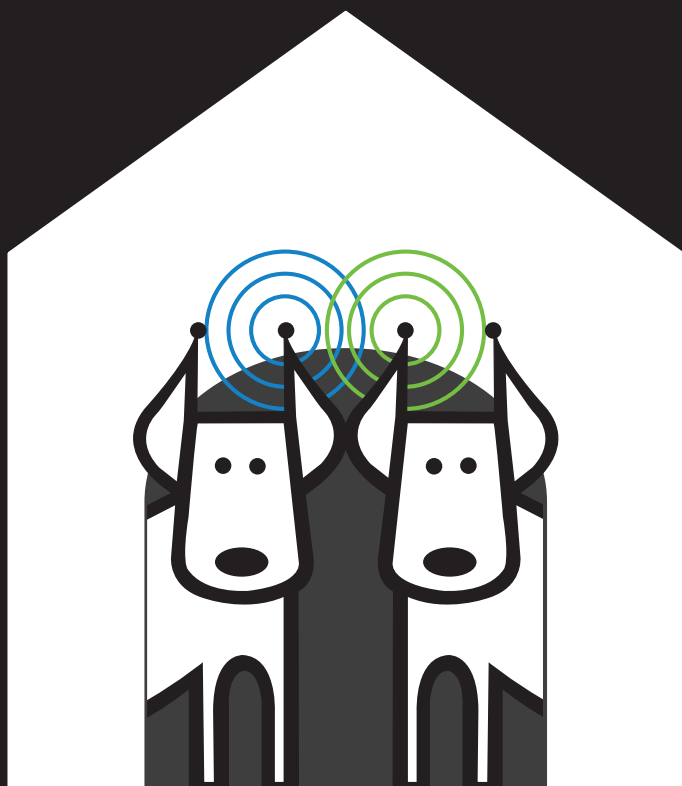




sviluppiamo comunicazione



Bilancio sociale
2022

*Questo bilancio sociale è dedicato a Federico,
per noi Jimmy.*

*Dietro tutti questi risultati ci sono gli anni di lavoro
vissuti insieme per costruire quella che oggi è weLaika.*



Organigramma



advertising

web&mobile

weLaika

Abbiamo fondato weLaika nel 2010, venendo da percorsi molto diversi, ma uniti da forti convinzioni.

Crediamo nella dignità del lavoro di ciascuno, nel suo potere e dovere di indirizzare le scelte di un'azienda. Per questo motivo abbiamo scelto, fin dall'inizio, la forma cooperativa in cui tutti i lavoratori sono soci.

Crediamo nell'importanza del ruolo di cambiamento e di progresso che le aziende hanno nei confronti della società.

Crediamo che "sviluppare comunicazione" sia una grande responsabilità, perché il modo in cui lo facciamo tocca la vita delle persone.

Crediamo che sconfiggere il digital divide culturale attraverso la semplicità delle interfacce sia un dovere di chiunque lavori nell'industria del web e, più in generale, della comunicazione.

Crediamo nell'educazione alla programmazione e alla comunicazione, che dovrebbe coinvolgere tutti senza distinzione di genere.

Crediamo nel dire 'no' a ciò che non ci convince, piuttosto che accettare di costruire cose sbagliate per emettere una fattura in più.

Crediamo nella trasparenza nei rapporti di lavoro, perché prendendosi in giro non si costruisce nulla di buono.

Crediamo che ciascuno faccia la sua parte nel cambiare questo piccolo pianeta, e che lo si possa cambiare in meglio.

Questa è weLaika, che attualmente è costituita da dieci soci, a cui si aggiunge una persona che sta intraprendendo il percorso associativo.

