



ANTARES
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Via Foppone 2/a – 26100 Cremona
Tel. 0372 31344 Fax: 0372 537178
www: antares-onlus.org

Iscr. Albo reg. sez. B n.308
Iscr. Albo Coop. A 136261

Bilancio sociale 2018
esercizio 2017

Indice

1. LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI <i>STAKEHOLDER</i>	3
2. PREMESSA E NOTA METODOLOGICA	4
2.1 Premessa	
2.2 Metodologia di redazione del documento	
2.3 Riferimenti normativi	
3. IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE	5
3.1 Informazioni generali	
3.2 La mission	
3.3 La storia ed i valori	
3.4 Il territorio e gli stakeholder di riferimento	
3.5 Le peculiarità della Cooperativa Antares	
3.6 Il sistema di governo	
3.7 Attività degli organi di governo nell'anno 2016	
4. I PORTATORI DI INTERESSE: GLI <i>STAKEHOLDER</i>	9
4.1 Analisi degli stakeholder	
5. RELAZIONE SOCIALE	12
5.1 Premessa	
5.2 Descrizione dell' attività e tipologie di progetti	
5.3 Descrizione degli indicatori qualitativi e quantitativi	
5.4 Evidenza dei risultati ottenuti	
5.5 Riflessioni e conclusioni sui risultati	
6. LA DIMENSIONE ECONOMICA	19
6.1 Premessa	
6.2 Aspetti finanziari , valore della produzione, costi della produzione e gestione	
6.3 Costo del lavoro e valore del lavoro	
7. CONSIDERAZIONI FINALI	23

1. LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI STAKEHOLDER

Agli stakeholder

Il percorso fatto nel 2016 è stato molto impegnativo, si sono sommate alle normali attività della cooperativa una serie di opportunità che abbiamo cercato di cogliere al meglio: dalla innovazione di alcune strumentazioni tecniche, all' avvio del processo di allargamento degli spazi con l'acquisizione dell'area dell'Ex Centro Stampa Comunale fino al realizzarsi di un progetto in art. 14 presso AURICCHIO. Non è stato facile mantenere la produzione attiva e nello stesso tempo affrontare i mille problemi che l'innovazione ci ponevano, nel percorso di trasferimento del reparto stampa digitale e di confezionamento. Sostanzialmente possiamo affermare che pur con qualche inconveniente siamo riusciti a cogliere nella sostanza gli obiettivi che ci eravamo posti, ottenendo anche un significativo miglioramento del fatturato.

Anche sul versante delle risorse umane siamo riusciti a raggiungere, pur fra mille difficoltà, un sensibile aumento della nostra base occupazionale, ponendo le basi per riuscire a dare una maggiore solidità organizzativa alla società.

Questa è la sfida quotidiana della Cooperativa Sociale Antares. Ogni giorno affrontiamo le logiche del mercato facendo diventare risorse quelle che in altri contesi sarebbero limitazioni. Nel 2016 questa sfida è stata vinta, con importanti obiettivi raggiunti.

L'utile di bilancio ci permette di continuare negli ammodernamenti tecnici e organizzativi necessari per mantenere Antares competitiva nel mercato, e nello stesso momento protagonista nelle attività di inclusione sociale e lavorativa. Essenziale e prezioso è stato il lavoro dei volontari, che è, almeno da noi, un atto di gratuità, un valore aggiunto nell'esperienza lavorativa e relazionale. Nel 2016 abbiamo acquisito una nuova volontaria, con cui condividere il cammino.

Nell'anno 2016 è continuata la collaborazione e co-progettazione con le principali istituzioni del territorio cremonese: Comune di Cremona, Azienda Sociale del Cremonese, Provincia di Cremona Ufficio Collocamento Disabili, Azienda Istituti Ospedalieri di Cremona, Centro Psicosociale. Abbiamo attivato una nuova co-progettazione con la CARITAS Cremonese sul tema della integrazione sociale di alcuni migranti rifugiati. Altro terreno di lavoro nell'ottica della formazione e inclusione è stato il consolidato rapporto con lo IAL Lombardia di Cremona per l'accoglienza di tirocinanti nella nostra struttura.

Fondamentale è il rapporto con i clienti, improntato non solo ad una logica commerciale, ma anche all'instaurare un rapporto di fiducia reciproco. Come per ogni attività imprenditoriale il miglioramento anche sotto questo aspetto resta centrale, e una costante del nostro lavoro quotidiano.

Per l'anno 2017 oltre alla prosecuzione del percorso di riorganizzazione interna, sono allo studio nuove progettualità finalizzate a dare ulteriori risposte occupazionali. Tutte le persone hanno in sé punti di forza e talenti, ma anche aspetti di fragilità. Nella società attuale, liquida e complessa, la soglia che separa la normalità e quella dello svantaggio è diventata molto labile. Allarmante è anche la fatica per i giovani accedere ad un lavoro dignitoso e rispettoso, che permetta una vita indipendente dalla famiglia d'origine. La selezione diventa ancora più feroce nei confronti delle persone che hanno ricevuto dalla vita qualche difficoltà in più: nel mercato del lavoro diventano i più deboli fra i deboli.

Raggiungere questi nuovi obiettivi sarà possibile se si svilupperà un corale e convinto impegno da parte di tutti i soci e i lavoratori della cooperativa.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE
Grassi Luciano

Cremona 30 Maggio 2018

2. PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

2.1 Premessa

Il Bilancio Sociale, di Antares da evidenza di come si sia sviluppata l'attività 2016 sempre con l'obiettivo di contemperare obiettivi sociali con quelli di profitto e bilancio.

2.2 Metodologia di redazione del documento

Il presente documento, vuole porre in evidenza, andando oltre al tradizionale bilancio d'esercizio, quale sia il valore sociale della Cooperativa all'interno della propria comunità di riferimento ovvero nei confronti dei propri *stakeholder*.

L'edizione del Bilancio Sociale di Antares Società Cooperativa Sociale Onlus, come le precedenti, segue le linee guida indicate da Confcooperative Cremona.

Il documento è composto da sette sezioni così definite per una più agevole ed immediata consultazione:

1. Lettera del Presidente agli *stakeholder*
2. Premessa e nota metodologica
3. Identità dell'organizzazione
4. Portatori di interesse: gli *stakeholder*
5. Relazione sociale
6. Dimensione economica
7. Considerazioni finali

Il nostro Bilancio Sociale si concentra sulla rendicontazione (sezione n.5 "relazione sociale") del ruolo specifico della cooperativa all'interno della comunità di riferimento e delle attività realizzate in via diretta ai fini di perseguimento della missione e del soddisfacimento dei portatori di interesse.

2.3 Riferimenti normativi

Costituzione della Repubblica Italiana in particolare art.39, art. 45, art. 46
 Codice Civile Libro VI (Delle Imprese Cooperative)
 Legge n. 381 – 8 novembre 1991 Disciplina delle cooperative sociali Legge Nazionale
 Legge n. 266 del 1991 Legge Nazionale
 D. LGS n. 460 – 4 Dicembre 1997 Legge Nazionale
 Legge n. 68 – 12 Marzo 1999 Legge Nazionale
 Legge n. 231 - 8 Giugno 2001 Legge Nazionale
 Legge n.142 – del 3 Aprile 2001 Legge Nazionale
 Legge n. 276 art. 14. - 10 Settembre 2003 Legge Nazionale
 Reg UE n. 651 del 17 Giugno 2014
 D. Lgs n.50 - del 18 Aprile 2016 Legge Nazionale
 Legge Delega n. 106 – 6 Giugno 2016 Legge Nazionale
 Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative sociali
 Legge n.1 del 5 Gennaio 2000 Legge Regione Lombardia
 Legge n.1 del 14 Febbraio 2008 Legge Regione Lombardia
 Legge n.36 del 6 Novembre 2015 Legge Regione Lombardia

3. IDENTITA' DELL' ORGANIZZAZIONE

3.1 Informazioni generali

La sede di Antares Società Cooperativa Sociale Onlus si trova nel centro storico della città di Cremona, in Via del Foppone 2/A; l'edificio è situato in una zona di rilevante valore storico e culturale per la città di Cremona.

