



Cooperativa Sociale ONLUS

**BILANCIO SOCIALE**  
**Anno di rendicontazione 2010**



## **Hanno partecipato alla realizzazione del bilancio sociale:**

**Stefano Roncali, Mauro Perissini**

**Il Bilancio Sociale è stato realizzato con il supporto del Consorzio di Cooperative sociali Il Mosaico ed in particolare**

**Arianna Novello**

**Elisa Furlan**

**Annalisa Genco**

**Roberta Corcillo**

**Sara Paravano**

**Rita Zongher**

**Devid Strussiat**

**Luca Tomas**

**Alessandra Giolo e Roberta Ioan – Servizio Civile**

**e con il coordinamento di Fiorella Frandolic**

## **Grafica e impaginazione e stampa**

Cooperativa Sociale THIEL [www.coopthiel.it](http://www.coopthiel.it)

**Approvato dall'Assemblea dei soci del 16.05.2011**

**Stampato nel mese di Agosto 2011**

IL CEPPO Società Cooperativa Sociale  
Sede legale Via XXIV maggio, 5 Gorizia  
Sede amministrativa Via Roma,54/ –San Vito al Torre (UD)  
Sede operativa presso il centro ippico Preval - Via Blanchis, 43 - Mossa (GO)  
Tel.0432/997320 – Fax 0432/997814  
e-mail: [ilceppo@consorzioilmosaico.org](mailto:ilceppo@consorzioilmosaico.org)

P. Iva 01089040313  
REA - Settore di attività (codice ATECO/ISTAT) 93.11.90  
Iscrizione al Registro Regionale delle Cooperative n.4278 sez. Produzione e Lavoro e N.4279 Sez. Cooperazione Sociale  
Iscrizione all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali n. 287 - sez.B  
Iscrizione a Confcooperative – Unione Provinciale di Gorizia il 27/05/2008 n.60412

Il CEPPO nasce il 23/07/2007 come Società cooperativa sociale ONLUS

di cui all'art.1, lett.b) della Legge 381/91.

Non vi sono state modificazioni – fino al 31.12.2010 - allo Statuto e alla ragione sociale.

# INDICE

4  
6  
8

## **PRESENTAZIONE**

### **NOTA METODOLOGICA**

## **IDENTITA' DELLA COOPERATIVA**

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

MISSION

MAPPA DEGLI INTERLOCUTORI

STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

FUNZIONI DEGLI ORGANI

ASSEMBLEA DEI SOCI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**OBIETTIVI E FINALITA'**

SCOPO SOCIALE

OGGETTO SOCIALE

OBIETTIVI 2010

17

## **RELAZIONE SOCIALE**

**AREA DELLA PARTECIPAZIONE SOCIALE**

STRUTTURA BASE SOCIALE

FORME DI PARTECIPAZIONE ALLA COOPERATIVA

ALTRE FORME DI COINVOLGIMENTO

**AREA DELLA PROFESSIONALITÀ E DELLE RISORSE UMANE**

PROFILO SOCIO ANAGRAFICO LAVORATORI

CONDIZIONI LAVORATIVE ED ORGANIZZATIVE

RECLUTAMENTO E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE

PARI OPPORTUNITA

SICUREZZA SUL LAVORO

**AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA**

STRATEGIE E METODOLOGIE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

**AREA DELL' ATTIVITA E DEI SERVIZI PRODOTTI**

30

## **LA RETE DI RELAZIONI**

**AMBIENTE**

**SVILUPPO E INNOVAZIONE**

**AREA DEL MERCATO**

I COMMITTENTI

FORNITORI DI BENI E SERVIZI

FORNITORI DI CREDITO

33

## **STRATEGIE A MEDIO E LUNGO TERMINE**

35

## **RISORSE ECONOMICHE E REDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO**

**PARTECIPAZIONI**

**IL PATRIMONIO SOCIALE**

**ANALISI DEI PROVENTI E DEI RICAVI**

**ANALISI DEI COSI E DELLE USCITE**

**ANALISI DEGLI INVESTIMENTI**

**RICLASSIFICAZIONE IN BASE ALLO SCHEMA DEL VALORE AGGIUNTO**

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

40

## **MODALITA' DI APPROVAZIONE E COMUNICAZIONE**





## PRESENTAZIONE

E' il primo anno che questa Cooperativa presenta il proprio bilancio sociale con il quale intende mettere a disposizione dei soci e di tutti coloro che sono interessati i dati ed i commenti che accompagnano il rendiconto economico e finanziario.