Fondamentali economici

Capitale sociale: € 10.930

Fatturato al 31/12:

2021: € 474.263

2022: € 412.506

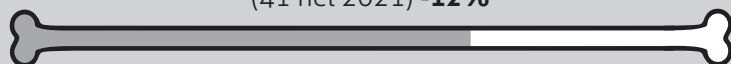
- 13,02%



Fidelizzazione

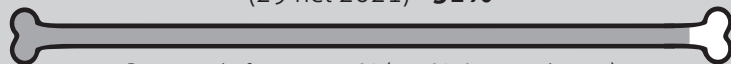
Clients 2022: 53
(nel 2021: 63)

Clients stabili (confermati nel 2022): 36
(41 nel 2021) -12%



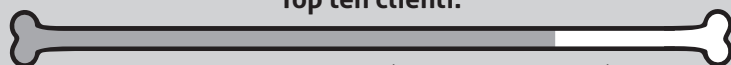
Percentuale fatturato 66% (-16% rispetto al 2021)

Collaborazioni di lunga durata: 38
(29 nel 2021) +31%



Percentuale fatturato 97% (+32% rispetto al 2021)

Top ten clients:



Percentuale fatturato 79% (66% nel 2020: +13%)

“Cosa abbiamo di speciale”

L'organizzazione del nostro lavoro e della vita societaria segue alcuni valori per noi fondamentali: responsabilità, flessibilità, formazione, socialità, comunità.

La **responsabilità** è il principio base che definisce il ruolo di ognuno nella cooperativa e il ruolo della cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori e della società in cui agisce.

A tutti i lavoratori, soci e non soci, assicuriamo la sostanziale equità di trattamento in termini di contratto e orari. Tutti hanno pari ruolo nei processi decisionali. Anche per le decisioni che formalmente spetterebbero esclusivamente ai soci, coinvolgiamo i non soci, perché possano partecipare in pieno alla vita della cooperativa.

La **flessibilità** si applica innanzitutto alle condizioni di lavoro. I nostri orari sono flessibili; il lavoro remoto e il telelavoro sono una prassi acquisita. Anche la programmazione delle attività e la stessa organizzazione interna non sono rigidamente stabilite dall'alto, ma sono un processo che si evolve continuamente e che trasformiamo collettivamente.

La **formazione** è sempre stata una voce importante di investimento, forse la più consistente. Non intendiamo per “formazione” solo l'aggiornamento sulle tecnologie che utilizziamo, per quanto essere aggiornati sugli strumenti che usiamo sia di per sé un fondamentale “ferro del mestiere”. Per noi formazione significa *allargare le nostre prospettive culturali*, al di là della competenza tecnica specifica.

Compriamo manuali tecnici e libri di interesse generale. Abbiamo un *bookshop* interno dove segnalare e consigliare libri, articoli interessanti, fonti documentali, nuovi strumenti e applicazioni.

Partecipiamo continuamente a conferenze e workshop sui linguaggi e le

tecnologie della comunicazione e del software. Per esigenze specifiche creiamo momenti di formazione dedicati.

Per noi formazione significa anche condivisione.

Abbiamo organizzato fino al 2019 iniziative di formazione, gratuite e aperte a chiunque volesse partecipare. Siamo stati i promotori della Torino Coding Society, che è nata con un ciclo di seminari su vari argomenti legati allo sviluppo di software e al mondo del web, e si è evoluta in una serie di workshop dove lavorare tutti insieme con una tecnologia o un linguaggio. Questa modalità ci ha permesso anche di strutturare e formalizzare le conoscenze acquisite partecipando a conferenze o studiando i nuovi strumenti, e quindi di poterle condividere meglio - da un lato - e di poterle usare meglio e più consapevolmente - dall'altro.

Dal 2020 abbiamo **sospeso** queste attività: la ristrutturazione del lavoro avvenuta in seguito alla pandemia di COVID19 hanno gravato sulla loro organizzazione al punto da non riuscire ad adattarle. Non siamo ancora riusciti a trovare la formula per rilanciarle.

Discorso simile si applica alla partecipazione come *speaker* ad eventi organizzati da soggetti terzi.

Socialità è il principio alla base della scelta cooperativa, centrale nella nostra organizzazione.

Nel 2022, **abbiamo riunito i nostri uffici** in uno solo, per poter condividere al meglio anche gli spazi e l'esperienza del nostro lavoro.

