

HIKE

***BILANCIO DI
RESPONSABILITA' ETICA E
SOCIALE 2019***

INDICE

IL BILANCIO SOCIALE SI COMPONE DI CINQUE PARTI:

PREMESSA

1 POLITICA DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

2 IDENTITÀ DI HIKE E SUA PRESENTAZIONE

- 2.0 DATI ANAGRAFICI
- 2.1 VISION
- 2.2 MISSION
- 2.3 STORIA
- 2.4 ATTIVITÀ LAVORATIVE
- 2.5 ORGANIZZAZIONE
- 2.6 OBIETTIVI 2019

3 MAPPA DEI PORTATORI D'INTERESSE – STAKEHOLDERS

4 RENDICONTAZIONE SOCIALE ED ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA

5 PROSPETTIVE FUTURE

Premessa del presidente di Hike

L'appuntamento con il Bilancio sociale rappresenta per Hike un'occasione importante per informare i numerosi stakeholders sull'attività sociale svolta.

Oggi avvertiamo pressante l'esigenza di rendere maggiormente visibile il nostro operato, sia per facilitare i processi di governo strategico dell'organizzazione che per consentire ai nostri interlocutori di valutarci in base ai risultati ottenuti e considerarci sempre più partner consolidati ed affidabili.

Questo Bilancio Sociale presenta la consueta forma snella e di facile lettura nonostante la pregnanza dei contenuti. Ci siamo adoperati per aumentare il nostro grado di trasparenza e abbiamo cercato di rendere più chiaro il nostro rispetto del principio mutualistico e solidaristico, facendo emergere in maniera più precisa e dettagliata i vari elementi che costituiscono il nostro impegno a favore delle fasce deboli.

In tale prospettiva va letto il "documento di presentazione", la cui redazione ci ha imposto di ripercorrere la nostra storia, ripensare la nostra identità, ridefinire le finalità e le modalità operative - con una ricaduta positiva in termini di partecipazione attiva, consapevole e responsabile da parte di tutti gli operatori impegnati nei servizi.

Siamo consapevoli che il nostro lavoro è in grande evoluzione e fortemente orientato al futuro, ma ci rendiamo conto di quanto sia importante, a volte, soffermarci e capire quanto "lavoro non contabilizzato" siamo riusciti a realizzare nel corso dell'anno, ma soprattutto quanto sia sempre più importante la costruzione di un bilancio sociale rispondente alle dimensioni ed alle ambizioni di una cooperativa che cerca di seguire le profonde evoluzioni di un mercato sempre più alla ricerca di una sostenibilità economica, ma soprattutto sociale.

*Augurandovi buona lettura e nella speranza di colpire l'attenzione del nostro lettore e di stuzzicarne proficuamente l'acuta sensibilità, vi ricordiamo che i Bilanci di Responsabilità Etica e Sociale dal 2004 sono interamente scaricabili dal sito della cooperativa : **www.hike.coop***

Giancarlo Sodano
Presidente del consiglio di amministrazione di Hike

1

POLITICA DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Dal 2003 Hike ha deciso di investire risorse umane ed economiche per evidenziare il valore del proprio lavoro sociale attraverso la stesura del BILANCIO DI RESPONSABILITA' ETICA E SOCIALE.

Con la stesura di questo documento Hike si propone di attivare un processo di comunicazione verso l'interno ma soprattutto verso l'esterno da cui traspaiano le prassi operative e gli obiettivi della cooperativa , al fine di valorizzarne la "qualità" e di rendere misurabili e valutabili le proprie prestazioni.

Non vogliamo limitarci a informare gli stakeholder ma abbiamo l'ambizione di fidelizzare il loro rapporto con Hike.

Intendiamo così arricchire e valorizzare i dati contabili del Bilancio Civilistico Annuale e le indicazioni puramente "quantitative" che esso abitualmente fornisce.

Il presente bilancio di responsabilità etica e sociale 2019 è stato approvato dall'assemblea dei soci il 29 giugno 2020.

2

IDENTITÀ DI HIKE

La cooperativa è sorta nel 1997 da un gruppo di persone provenienti da varie realtà lavorative ma accomunate dalle stesse esperienze di volontariato (obiettori di coscienza della Caritas, capi scout, ecc.) che volevano non solo avere un lavoro ma dare a questo una connotazione sociale realizzando un'impresa che oltre a produrre beni e/o servizi si occupasse delle persone in stato di marginalità sociale.

Hike è un'impresa efficace ed efficiente sia a livello produttivo che sociale, con una mission di particolare rilevanza pubblica essendo uno strumento di mediazione tra area del disagio e mercato del lavoro per favorire l'accesso al lavoro delle persone appartenenti alle fasce deboli e con il loro contributo gestire processi produttivi che creano valore economico in termini di beni e/o servizi

2.0 DATI ANAGRAFICI DELLA COOPERATIVA SOCIALE:

Denominazione: Hike società cooperativa sociale onlus

Indirizzo sede legale: via Bligny 5 Mantova

Forma giuridica: Cooperativa sociale per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate

Hike è iscritta:

Albo nazionale delle società cooperative: n° A 118467

Albo regionale cooperative sociali della Lombardia: n° A118467

Albo nazionale gestori ambientali n° MI 00288

Albo nazionale trasportatori: n° TMN 1653235/A

Revisione annuale ministeriale (D.lgs 2/8/02 n. 220):

eseguita in data 19 settembre 2019 con esito positivo.

Adesione a centrali cooperative: Confcooperative - Federsolidarietà

Adesione a consorzi di cooperative sociali e/o non sociali: Sol.co. Mantova, Ciclat Trasporti e Ambiente

Partecipazioni ad altre cooperative o imprese private/pubbliche o altri ONLUS e relativi valori nominali:

♠ Banca popolare etica soc. coop.:	€ 5.591,00
♠ Cgm finance soc. coop.:	€ 9.500,00
♠ Sol.co. Mantova consorzio di coop. sociali.:	€ 5.500,00
♠ Mandacaru (subentrata a Mcc confidi):	€ 250,00
♠ Cooperfifi.:	€ 2.750,00
♠ Cooperazione Finanza Impresa:	€ 516,00
♠ Ciclat trasporti ambiente	€ 138.590,00

Hike ha conseguito le certificazioni ISO 9.000 e ISO14.000 dal 2016

Tipologia dei soci	Maschi	Femmine	No gender	Totale
Lavoratori	11	3	0	14
Volontari	0	1	0	1
Sovventore	1	0	0	1
Totale persone fisiche	12	4	0	16
Persone giuridiche	0	0	1	1
Totale Soci	12	4	1	17

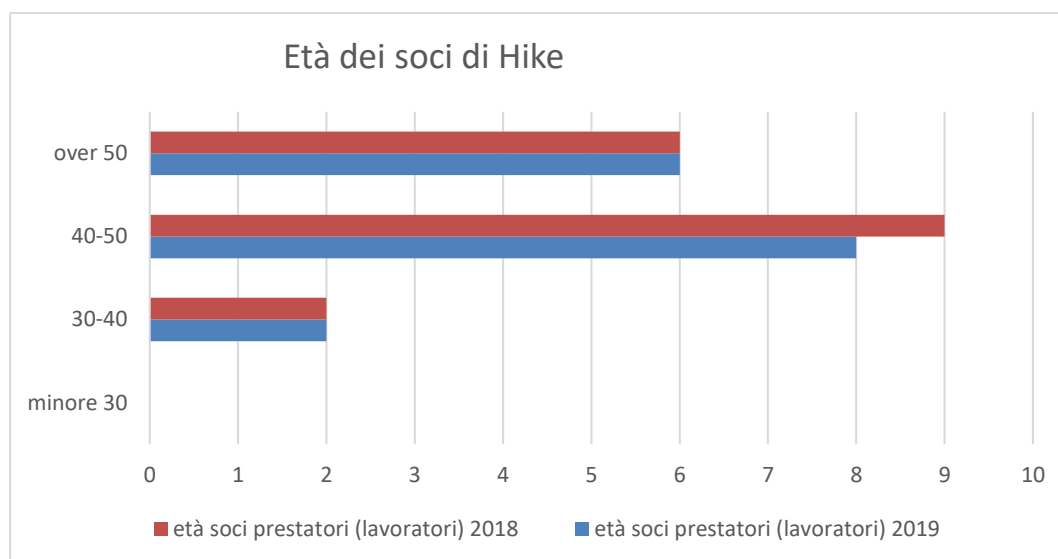
NB: il numero dei soci al 31/12/2019

Assemblea dei soci:

L'assemblea dei soci di Hike si riunisce almeno due volte l'anno: una prima, in accordo con le disposizioni di legge, per l'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente ed una seconda in autunno per aggiornare la base sociale sull'andamento dell'attività lavorativa. La partecipazione è mediamente dell'80% con punte del 92%.

Spesso le assemblee soci si tengono in modalità informale "Pizza&Go" per aggiornare i soci sulle news e conciliando il lavoro a momenti di socialità, considerati altrettanto importanti per lo spirito della nostra cooperativa.

Nel corso dell'anno non sono pervenute al consiglio d'amministrazione richieste di adesione a socio, n1 richiesta di trasformazione da socio prestatore a socio volontario e n. 1 richieste di recesso da socio. le richieste sono state accolte.



Consiglio di amministrazione:

Il consiglio di amministrazione è composto da 4 soci ed è stato rinnovato il 27/04/2017. Nel corso dell'anno è stato convocato per 13 volte.

2.1 VISION

Il punto di partenza è stata l'osservazione di un mondo del lavoro squilibrato, a vantaggio delle fasce più forti, e che privilegia la nozione del profitto e del successo a scapito della persona. Non era l'uomo a creare il lavoro ma piuttosto quest'ultimo che formava le persone in base a sue logiche sempre più estranee alle dignità del soggetto: da qui è nata una sorta di **“utopia realizzabile”**, capace di coniugare le richieste del mercato del lavoro con quelle di una piena e completa realizzazione della persona, e l'idea di costruire un modello non più centrato su di un'astratta efficienza priva di umanità. Il fine divenne quello di perseguire l'interesse generale della comunità e coniugarlo con la promozione e l'integrazione sociale dei cittadini poiché **è l'essere umano il centro ed il fine della nostra organizzazione cooperativa.**

2.2 MISSION

L'**obiettivo** è permettere ad **OGNI** persona coinvolta dal nostro lavoro di sperimentare un senso di appartenenza alla comunità civile, di comprendersi in modo sereno come membro attivo di una collettività di soggetti che vive, lavora e si adopera per una giusta e piena realizzazione delle potenzialità di ciascuno nel rispetto delle personali inclinazioni e capacità.

Hike intende realizzare la propria mission promuovendo l'**integrazione sociale attraverso il lavoro** poiché crede che ciascuno debba avere la possibilità di riacquistare la dignità di cittadino (portatore di diritti ma anche di doveri) attraverso il lavoro. Rivolgiamo sempre particolare attenzione alle persone in stato di emarginazione dandoci due principali obiettivi:

-  promuovere presso la comunità civile interventi di risposta ai bisogni delle persone in stato di svantaggio. Per garantire una loro effettiva integrazione nella comunità, desideriamo facilitarne l'interazione sia con strutture pubbliche sia con il mondo del *no-profit*;
-  ricercare modelli imprenditoriali innovativi e sperimentali che rispondano in maniera efficace ed efficiente alle diverse forme di povertà manifestate.