Una **breve nota storica** è d'obbligo per comprendere come la destinazione d'uso della basilica di S. Francesco sia cambiata nel corso degli anni, ma la valenza sociale, e simbolica della storia della carità e assistenza della città di Cremona resta immutata. La costruzione della basilica inizia nel 1284 e termina nel 1288. Molte famiglie nobiliari cremonesi si impegnarono per arricchirla con cappelle e altari. Nel 1580 S. Francesco raggiunge il punto di massimo splendore. Nel 1773 sotto la dominazione austriaca in seguito alla soppressioni di molti ordini religiosi e dell'unificazione del sistema ospedaliero cittadino si accentrarono tutte le strutture sanitarie in una unica facente capo al complesso del convento e della chiesa di S. Francesco, che prese il nome di Ospedale Maggiore. La navata centrale della basilica venne suddivisa in tre paini adibiti a corsie. La struttura, oltre ad essere utilizzata per l'attività di assistenza prettamente medica, veniva destinata alla raccolta ed accoglienza dei neonati abbandonati. La ruota, dove passavo gli esposti, era collocata proprio in una zona prossima all'attuale sede di Antares, nella parte meridionale dell'ospedale. Nel periodo dal 1800 al 1849 il numero degli esposti presso il brefotrofo di Cremona arrivò a 22145. Alla fine degli anni sessanta del novecento, in seguito alla costruzione di una nuova struttura ospedaliera la basilica venne dismessa e attraversò alcuni decenni di completo abbandono.

Oggi gli ambienti dell'edificio sono stati adeguati, con non poca fatica, alla particolare attività della Cooperativa, ovvero quella di attività di grafica e stampa. Ricca di significato sembra essere proprio questa dicotomia che mette in relazione una struttura così preziosa per la sua storia ad una attività così innovativa e contemporanea.

Dal 1999 Antares aderisce alla associazione Confcooperative, nella stesura del presente documento si sono tenute in considerazione le linee guida da questa emesse.

3.2 La *mission*

La *mission* della Cooperativa è quello di integrazione sociale/lavorativa di soggetti portatori di disagio sociale e difficoltà cognitive, relazionali o comunque a rischio di emarginazione come previsto dalla normativa vigente.

Per il particolare tipo di attività che attualmente si esercita, non sono compresi soggetti portatori di problemi motori di rilevante entità.

L' utopia che ci spinse a dare vita alla Cooperativa fu quella di unire l'attività d'impresa alle problematiche dell'inclusione sociale, innescando un circolo virtuoso che andasse a rispondere alle necessità delle persone con difficoltà nell'inserimento lavorativo attraverso la professionalizzazione e all'acquisizione di una visione positiva di sé.

Il progetto di intervento sociale è fortemente contaminato dall'estrazione interdisciplinare dei soci fondatori che appartenevano sia al mondo dell'impresa, che a quello del terzo settore.

La volontà che mosse da subito i soci della Cooperativa, volontà rispettata e confermata negli anni, fu quella di mettere a disposizione delle persone con qualche

problema in più un'opportunità concreta di un percorso formativo/lavorativo che facesse acquistare loro strumenti di specializzazione professionale volti ad agevolare l'inserimento nel mondo lavorativo valorizzandone i talenti.

Il percorso formativo, in tal caso, non assume semplicemente il valore di un momento in cui si possano acquisire competenze tecniche, ma rappresenta un periodo di crescita personale che può verosimilmente portare ad un aumento della fiducia che la persona ripone in sé. L'obiettivo è il raggiungimento dell'indipendenza economica attraverso la propria competenza e professionalità, oltre alla valorizzazione della persona.

Viene a cadere il principio di assistenza a favore, invece, della trasmissione di quel mezzo di emancipazione straordinario che è la conoscenza.

3.3 La storia ed i valori

La scelta di descrivere la storia della Cooperativa, ed i valori che maggiormente la rappresentano nel medesimo paragrafo ha un valore preciso. Infatti i valori, l'idea di progetto, gli obiettivi di Antares si sono dimostrati non solo l'incipit di questa realtà ma, con il passare degli anni, anche gli elementi propulsivi che hanno permesso di trovare conferma della validità e fondatezza del progetto di inserimento sociale, e che ci hanno permesso di svolgere il nostro cammino. A distanza di anni, infatti, i valori sono i medesimi e la direzione intrapresa dai soci fondatori si è dimostrata in sintonia con i bisogni che emergono dalla società.

Antares nasce nel 1999 per volontà di 10 soci fondatori. L'estrazione interdisciplinare dei fondatori, permise di vedere nella costituzione di un'attività innovativa con forti potenzialità di sviluppo un'ottima leva per rispondere concretamente alla necessità di dare un contributo significativo alla comunità ed in particolare a persone con disabilità o in condizione di svantaggio sociale che, in alternativa, sarebbero stati costretti, nella maggior parte dei casi, a vivere in un rapporto di dipendenza economica con le famiglie, senza raggiungere una autonomia personale e una crescita professionale.

Possiamo dire, con soddisfazione, che il progetto d'intervento sociale dopo circa un ventennio si è sviluppato secondo i tempi e i modi pianificati dai soci, nel pieno rispetto dei valori della solidarietà, della qualificazione professionale e del rispetto e valorizzazione della persona.

In particolare Antares è fermamente convinta che il lavoro in quanto tale, e quello specializzato in particolare, sia lo strumento fondamentale per permettere a persone altrimenti in situazione di marginalità sociale l'opportunità di uscire dallo stato in cui versano.

Tutto ciò dimostra come i valori siano stati e siano tuttora cogenti per la Cooperativa (principio di **stabilità**), siano considerati validi in tutti i casi (principio di **universabilizzabilità**) e che quanto proposto nel progetto di intervento sociale sia effettivamente stato applicato in concreto e nel tempo (principio di **osservanza**).

Tale valore è stato considerato ed è considerato principale in tutte le decisioni prese lungo il percorso fin qui svolto dalla Cooperativa guidando le scelte e le attività nonché condizionando il modo di relazionarsi con tutti gli stakeholder (principio di **prescrittività e generalità**).

Si sottolinea come, nell'attuazione dei propri principi e, ovviamente, nella concretizzazione della propria attività Antares abbia sempre nel processo di presa in carico, di progettazione dei percorsi, e di monitoraggio in itinere dell'andamento delle esperienze, garantito nelle valutazioni una posizione più oggettiva possibile avvalendosi della collaborazione di enti specifici e competenti per la valutazione dell'idoneità del soggetto all'inserimento nei programmi (principio di **imparzialità**).