Applichiamo misure di welfare aziendale, individuando strumenti e modalità per armonizzare la vita lavorativa e quella privata, e cercando di sostenere tutte le persone nel farlo.

Estensioni rispetto alle garanzie previste dal CCNL
(CCNL applicato: contratto collettivo di lavoro
per i dipendenti del settore terziario - Confcommercio (accordo del
19/10/2016 / accordo integrativo del 26/9/2017 e ss.mm. ii., firmato da
Confcommercio e la FISASCAT-CISL,
la FILCAMS-CGIL, la UILTUCS-UIL)

Area di intervento Flessibilità organizzativa:

- lavoro agile
- flessibilità oraria in entrata e uscita
- lavoro remoto

Welfare aziendale:

- Assicurazione sanitaria integrativa
- Fondo pensionistico collettivo
- Assicurazione per gli spostamenti in bicicletta

Le prime misure di *welfare* aziendale aggiuntive rispetto ai requisiti del CCNL risalgono al 2018. Alla fine del 2019 le abbiamo integrate con un'assicurazione sanitaria integrativa e con l'apertura di un fondo pensionistico collettivo; nel 2020 abbiamo aggiunto alla tutela assicurativa una polizza specifica per gli spostamenti in bicicletta e abbiamo modificato il Regolamento per formalizzare la flessibilità organizzativa, le misure di *welfare* aziendale e il piano sanitario integrativo. Dal 2021 il *welfare* interno è rimasto invariato.

Dal 2018 abbiamo un nostro *fondo di garanzia*, che tutela le quote sociali versate da tutti i soci.

La socialità si applica anche a tutti i nostri processi organizzativi.

I singoli team organizzano e pianificano il loro lavoro in maniera orizzontale.

weLaika **web&mobile** evolve continuamente la propria organizzazione interna attraverso un *working breakfast* mensile: una mattinata di lavoro in team che serve a verificare l'andamento delle attività, riflettere sull'organizzazione interna, discutere criticità e proposte. Il lavoro quotidiano viene verificato due volte la settimana in una rapida riunione di team (mutuata dallo *stand-up meeting* del metodo Agile).

weLaika **advertising** condivide quotidianamente la pianificazione e l'andamento del lavoro; dedica una riunione ogni due settimane alla verifica e al *feedback* sulle attività.

L'intera weLaika, oltre alle assemblee soci, si riserva incontri più informali in cui si rivede e si racconta l'andamento generale, si discutono bisogni e opportunità, e generalmente si condivide la vita della cooperativa.

La stessa assemblea dei soci non si riunisce solo per le decisioni "dovute" come l'elezione degli organi sociali o l'approvazione dei bilanci, ma discute e decide su *tutte* le questioni importanti. I non soci vengono accolti e anzi invitati a partecipare alle assemblee.

A norma di legge e in accordo con il nostro Statuto, l'ammissione dei nuovi soci è prerogativa del Consiglio di amministrazione. In weLaika, l'ammissione dei soci viene in ogni caso discussa e ratificata dall'Assemblea dei soci.

La socializzazione del lavoro si estende ai nostri clienti: non lavoriamo "per" loro ma "con" loro. I progetti vengono costruiti orizzontalmente, e tutto il processo, dalla definizione dei requisiti alla scelta degli strumenti di gestione operativa, è disegnato per permettere la condivisione completa di ogni scelta e di ogni attività.

Il principio di socialità applicato ai luoghi di lavoro è venuto meno in seguito alla pandemia ed alla ristrutturazione del lavoro secondo modalità ibride e, principalmente, remote.

Costruiamo percorsi di collaborazione anche con altre aziende e persone che operano nel nostro stesso settore. Realizziamo momenti formativi comuni, sviluppiamo assieme riflessioni specifiche sul ruolo delle nostre società all'interno del mercato in cui operiamo.

Crediamo che offrire il nostro contributo sia fondamentale per mettere in pratica i principi sui cui è stata fondata weLaika, in poche parole, **comunità**. Nel rispetto di quei principi ci sforziamo di contribuire come meglio possiamo.