Nel perseguire la propria mission Hike eroga **cinque diverse attività e servizi** al cui interno svolge **l'attività sociale di inserimento lavorativo.**

2.3 STORIA

Anni 1997/2000

Nella primavera del 1997 Hike vince la gara d'appalto per la manutenzione delle aree verdi del Comune di Porto Mantovano. E' il suo primo lavoro: soci, volontari ed amici si mobilitano per l'esecuzione della commessa mettendo a disposizione risorse personali. Nel corso dell'anno si aggiungono i lavori di manutenzione delle aree verdi del Palazzo Ducale di Mantova ed il portafoglio clienti di uno dei soci fondatori che chiude la propria attività di giardiniere professionista per entrare in Hike a pieno titolo come socio lavoratore.

Il Direttore della Caritas Diocesana di Mantova, don Claudio Cipolla, sostiene l'avvio delle attività di Hike favorendo l'incontro fra i soci, rinunciando alla raccolta annuale degli indumenti usati a favore della cooperativa e patrocinandone la nuova attività di raccolta. La cooperativa quindi avvia la raccolta permanente degli indumenti usati attraverso il posizionamento di cassonetti sul territorio della provincia.

Anche questa attività inizia con il contributo fondamentale di numerose persone, anche se non socie, che mettono a disposizione il loro tempo e le loro energie per aiutare la cooperativa nello svolgimento di questo nuovo servizio. Partono così i primi inserimenti lavorativi in collaborazione con gli operatori del Centro di Prima Accoglienza "Mons. Mazzali" e dell'Asl di Mantova (servizi alcoolisti e tossicodipendenze).

Negli anni Hike acquisisce nuove commesse confermando le precedenti. Le attività lavorative di raccolta degli indumenti e di manutenzione delle aree verdi pubbliche e private sono in espansione.

Il nostro lavoro è orientato all'incremento del fatturato per ottenere un risultato d'esercizio positivo da reinvestire in cooperativa. In quest'ottica l'obiettivo è da un lato incrementare attrezzature e mezzi e, dall'altro, creare gli spazi per effettuare nuovi inserimenti lavorativi.

Accanto alle attività storiche e caratteristiche sopra menzionate, Hike ha colto alcune occasioni che via via il mercato ha offerto per avviare nuove attività di lavoro. In particolare ha gestito per due anni un chiosco estivo a Virgilio attraverso una convenzione con l'amministrazione comunale, ha effettuato la lettura dei contatori di acqua e gas delle utenze per conto di TEA S.p.A., e svolto il servizio di confezionamento di prodotti alimentari.

2000/2003

E' il triennio del consolidamento: si stabilizzano le attività ed il volume di affari, costantemente in crescita, conferma il trend positivo.

L'aspetto più significativo è il trasferimento del laboratorio, del rimessaggio degli automezzi e degli uffici amministrativi in un unico immobile in affitto a Levata di Curtatone (Mn). L'essere sotto lo stesso tetto favorisce lo scambio di relazioni informali tra le persone e permette ai soci, ai dipendenti e alle persone inserite in Hike di incontrarsi quotidianamente sviluppando il senso di appartenenza alla cooperativa.

La continua richiesta di lavoro da parte di persone svantaggiate stimola Hike ad iniziare la ricerca di risorse economiche per sostenere il proprio sviluppo partecipando ai bandi di finanziamento di fondazioni bancarie.

Nel 2002 la Fondazione Cariplo approva e finanzia una parte del progetto "Ercole", che prevedeva un investimento complessivo di 95.000,00 € spesi da Hike per l'acquisto di beni strumentali e servizi il cui utilizzo era finalizzato allo sviluppo della funzione sociale della cooperativa ed al potenziamento delle attività produttive.

Rispetto al totale dell'investimento, Cariplo ha erogato ad Hike un contributo di 30.000,00 € a realizzazione avvenuta del progetto.

2003/2006

Il triennio è caratterizzato dallo sviluppo del valore della produzione con un tasso di crescita di oltre il 20% annuo.

Iniziano le cene sociali fra tutti coloro che, a diverso titolo, operano in cooperativa e si sviluppa la funzione e la responsabilità sociale dei soci attraverso la partecipazione a corsi di formazione per operatori di inserimento lavorativo e dei loro responsabili.

Infine, a seguito dell'avvio dell'attività di servizi di igiene urbana, sorge l'esigenza di dotarsi di una sede più ampia ma soprattutto di proprietà.

2006/2010

Considerato l'andamento positivo dell'attività economica e sociale della cooperativa, i soci decidono di effettuare un investimento pluriennale attraverso l'acquisto di un terreno in Levata di Curtatone e la costruzione di un capannone adatto alle nuove esigenze.

Il 2008 è l'anno dell'inaugurazione della sede operativa di Hike, che avviene nel mese di maggio.

Passata l'euforia l'assemblea dei soci, dopo un'attenta analisi economica e finanziaria eseguita dal consiglio di amministrazione con il supporto di un noto consulente, decide di incrementare il fatturato della cooperativa al fine di ottimizzare l'investimento eseguito.

Pertanto i settori di manutenzione di aree verdi e servizi di igiene urbana sono destinati a sviluppare le loro attività.

2011 / 2012

Prosegue lo sviluppo delle attività imprenditoriali di Hike, e in particolare i servizi di igiene urbana sono protagonisti di un forte incremento occupazionale e, di conseguenza, diventano destinatari di ulteriori investimenti soprattutto in automezzi.

La collaborazione con Mantova Ambiente e il suo socio privato Lombardi Ecologia si consolida e sviluppa attraverso l'affidamento di nuovi servizi.

Hike e le cooperative sociali Arcobaleno, Energie solidali, Nastro verde, e Frassati (tutte di tipo "B" e aderenti al consorzio di cooperative sociali Sol.Co. Mantova), in data 01/07/2011 presso un notaio, costituiscono il **Consorzio stabile Geo** con lo scopo di condurre i servizi attualmente gestiti tramite Sol.co Mantova ma soprattutto sviluppare nuove attività imprenditoriali.

La funzione sociale della cooperativa prosegue con l'accoglienza di persone svantaggiate certificate e non nell'organico della cooperativa e si sviluppa in particolare attraverso la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo per le persone provenienti dall'area penale, del mondo delle disabilità e giovanile.

Da sottolineare la creazione di una equipe formata dagli operatori di inserimento lavorativo che con il supporto di consulenti ha il compito di monitorare l'evoluzione dei percorsi di reinserimento delle persone oltre che costituire una formidabile occasione di formazione professionale "sociale".

2013

La collaborazione con la Lombardi Ecologia si rivela gravemente deficitaria per la mancata regolarità nei pagamenti. I fornitori mantovani, con il coordinamento del consorzio Sol.co Mantova, progettano di rilevare il ramo d'azienda di Lombardi Ecologia che opera a Mantova, ma il mancato finanziamento da parte degli istituti di credito fa arrestare il progetto. Nel mese di giugno la Ser.it srl (municipalizzata controllata dalla Amia di Verona) rileva il ramo d'azienda di Lombardi Ecologia diventando il socio privato di Mantova Ambiente. Il nuovo socio procede al saldo di tutti i debiti ma impone condizioni economiche molto più onerose.

Nei mesi estivi la crisi economica e finanziaria della cooperativa Nastro verde diventa irreversibile. Il consorzio Solco, Hike ed Energie solidali si attivano per tutelare l'occupazione dei soci e dei lavoratori (gli svantaggiati in primis) coinvolti. Con un accordo sindacale con CGIL, CISL, UIL e Confcooperative, Hike dà la disponibilità ad assumere oltre 20 persone, e a farsi carico di parte delle commesse di lavoro e dei conseguenti investimenti in automezzi.

2014/2015

Il valore della produzione dei servizi di igiene urbana ha un incremento molto importante a seguito dell'intervento di tutela dei lavoratori della Nastro Verde.

Solco Mantova, Energie solidali ed Hike presentano (e sarà successivamente finanziato) alla Fondazione Cariplo il progetto **Rete Cooper** finalizzato al rafforzamento sociale e organizzativo delle due cooperative. In particolare è previsto il conseguimento della certificazione ISO 14000 e ISO 9000, la creazione e attivazione di un contratto di rete fra i tre soggetti. A seguito della pressante sollecitazione della Prefettura di Mantova nell'estate 2014, Hike inizia l'attività di accoglienza di richiedenti asilo mettendo a disposizione l'appartamento presso la sede operativa.

2016/2017

La novità più significativa del 2016 è stata l'aggiudicazione tramite gara d'appalto del nuovo servizio di raccolta rifiuti porta a porta che prevede un contratto di durata decennale a partire dal 1° gennaio 2017. In questo nuovo contratto Hike gioca un ruolo importante dal momento che la gara ha dato la possibilità di proporci insieme alla cooperativa Ciclat di Ravenna, operante da anni nel settore dell'igiene ambientale e della raccolta rifiuti, direttamente come socio privato di Mantova Ambiente srl.

Ad inizio 2016 Hike ottiene le certificazioni di Sistema Qualità ISO 9001 e Sistema di gestione Ambientale ISO 14001.

Al fine di diffondere i principi della sostenibilità ambientale sia all'interno della propria struttura che all'esterno, la Cooperativa ha inteso promuovere un percorso finalizzato a diffondere i temi ambientali tra i propri dipendenti, individuando nella certificazione ambientale ISO 14001, unitamente alla certificazione ISO 9001, lo strumento più idoneo a tale scopo.

L'attenzione ai "temi ambientali" diviene un obiettivo caro in Hike a tutti i livelli, con l'impegno di promuovere in modo sostenibile lo sviluppo delle attività; in particolare nel settore igiene urbana, che ha visto un incremento significativo del numero di veicoli, ci ha spinti ad orientare gli acquisti verso mezzi a basso impatto ambientale e a valutare la possibilità di testare sistemi di alimentazione alternativi, ad es. elettrico o ibrido idrogeno, in partnership con i nostri fornitori.

Sono stati individuati obiettivi specifici per il miglioramento della struttura organizzativa e per gli aspetti ambientali che vengono verificati costantemente nel corso dell'anno ed in occasione del Riesame della Direzione.

2018

Il 2018 è un anno all'insegna del consolidamento dei servizi ed in particolare dell'igiene urbana e ambientale. Inoltre l'acquisizione di nuovi territori a seguito della gara d'appalto del servizio di raccolta rifiuti porta a porta ha richiesto l'impiego di ulteriore personale (come si potrà vedere nel paragrafo dedicato alle Risorse Umane) e ha permesso quindi di dare opportunità di lavoro ad un numero maggiore di persone in difficoltà e svantaggiate.

Durante l'anno si è molto lavorato all'adeguamento della Cooperativa rispetto alle novità introdotte dalle certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 ed è stato avviato un percorso per l'introduzione del Modello Organizzativo di Gestione dei Rischi 231/2001 (vedasi paragrafo dedicato).

Molto tempo ed energie si sono inoltre spesi nel portare avanti il percorso di avvicinamento alla cooperativa di inserimento lavorativo Energie Solidali, anch'essa attiva prevalentemente nel settore dell'igiene ambientale, iniziato a fine 2017.