3.4 Territorio e *stakeholder* di riferimento

La zona dove Antares svolge la propria attività, ovvero il raggio definito dai suoi *stakeholder*, è principalmente nel Comune di Cremona. Questo rappresenta una peculiarità per la funzione sociale e l'attività commerciale della Cooperativa.

Rimanendo sul primo aspetto (quello sociale) si sottolinea che, per scelta da parte dei soci fondatori, si è definito che l'inserimento lavorativo, il progetto di formazione, o altro strumento per l'inserimento lavorativo si potessero attivare solo attraverso la segnalazione degli uffici competente o degli Enti dedicati a tale funzione. Ciò al fine di garantire la massima oggettività ed offrire tale tipo di aiuto a persone valutate idonee da Enti competenti.

La selezione delle persone che saranno inserite nei progetti di lavoro avviene quindi in separata sede in modo, da favorire gli aspetti di oggettività descritti sopra, di regolare il flusso di persone presso la sede, e rispettando quelle che sono le esigenze lavorative di un luogo quale un laboratorio di grafica e stampa.

Non bisogna dimenticare, infatti, che Antares come tutti gli altri *competitor* deve garantire la qualità della propria produzione, oltre, la puntualità di consegna delle commesse. L'ambiente lavorativo, quindi, deve essere il più ordinato possibile proprio per favorire l'attività produttiva.

3.5 Le peculiarità della Cooperativa Antares

Antares riesce ad associare un chiaro servizio sociale ad una attività di tipo innovativo in un campo che ha al contempo una forte base di tradizione e aspetti di innovazione altrettanto spiccati.

L'ambito di attività della cooperativa è prevalentemente quello grafico nelle sue più differenti declinazioni (grafica, stampa digitale, stampa litografica, confezionamento).

Tale ambito di attività conferisce ad Antares una netta nota distintiva rispetto a ogni altra cooperativa sociale presente nel territorio di riferimento. L'ambito di attività così specializzato, permette alle persone impiegate presso la cooperativa di acquisire abilità e conoscenze realmente spendibili nel mercato del lavoro, venendo così agevolato sia l'inserimento nel mondo lavorativo, sia il percorso personale di crescita della persona (missione principale di ogni impresa sociale).

In tale maniera si innesca un circolo virtuoso per cui l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate inserite presso la cooperativa ed il loro percorso di evoluzione personale coincide con un reale arricchimento della comunità.

Una potenziale spesa per la comunità, con l'inserimento in cooperativa di persone con disagio sociale e problemi cognitivi si trasforma in una reale ricchezza per la comunità.

3.6 Il sistema di governo

Si evidenzia che con l'aggiornamento e revisione del libro soci al 31 Dicembre 2016 i soci della cooperative sono 14; il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri.

Organigramma relativo agli organi sociali:

Assemblea dei soci: composta da 14 soci così ripartiti:

Tipologia di socio	N°
Sovventori	1
Volontari	6
Fruitori	3
Prestatori	4

Consiglio di amministrazione è formato da:

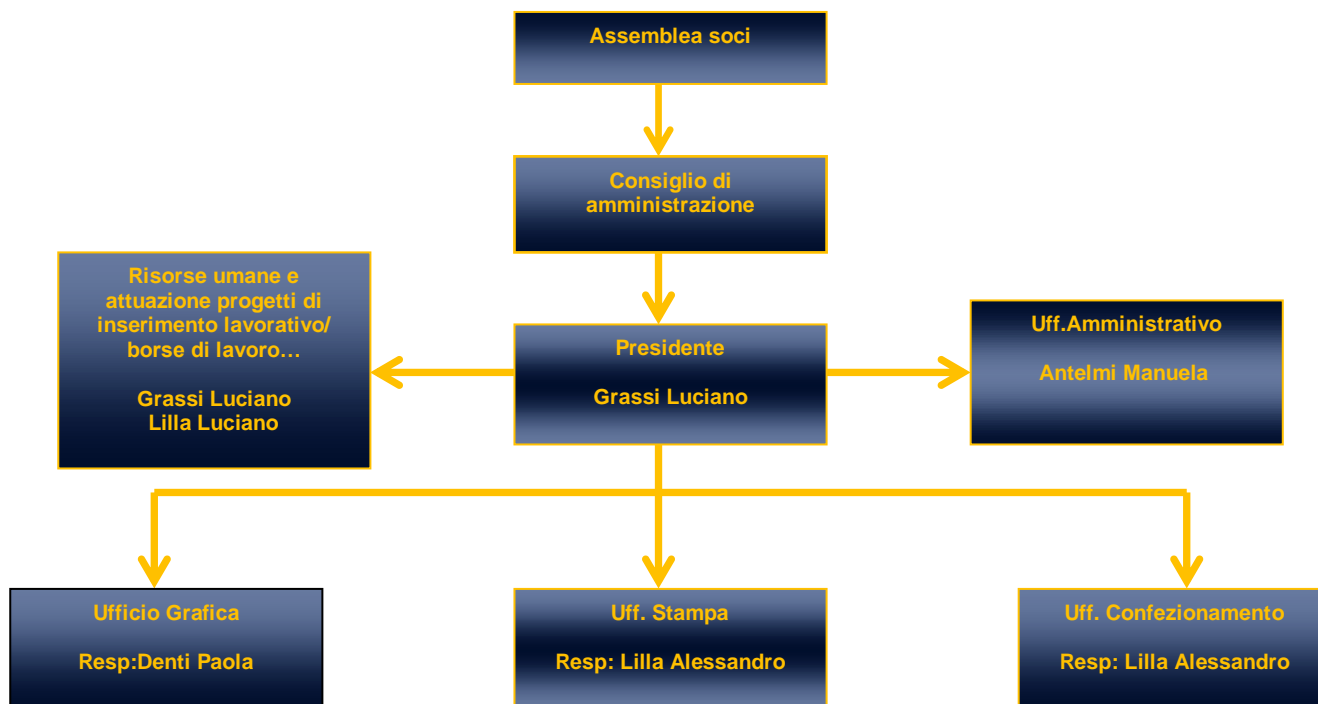
Cognome, nome	Tipologia di socio
Grassi Luciano	Volontario
Lilla Luciano	Volontario
Lilla Alessandro	Socio Lavoratore

Presidente, legale rappresentante: Grassi Luciano, socio volontario

La nomina del CDA e del Presidente ha durata triennale ed è deliberata dalla Assemblea dei Soci.

Vice Presidente: Lilla Luciano, socio volontario

Il Vice Presidente collabora con il Presidente per le pubbliche relazioni, per i progetti di inserimento lavorativo e per quanto concerne l'organizzazione interna della Cooperativa, in particolare cura i rapporti con l'ufficio amministrativo. La sua nomina ha una durata triennale ed è deliberata dall'assemblea dei soci.

Organigramma operativo:**3.7 Attività degli organi di Governo nell'anno 2016**

Nel 2016 è stata svolta n. 1 assemblea dei soci per l'approvazione del Bilancio Economico e Sociale.

Durante l'anno si sono svolti 10 C.d.A.

4. PORTATORI DI INTERESSE: GLI STAKEHOLDER

Al fine di raggiungere tale risultato la Cooperativa si propone di intervenire con attività che possano coinvolgere maggiormente i propri stakeholder ed possano inoltre fornire informazioni utili di ritorno per il proprio progressivo miglioramento.

Per una più dettagliata analisi in merito alle attività che la Cooperativa intende attuare al fine di coinvolgere i propri portatori di interesse si rimanda al paragrafo "focus sulle modalità di coinvolgimento degli Stakeholder" di seguito riportato.