Contribuiamo alla *comunità degli sviluppatori* con weLaika web&mobile.

Contribuiamo direttamente con *donazioni* a organizzazioni e associazioni che curano e mantengono i linguaggi e gli strumenti che utilizziamo (RubyTogether, Solidus) o *sponsorizzando* eventi e conferenze.

Contribuiamo costruendo, mantenendo e rendendo disponibili gratuitamente strumenti open source.

Contribuiamo alla *comunicazione sociale* con weLaika advertising.

Offriamo *lavoro benevolo* a organizzazioni no profit offrendo tariffe agevolate per permettere loro di ridurre i costi di comunicazione. Appliciamo questa politica con particolare riguardo alle organizzazioni che lavorano per promuovere la legalità e la lotta sociale al crimine organizzato.

weLaika tutta cerca di contribuire alla *società* in generale, sostenendo e promuovendo cause che ci stanno a cuore.

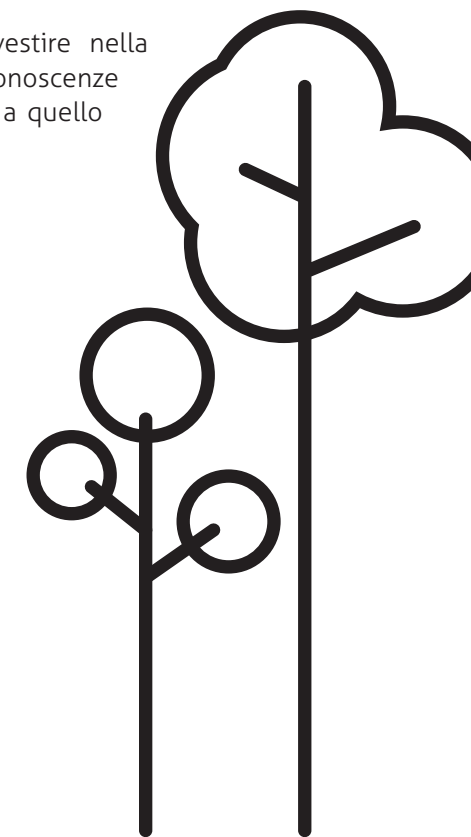
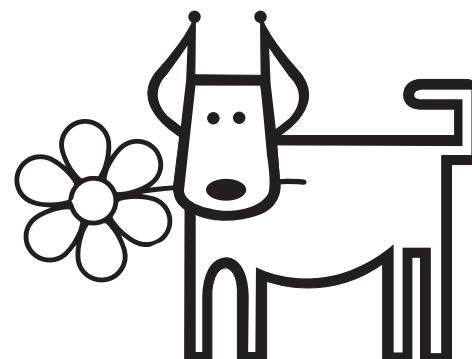
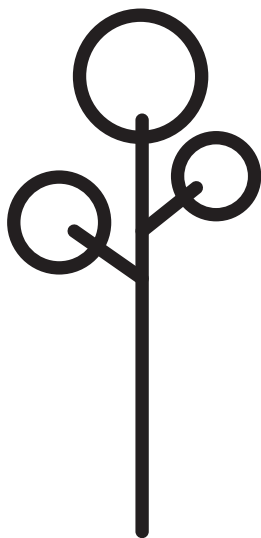
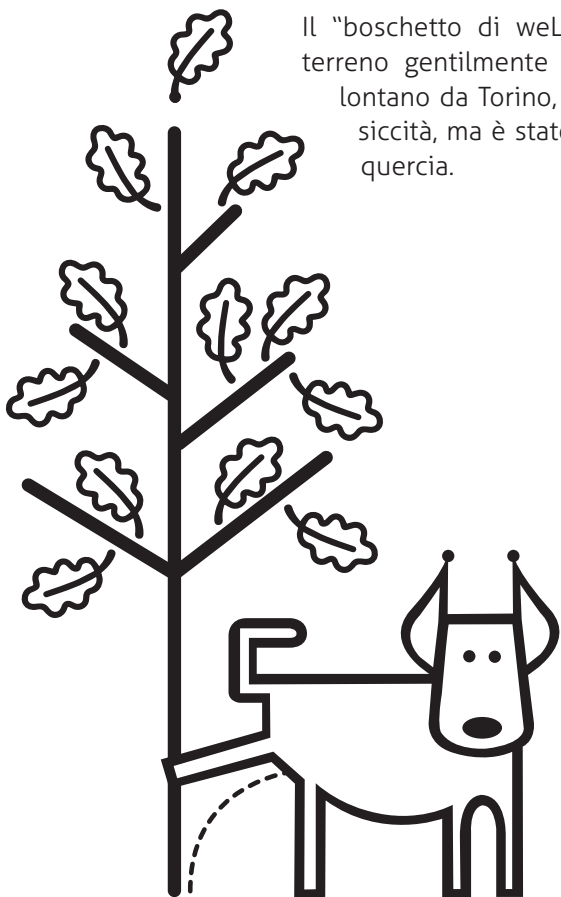
Per il quinto anno consecutivo, abbiamo dedicato una giornata di lavoro alla *lotta contro i tumori*. L'intero fatturato derivato dal lavoro di quella giornata è stato donato a AIRC, Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro. Lo