2019

Il 2019 è un anno particolarmente difficile per Hike poiché l'affiancamento con la cooperativa Energie Solidali non porta ai risultati attesi. Il bilancio economico del 2018 di Energie presenta perdite tali da convincere i soci della necessità di procedere alla messa in liquidazione volontaria della cooperativa. Al fine di tutelare l'occupazione, in particolare delle numerose persone svantaggiate, e di conservare quote di mercato faticosamente acquisite nel corso degli anni Hike decide di affittare il ramo di azienda dei servizi di igiene ambientale e cimiteriali della cooperativa Energie.

La gestione di Hike diventa più articolata per dimensione di fatturato e di personale coinvolto, quindi il Consiglio di amministrazione decide di avvalersi di una nuova figura nel proprio organigramma nominando il direttore generale.

Contestualmente viene avviata la riorganizzazione aziendale in particolare per il settore dei servizi di raccolta dei rifiuti porta a porta. Purtroppo le difficoltà nella gestione si riflettono nel risultato del bilancio economico 2019 con una perdita importante come si vede nelle tabelle presenti nel Bres 2019. Inoltre al 30 giugno abbiamo dovuto chiudere l'attività del laboratorio di assemblaggio a causa delle perdite prodotte dalla nulla redditività delle lavorazioni eseguite. Le persone occupate sono state avviate alla cassa integrazione con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Particolare attenzione è stata prestata alle persone svantaggiate.

2.4 ATTIVITÀ LAVORATIVE DI HIKE

SETTORE MANUTENZIONE AREE VERDI E GIARDINI PRIVATI

Il settore giardini è attivo all'interno di Hike sin dalla nascita della cooperativa, questo perché la specifica tipologia di lavoro si presta in maniera ottimale all'inserimento di persone in particolari condizioni di svantaggio sociale e perché tra i soci fondatori erano presenti persone con una elevata professionalità e una pluriennale esperienza nel campo.

Gli operatori di Hike partecipano con regolarità e profitto ai corsi di qualificazione professionale promossi dalla Scuola di Agraria del Parco di Monza.

Le nostre squadre sono in grado di offrire un qualificato servizio di progettazione, realizzazione e manutenzione di ogni tipo di giardino.

Operiamo presso:

- A) singoli privati, complessi condominiali ed aree aziendali;
- B) amministrazioni ed enti pubblici;

offrendo alla nostra clientela una variegata tipologia di interventi:

- Realizzazione, taglio e cura del tappeto erboso,
- Realizzazione impianti d'irrigazione,
- Piantumazioni,
- Potatura di siepi, arbusti e cespugli,
- Potatura di alberi d'alto fusto,
- Realizzazione aiuole pensili ed ornamentali,
- Disboscamento aree incolte,
- Abbattimento alberature,
- Trattamenti fitosanitari,
- Diserbi parziali e totali,
- Concimazioni.

Hike partecipa regolarmente alle gare di appalto indette dalla Pubblica Amministrazione nel territorio della Provincia di Mantova. Inoltre beneficia della possibilità di stipulare convenzioni dirette con gli enti pubblici, per l'erogazione di servizi, con cooperative sociali iscritte all'albo regionale "anche in deroga della disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione" legge 381/91 art. 5.

SETTORE ASSEMBLAGGIO

All'interno della nuova sede operativa in Levata di Curtatone (MN), Hike gestisce un laboratorio di oltre 400 mq per l'esecuzione di lavori di assemblaggio con due linee di produzione:

- articoli di arredo per il bagno, componenti di rubinetterie, componenti di caldaie a gas e a legna;
- confezionamento di espositori in cartone per prodotti commerciali da esporre nei punti di vendita;
- articoli in cartone per imballaggi industriali.

Le commesse di lavoro acquisite da clienti privati vengono eseguite con precisione e puntualità, rispettando i tempi di consegna e le caratteristiche tecniche richieste dalle aziende clienti.

Gli operatori della cooperativa, infatti, garantiscono il cliente sulla qualità del prodotto finito. Questa attività consente un primo approccio al lavoro che aiuta gli operatori della cooperativa e dei servizi invianti a conoscere maggiormente le persone inserite e valutare l'attitudine al lavoro delle stesse.

Grazie alla sua semplicità tale lavoro è particolarmente indicato per ragazzi “diversamente abili” o persone adulte con problemi di salute mentale.

Permette, infatti, di verificare nel tempo la capacità di sostenere ritmi crescenti di lavoro, anche se preventivamente ponderati alle capacità dei singoli. Inoltre è l'ambiente ideale per confrontarsi e collaborare con i colleghi in un'ottica di miglioramento continuo.

SETTORE SERVIZI DI IGIENE AMBIENTALE

Hike svolge per conto dell'azienda *Mantova Ambiente srl* servizi di igiene ambientale in vari comuni della provincia di Mantova, oltre che nel capoluogo: Asola, Casaloldo, Casalmoro, Casalromano, Castellucchio, Gazzo Bigarello, Goito, Marmirolo, Porto Mantovano, Roverbella, San Giorgio.

La cooperativa svolge servizi di igiene ambientale quali:

- **Spazzamento manuale delle strade:**
spazzamento di vie, piazze, parcheggi, aree verdi e nell'asportazione del rifiuto urbano presente sul suolo pubblico;
- **Raccolte differenziate di rifiuti "porta a porta":**
consiste nella raccolta domiciliare di rifiuti (carta, vetro, plastica, vegetali, frazione umida/organica);
- **Raccolte di rifiuti ingombranti:**
raccolta a domicilio su chiamata dei rifiuti ingombranti (lavatrici, divani, frigo ecc.);
- **Custodia di piazzole ecologiche e centri di raccolta:**
custodia della piazzola ecologica comunale e nell'evasione delle pratiche amministrative correlate.

Hike è iscritta all'Albo Nazionale delle Imprese che effettuano la Gestione dei Rifiuti - sezione della Regione Lombardia.

Gli operatori partecipano con regolarità ai corsi di riqualificazione professionale al fine di garantire sempre un servizio di alta qualità alla cittadinanza.

RACCOLTA INDUMENTI USATI

Dal 1997 Hike gestisce la raccolta permanente di indumenti usati tramite 120 cassonetti distribuiti sul suolo pubblico della provincia di Mantova.

La raccolta risponde a diversi bisogni:

- una seria e concreta opportunità di lavoro per persone dell'area del disagio sociale;
- la possibilità di valorizzare beni inutilizzati che sovrabbondano;
- un'occasione immediata e gratuita di educazione contro il consumismo usa e getta, con particolare attenzione al riciclaggio come forma di trasformazione dello spreco in risorsa;
- ridurre la quantità di rifiuti avviati allo smaltimento.

Uno studio effettuato dall'Università di Copenaghen dimostra alcuni dei benefici ambientali ottenuti attraverso questa tipologia di servizio. Ad esempio con la raccolta di 1 kg di abiti usati si riducono:

- l'emissione CO₂ di 3,6 kg ;
- il consumo di acqua di 6000 lt;
- l'uso di fertilizzanti di 0,3 kg ;
- l'utilizzo di pesticidi di 0,2 kg .

Hike è iscritta all'Albo nazionale gestori ambientali e gestisce un'area di stoccaggio R 13.

ATTIVITÀ SOCIALE E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Per ogni persona in stato di svantaggio che entra in Hike viene predisposto, in collaborazione con i servizi territoriali competenti, un **progetto personale di reinserimento sociale e di riabilitazione** tramite l'impegno lavorativo, che consente di integrarsi socialmente e di acquisire nuove abilità attraverso l'apprendimento di nuove competenze e le relazioni con i colleghi in un ambiente di lavoro rigoroso ma accogliente.

L'obiettivo della cooperativa è ambizioso: permettere alle persone svantaggiate, grazie alla ricerca di una collaborazione lavorativa idonea in attività adeguate alle loro possibilità, di giungere, al termine del percorso in Hike, al ricollocamento sul mercato del lavoro ordinario. La cooperativa si adopera per attivare la rete di servizi presenti sul territorio affinché ognuno di essi operi per la parte di competenza.

Le persone inserite nella cooperativa lavorano in squadre in cui è presente un operatore per l'inserimento lavorativo il quale garantisce allo stesso tempo il cliente sulla qualità del servizio richiesto ed assicura alla persona inserita un ambiente di lavoro protetto.

La funzione sociale prosegue con l'accoglienza di persone svantaggiate certificate e non nell'organico della cooperativa e si sviluppa attraverso la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo per le persone provenienti dall'area penale, del mondo delle disabilità e giovanile.

Dal 2012 una **equipe** formata dagli operatori di inserimento lavorativo di Hike, affiancata e supportata da consulenti, ha il compito di monitorare l'evoluzione dei percorsi di reinserimento delle persone oltre che costituire una formidabile occasione di formazione professionale "sociale".

ACCOGLIENZA RICHIEDENTI ASILO POLITICO E HOUSING SOCIALE

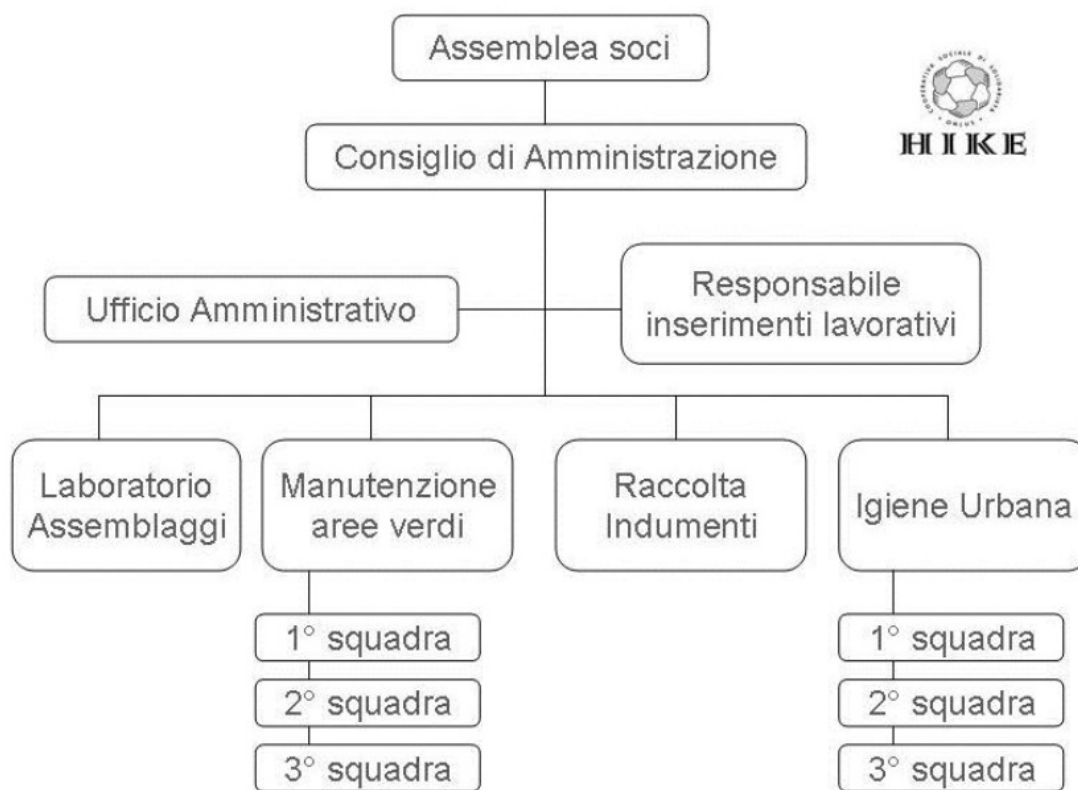
Tra le attività sociali Hike si anche di accoglienza di persone richiedenti asilo politico e di housing sociale.