4.1 Analisi degli stakeholderStakeholder interni:

- o Organi direzionali:
 - a. Assemblea.
L'assemblea è formata da dodici soci ripartiti come descritto al punto 3.6. L'organo assembleare si riunisce d'ufficio una volta all'anno per l'approvazione del bilancio,
 - b. Consiglio di amministrazione.
CDA, composto come al punto 3.6.
 - c. Presidente e legale rappresentante: Grassi Luciano
 - d. Vice Presidente: Lilla Luciano

o Base sociale:

- e. N° 4 soci lavoratori,
- f. N° 3 soci fruitori (soci lavoratori ai sensi dell' art. 4 L. 381/91)
- g. N° 1 socio sovventore
- h. N° 6 soci volontari

o Risorse umane:

Le risorse umane sono rappresentate da:
2 soci volontari che operano all'interno della Cooperativa il cui lavoro è commisurabile in 1000 ore lavorative l'anno;
4 soci lavoratori (2 part-time, 2 full-time);
3 soci lavoratori art. 4 L. 381/91 (part-time);
3 dipendenti a part-time;
5 dipendenti a part-time art. 4 L. 381/91

Suddivisione delle risorse umane per genere:

Soci:

3 Soci lavoratori
4 Socie lavoratrici

Dipendenti:

4 lavoratori
4 Lavoratrici

o Fruitori

I fruitori interni alla cooperativa sono la componente essenziale per lo sviluppo della cooperativa, e il raggiungimento degli obiettivi del Progetto di intervento sociale nella consapevolezza dei loro tanti talenti e delle loro difficoltà.

Stakeholder esterni:

• **Rete economica**

Conferma delle convenzioni in essere per la realizzazione di art. 14 D. Lgs 276/03. Avvio di un percorso mirato per aziende con scoperture ai sensi della L. 68/99 per costruire progetti di inserimento ai sensi del D. Lgs 276/03 art. 14.

Clients: Il rapporto con il Comune di Cremona in questo anno ha registrato un significativo sviluppo anche sul versante delle commesse; confermato il rapporto con alcuni settori del Comune di Crema.

Inoltre figurano tra i clienti associazioni di volontariato presenti nella provincia di Cremona. Tutto ciò testimonia come nel corso degli anni la Cooperativa si sia inserita nel tessuto sociale locale.

Altrettanto rilevanti risultano essere i clienti privati, ossia alcune tra le maggiori realtà della Provincia come: Auricchio, EdilKamin, Seriart, CISL e CNA. Antares nel settore privato può vantare un numero di clienti piuttosto significativo.

- **Fornitori:** i principali fornitori di Antares sono quelli legati all'attività di fornitura di materiale utile all'attività. Vi sono, inoltre, soggetti a cui Antares si rivolge per attività esternalizzate e di collaborazione. Tra i fornitori storici ritroviamo: Rocchini s.n.c. , Fedrigoni s.p.a., AMG, Polyedra, Konica Minolta.

5 per mille: € 1002,00 cifra in lieve miglioramento rispetto all'anno precedente ed utilizzata all'acquisto di prodotti funzionali allo svolgimento dell'attività della cooperativa. La cooperativa rispetto a questa fonte di finanziamento rispetto ai competitor esterni sconta una scarsa attrattività perché viene considerata più come attività produttiva, che come servizio alle fasce deboli. Questo elemento caratterizza da sempre la percezione della nostra realtà rispetto al territorio in cui siamo inseriti.

- **Rete territoriale**

- **Comune di Cremona:** il rapporto tra Antares ed il Comune di Cremona, oltre a basarsi su aspetti burocratici, si sviluppa anche attraverso l'attività di inserimento lavorativo nello specifico con l'Azienda Sociale Cremonese per portatori di disabilità. Inoltre è da sottolineare che il Comune rappresenta sia un cliente della Cooperativa sia il proprietario dello stabile in cui operiamo.
- **Regione Lombardia:** iscrizione all'albo regionale, normativa regionale di riferimento.

- **Rete di sistema**

Antares ha, nello svolgimento della sua attività intrecciato relazioni con altre cooperative o associazioni di volontariato, sia in qualità di clienti che di soggetti fornitori di servizi esternalizzati. Abbiamo attivato una co-progettazione con CARITAS di Cremona sulle tematiche dell'inclusione sociale di persone rifugiate o migranti.

Da sottolineare che proprio per favorire i rapporti con soggetti come associazioni di volontariato, Antares aderisce al Centro Interprovinciale Servizi Volontariato (CISVOL). Tale Centro rappresenta un punto di riferimento per il coordinamento, la formazione e l'organizzazione di associazioni di volontariato, cooperative onlus e imprese sociali.

Antares nel perseguire il suo obiettivo di raggiungimento di un maggiore coinvolgimento dei propri stakeholder ha rinnovato e ampliato nel 2016 la convenzione con il Comune di Cremona, oltre ad aver co-progettato un percorso di mantenimento al lavoro per una dipendente comunale.

Tale obiettivo deve essere perseguito considerando gli aspetti riportati nel focus di seguito descritto.

FOCUS SU MODALITA' DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Aspetto rilevante è il **coinvolgimento degli stakeholder**. Tale obiettivo sarà raggiunto attraverso un'attività di informazione, ottenendo un buon livello di consapevolezza da parte della cooperativa in merito all'opinione degli stakeholder, facendo partecipare attivamente gli stakeholder.

Attività di informazione.

Serve a :

- Diffondere il bilancio,
- Informare stakeholder,
- Far conoscere all'esterno i risultati ottenuti.

Attuazione attraverso:

- Pubblicazione cartacea e su sito web (sito web in fase di creazione),
- Strumenti di comunicazione interna,
- Partecipazione ad eventi

Consapevolezza.

Serve a:

- Ascoltare stakeholder, bisogni, aspettative,
- Rispondere alle domande e alle richieste degli stakeholder

Attuazione attraverso:

- Questionari,
- Interviste campione

Partecipazione.

Serve a:

- Coinvolgere gli stakeholder,
- Definire insieme orientamenti e linee guida della gestione

Attuazione attraverso:

- Focus group,
- Tavoli di lavoro su problematiche specifiche con gruppi o singoli stakeholder interessati,
- Sondaggi di opinione

5. RELAZIONE SOCIALE

5.1 Premessa.

La relazione sociale costituisce il cuore del Bilancio Sociale.

L'analisi sotto riportata viene condotta raffrontando l'attività svolta nell'anno 2016 con la *mission* della cooperativa al fine di verificarne la coerenza con i principi riconosciuti dai soci come fondanti della cooperativa stessa.

Per comprendere perciò se quanto dichiarato nella mission è stato effettivamente perseguito viene in primo luogo descritto cosa Antares si propone di svolgere come attività, analizzando poi il tutto sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi.

Si procede quindi con:

- a. descrizione delle attività e tipologie dei progetti,
- b. descrizione degli indicatori qualitativi e quantitativi adottati,
- c. evidenza dei risultati ottenuti a fronte dell'analisi svolta,
- d. conclusioni e riflessioni sui risultati delle singole analisi.

5.2 . Descrizione delle attività e tipologie dei progetti.