Ritrovarsi a fare il bilancio di un intenso anno di lavoro non è solo un'attività di rendicontazione e di valutazione delle cose fatte che, seppur meritoria, si riferisce comunque al passato anche se prossimo: fare il bilancio è soprattutto il tentativo di guardare in avanti avendo consolidato le cose fatte e chiarito i punti di forza e di debolezza.

Fare il bilancio significa valutare cosa siamo riusciti a realizzare sia in termini quantitativi che qualitativi, sia in termini materiali che relazionali, sia in termini concreti che in termini ideali: tutto questo non per vantarsi o rattristarsi di quello che abbiamo fatto o non fatto, ma allo scopo di proiettarsi nel futuro e immaginare realisticamente verso quale meta andare e come far fruttare al meglio ciò che abbiamo acquisito.

Vorrei in questa introduzione ringraziare i componenti del Consiglio di Amministrazione che continuano ad impegnarsi per rispondere positivamente al peso della responsabilità che si sono presi e mi auguro che continuino a portare avanti con coraggio il grosso progetto che abbiamo iniziato.

Prima di invitarvi alla lettura attenta di tutte le sezioni del bilancio sociale penso sia importante e doveroso dare atto anche tutti i soci che all'interno della cooperativa continuano a dedicare il loro impegno, il loro tempo, la loro passione, la loro fiducia e le loro capacità.

Grazie a tutti e buona lettura.

Il Presidente  
Stefano Roncali



## NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio sociale che presentiamo, alla sua prima edizione assoluta e riferito all'anno sociale 2010, è esito di un lavoro condiviso e diffuso che ha coinvolto – in modi e con intensità diverse – tutti i soci della Cooperativa. E' stato **realizzato da un gruppo di lavoro** formato dallo stesso Consiglio di Amministrazione e, naturalmente, è stato approvato dalla Assemblea dei soci dopo che tutti ne avevano ricevuto la bozza assieme alla convocazione e agli altri strumenti di bilancio economico e patrimoniale.

Questa nota metodologica viene redatta – come tutto il bilancio sociale che si presenta – in stretta collaborazione ed interazione con il Consorzio il Mosaico, di cui essa fa parte. In particolare il Mosaico ha svolto una specifica ed intensa attività di consulenza (teorica e pratica) a favore della cooperativa al fine di consentire la redazione del Bilancio entro il 2010. Per tali oneri consulenziali la cooperativa ha fruito di un contributo specifico della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia ai sensi dell'art 51 della L.R. 18/2005.

Il bilancio sociale è stato ritenuto dal Ceppo, così come da tutte le cooperative aderenti al Mosaico, lo strumento ideale che poteva raggiungere **due obiettivi**:

- condurre la cooperativa ad una riflessione sulla propria storia, identità, mission e sulla propria coerenza di organizzazione nel raggiungere gli obiettivi, innescando quindi processi di conoscenza, consapevolezza ed anche miglioramento delle performance complessive;
- dotare la cooperativa – e di conseguenza l'intero sistema consortile - di uno strumento comunicativo che non puntasse ad una semplice presentazione delle proprie attività ma cercasse di rendere conto alla comunità locale e alle sue Istituzioni di come la cooperativa stessa interpreta e realizza il mandato assegnato dalla legge 381/91 alla cooperazione sociale.

Il lavoro è iniziato nel dicembre scorso e ha utilizzato alcuni strumenti di indirizzo e di lavoro già disponibili:

- Le linee guida ISO NEW per la redazione del Bilancio sociale;
- La "Guida alla predisposizione del bilancio sociale nelle Cooperative sociali del FVG", vademecum predisposto da IRECOOP FVG, ente di Confcooperative FVG, di cui la cooperativa fa parte dalla sua fondazione;
- Lo schema di bilancio sociale che il Mosaico ha messo a disposizione delle sue associate, partendo dai contenuti minimi richiesti dalla Regione nel suo Atto di Indirizzo ai sensi dell'art 27 della LR 20/2006.