La prima attività ha avuto inizio nell'estate 2014, a seguito dell'affidamento del servizio tramite bando della Prefettura di Mantova, con la prima unità abitativa gestita dalla cooperativa. Negli anni l'attività si allarga, tanto che nel 2017 Hike mette a disposizione 15 unità abitative dislocate nei comuni di Mantova, Curtatone, Borgo Virgilio, Porto Mantovano e Roverbella, in cui vengono ospitate circa 70 persone tra uomini, donne e bambini. A differenza degli altri anni in cui la grande maggioranza delle persone accolte era di sesso maschile, il 2017 vede la presenza di numerosi nuclei familiari e la nascita di parecchi bambini. Nel 2018 le persone ospitate da Hike si attestano a 60 tra uomini, donne e bambini.

La seconda attività è inserita all'interno del più ampio *progetto Milone e Milone 2.0* (vedi in seguito Obiettivi straordinari 2019) e prevede la realizzazione di un servizio di sostegno abitativo per persone in provvedimento penale. Queste persone per 6 mesi possono quindi avere la possibilità di alloggiare in una sistemazione ad affitto agevolato, finché non riescano a raggiungere una loro autonomia abitativa.

Al 31/12/2019 Hike ha a disposizione 2 unità abitativa nel Comune di Mantova che ospita 4 persone..

2.5 ORGANIZZAZIONE



GLI OBIETTIVI DEL 2019

Ogni anno Hike si propone di analizzare il contesto congiunturale dei mercati per individuare nuovi settori di attività da avviare o per potenziare quelli già esistenti. Il fine è triplice:

1. creare nuovi posti di lavoro per persone in stato di svantaggio;
2. aumentare il fatturato per consolidare le posizioni economico-finanziarie della cooperativa;
3. incrementare il margine di utile di fine esercizio da reinvestire ancora una volta nel potenziamento delle attività produttive, di servizi e di inserimento lavorativo.

OBIETTIVI STRAORDINARI DELL'ANNO 2019

- **CONSOLIDAMENTO NUOVA COMMESSA di igiene urbana**

Con il 1° gennaio 2017 per Hike è iniziata una nuova importante sfida, l'inizio di un contratto decennale, acquisito tramite gara d'appalto, nel settore della raccolta rifiuti porta a porta.

La nuova commessa vede la cooperativa impegnata su nuovi territori, in collaborazione con nuovi soggetti (altre cooperative che si occupano di igiene ambientale, tra cui Energie Solidali, con la quale Hike ha avviato un affiancamento organizzativo e societario sta intraprendendo un percorso di avvicinamento, e Ciclat Trasporti di Ravenna) con i quali si è proposta direttamente come socio privato di *Mantova Ambiente srl*. L'acquisizione del nuovo appalto ha comportato l'assunzione di nuovo personale e in particolare di parte di quello proveniente dall'azienda uscente.

Anche il 2019 ha visto la cooperativa fortemente impegnata nel consolidamento della commessa, con un investimento non solo in mezzi e attrezzature ma soprattutto in risorse umane e in particolare nella loro formazione.

- **PROGETTO MILONE 2.0**

Il progetto, di cui Hike è capofila, ha lo scopo di favorire percorsi di inclusione sociale per persone adulte in esecuzione penale esterna, sottoposte a limitazioni di libertà nel territorio della Provincia di Mantova, ammesse a misure alternative. Il percorso, nel quale la persona è accompagnata in tutte le fasi da professionisti, si articola all'interno della Casa Circondariale di Mantova e all'esterno, in collaborazione con l'UEPE. Per offrire reali opportunità di inclusione, il progetto si realizza in quattro azioni: reinserimento individuale, informazione e sensibilizzazione, interventi propedeutici all'inserimento lavorativo e housing sociale.

- **OTTAVA RASSEGNA CINEMATOGRAFICA**

Anche quest'anno la cooperativa sociale Hike, in collaborazione con il cinema Mignon, ha proposto la rassegna "QUALCOSA IN PIU'. STORIE DI VITA E DI LAVORO", un'occasione per sensibilizzare e coinvolgere, raccontando alcuni frammenti di vita, in cui si intrecciano storie di lavoro, di relazioni umane, affetti, sogni, dignità, volta per volta e poi ritrovate, sorrisi, delusioni e ripartenze. Tante e diverse sfumature, sguardi e pensieri in cui il lavoro, inteso come impegno ed occupazione, rappresenta al centro, talvolta solo il pretesto e lo sfondo, da cui si dipanano molteplici fili ed altrettante prospettive: i cambiamenti, le certezze, il futuro, le ambizioni e le disillusioni. La vita. La rassegna, nata nel 2012 da un'idea di Hike, ha lo scopo di offrire alcuni spunti di riflessione su temi che toccano tutti e portano ognuno di noi a porsi degli interrogativi.

2.6 OBIETTIVI 2019

Area	Settore	Obiettivi	Azioni/strategie
Attività produttive	Verde	a) Mantenimento fatturato b) Incremento ins.lav. c) Formazione tecnica degli operatori d) Formazione sociale degli operatori	- Acquisto di nuove attrezzature specialistiche - Partecipazione a ulteriori corsi di specializzazione, anche in ambito sociale
	Assemblaggio	a) Mantenimento fatturato b) Formazione sociale operatori	- Monitoraggio sostenibilità economica - Prosecuzione del rapporto con il Dipartimento Salute Mentale dell'azienda ospedaliera "C. Poma".
	Raccolta indumenti	a) Consolidamento attività b) Mantenimento ins. lav.	- Maggior frequenza delle verifiche periodiche della qualità del servizio col committente - Monitoraggio sostenibilità economica
	urbana	a) Incremento del fatturato b) Incremento degli ins. lav.	- Aumento delle commesse - Formazione tecnica - Acquisto di attrezzature specialistiche
Funzione sociale		○ Potenziamento attività di inserimento lavorativo ○ Potenziamento attività sociale	- Proseguimento del lavoro di equipe degli operatori per l'inserimento lavorativo. - Rassegna cinematografica: "Qualcosa in più. Storie di vita e di lavoro". - Realizzazione del progetto "Milone 2.0" - Redazione del Bilancio sociale 2019
Obiettivi		- Affiancamento Energie solidali - Sviluppo area sociale - Organizzazione (ISO 9001e ISO 14001)	Sostegno alle maestranze Sviluppo dell'ospitalità di persone richiedenti <i>asilo politico</i> Realizzazione del progetto "Milone 2.0" Sviluppo e Mantenimento

QUALITA' E AMBIENTE

Il 2019 ha visto l'organizzazione fortemente impegnata sul tema "certificazioni".

Abbiamo adeguato i nostri Sistemi di gestione Qualità ed Ambiente alle norme ISO 9001 e 14001 in versione 2015, aggiornando la documentazione di riferimento ed attivando la metodologia operativa di analisi del contesto, con particolare riferimento all'implementazione all'interno della nostra cooperativa di nuovi servizi in seguito all'accorpamento di parte delle attività della cooperativa Energie Solidali che è stata posta in liquidazione volontaria.

La crescita delle attività di Hike e le mutate esigenze di governo della cooperativa ha reso necessario una profonda modifica della nostra struttura organizzativa, con l'inserimento di un Direttore Generale, per una più omogenea distribuzione di incarichi e responsabilità al fine di mantenere il focus sul Cliente in un mercato in costante evoluzione, senza tralasciare nel contempo l'attenzione alla base sociale ed all'impatto ambientale delle nostre attività.

È stato adottato un **Modello Organizzativo di Gestione dei Rischi conforme al D. Lgs. 231/2001**.

Si tratta di uno **strumento importante a livello organizzativo e gestionale** perché offre alla cooperativa la **possibilità di prevenire problemi** e sanzioni.

Rappresenta certamente un **investimento poiché si integra** con i sistemi di gestione a **norma ISO 9001 e 14001**.

Adottare un Sistema di Gestione in accordo alle norme ISO 9001 e 14001 e sottoporsi al giudizio di un Ente terzo di certificazione accreditato non è obbligatorio, ma è frutto della scelta volontaria della cooperativa dal 2016.

Abbiamo deciso di attuare e mantenere un livello qualitativo costante dei servizi che forniamo e garantire il nostro impegno nella tematica ambientale.

La volontà è quella di supportare il miglioramento costante e continuo della professionalità con cui erogare i servizi di cui la cooperativa si occupa, sviluppando le competenze, le capacità e la sensibilità ambientale di tutti gli operatori.

Possiamo sinteticamente indicare che la norma ISO 9001 è uno strumento di gestione basato sulla sistematizzazione e formalizzazione dei compiti al fine di conseguire omogeneità del servizio ed essere conformi alle specifiche stabilite dal cliente. In altre parole occorre non solo documentare quello che si fa ma, soprattutto, verificare come lo si sta facendo. Si definiscono nel dettaglio i processi aziendali che vanno poi monitorati grazie a procedure, definizione di ruoli e compiti e definizione di obiettivi da raggiungere.

Tutto ciò permette all'organizzazione di mettere un focus su chi siamo, come siamo e cosa vogliamo fare ma soprattutto fornisce gli strumenti necessari per capire se gli obiettivi individuati sono stati raggiunti o quali strategie bisogna mettere in campo per raggiungerli.

In ambito ambientale la norma ISO 14001 stabilisce che l'organizzazione abbia un "sistema di gestione" che tenga sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, e ne ricerchi sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile.

Le nostre attività principali hanno un rapporto diretto con l'ambiente, sia per l'Igiene Urbana sia per la Manutenzione del Verde.

Hike ha ritenuto fondamentale adottare una politica ambientale delineando così la propria mission nei confronti dell'ambiente, impegnandosi al miglioramento continuo ed alla diffusione a tutti i livelli della sensibilità ambientale.

Per far comprendere meglio l'impegno della nostra organizzazione riportiamo i principali indicatori che nel tempo si è deciso di monitorare i consumi di

- Acqua carburante energia carta

Il footprint ambientale della nostra attività, nonostante l'analisi dei dati abbia dovuto tener conto nel 2019 dell'incremento di attività legato ai nuovi servizi, si è mantenuto allineato al range di valori degli anni precedenti. Questi consumi in rapporto alle ore di lavoro svolte nell'anno ed ai km percorsi dai nostri mezzi quotidianamente sui territori nei quali svolgiamo i servizi ci restituiscono degli indicatori sulle emissioni prodotte che, controllate puntualmente, permettono di capire l'andamento delle nostre performances ambientali.

3

MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE STAKEHOLDERS

I portatori di interesse sono coloro (persone singole, gruppi di persone, enti giuridici, ecc) i quali a vario titolo entrano in rapporto con Hike, sia per grandezze economiche che per “capitale umano”.