La *mission* di Antares pone l'accento sull'obiettivo di utilizzare il mezzo del lavoro come strumento per l'inserimento socio/lavorativo di soggetti con disabilità cognitiva e disagio sociale. Tutto ciò ha una valenza sia soggettiva (nel dare alle persone coinvolte una forma di indipendenza economica), che oggettiva (nel conseguire un beneficio alla comunità che si prefigura come recupero di persone altrimenti dipendenti dalle varie forme di assistenza pubbliche o familiari). Tutto ciò viene svolto attraverso la formazione in un ambito dinamico e ricco di tradizione quale quello della grafica e stampa. Per un gruppo di persone abbiamo attivato dei percorsi di inserimento in un contesto aziendale diverso dalla sede, attivando un progetto in art. 14 che tende a valorizzare i punti di forza che le persone impegnate hanno evidenziato con l'obiettivo del progressivo inserimento nei ranghi aziendali.

L'obiettivo di Antares infatti non si ferma ad un generico inserimento nel mondo lavorativo, aspetto già di per sé virtuoso, ma permette alle persone coinvolte di acquisire una conoscenza specifica in un settore del mercato molto dinamico e innovativo come quello della grafica. Tale settore, se bene inserito tra le materie caratterizzanti il nuovo millennio, affonda le radici in un tradizione molto forte. Questo aspetto viene valorizzato affiancando all'attività di grafica digitale (dettata dalla modernità e dalle esigenze di mercato) quella più tradizionale quale, ad esempio, la stampa litografica.

La cooperativa nel 2016 ha sviluppato un nuovo tipo di intervento volto a favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate rivolto alla aziende che hanno scoperture ai sensi della Legge 68/99, attivando una progettazione specifica utilizzando lo strumento dell'art.14 D. Lgs 276/03 per favorire attraverso l'affidamento di una commessa alla cooperativa l'incontro fra delle persone in condizioni di particolare difficoltà e un'azienda che ha la necessità di coprire la quota di riserva, raggiungendo due obiettivi creare nuova occupazione e fornire all'azienda oltre che la copertura delle quote d'obbligo anche la possibilità di attivare un percorso che può sfociare nella assunzione del disabile dopo un percorso sostenuto e monitorato dalla cooperativa stessa.

Al fine di rilevare il risultato ottenuto in merito all'attinenza dell'attività svolta con la *mission* della cooperativa, dobbiamo valutare il numero di progetti, e relativi esiti, attuati nell'anno 2016.

I progetti possono essere definiti secondo le seguenti categorie:

- Formazione in situazione
- Mediazione all'occupazione
- Stage lavorativo

Per una maggiore comprensione del valore dell'attività svolta dalla Cooperativa, prima della descrizione valutativa dei risultati, vengono descritte le differenti tipologie di progetti attivati come sopra elencati:

Formazione in situazione

I soggetti che intraprendono la formazione in situazione percepiscono un contributo mensile.

Nei casi di inserimento di soggetti particolarmente condizionati da patologie come difficoltà cognitive, relazionali, e disagio sociale, viene ritenuto ottimale, dopo una prima valutazione in concerto tra ente proponente e referenti della Cooperativa, inserire la persona all'interno dell'organizzazione lavorativa attraverso questo strumento.

Questa procedura permette ai soggetti che svolgono la valutazione della persona da inserire (principalmente ente proponente e referenti della Cooperativa) di giungere ad un grado maggiore di conoscenza dei requisiti di base, delle competenze, delle modalità di agire dei comportamenti conformi al contesto lavorativo, del rispetto delle regole di base che concretamente la persona rappresenta durante l'attività quotidiana.

Tale analisi iniziale verrà sviluppata nell'ambiente lavorativo in modo che si possa capire quali mansioni siano ottimali per un percorso formativo idoneo e effettivamente funzionale alla crescita personale e professionale dell'individuo. Sulla base di tali considerazioni verrà programmato un eventuale successivo progetto di inserimento (si veda paragrafo successivo "Mediazione all'occupazione").

Nella fase di formazione in situazione come in quella successiva del progetto, è fondamentale la collaborazione tra ente proponente e Cooperativa per una reale comprensione delle necessità della persona.

Nella valutazione iniziale della Cooperativa viene tenuta in considerazione anche l'effettiva capacità da parte di Antares di fornire un supporto operativo relazionale alla persona coinvolta nella fase iniziale di affiancamento. Tale capacità potrebbe essere condizionata da un numero di utenti ospitati che non permettano di offrire in sicurezza e competenza un servizio adeguato nei settori di attività d'interesse per il soggetto da inserire (si voglia per capacità o in relazione al tipo di disagio). Ciò comporterebbe inevitabilmente l'impossibilità da parte della Cooperativa di poter procedere a nuovi inserimenti con le dovute garanzie qualitative per la riuscita del progetto. A causa della limitatezza delle risorse a disposizione e del notevole numero di richieste che ci pervengono dagli Uffici competenti, non è raro che la Cooperativa debba rinunciare a incrementare il numero di persone facenti capo all'art.4 della L. 381/91 da ospitare all'interno della propria struttura. Sarebbe auspicabile visto la forte richiesta dei Servizi Competenti che il comparto pubblico o a partecipazione pubblica si faccia carico nell'ottica dell'inclusione sociale e della tenuta del tessuto sociale di definire delle modalità che concretamente ci sostengano, anche perché gli Enti Locali e le strutture della Pubblica Amministrazione, rappresentano i principali interlocutori da cui arrivano le richieste di inserimento socio lavorativo.

La formazione in situazione può essere anche vista come un momento a sé stante di formazione e crescita personale e professionale, che potrebbe non dare seguito ad alcun progetto ulteriore.

In qualsiasi caso, al termine del periodo, viene espresso da parte dei referenti della Cooperativa e dell'ente promotore un parere relativo al percorso svolto della persona con il relativo esito.

La formazione in situazione può essere promossa dai seguenti enti:

- Azienda Sociale del Cremonese (Comune di Cremona e Distretto dei comuni del Cremonese).
- CPS (Centro psico-sociale di Cremona)

Mediazione all'occupazione

Il progetto di mediazione all'occupazione viene organizzato grazie alla collaborazione degli enti preposti alla segnalazione e valutazione dei soggetti ritenuti idonei.

Tali enti sono:

- **Ufficio Inserimento Mirato** (Provincia di Cremona),
- **Ufficio di Piano Servizio di inserimento Lavorativo** (Azienda Sociale del Cremonese)
- **Centro Psico- Sociale di Cremona** (-Azienda Ospedale)
- **Enti Accreditati ai servizi per L'inserimento Mirato dalla regione Lombardia** (Aziende del Terzo Settore e del Privato Sociale)

Oltre agli enti sopra riportati non è da escludere che possano svolgere funzione di promotore anche altri enti, o agenzie che abbiano nel territorio provinciale una sede, e al loro interno un'organizzazione che preveda una fase di valutazione della persona proposta.

La segnalazione e la proposta per la presa in carico delle persone passa sempre, nei casi di soggetti con disagi particolarmente accentuati, da una fase valutativa fra gli enti sopra riportati e i referenti della Cooperativa.

La fase di prima valutazione è essenziale al fine di comprendere la migliore collocabilità possibile nei vari ambiti dell'organizzazione della cooperativa, in relazione ai punti di forza e alle criticità che vengono evidenziate nel soggetto. L'adeguata presentazione e valutazione ha una rilevanza cruciale per il buon esito dell'intero progetto formativo.