Fin da questa prima edizione abbiamo voluto **comprendere nella rendicontazione sociale tutti gli ambiti della cooperativa** in quanto riteniamo gli stessi fortemente connessi e quindi difficilmente rappresentabili senza un quadro complessivo di riferimento. Sicuramente in questa prima edizione del Bilancio sociale non si troveranno tutti gli indicatori che abbiamo individuato come opportuni per la nostra rappresentazione; sicuramente le edizioni successive si arricchiranno di ulteriori elementi rendicontativi e valutativi anche in relazione all'effettiva attivazione ed implementazione delle attività e della vita associativa della cooperativa.

La **struttura del documento** comprende sostanzialmente tre parti:

**L'identità della cooperativa**, nella quale vengono esplicitati – partendo da alcuni cenni storici - gli obiettivi strategici e specifici dell'organizzazione per l'anno di rendicontazione.

In tale sezione vengono anche descritti i principali "portatori di interesse" con cui la cooperativa interagisce e si cerca anche di rappresentare la natura del rapporto che lega ciascuno di essi a *Il Ceppo*.

Si è volutamente trascurato il contesto territoriale in cui opera, rimandando per tali dati al bilancio sociale del Mosaico.

**La relazione sociale**, in cui vengono rappresentati una serie di dati e di commenti relativi alle varie aree in cui è stata suddivisa l'attività complessiva della cooperativa. E' quindi evidente che la matrice rendicontativa che abbiamo scelto è quella denominata "rendicontazione per aree organizzative".

Abbiamo voluto predisporre una specifica area rendicontativa relativa a quella che abbiamo denominato **integrazione socio-lavorativa**, inserendo fin da questa prima edizione, sia pure con numeri minimali, una serie di indicatori che misurassero e rappresentassero come la cooperativa si sforzi di mantenere coerenza con il proprio mandato statutario dell'integrazione sociale dei cittadini.

Una altra specificità del nostro bilancio sociale riguarda l'area della **sostenibilità ambientale**.

**La riclassificazione del bilancio economico sulla base del valore aggiunto:** in questa parte vengono rielaborati i dati economici già rappresentati nel bilancio redatto secondo le norme CEE al fine di rappresentare la "ricchezza" prodotta, quindi in particolare di mostrare come la cooperativa ridistribuisca tale ricchezza tra i suoi soci lavoratori, con una evidenziazione per coloro che afferiscono alle categorie di svantaggio. La scelta di inserire questa voce specifica tra quelle relative alla "comunità" trova il suo fondamento nella convinzione che la capacità di restituire ricchezza – in termini di reddito diretto ovvero di investimenti produttivi e/o sociali - alla comunità locale e alle fasce di persone più bisognose, costituisce una delle vere ed oggettive misure dell'essere realmente soggetto che realizza l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

In ragione di questa scrittura partecipata e coerentemente con lo stile scelto da tutte le cooperative consortili, abbiamo deciso di usare, in quasi tutto il testo del bilancio, la forma della prima persona plurale, il **NOI!**

Riguardo alla questione delle **fonti** e dei **sistemi di raccolta e di elaborazione dei dati** contenuti in questo bilancio sociale, specifichiamo che:

Per la parte economica, la cooperativa adotta – grazie al Mosaico - un sistema informativo (che rappresenta la fonte e la prima elaborazione dei dati utilizzati) di controllo di gestione strutturato per centri di costo.

Per la parte sociale ed ambientale, la fonte dei dati è rappresentata dalle informazioni raccolte dalla funzione amministrativa e gestionale della cooperativa (sempre supportata dal Consorzio *Il Mosaico*);

Per la parte riguardante l'identità della cooperativa, si sono utilizzate le fonti rappresentate dagli stessi soci fondatori, vista la recente costituzione dell'impresa.

# IDENTITA' DELLA COOPERATIVA

## STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

Il Ceppo nasce nel luglio del 2007. La sua costituzione è un esito del programma di attività che aveva come finalità quella di sviluppare l'area denominata "Oasi del Preval" sita nel Comune di Mossa (Go). Tali attività erano condotte – fin dal 1997 - da alcune realtà significative del territorio Isontino impegnate da anni a favore di persone a rischio di esclusione sociale ed erano riferibili, in particolare nell'ultimo periodo, ad un progetto denominato "Siamo a cavallo" e finanziato dai PICCOLI SUSSIDI F.S.E. P.O.R. Obiettivo 3 2000/2006.