abbiamo fatto in memoria del nostro socio e amico Federico, a cui questo bilancio sociale è dedicato.

Ambiente

L'assicurazione aggiuntiva per gli spostamenti in bicicletta dei nostri lavoratori, oltre a offrirci una tutela in più, offre uno stimolo pratico e di riflessione all'utilizzo della mobilità sostenibile.

Il "boschetto di weLaika", piantato nel 2020 su un terreno gentilmente concessoci in uso gratuito, non lontano da Torino, ha "perso" un lauro per via della siccità, ma è stato arricchito di una nuova giovane quercia.



Per il futuro

Vogliamo migliorare; vogliamo crescere, come organizzazione e come persone. Per questo motivo vogliamo esplorare alcuni aspetti che riteniamo importanti e urgenti.

Vogliamo continuare a potenziare il welfare aziendale, ottimizzando servizi e benefici e adattandoli alle esigenze delle persone che fanno parte di weLaika.

Vogliamo incrementare la responsabilità sociale potenziando le nostre azioni di sostenibilità ambientale.

Come sempre **vogliamo** continuare a investire nella formazione, incoraggiando l'acquisizione di conoscenze e di capacità su un più ampio spettro oltre a quello puramente tecnico.

Numeri

Socialità

Riunioni interne e assemblee: 3

Working breakfast: 12

Sit down: 7

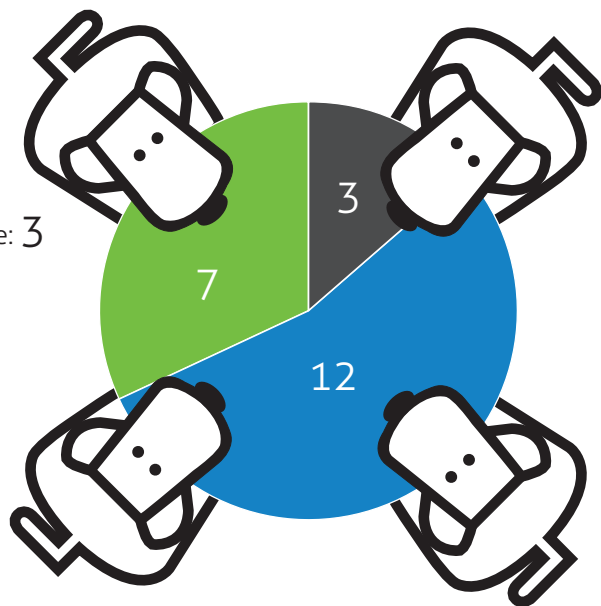
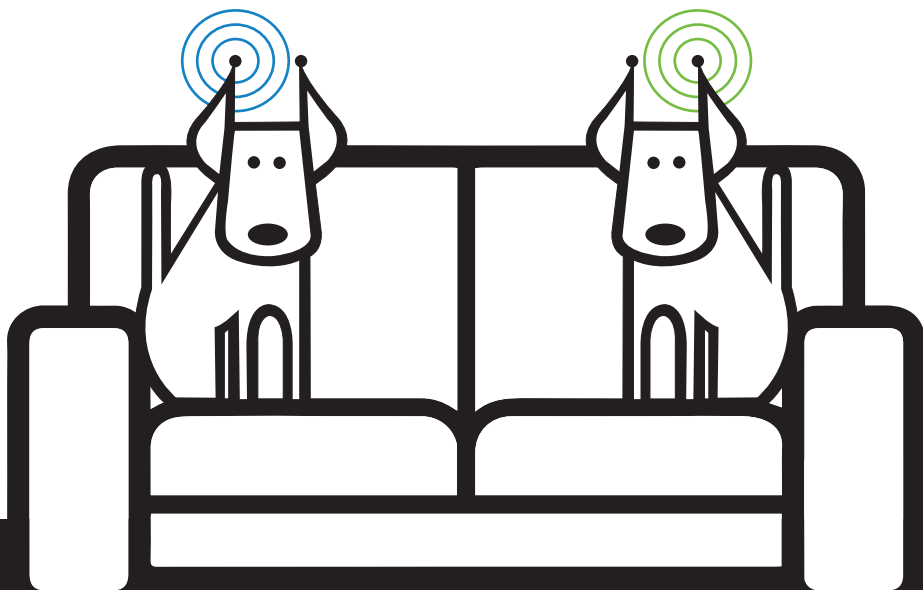
Formazione

Per noi
n° ore dedicate 603
(costo del lavoro equivalente € 12.070)

+1,6% rispetto al 2021
Formazione interna

dev: 428 h (53,5 gg)

adv: 76 h (9,5 gg)



