostro tesoro.

La Cooperativa Di mano in mano srl
Viale Espinasse 99
20156 Milano
Infoline 02 33400800
info@dimanoinmano.it