Queste realtà sono: il Consorzio Mosaico, soprattutto tramite e accanto alla cooperativa associata Aesontius, la Caritas Diocesana di Gorizia e l'Associazione Polisportiva 2001.

Il Ceppo nasce quindi da queste organizzazioni che sono rappresentate - nella compagine sociale della cooperativa stessa - da alcune persone in qualità di soci fondatori con l'obiettivo, condiviso da tutti i soci, di creare un contesto bello in cui le persone che ci operano possano vivere delle esperienze significative di lavoro e di relazione e ritrovare in sé le risorse per ricostruire senso e serenità.

*L'aggettivo bello va spiegato. Bello vuol dire esteticamente piacevole. Riferendoci alla nostra realtà, l'essere bello è in parte un dono, in parte frutto del nostro impegno. Dal punto di vista paesaggistico il luogo in cui l'esperienza risiede ci dà una garanzia di alto livello. Il posto è realmente bello, immerso nel verde, tra collina e pianura. Bello riguarda anche ciò che noi inseriamo nel paesaggio: case, strutture, maneggio, arredi e quant'altro. Arrivando uno deve poter cogliere che tutto è bello. Ma bello significa anche "che ci si sta bene"... E forse proprio qui risiede la maggior parte delle potenzialità terapeutiche di qualunque realtà. Lo starci bene dipende dal contesto naturale, architettonico, estetico, ma anche e soprattutto dal panorama umano, dalla qualità delle relazioni, dalla disponibilità delle persone. Quindi emerge che la nostra idea di bello contiene in sé anche il buono e il vero! E crediamo che il nocciolo dell'azione e dell'efficacia terapeutica risieda proprio qui.*

L'idea è di chiamare la Cooperativa **il ceppo** nasce dai seguenti motivi:

- Un ceppo di legno è qualcosa di bello. Ma la sua bellezza non risiede in una perfezione formale, ma in una struttura tormentata, nodosa, spesso bizzarra, fantasiosa, piena di sorprese. La bellezza non si esaurisce a quelle che compare sulle pagine di Vogue, ma è importante imparare a cogliere quella bellezza nascosta, meno scontata, che spesso parte dal limite e dall'imperfezione. Ed esserne fieri! Talvolta dispiace bruciare certi ceppi di legno nodosi e "intorcolati", che sono dei veri capolavori della natura.
- ... ma se non viene bruciato un ceppo non produce luce e calore: un invito quindi a non aver paura di mettersi in gioco;



- il ceppo è qualcosa di solido e di durevole che richiama la realtà della forza, del radicamento. Un bel ceppo di acacia o di gelso difficilmente va marcio o prende i tarli;
- il ceppo richiama la famiglia (sia in italiano che in friulano ceppo indica le origini di una famiglia);
- il ceppo soprattutto richiama il focolare – il *fogolâr* – e quindi l'amicizia, la famiglia riunita, lo stare assieme, l'allegria, il dialogo, un'atmosfera calda e accogliente, fatta di luce, colori, sapori e odori che ricaricano e danno gioia. Chiunque ne abbia fatto esperienza ne conosce l'efficacia terapeutica;
- il ceppo richiama la nostra Terra e le sue vitali radici contadine, che affondano appunto in un amore forte alla terra, ai suoi ritmi, ai suoi frutti, e in un rapporto di affetto, amicizia e collaborazione con gli animali (i cavalli, ma non solo!);
- il ceppo richiama la nostra cultura friulana: il guarire comporta sempre un sano "ricontestualizzarsi" relazionale e culturale... ma senza arroccamenti

## MISSION

La seguente dichiarazione di mission della cooperativa è fortemente ispirata a quella del Consorzio Sociale *Il Mosaico*, e ne ripropone in molti tratti il testo integrale. Tale scelta è determinata dalla profondo legame tra i due soggetti, sia sul piano dei valori e dei principi, che anche sul versante operativo. Da questo legame discende anche la stessa prospettiva nei confronti del futuro (quella che nel testo seguente è nominata come "vision").