Il progetto ha la durata massima di un anno, salvo alcune eccezioni può essere anticipato da un periodo di formazione in situazione atto a giungere ad una valutazione migliore della persona. Inoltre la fase di formazione può essere valutata come il primo passo del processo di apprendimento, e successivamente partire dai dati acquisiti per sviluppare una nuova progettualità e ottenere il migliore risultato nel progetto di recupero personale e di inserimento lavorativo (come descritto nel paragrafo precedente). È previsto un compenso mensile.

Il **progetto personalizzato di inserimento lavorativo** viene sviluppato nel seguente modo:

- segnalazione della persona da parte dell'ente (la segnalazione può avvenire direttamente dal CPS, dall'Azienda Sociale del Cremonese, dall'Ufficio Collocamento mirato della Provincia di Cremona, e dagli Enti accreditati ai servizi al lavoro per i disabili) In caso di segnalazione diretta del CPS, dopo una valutazione da parte dell'ente in collaborazione con i referenti della Cooperativa, è richiesto l'intervento degli operatori dell'Azienda Sociale del Cremonese per la definizione dello strumento più idoneo al caso in oggetto es: mediazione all'occupazione, formazione in situazione);
- valutazione della Cooperativa in riferimento alle proprie disponibilità organizzative al fine di garantire il giusto supporto, soprattutto nella prima fase di affiancamento, alla persona da introdurre
- formazione in situazione (se dalla valutazione emerge la necessità, a seguito di criticità particolarmente significative, di un periodo più prolungato rispetto a quello della sola borsa lavoro)
- Progetto personalizzato di inserimento lavorativo (mediazione all'occupazione) Viene elaborato dal personale della cooperativa un percorso personalizzato,

partendo dalle risultanze di colloqui di inserimento che tenendo conto dei dati oggettivi acquisiti propone un percorso scadenzato con degli obiettivi a breve a medio e a lungo periodo con una proposta di inquadramento professionale. Il documento elaborato viene sottoposto al candidato e al servizio inviante per condivisione e firmato da tutte le figure interessate

Durante il periodo di svolgimento del progetto vengono svolte delle valutazioni periodiche da parte degli operatori dei servizi inviati per valutare l'andamento del percorso, sugli obiettivi raggiunti, sulle criticità incontrate, ed eventualmente proporre una ridefinizione del percorso

Tali valutazioni sono svolte attraverso colloqui/incontri con i referenti della cooperativa con con i soggetti interessati direttamente, e alla presenza degli operatori dei servizi inviati.

Il progetto termina quindi con un valutazione finale sull'esito del percorso. La valutazione, come emerge dai risultati evidenziati in seguito, nell'esperienza della Cooperativa, può sfociare nell'entrata del candidato all'interno del personale della cooperativa, oppure con l'indicazione di eventuali esperienze diverse che si ritengono più consone alle caratteristiche della persona. Di tali risultanze viene informato l'ente inviante in modo che possa valutare ulteriori esperienze da proporre al candidato più in sintonia con le risorse emerse durante l'esperienza presso la nostra realtà.

Il progetto personalizzato di inserimento lavorativo, una volta terminato, non può essere rinnovato se non per particolari situazioni.

Stage lavorativo

Lo stage lavorativo è dedicato a persone che stanno affrontando un percorso scolastico formativo presso P.L.F.P. – scuola professionale- e il cui percorso oltre ad una parte teorica svolta in aula preveda un periodo di pratica.

Le persone coinvolte possono essere sia portatori di disagi come precedentemente descritto che persone normodotate.

Prevalentemente questo percorso viene attivato con il C.F.P. IAL Lombardia di Cremona.

La valutazione per il migliore inserimento viene svolta dalla Cooperativa sulla base delle caratteristiche della persona. L'obiettivo di Antares è infatti quello di garantire l'effettiva crescita della persona.

La durata dei progetti di stage lavorativo varia da 1 ad un massimo di sei mesi. La durata dei progetti dipende dal tempo dedicato alla formazione pratica prestabilito dall'ente promotore secondo i piani regionali.

5.3. Descrizione degli indicatori qualitativi e quantitativi adottati.

Gli indicatori qualitativi utilizzati per valutare quanto la *mission* sia stata rispettata sono:

- Esistenza di convenzioni e dialogo tra enti proponenti e la Cooperativa,
- Esistenza di piani formativi/ lavorativi personalizzati,
- Oggettività nella valutazione e nell'iter di inserimento all'interno dei piani, Effettivo accompagnamento nella fase di inserimento al lavoro della Cooperativa in relazione alle differenti necessità di ogni soggetto,
- Presenza reale del personale della cooperativa con poteri decisionali all'interno dell'attività al fine di avere una reale percezione del servizio offerto dalla Cooperativa agli *stakeholder* (persone condizionate da disagio sociale e problemi motori/cognitivi *in primis*).

Gli indicatori quantitativi utilizzati sono:

- Numero di progetti attivati nell'anno 2016 suddivisi per tipologia,
- Numero di progetti attivati nel 2016 suddivisi per ente promotore,
- Numero di progetti terminati nell'anno 2016,
- Numero di progetti iniziati e terminati nell'anno 2016,
- Percentuale di esito positivo dei progetti terminati nel 2016,

Per l'analisi degli indicatori sopra riportati si rimanda al punto successivo (1C).

5.4. Evidenza dei risultati ottenuti

Indicatori qualitativi:

attualmente gli enti convenzionati e che rappresentano i soggetti con cui la cooperativa collabora in maniera costante sono:

- **Ufficio Collocamento mirato della Provincia di Cremona**
- **Azienda Sociale Cremonese**
- **CPS Centro Psico Sociale di Cremona.**
- **IAL Lombardia Centro di Formazione Professionale.**

Il tipo di collaborazione che si instaura tra Antares e gli altri enti coinvolti nei progetti di inserimento lavorativo si basa su un intenso rapporto dialettico, di studio del singolo caso. Tale *modus operandi* garantisce che la tipologia di progetto definita sia basata sulle peculiarità della singola persona, valutandone le difficoltà, le capacità di apprendimento e conseguentemente identificando per la persona la mansione lavorativa più idonea.

Tutto ciò contribuisce a fornire un'analisi oggettiva e reale sulle capacità del soggetto portatore di disagio attribuendo all'iter di inserimento trasparenza, controllo rispetto ai risultati acquisiti e sulle criticità emerse (i profili delle persone introdotte sono infatti valutate da enti terzi in possesso delle idonee capacità e competenze).

Antares, nel rispetto della propria mission, ritiene che il lavoro sia un'importante leva per la tenuta del tessuto sociale e in particolare per l'inclusione sociale delle persone portatori di handicap o disagio sociale. Inoltre il lavoro permette anche l'acquisizione di una positiva e nuova dimensione all'interno della propria comunità.

Perciò ogni progetto deve venire esaminato, non solo negli aspetti diagnostici relativi alle tipologie di disagio della persona, ma anche nella reale capacità della Cooperativa di assorbire ed inserire nella giusta maniera la persona all'interno proprio organico.

Per un adeguato inserimento e accompagnamento verso una conoscenza delle nostre attività, che possa rendere indipendente nell'operare il soggetto appena inserito, il personale di Antares, a seconda delle mansioni (stampa, grafica, confezionamento) si fa carico di un periodo di affiancamento sotto la supervisione del Presidente stesso della Cooperativa.

Forza della cooperativa è infatti il lavoro prestato dai soci, com'è possibile evincere dall'analisi degli stakeholder interni precedentemente presentata e della successiva analisi finanziaria.