RISORSE UMANE

SOCI LAVORATORI E LAVORATORI NON SOCI

Si fa riferimento a tutte le persone che collaborano con Hike a titolo di lavoro come dipendenti (tra i quali distinguere soci e non soci della cooperativa), inquadrati secondo il **Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali**.

Nel corso del 2019 Hike ha occupato un numero maggiore di persone rispetto a quelle indicate nella tabella – 2 che fotografa la situazione occupazionale al 31/12/2019. In particolare le persone svantaggiate secondo la normativa 381/91 sono ben **47**.

Inoltre sono state ospitate **5** persone in tirocini orientamento e formazione di cui **2,4** sono state successivamente assunte con un contratto di lavoro a tempo determinato.

Tabella 2 - LAVORATORI E CONTRATTO						
TOTALE OCCUPATI al 31/12/2019						
	Lavoratori subordinati normo			Lavoratori subordinati Svantaggiati 381		
	M	F	Tot	M	F	Tot
Tempo pieno	110	4	113	26	0	26
Tempo parziale	10	2	11	8	0	8
Totale *	120	6	126	34	0	34

* il numero comprende anche le 13 persone occupate nel settore servizi alla persona.

% persone svantaggiate inserite 30 %

Tabella 2A – RESIDENZA DEI DIPENDENTI			
	2017	2018	2019
Asola	1	1	2
Bagnolo San Vito	1	1	1
Bigarello, Castelbelforte, Roverbella	4	4	9
Borgo Virgilio	10	12	12
Castellucchio	1	1	2
Castiglione d/Stiviere, Montichiari	3	4	4
Curtatone	16	17	17
Goito	3	3	2
Mantova	38	59	60
Marmirolo	2	2	4
Porto Mantovano	2	4	5
Ostiglia	0	2	3
Roncoferraro	3	4	6
San Giorgio	3	4	6
Suzzara	1	1	9
Viadana	2	1	3
Mottegiana, Rodigo, Marcaria, Bozzolo, Acquanegra, Guidizzolo, Medole, Pegognaga,	1	4	15
Totale	96	128	160

Tabella 2C - DIPENDENTI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO	2017	2018	2019
0 - 2	46	51	117
3 - 4	7	15	13
5 - 10	18	18	18
Over 10	10	12	12
Totale	81	96	160

Tabella 2B - DIPENDENTI PER CLASSI ETA'	2017	2018	2019
0-20	1	1	0
20 - 29	10	13	18
30 - 39	24	36	31
40 - 49	35	49	41
50- 59	22	25	62
60 - 70	4	4	9
totale	96	128	160

Tabella 2 D - AREA DI DISAGIO DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI

	Lavoratori subordinati		
Lavoratori svantaggiati 381	M	F	TOT
Disabili fisici	8	0	8
Disabili psichici-intellettivi	4	0	4
Disabili sensoriali	0	0	0
Pazienti psichiatrici	1	0	1
Tossico o alcooldipendenti	6	0	6
Minori	0	0	0
Detenuti o ammessi a m. a.	15	0	15
Totale	34	0	34
Lavoratori svantaggiati non 381(*)	M	F	TOT
Adulti a rischio di emarginazione, segnalati dai servizi	27		27
Minori non certificati, segnalati dai Comuni	0	0	0
Disoccupati di lungo periodo o mobilità (24 mesi)	3	0	3
Disoccupati over 50	4	0	4
Totale	34	0	34

() alcune tra le tipologie previste dal Regolamento CE 2204/2002*

• *Un accenno merita la scelta di Hike di accogliere in inserimento lavorativo anche persone che, pur vivendo un forte stato di emarginazione sociale, non risultano “certificate” secondo art.4 della legge 381/1991 (costitutiva della cooperazione sociale), per le quali quindi a fronte di una minore capacità lavorativa non viene riconosciuto alla cooperativa alcun sgravio contributivo (si veda la tabella nelle considerazioni finali).*

- **CLIENTI**

Si tratta sia di privati cittadini che di persone giuridiche di diritto privato e pubblico che ricorrono ai servizi della cooperativa.

- **FORNITORI**

Per lo svolgimento delle attività produttive Hike acquista beni e servizi dai fornitori locali. La scelta di privilegiare l'offerta di merci e servizi del territorio in cui la cooperativa opera, risponde alla finalità di un maggior radicamento nell'ambito territoriale di riferimento.

- **TERRITORIO**

Si intende l'ambito della più ampia società civile in cui Hike opera, quindi la cittadinanza nel suo complesso (organizzazioni di volontariato e assistenza, associazioni culturali e sportive, singoli cittadini, ecc.).

All'interno di questa voce si potrebbe indicare, e anzi sarebbe doveroso farlo, anche l'aspetto **AMBIENTE** in senso generale, con l'attenzione costantemente volta al tema della sostenibilità delle nostre attività (come indicato nella Politica Qualità e Ambiente) e alla verifica delle nostre performances con gli specifici indicatori definiti.

• **SERVIZI INVIANTI**

Sono i servizi che non rientrano nel Distretto Sociale di Mantova ma che si occupano di persone in stato di svantaggio:

Tabella 4 - Segnalazioni pervenute ad Hike tramite:		
SERVIZIO SOCIALE	2018	2019
Autocandidature dei diretti interessati	289	324
Agenzia consortile	0	3
Associazioni, caritas, parrocchie	0	0
Servizi specialistici (Serd , Carcere, Uepe, Dsm)	20	22
Servizi sociali comunali	2	12
TOTALE	311	361
Esiti positivi e avvio percorsi di inserimento	35	42

Tabella 5 - Motivazioni delle non prese in carico:		
Hike non ha lavorazioni adeguate alle capacità della persona	64	20 %
Segnalazioni ad altri servizi per la presa in carico di tipo socio-assistenziale	5	2 %
Richieste non prese in carico, inevase o inoltrate ad altri servizi/coop	34	11 %
Mancanza di spazi lavorativi/commesse	216	67 %

REGIONE LOMBARDIA

Il progetto *Milone*, di cui Hike è capofila, è svolto in collaborazione con Regione Lombardia e ha lo scopo di favorire percorsi di inclusione sociale per persone adulte in esecuzione penale esterna, sottoposte a limitazioni di libertà nel territorio della Provincia di Mantova, ammesse a misure alternative.

AZIENDA OSPEDALIERA “C. POMA” DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE

Tra gli enti invianti un accenno particolare merita il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda Ospedaliera “Carlo Poma”: la collaborazione che lega Hike a questo servizio ha portato nel corso degli anni all'instaurarsi di un forte legame fra i ns operatori e gli operatori dello sportello lavoro.

Numerosi sono stati i **tirocini formativo - assistenziali e risocializzanti** attivati: si tratta di una media annua di oltre 5 persone con problemi di salute mentale, le quali frequentano il laboratorio di assemblaggio e la vita sociale di Hike .

Tabella 6 - Tirocini risocializzanti attivati nel laboratorio di assemblaggio

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	9	10	8	5	5	9	8	7	5
Femmine	2	1	2	4	4	1	2	2	1
Totale	11	11	10	9	9	10	10	9	6

Inoltre sono state inserite nel personale dipendente di Hike altre 2 persone con problemi di salute mentale certificata.

• **Ministero della Giustizia – CASA CIRCONDARIALE & UEPE DI MANTOVA**

Anche nel corso dell'anno 2018 Hike ha riconfermato la propria proficua collaborazione con la Casa Circondariale di Mantova e l'ufficio per l'esecuzione penale esterna di Mantova.

Tabella 7 - Detenuti avviati al lavoro in Hike

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Detenuti ammessi al lavoro esterno in Hike	12	12 (di cui 1 donna)	12 (di cui 1 donna)	8 (di cui 1 donna)	8 (di cui 1 donna)	12	15

Anche per questi lavoratori Hike applica il Contratto Collettivo Nazionale Lavoratori delle Cooperative Sociali.

Hike ha realizzato 1 progetti nell'area penale che ha coinvolto 35 tra detenuti e persone affidate alle misure alternative alla detenzione.

- Progetto MILONE per l'inserimento lavorativo e l'housing sociale, aperto a fine 2016 vede il suo pieno avvio nel 2017 per proseguire fino a fine 2018.

4

RENDICONTAZIONE SOCIALE ED ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA 2019

Come legare la lettura dei dati economici e la Riclassificazione del Valore Aggiunto?

La rendicontazione sociale si propone lo scopo di rilevare e verificare l'aspetto sociale della gestione di un'impresa, sia sotto il profilo mutualistico interno, sia sotto il profilo solidaristico esterno. Per riuscire a sviluppare tale concetto, si rende necessario "andare oltre le cifre" presenti nel Bilancio d'Esercizio, presentando una riflessione discorsiva e una rielaborazione degli indicatori numerici stessi.

Tramite la riclassificazione del Bilancio di Esercizio (in IV Direttiva CEE) che andiamo a presentare ci proponiamo di determinare la capacità della cooperativa di creare ricchezza. Ovvero di indaghiamo quanto Hike sia in grado di aggiungere valore alle varie tipologie di risorse (materiali e immateriali) immesse nel processo produttivo.

Partendo dal valore della produzione (determinato dalla somma del valore di beni e di servizi prodotti e venduti al consumatore finale) si sottrae il valore dei beni e servizi necessari per produrli. In questa procedura è data molta attenzione a come i singoli incrementi di ricchezza vengano distribuiti ai fattori della produzione in ottica remunerativa.

In tale prospettiva i salari, stipendi e altre forme di remunerazione delle Risorse Umane non è più una spesa di viva di produzione da sottrarre al Valore Aggiunto, e quindi componente economica negativa.