### I valori

A fondamento di ogni attività di *Il Ceppo* è posta la **dignità ontologica della persona**. Persona intesa come valore in sé, irriducibile ad altri scopi, essere speciale sempre e comunque con le sue risorse ed i suoi bisogni, le relazioni ed i legami che costruisce e che la costituiscono, il bisogno e la capacità di produrre assieme ad altri il bene comune.

*È questo il valore fondamentale di riferimento, sul quale si misura la coerenza di ogni finalità ed azione dell'organizzazione.*

*Per Il Ceppo, la centralità della persona si esprime attraverso:*

- **la sussidiarietà**, che riconosce e sostiene la potenzialità e la capacità delle persone di auto-organizzarsi per creare opportunità di benessere per gli altri e per sé, cogliendo e soddisfacendo i bisogni del proprio contesto.
- **la solidarietà**, come dono gratuito di sé, attenzione e comprensione verso l'altro, in particolare come interdipendenza e scambio fra chi ha più possibilità e chi è più fragile, affinché tutti siano responsabili di tutti.
- **la cooperazione** come modello imprenditoriale dove persone ed organizzazioni lavorano l'una accanto all'altra e si supportano reciprocamente per creare capitale sociale sostenibile, nelle sue diverse componenti economiche, sociali ed ambientali.
- **il radicamento comunitario e storico**, condizione di conoscenza profonda del territorio e della realtà in cui si opera, per costruire nuovi legami e relazioni, tutelare ed sostenere quelli esistenti, al fine di prendersi cura del percorso di crescita delle comunità.

## Le finalità e gli scopi

*Il Ceppo si impegna a perseguire l'interesse generale della propria comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, coerentemente con quanto afferma la legge istitutiva della cooperazione sociale (art. 1 L. 381/91).*

*Interpreta in particolare questo mandato generale secondo i seguenti scopi:*

- costruire **processi sociali ed economici** centrati sulla valorizzazione delle persone più deboli, capaci di intervenire sui loro ambienti e contesti di vita, finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa, ed all'affermazione dei diritti di cittadinanza dei singoli;
- promuovere la ricostruzione di **capitale sociale**, investendo costantemente sul valore del legame di comunità;
- favorire la crescita di **reti locali**, vale a dire sistemi di relazioni stabili e continuative fra i cittadini (singoli o associati), le istituzioni e gli altri soggetti del territorio, per valorizzare le potenzialità e risorse di chi ne fa parte;
- contribuire ad elaborare e diffondere una **cultura** che promuova la realizzazione di un sistema di benessere sociale fondato sulla responsabilità delle comunità locali e sulla tutela e valorizzazione dell'ambiente naturale come risorsa;
- essere parte di un **sistema esperto** dell'imprenditoria sociale, proponendosi come strumento di creazione e sviluppo delle organizzazioni dell'economia sociale;
- partecipare come soggetto attivo alla realizzazione delle **politiche sociali** territoriali.

## Le modalità operative

Le modalità operative attraverso cui *Il Ceppo* pratica i suoi valori e realizzare la i suoi principi e scopi sono:

- *promozione dell'***auto-organizzazione** *delle persone, delle famiglie, delle comunità nel proprio territorio;*
- *offerta di servizi ed attività che promuovono e realizzano il* **ruolo attivo dell'utente***, rendendolo protagonista della progettazione individualizzata degli interventi;*
- interpretazione dello sviluppo che, ponendo attenzione prioritaria ai soggetti più deboli, **mantenga collegati i contesti socio-assistenziali e quelli imprenditoriali;**
- perseguimento di un sistema di gestione in cui **il profitto non rappresenti l'obiettivo**, ma lo strumento che, partendo dai bisogni della persona, li soddisfa con criteri imprenditoriali;
- *promozione del cambiamento della logica cliente-fornitore nelle relazioni con l'ente pubblico per realizzare un rapporto basato sulla* **co-progettazione e co-gestione** *di servizi ed interventi;*
- costruzione di **partenariati stabili** con i diversi portatori di interesse del territorio, in particolare con le istituzioni pubbliche e con le altre realtà del terzo settore, utilizzando luoghi e strumenti di partecipazione alla definizione delle politiche di sviluppo socio-economico;
- coinvolgimento delle **risorse formali ed informali espresse dalle comunità locali** in un progetto unitario e condiviso, in cui i compiti e le responsabilità di ciascuno siano determinate e reciprocamente valorizzanti
- progettazione e realizzazione di ogni intervento nella logica del **minor impatto** e del **maggiore sostenibilità** complessiva **nei confronti dell'ambiente naturale.**

## La vision: il welfare comunitario

*Il Ceppo*, in ragione della sua appartenenza al Consorzio *Il Mosaico*, opera all'interno di un percorso che mira a realizzare un modello di **welfare comunitario**, in prospettiva di un sistema di protezione e sviluppo sociale fortemente incentrato sulla capacità delle comunità locali di auto-organizzarsi per rispondere alle loro esigenze.