Grazie a questo aspetto, il personale con potere decisionale, prestando in maniera volontaria il proprio lavoro ed essendo presenti attivamente nelle varie fasi dalla

progettazione, alla produzione ed erogazione dei servizi della Cooperativa, ha una costante percezione dell'efficacia dell'attività, sia verso gli stakeholder interni che esterni.

Indicatori quantitativi:

I dati riportati sono relativi all'attività svolta durante l'anno 2016. Non è raro che al termine di un progetto si dia continuità a questo tramite un rinnovo finalizzato all'acquisizione di nuove competenze e conoscenze. Tutto ciò, dopo una attenta valutazione al termine del progetto indicando l'esito e ipotizzando eventualmente i successivi sviluppi. Questa modalità rappresenta una prassi consolidata in Antares.

N°	Tipologia di progetto	Mese e anno di inizio	Mese e anno di termine	Ente promotore	Esito
1	Formazione in Situazione	01/01/2016	31/12/2016	AZIENDA SOCIALE CREMONESE	Sono state date le valutazioni utili alle richieste dell'ente
1	Progetto "Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia"	04/04/2016	18/12/2015	IAL	Terminati con esito positivo,
1	Formazione in Situazione per Rifugiati	01/04/2016	31/04/2016	AZIENDA SOCIALE CREMONESE	Terminato con esito positivo,
1	Formazione in situazione Progetto Quark	03/05/2016	02/08/2016	Centro per l'Impiego di Cremona	Terminato con esito positivo,

5.5 Riflessioni e conclusioni sui risultati

Dall'analisi svolta si evince come Antares, nel percorrere la strada definita in fase di costituzione e quindi nel rispetto della propria mission, stia consolidando la sua posizione all'interno della rete dei dedicati all'inserimento lavorativo della Provincia di Cremona .

I rapporti collaborativi con enti terzi per la pianificazione delle differenti tipologie di progetto è ormai prassi consolidata.

I limiti con cui la Cooperativa si deve confrontare, per l'inserimento di nuovi soggetti e l'apertura di ulteriori progetti, sono relativi al budget disponibile. Un aumento di questo, attraverso un incremento del fatturato, comporterebbe un ulteriore incremento dei servizi svolti a favore della comunità. Ancora una volta emerge il profondo intrecciarsi di due fattori: quello commerciale, e quello sociale.

I risultati raggiunti nel corso dell'anno 2016 si sono dimostrati adeguati rispetto alle potenzialità ricettive di Antares portando a termine progetti iniziati o in corso di svolgimento nell'anno di riferimento.

6. DIMENSIONE ECONOMICA

6.1 Premessa.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di far emergere, attraverso un'integrazione alla parte economico - finanziaria (bilancio d'esercizio), quello dell'impatto sociale rispetto al territorio di riferimento. Riuscire a fare sposare queste due dimensioni apparentemente alternative, nel nostro caso diventano il senso stesso del nostro esistere. Il bilancio complessivo di Antares Cooperativa sociale ha delle valenze peculiari rispetto alla normale attività d'impresa.

Per **bilancio complessivo** si intende lo strumento atto a portare in evidenza, insieme agli aspetti prettamente economici, anche gli elementi legati al servizio sociale che la cooperativa rende alla comunità e agli *stakeholder*, cercando, quindi, di arrivare ad una valutazione oggettiva di aspetti che, per loro natura, non possono venire considerati nel tradizionale bilancio d'esercizio.

Fanno parte dell'ambito prima descritto elementi come la valutazione del valore in termini di ore lavorative dei soci volontari aspetto fondamentale nell'economia di una Cooperativa come Antares che vede nel contributo volontario un atto di gratuità, una risorsa fondamentale per il perseguimento dei propri obiettivi. Da sottolineare è l'impatto dell'attività di Antares sulla comunità in termini di minor costi sostenuti per il supporto ai soggetti portatori di disagio coinvolti nei progetti di inserimento lavorativo e conseguentemente la distribuzione ai portatori di interesse del valore creato.

I destinatari del bilancio sociale sono in prima istanza proprio i portatori di interesse della Cooperativa, si comprende facilmente, essendo questi di differente estrazione (dai fornitori, all'intera cittadinanza della provincia di Cremona).

Il Bilancio sociale è un documento che deve rispondere ai principi di chiarezza e semplicità proprio per essere fruibile da tutti i destinatari. Per tale motivo viene scelta una metodologia discorsiva per la presentazione dei dati, evitando tutto ciò che possa rappresentare elemento di poca chiarezza o di difficoltà di comprensione.

6.2 Aspetti finanziari: valore della produzione, costi della produzione e gestione

Nel 2016 valore della produzione (ricavi di vendite e prestazioni di servizi) è stata di **€.481.463,76** di cui:

- **€ 469.229,18** ricavi di vendite,
- **€. 7.086,24** contributi in conto esercizio,
- **€. 5.148,50** proventi straordinari
- Utile d'esercizio del 2016 ammonta pertanto a **€. 26.018,16**.



I costi di €. **455.445,60** produzione e gestione, così ripartiti:

- % produttivi, pari a **€. 426.493,98**
- % amministrativi, pari a **€. 27.965**
- % oneri finanziari passivi, pari a €. **9.86,62**

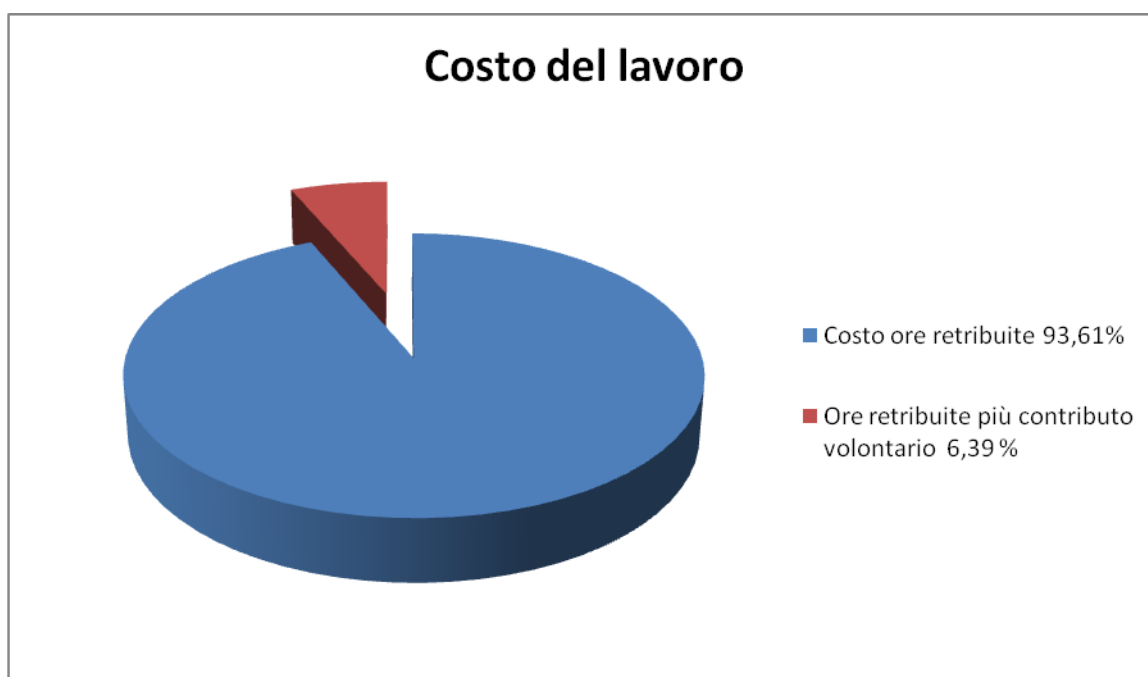


6.3 Costo del lavoro e valore del lavoro.

Una voce che rappresenta significativamente l'attività svolta da Antares è quella delle risorse lavorative volontarie e non. Infatti si evidenzia quanto sia prezioso il contributo del lavoro volontario nell'economia della cooperativa confrontandolo con l'analisi del costo del lavoro.