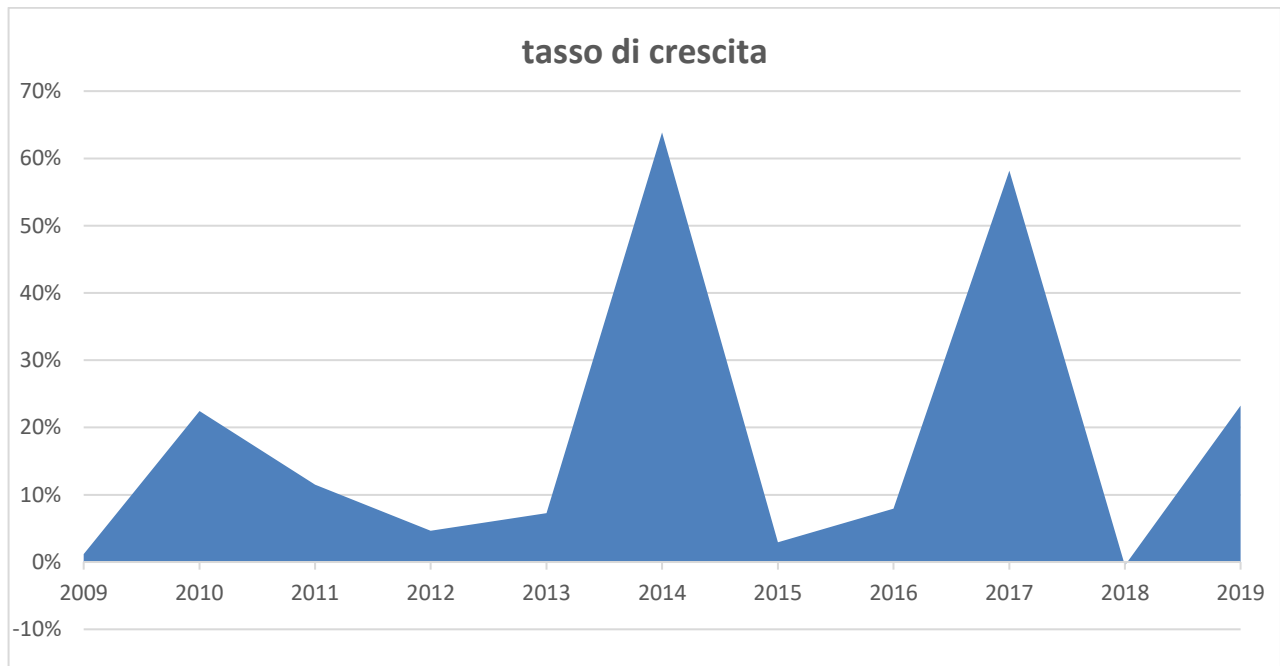
Il Valore Aggiunto è anzi strumentale alla redditività dell'azienda nei confronti dei lavoratori (di ogni livello). Più una organizzazione riesce a gratificare e migliorare le condizioni di vita del dipendente (e/o collaboratore) migliore è la valutazione che ad essa possiamo attribuire.

RICLASSIFICAZIONE CONTO ECONOMICO 2017 / 2019

Voce IV^ dir	2017	2018	2019
Ricavi delle vendite	5.171.343	5.047.756	6.250.882
Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica	1.921	62.004	60.298
Contributi in Conto d'esercizio	177.297	47.999	46.174
VALORE DELLA PRODUZIONE	5.350.561	5.157.759	6.357.354
Costi per Materie Prime, sussidiarie, di consumo e di merci	635.563	686.236	789.544
Costi per servizi	932.563	930.507	1.100.381
Costi per godimento di beni di terzi	112.054	97.232	118.135
Oneri diversi di gestione	121.052	167.996	321.758
COSTI DELLA PRODUZIONE	1.801.232	1.881.971	2.329.818
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	3.549.329	3.275.788	4.027.536
Ricavi accessori	41	30	0
Costi Accessori	0	0	0
SALDO GESTIONE CARATTERISTICA	41	30	0
Ricavi straordinari	0	0	0
Costi straordinari	0	0	0
SALDO COMPONENTI STRAORDINARI	0	0	0
COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	41	30	0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	3.549.370	3.275.818	4.027.536
Ammortamenti	320.940	349.109	328.159
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	3.228.430	2.926.709	3.699.377

Il Valore Aggiunto Caratteristico Netto cresce di pari passo con i Ricavi delle Vendite.

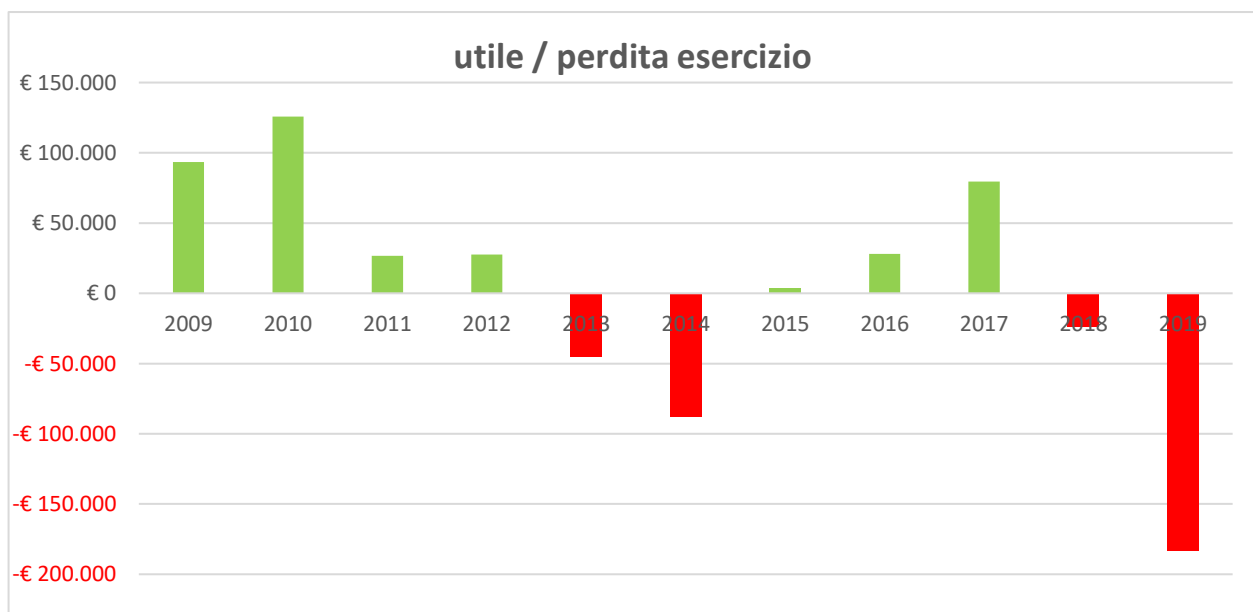
INDICI DI BILANCIO



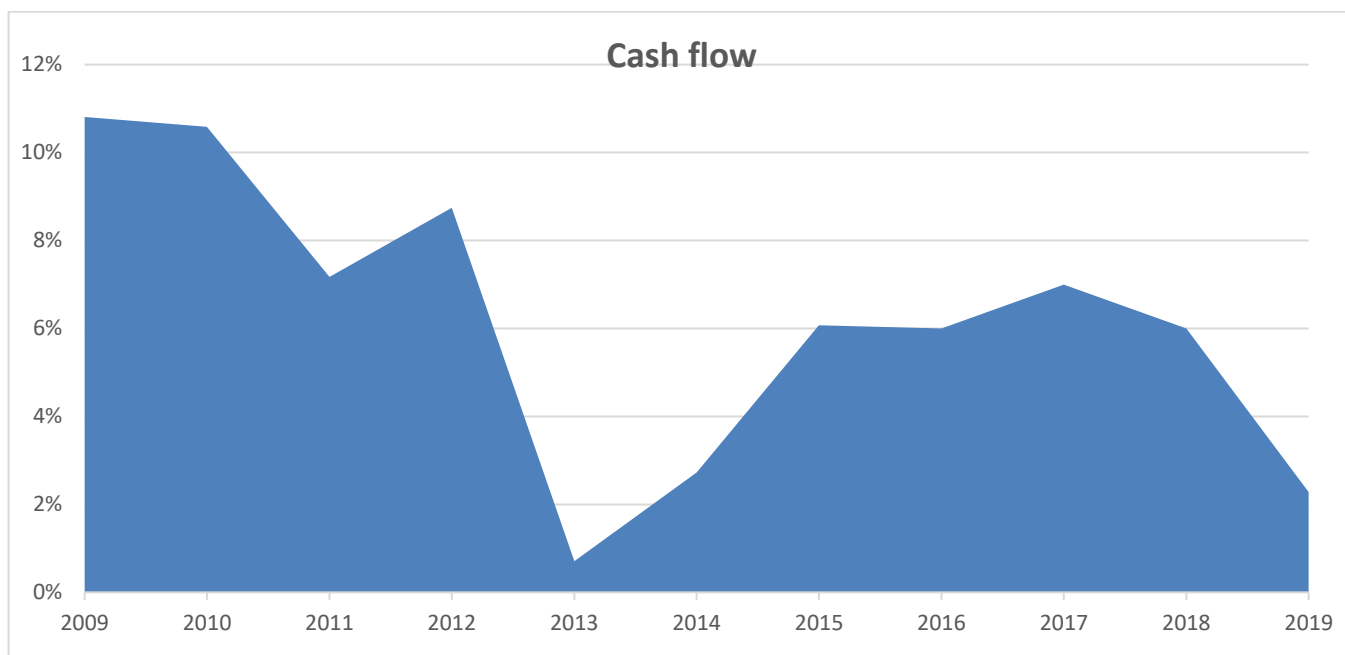
Il tasso di crescita è riferito al rapporto fra il valore dell'anno e quello dell'anno precedente

Dopo due anni consecutivi di difficoltà, si può notare che dal 2015 la situazione è ritornata stabile e con un trend di crescita.

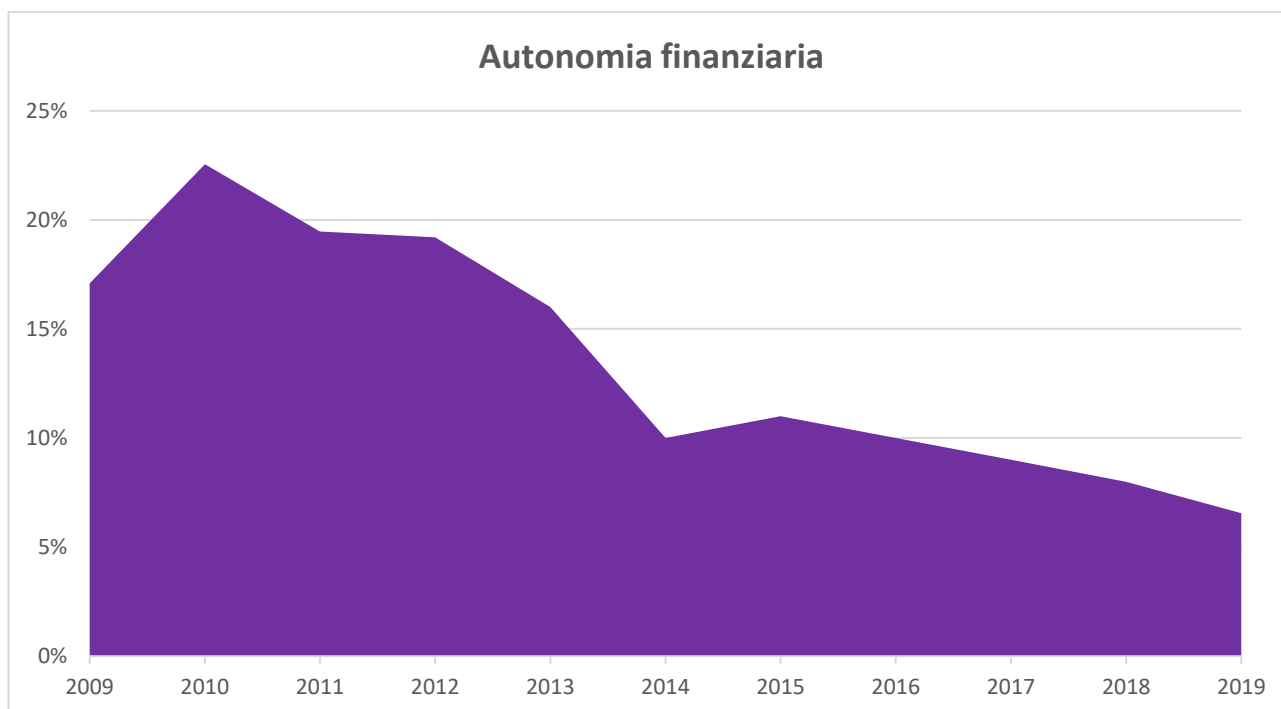
Come primo indicatore economico ci sembra sensato dare evidenza ai risultati di esercizio raggiunti da Hike negli ultimi anni.