Crede nella capacità delle persone di mettersi insieme a partire dai bisogni – propri e altrui - in un percorso che valorizzi le relazioni, la cultura del dono all'altro e non dello scambio "commerciale" tra bisogni e servizi, che integri e non mantenga separate le politiche sociali da quelle economiche e di sviluppo.

Ritiene che la cooperazione sociale di comunità – o altre forme di auto-organizzazione – sia strumento adeguato di cui si dotano i cittadini per realizzare risposte ai bisogni, sia in termini di servizi alla persona per la creazione di opportunità produttive inclusive di fasce deboli.

Vede tutto ciò come scelta strategica innovativa che si alimenta in un processo di conoscenza e di scambio tra i tanti soggetti che vi concorrono.

*Il Ceppo* partecipa a questo percorso proponendo la propria continua elaborazione intellettuale, offrendo le proprie pratiche, le proprie esperienze e risorse ed anche la disponibilità a mettersi in gioco.

## **MAPPA DEGLI INTERLOCUTORI**

Partendo dalla definizione che gli interlocutori sono coloro che influenzano l'impresa / organizzazione ovvero chi viene influenzato dalla stessa impresa/organizzazione si sono definiti i seguenti gruppi di interlocutori.

- 1.destinatari diretti dei servizi**
  - Lavoratori inseriti in percorsi di integrazione lavorativa**
  - Clienti del Maneggio**
- 2.destinatari indiretti dei servizi**
  - Familiari / associazioni di disabili**
- 3. soci**
- 4.lavoratori**
- 5.servizi socio sanitari territoriali**
  - D.S.M. e relativi CSM**
  - SERT di Gorizia**
  - Servizi Sociali comunali**
  - Medici di base**
  - SIL di Gorizia**
- 6.istituzioni ed enti pubblici**
  - Regione Friuli Venezia Giulia**
  - Comuni del territorio**
  - ASS Isontina**
- 7. Terzo Settore**
  - Consorzio Il Mosaico**
  - Cooperative Consorziato**
  - Associazione Polisportiva 2001**
  - Caritas Diocesana di Gorizia**
- 8.Committenti**
- 9. Altri clienti privati**
- 10. Fornitori**

Ribadendo che i rapporti centrali della cooperativa sono quelli con i soci si segnala l'intensa relazione con l'ASS n.2 Isontina, sia per le attività svolte nel 2010 sia relativamente al progetto di sviluppo che sarà presentato successivamente nel bilancio sociale. Per quanto riguarda l'attività principale si sono intensificati i rapporti con gli Ambiti e la Regione.

Fondamentale è anche il rapporto con il Mosaico per quanto esso è fortemente intrecciato con la quotidianità e la progettualità della Cooperativa.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

Come per la mappa degli interlocutori, anche per lo schema che raffigura la struttura organizzativa de IL CEPPO occorre preliminarmente fornire alcune note esplicative.