Conferenze

Come partecipanti: n° ore dedicate 83
adv: 7,5 giornate
dev: 3 giornate

Web Marketing Festival

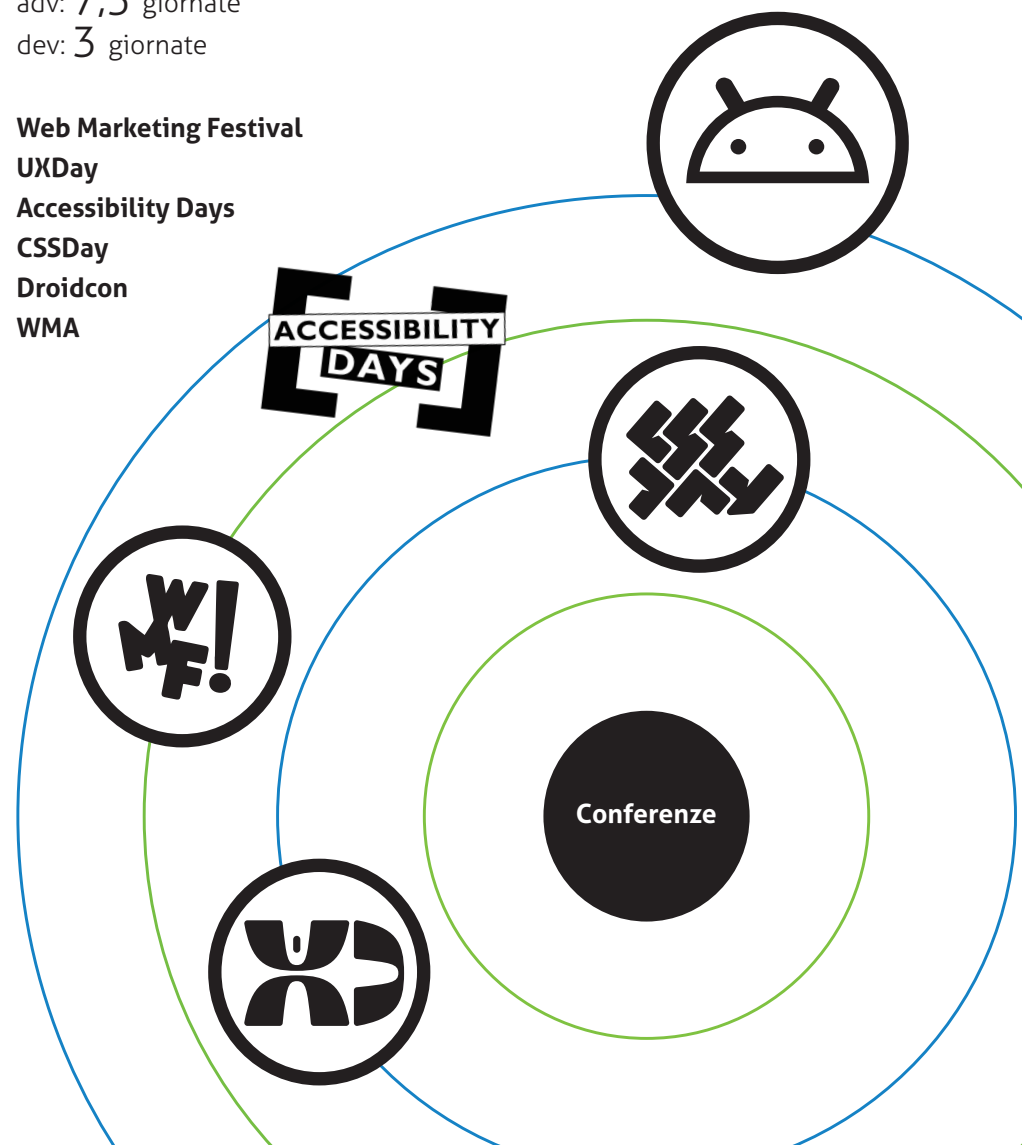
UXDay

Accessibility Days

CSSDay

Droidcon

WMA



Valore sociale

Le percentuali nella tabella si riferiscono al totale del fatturato 2022, che è di € 412.506.

Contributi alla community: sponsorizzazioni e supporto a organizzazioni no-profit.

Lavoro benevolo: lavoro prestato a tariffa agevolata a organizzazioni no-profit.

Alla sola **formazione** abbiamo dedicato nel 2022 **603** ore-uomo.