Sono due le voci che dobbiamo prendere in esame, da una parte il costo effettivo del lavoro retribuito, dall'altra, invece, il valore del lavoro sommando quello retribuito a quello volontario (valutato per una stima totale pari al costo orario del lavoro retribuito).

Il costo complessivo del lavoro retribuito, nell'anno 2016 è stato di €. **186.964,67** per un ammontare di ore complessive pari a **14.652** ; a questo dato vanno aggiunte le 1000 ore di lavoro volontario prestate dai soci che portano il monte ore annuo a **15.652** .



Il costo del lavoro, considerando solamente le ore retribuite si attesta a **12,76** euro/ora; è da sottolineare come, aggiungendo le ore lavorative apportate in modo volontario, il costo del lavoro si riduce da € **12,76/ora** a € **11,94/ora**.

Questo semplice dato ha però in se un significato molto profondo, dimostra come questi soci partecipino e credano nell'attività della cooperativa, apportando in prima persona e a titolo gratuito una risorsa decisamente significativa nell'economia di Antares.

7. Considerazioni finali

Dal bilancio sociale 2016, viene confermata la collocazione di Antares come soggetto impegnato nello sviluppare progetti per contrastare l'esclusione sociale delle fasce deboli del nostro territorio, l'attività svolta in questo anno è perfettamente consonante con i principi espressi nel progetto di intervento sociale. Al raggiungimento di questo obiettivo hanno dato un contributo essenziale i soci e in particolare i volontari. Da tempo possiamo dire che l'esigenza di una struttura come Antares sia un bisogno profondamente radicato nel nostro territorio, visto il perdurare della crisi economica che ormai da quasi un decennio sta mettendo a dura prova la capacità di includere anche le persone che per condizione sociale o stato di salute si trovino difficilmente inseribili nel settore produttivo. Il percorso scelto non è dei più semplici, in quanto coniugare i valori sociali (che nel caso in particolare si tramutano concretamente in servizi di inclusione lavorativa), e regole di mercato, sempre più spinte verso una competizione esasperata, pone non poche difficoltà. Antares, però, dimostra di riuscire a rispettare a pieno la propria mission, coniugando il risultato economico, che gli permette di perdurare negli anni all'interno dei settori lavorativi di riferimento e, contemporaneamente, confermare e sviluppare anche nuovi progetti per l'inserimento lavorativo rivolti a persone in condizione di handicap, o a rischio di emarginazione sociale e lavorativa.

Da sottolineare come, nella provincia di Cremona, l'immagine di Antares sia legata sicuramente al servizio che rende alla comunità non facendo però passare in secondo piano l'alto livello qualitativo dei propri prodotti.

Dimostrazione di questo, è il livello qualitativo e quantitativo dei clienti in parte nel settore pubblico, ma per la maggior parte facenti capo al mercato privato.

Relativamente all'ampio settore pubblico sarebbe auspicabile un maggiore coinvolgimento con la vasta rete di Enti Pubblici, Aziende Pubbliche o a partecipazione pubblica seguendo le indicazioni che sono offerte dalla normativa vigente, che riconoscendo alla cooperazione sociale di inserimento lavorativo un ruolo essenziale per ridurre e contenere gli effetti di esclusione di sempre più ampi ceti sociali. Questo processo che si sta sviluppando da ormai un decennio sta mettendo sotto scacco l'idea. La fiducia che i cittadini hanno rispetto alla tenuta del contratto sociale.

L'incremento delle convenzioni porterebbe ad Antares risorse economiche ulteriori da investire in nuovi progetti di inserimento lavorativo, innescando così un circolo virtuoso a tutto vantaggio della comunità locale.

Nel 2016 con il Comune di Cremona si è iniziato un percorso che permetterà l'ampliamento della superficie per svolgere le proprie attività da parte della cooperativa. Questo ci permetterà di migliorare certamente la nostra condizione lavorativa, ma ci darà anche la possibilità di avere maggiori spazi che ci permettano di aumentare le nuove progettualità. Anche nell'attività di quest'anno si è dimostrato in modo molto chiaro come un incremento dei rapporti collaborativi e lavorativi tra Antares e l'ente locale possa rivelarsi una risorsa per entrambi i soggetti.

Il Comune, avvalendosi dei servizi della Cooperativa contribuisce a dare una maggiore visibilità per una realtà di eccellenza che opera e nasce nel cuore della città stessa. Una realtà che, oltre al valore dato dalla professionalità espressa nel lavoro, ha in sé il valore aggiunto del servizio chiaramente impostato per valorizzare i talenti che anche le persone con qualche problema in più hanno indiscutibilmente. Come è emerso dall'analisi economica sopra riportata, il valore del contributo volontario dei soci è, allo stato dell'arte, necessario e vitale per l'economia della Cooperativa.

Questo, per quanto possa essere un elemento che denota l'attaccamento di alcuni soci ai valori e principi di Antares, porta però in evidenza quanto sia difficoltoso riuscire a portare avanti la propria missione in un mercato così concorrenziale. Più entrate significherebbero maggiori possibilità di programmare in modo più certo l'avvio dei progetti, avere l'opportunità di convertire progetti di inserimento lavorativo in veri e propri posti di lavoro. In questa epoca incontrare persone che in modo disinteressato si mettano al servizio di un progetto sociale è francamente piuttosto raro, Antares è impegnata ad accogliere il volontariato, ritenendolo un bene prezioso e una parte essenziale dell'identità di una cooperativa sociale.

E' auspicabile un'ulteriore crescita della consapevolezza delle caratteristiche e dei bisogni che il contesto cooperativo richiede e la qualità del lavoro di tutti coloro che operano quotidianamente nella cooperativa.

Tutto questo è possibile solo attraverso un'oculata strategia economica; potrebbe essere interessante verificare opportunità di finanziamenti attraverso progetti specifici.

In conclusione possiamo dire che l'obiettivo di Antares, nel breve termine, sarà quello di adoperarsi affinché si raggiunga un ulteriore coinvolgimento dei propri stakeholder, al fine di capire come progredire in un continuo miglioramento dei servizi offerti e per riuscire ad avere una maggiore visibilità per veicolare i principi fondanti della Cooperativa e l'attualità del messaggio che, attraverso la propria attività quotidiana, concretizza.

Antares, con la passione e la professionalità dei propri soci, dimostra che attraverso il lavoro qualificato si può uscire da situazioni di difficoltà, e ritrovare la propria autonomia ed indipendenza. Credere nelle persone e aiutarle in un percorso di specializzazione professionale significa non solo trasmettere loro delle preziose conoscenze ma anche e soprattutto trasmettere la fiducia in se stessi e nei propri mezzi.