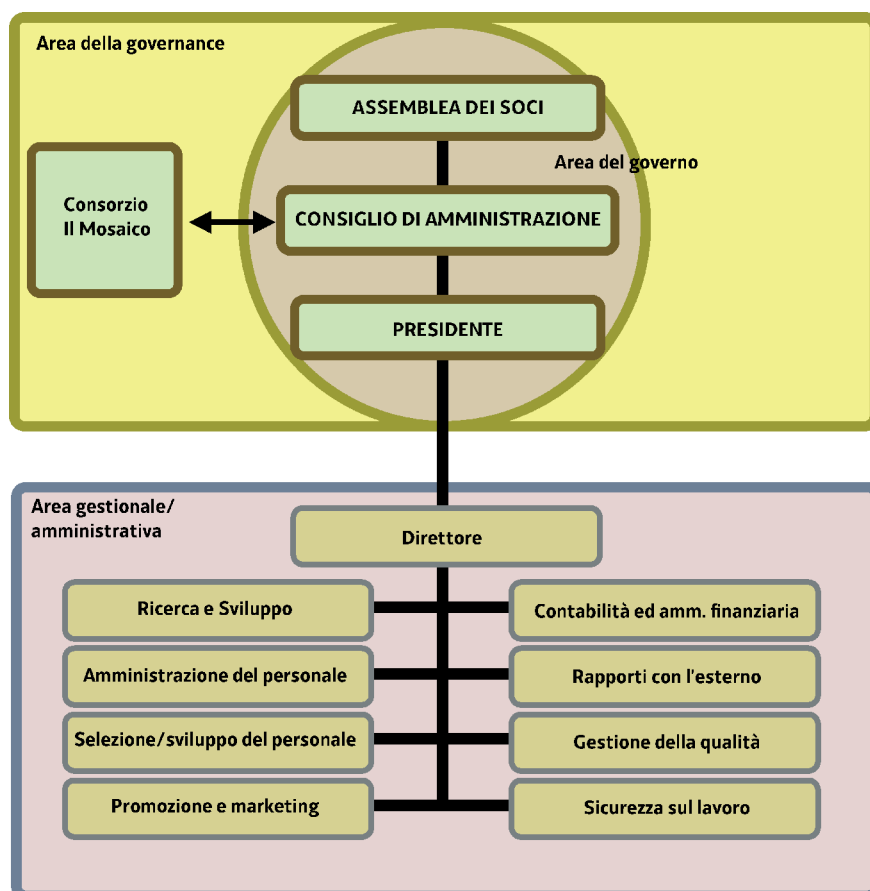
Nello schema sottostante, l'area di governo è stabilita dalla Legge o dallo Statuto, e svolge le funzioni che vengono espresse in estratto nelle pagine successive<sup>1</sup>

Le considerazioni che seguono devono a questo punto tenere conto della dimensione della cooperativa, che determina anche stili e strumenti organizzativi.

Il presidente svolge una funzione di rappresentanza istituzionale e di direzione della Cooperativa, occupandosi dei programmi di sviluppo.

Il Consiglio di Amministrazione viene riunito e consultato di frequente e segue con attenzione, passione e partecipazione la vita della Cooperativa nei suoi vari aspetti.

L'unità operativa è quella del Centro Ippico che racchiude diverse tipologie di servizi ma che viene ricondotta ad una unicità di gestione per le intuibili complementarietà delle stesse attività.



<sup>1</sup>Il testo integrale degli articoli riportati in estratto è disponibile sul sito della cooperativa : [www.consorziolmosaico.org](http://www.consorziolmosaico.org)

# FUNZIONI DEGLI ORGANI

## ASSEMBLEA DEI SOCI

Le assemblee sono ordinarie e straordinarie.

L'assemblea ordinaria:

1. approva il bilancio e destina gli utili;
2. delibera sulla emissione delle azioni destinate ai soci sovventori
3. delibera sulla emissione delle azioni di partecipazione cooperativa;
4. approva, previo parere dell'Assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione cooperativa, lo stato di attuazione dei programmi pluriennali in relazione ai quali sono state emesse le azioni medesime;
5. procede alla nomina degli amministratori;
6. procede all'eventuale nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile;
7. determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori ed ai sindaci;
8. approva i regolamenti interni; libera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
9. delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto.

Essa ha luogo almeno una volta all'anno nei tempi indicati all'art. 26 dello Statuto.

L'Assemblea, a norma di legge, è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello statuto e sugli altri argomenti previsti dall'art. 2365 del Codice Civile.

L'assemblea ordinaria in prima convocazione è regolarmente costituita quando siano presenti o rappresentati la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto, in seconda convocazione è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto.

L'assemblea straordinaria sia in prima che in seconda convocazione è regolarmente costituita quando siano presenti o rappresentati la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti dei soci presenti o rappresentati nelle adunanze.

Quando si tratta di deliberare su sostanziali modifiche all'oggetto sociale, sulla fusione o sulla scissione della società, sullo scioglimento anticipato, tanto in prima che in seconda convocazione, le deliberazioni devono essere assunte con il voto favorevole di almeno tre quinti dei soci aventi diritto al voto.