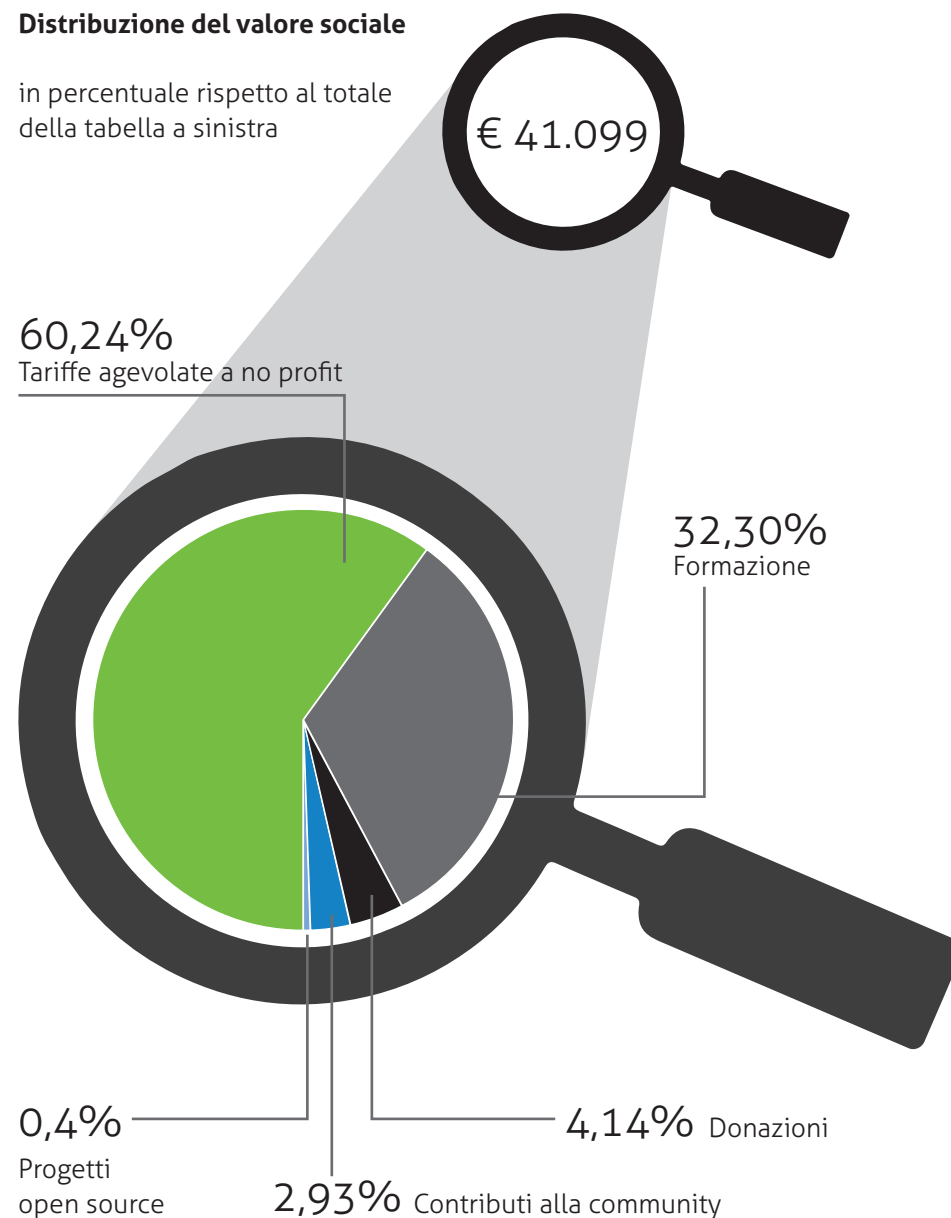
Per le **tariffe agevolate a no-profit**, il valore è calcolato per differenza fra quanto si sarebbe fatturato per un lavoro a tariffazione standard e quanto si è effettivamente fatturato; per l'**impegno su progetti no-profit** e la **formazione**, il "costo del lavoro equivalente" è il costo lordo del lavoro dedicato alle rispettive voci.

Il totale del **valore sociale** corrisponde al **9,96%** del fatturato totale.

Contributi alla community		€ 1.203	0,29%
Progetti open source	Costo del lavoro equivalente	€ 162	0,04%
Tariffe agevolate a no profit	Differenza fra fatturato effettivo e fatturato a tariffazione normale	€ 24.756	6%
Formazione	Costo del lavoro equivalente	€ 13.277	3,22%
Donazioni		€ 1.700	0,41%
TOTALE		€ 41.099	9,96%

Distribuzione del valore sociale

in percentuale rispetto al totale della tabella a sinistra



Bilancio economico abbreviato

Stato patrimoniale

Immobilizzazioni	€ 11.991
Attivo circolante	€ 188.285
Ratei e risconti	€ 527
Totale attivo	€ 200.803
Patrimonio netto	€ 56.380
Fondo TFR	€ 59.642
Debiti	€ 84.750
Ratei e risconti	€ 31
Totale passivo	€ 200.803

Conto economico

Valore della produzione	€ 421.491
Altri ricavi e proventi	€ 15
Totale attivo	€ 412.506
Costo della produzione: materiali e servizi	€ 97.850
Costo della produzione: personale	€ 333.989
Ammortamenti e svalutazioni	€ 2.279
Oneri diversi di gestione	€ 5.242
Totale passivo	€ 439.360
Oneri finanziari	€ 0
Risultato prima delle imposte	-€ 26.854
Imposte sul reddito dell'esercizio	€ 0
Perdita dell'esercizio	€ 26.854



Sede legale: Via Salgari 7, 10154 Torino
Sede operativa: Corso Umbria 25, 10144 Torino
www.welaika.com