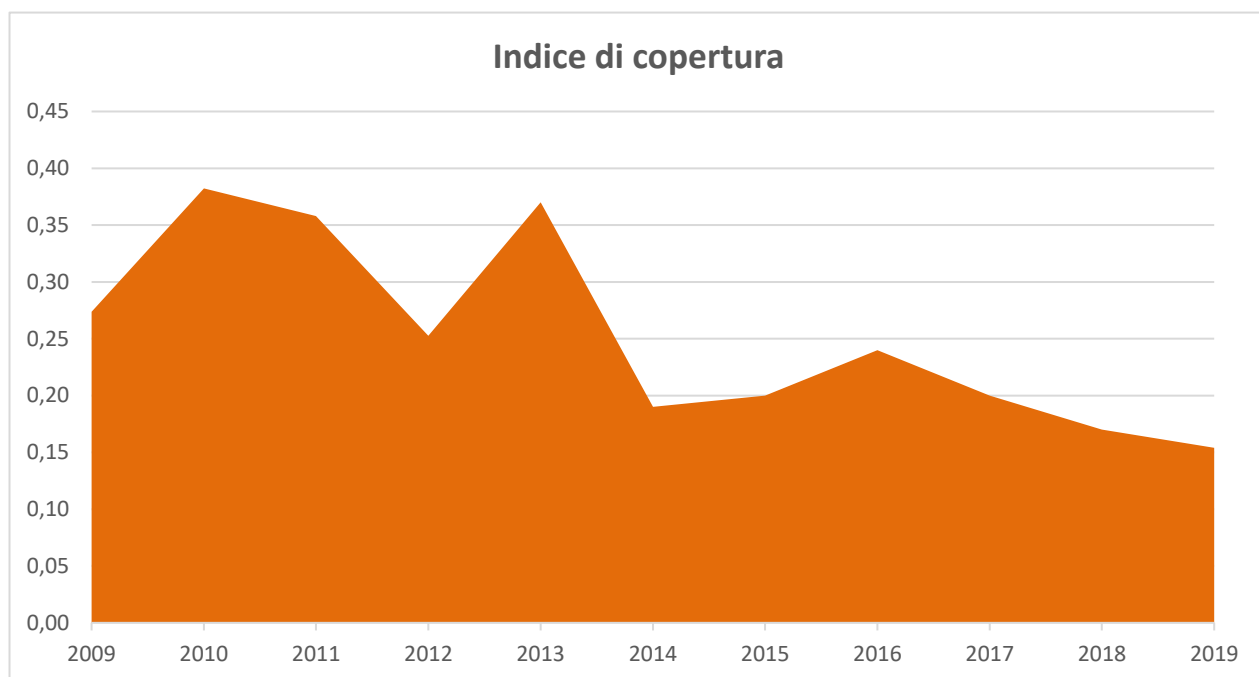
I grafici seguenti rappresentano il cash-flow e l'indice di autonomia finanziaria. Entrambi evidenziano una corretta gestione delle liquidità e delle disponibilità finanziarie.



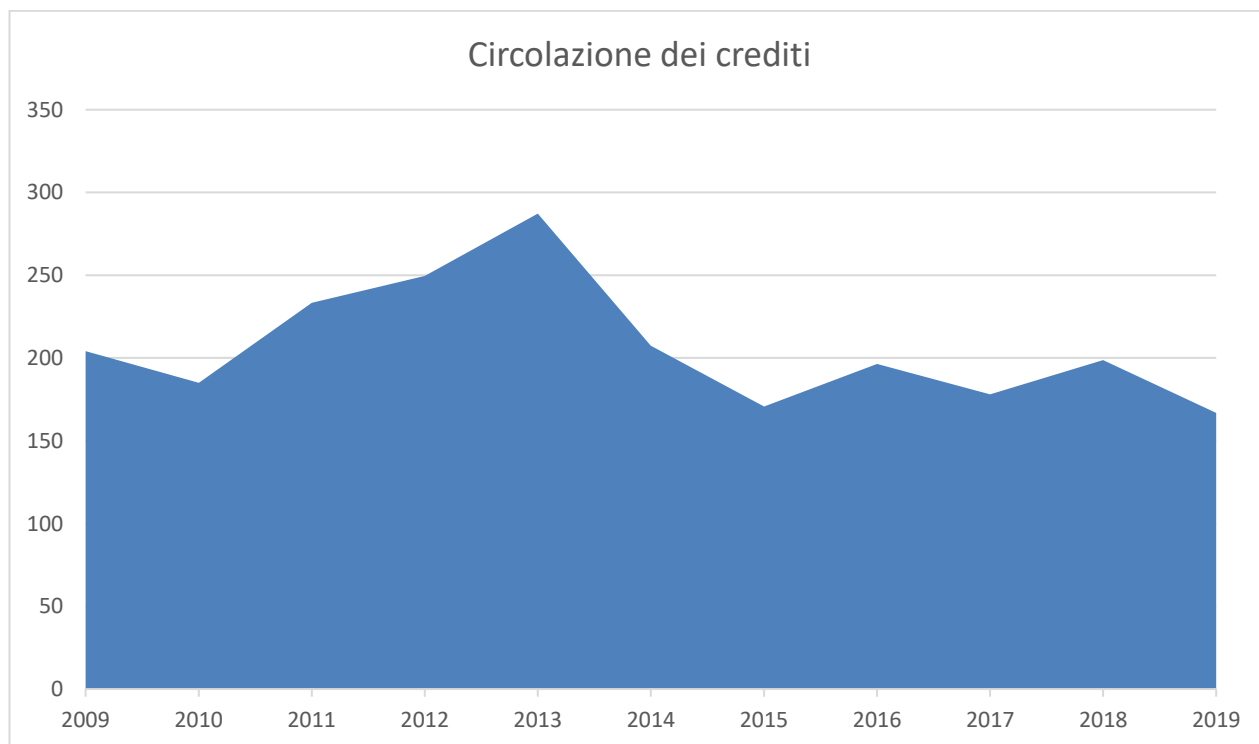
L'analisi del cash flow permette di analizzare la capacità di Hike di generare ricchezza. Come si vede dal grafico sopra il dato è sempre positivo.

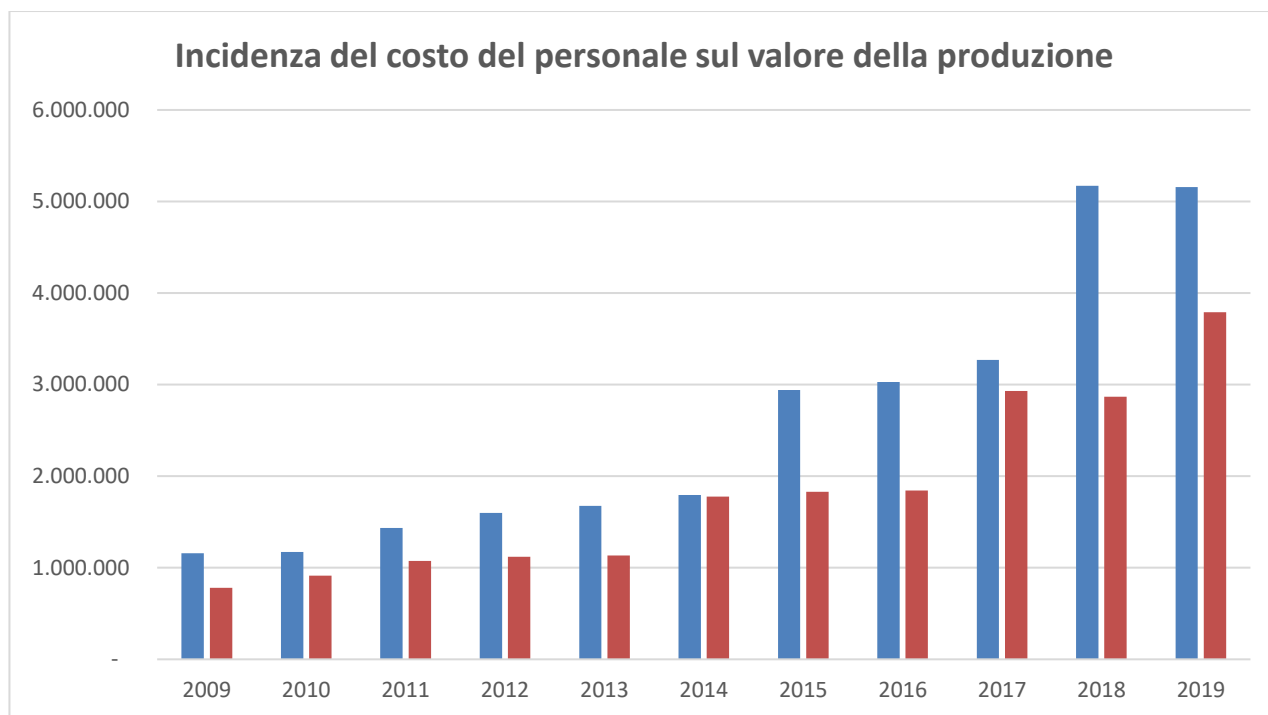


L'indice di copertura misura la possibilità di coprire le immobilizzazioni tramite il Patrimonio Netto.



L'indicatore sopra riportato calcola i giorni di dilazione media concessi ai clienti (GGC) calcolato come il rapporto tra le liquidità differite e i ricavi di vendita moltiplicato per 360. Esso che fornisce le dilazioni passive concesse, intese come passive in quanto diminuiscono la liquidità aziendale.





Il Valore Aggiunto Caratteristico Netto cresce di pari passo con i Ricavi delle Vendite.



La destinazione d'uso del Valore Aggiunto Caratteristico Netto è riportato nel prospetto seguente.

Voce Bilancio Riclassificato	2017	2018	2019
Remunerazione Risorse Umane	2.930.061	2.867.064	3.790.288
Remunerazione Capitale di credito	73.774	83.657	83.669
Remunerazione Capitale proprio	44.718	- 24.014	-183.071

Più del 90% è destinato alla remunerazione delle Risorse Umane tra salari, benefit e spese per formazione e aggiornamento.

DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

Voce Bilancio Riclassificato	2017	2018	2019
Remunerazione Risorse Umane	2.930.061	2.867.064	3.790.288
Formazione	4.825	7.916	8.256
Pasti	5.534	5.014	4828
Abbigliamento	18.531	17.318	24.829
Remunerazione Capitale di credito	73.774	83.657	83.669
Fondo Mutualistico	1.834	1.922	0
Remunerazione Capitale proprio	44.718	- 24.014	- 183.071
Totale Ricchezza Distribuita	3.079.277	3.006.905	3.728.799

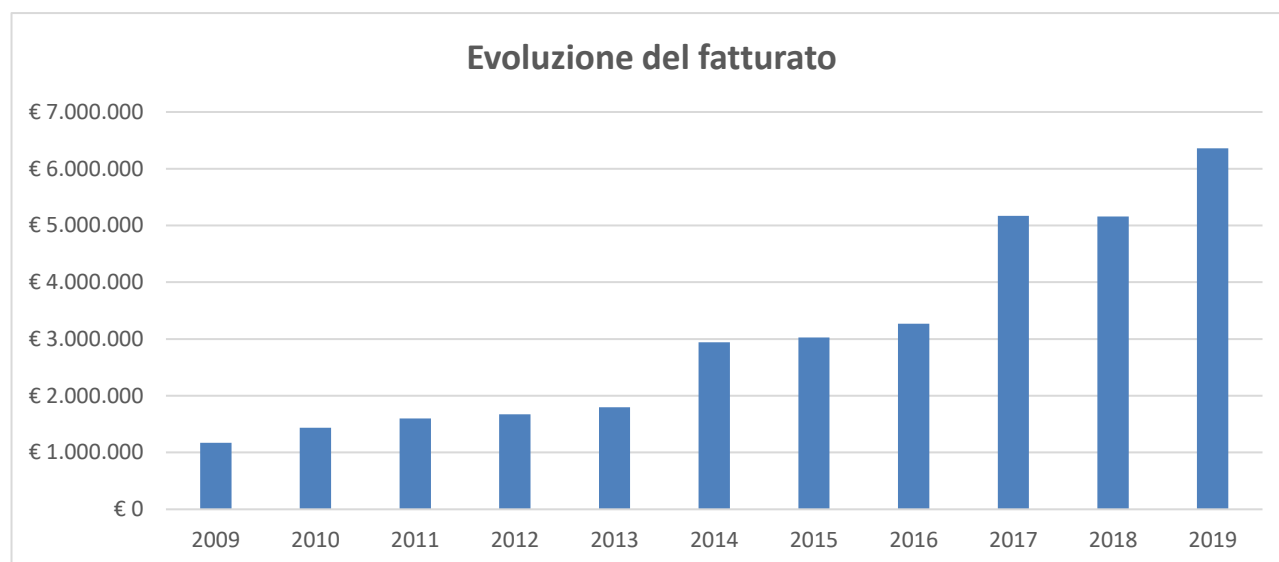
Solo una piccola parte è destinata alla remunerazione (rientro) del Capitale di Credito e alla Pubblica Amministrazione. La componente più corposa (Salari e Stipendi, ristorni, benefit e spese vive di lavorazione) è interamente destinato alla remunerazione e alla cura delle risorse umane.

Il 12% del Valore Aggiunto rimane in cooperativa, andando ad aumentare la riserva indivisibile della coop.

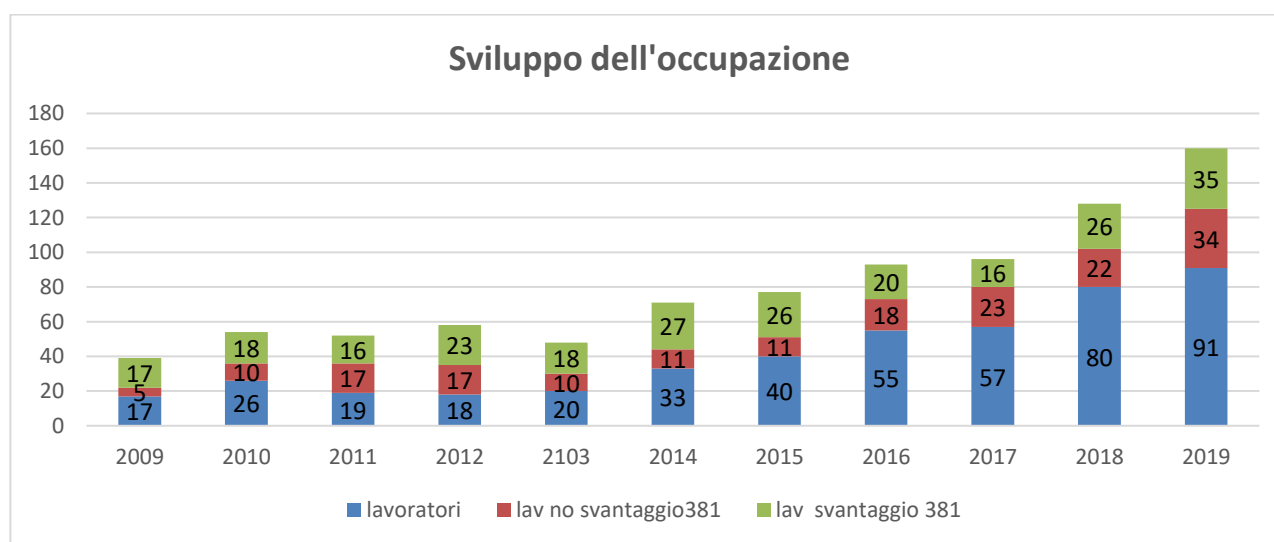
CONSIDERAZIONI FINALI

Dalle tabelle sotto riportate si evidenzia come anche per l'anno 2019 Hike abbia confermato il trend di crescita positivo del fatturato.

L'aumento del fatturato è graduale ed armonioso e si è concretizzato in un incremento degli occupati e tra di essi degli occupati in stato di svantaggio, in linea con gli obiettivi di sviluppo stabiliti dall'assemblea dei soci di Hike.



Il fatturato della cooperativa è in continua crescita dalla sua fondazione.



Come si evince dai dati sopra riportati Hike Società Cooperativa Sociale Onlus è una “impresa sociale” che cerca di essere efficace ed efficiente, con una ricca rete di relazioni con il territorio di riferimento ed una buona capacità progettuale e di rinnovamento; cerca di attuare la giusta combinazione di fattori economici e di “capitale umano” per raggiungere gli obiettivi che si è prefissata ed aspira ad una sempre maggiore diffusione della conoscenza delle proprie azioni e della cooperazione sociale in generale presso la società civile.

5

PROSPETTIVE FUTURE

PREVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIO			
	2020	2021	2022
Ricavi delle vendite	7.065.000	7.100.000	7.100.000
Altri ricavi	48.000	40.000	40.000
Contributi in Conto d'esercizio	50.000	40.000	40.000
VALORE DELLA PRODUZIONE	7.163.000	7.180.000	7.180.000
Costi per Materie Prime	890.000	900.000	900.000
Costi per servizi	1.150.000	1.100.000	1.100.000
Costi per godimento di beni di terzi	135.000	120.000	120.000
Costi personale	4.150.000	4.170.000	4.170.000
Ammortamenti e Svalutazioni	385.000	425.000	425.000
Onori diversi di gestione	330.000	330.000	330.000
COSTI DELLA PRODUZIONE	7.040.000	7.045.000	7.045.000
Margine operativo lordo	123.000	135.000	135.000
interessi passivi e oneri finanziari	90.000	90.000	90.000
interessi attivi e proventi finanziari	0	0	0
Oneri straordinari	0	0	0
Proventi straordinari	0	0	0
UTILE / PERDITA esercizio	33.000	45.000	45.000

GLOSSARIO

B-RES: Bilancio di Responsabilità Etica e Sociale. Strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione. Cio' al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio.

Capitale Umano: definisce lo stato di salute, il benessere e le potenzialità dei singoli individui. Comprende variabili quali la salute mentale e fisica delle persone, il grado di istruzione, le motivazioni, le capacità lavorative.

Casa Circondariale: gli istituti presenti in ogni città sede di Tribunale. Vi sono detenute le persone in attesa di giudizio e quelle condannate a pene inferiori ai cinque anni (o con un residuo di pena inferiore ai cinque anni)

C.A.S.A. San Simone : Centro di accoglienza, servizi e ascolto. Promosso dalla Caritas diocesana di Mantova offre i suoi servizi alle persone in difficoltà.

Cash Flow Operativo: Rapportando il risultato d'esercizio, al netto di ammortamenti e accantonamenti, al fatturato si ottiene l'effettiva capacità di ottenere un utile di esercizio.

C.C.N.L.: Contratto collettivo nazionale di lavoro: regola i rapporti di lavoro fra il lavoratore e l'azienda stabilendo i diritti e i doveri di entrambi.

CGM : Consorzio Nazionale Gino Mattarelli, è la rete nazionale delle imprese cooperative sociali. Associa consorzi territoriali (provinciali o metropolitani) che a loro volta aggregano imprese diffuse sul territorio nazionale.

Confcooperative: Organizzazione sindacale di categoria che riunisce le cooperative di diversi settori produttivi: agricolo, servizi, sociali, ecc.

Indice di Copertura: La copertura patrimoniale è calcolata rapportando il Patrimonio Netto al totale delle quote di capitale immobilizzato. Rappresenta il grado di copertura di capitale congelato con capitale circolante.

Lavoratori/trici svantaggiati: ai sensi dell'art. 4 del L.381/90 si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

LEGGE 381/90: Legge che disciplina le cooperative sociali.

Misure alternative: introdotte dalla Riforma Penitenziaria del 1975 e da altri provvedimenti successivi, sono: la semilibertà, l'affidamento in prova ai servizi sociali, la detenzione domiciliare.

ONLUS: Organizzazione non lucrativa di utilità sociale. La legge 142/98 individua i requisiti necessari e le norme da rispettare affinché una organizzazione possa definirsi Onlus .

Riclassificazione Del Bilancio: Tramite la riclassificazione del Bilancio di Esercizio (in IV Direttiva CEE) si vuole determinare la capacità della cooperativa di creare ricchezza ovvero di aggiungere valore alle risorse (materiali e immateriali) immesse nel processo produttivo.

Ser.T. e NOA: sono settori del servizio dipendenze dell'Asl di Mantova rivolti ai tossicodipendenti ed alcooldipendenti.

SOL.CO Mantova: Consorzio di Cooperative Sociali " Solidarietà e Cooperazione". Le cooperative del consorzio mantovano sono ventisette: dodici di tipo B (che si occupano di inserimento lavorativo di persone svantaggiate) e quattordici di tipo A (che si occupano della gestione di servizi alla persona di tipo socio educativo, riabilitativo e assistenziale).

Stakeholder s: portatori di interesse. Soggetti che influenzano e/o che sono influenzati dall'agire dell'impresa e che sono interessati a conoscere le attività da esse svolte nonché i risultati conseguiti.

Tirocinio risocializzante: esperienza attivata dai servizi per la salute mentale per verificare ,anche per poche ore settimanali, la capacità dei loro utenti a riavvicinarsi al mondo del lavoro.

U.E.P.E.: ufficio esecuzione penale esterna (già C.S.S.A.): struttura territoriale del Ministero della Giustizia con il compito di accompagnare le persone condannate dalla magistratura ma ammesse all'affidamento in prova al servizio sociale.

L'affidamento in prova è considerata la misura alternativa alla detenzione per eccellenza, in quanto si svolge totalmente nel territorio, mirando ad evitare al massimo i danni derivanti dal contatto con l'ambiente penitenziario e dalla condizione di privazione della libertà.

Valore Aggiunto : Con il computo del Valore Aggiunto si vuole determinare la differenza reale tra il valore economico dei servizi erogati e quello delle risorse impiegate. Il calcolo viene effettuato utilizzando le macrovoci del conto economico redatto in quarta direttiva CEE

PAGINA FINALE