I soci che, per qualsiasi motivo, non possono intervenire personalmente all'Assemblea, hanno la facoltà di farsi rappresentare, mediante delega scritta, soltanto da un altro socio avente diritto al voto, appartenente alla medesima categoria di socio cooperatore o sovventore, e che non sia Amministratore o sindaco.

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di consiglieri variabile da tre a quindici, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero.

La maggioranza dei componenti del Consiglio è scelta tra i soci cooperatori, e/o tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche.

I soci finanziatori non possono in ogni caso essere più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi consecutivi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; non possono rimanere in carica per un numero di mandati consecutivi superiori a quello previsto dalla legge.

Il Consiglio elegge al suo interno il presidente ed il vice presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi solo quelli riservati all'assemblea dalla legge.

Il presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio.

In caso di assenza o di impedimento del presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al vice presidente.

### Attuale composizione del Consiglio di Amministrazione

	Nome e cognome	Data di prima nomina	Cariche istituzionali in altre organizzazioni*	n. di mandati ricoperti in CdA
Presidente CdA	Stefano Roncali	23/07/2007	Cosigliere Coop. La Cisile Presidente Polisportiva 2001 Vicepresidente "Circolo Ippico Preval" Consigliere Coop. Contea	attuale
Vicepresidente CdA	Rita Zongher	23/07/2007	Vicep.La Cisile Vicepresidente Coop.Padre Giacomo Consigliere de Il Mosaico	attuale
consigliere	Grosso Federico	23/07/2007		attuale

La scadenza naturale del C.d.A. in carica è alla data di approvazione del bilancio 2011

Gli Amministratori non percepiscono alcun **compenso**, anche lo Statuto ne prevede la possibilità in base a decisione dell'Assemblea

**L'organo di controllo** della Cooperativa è il Revisore unico, nominato annualmente dall'Assemblea, secondo le previsioni Statutarie e di legge; il revisore percepisce un compenso annuo di Euro 1200

# OBIETTIVI E FINALITÀ

## SCOPO SOCIALE

La Cooperativa è retta dai principi della mutualità prevalente previsti dagli articoli 2512 e 2514 del codice civile e, senza finalità speculative, persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di chiunque si trovi in stato di bisogno, svantaggio, handicap o emarginazione, in conformità e nello spirito della Legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle leggi regionali applicative.

La cooperativa, ispirandosi ai principi di solidarietà, si propone quindi di svolgere, in modo organizzato e senza fini di lucro, qualsiasi attività finalizzata alla qualificazione morale, culturale, professionale e materiale nonché all'integrazione sociale ed all'inserimento lavorativo dei Soci e di chi, trovandosi in stato di svantaggio, bisogno, handicap o emarginazione, in qualsiasi forma chiede di usufruirne.

Ciò attraverso l'utilizzo e la stabile organizzazione delle risorse fisiche, materiali e morali dei Soci e dei terzi, che a qualsiasi titolo (professionale, di volontariato o quali utenti) partecipino, nelle diverse forme, all'attività della Società.

Le categorie a cui la Società si rivolge sono gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcoolisti, i minori in età lavorativa e in situazioni di difficoltà familiari, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dalla legge, oltre a tutte le altre persone svantaggiate come individuate dalla Legge 381/91, dalla L.R. 20/2006 e dalle altre disposizioni di legge nazionali e regionali e dell'Unione Europea, e le persone a rischio o in stato di emarginazione segnalate dagli Enti locali o dagli organi giudiziari.

La cooperativa persegue pertanto lo scopo mutualistico di garantire la continuità occupazionale e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali dei propri soci. Essa ha lo scopo di inserire in attività lavorative, oltre che i soggetti svantaggiati come sopra individuati, anche le persone normodotate rispettando comunque le percentuali previste dalle leggi nazionali e regionali in materia di cooperazione sociale.

In particolare, senza finalità speculative, la cooperativa si propone quindi di:

favorire l'inserimento nella vita sociale e produttiva, in qualità di soci, di persone con difficoltà di adattamento e di inserimento nel mondo del lavoro;

garantire agli stessi continuità occupazionale e lavorativa nonché adeguate condizioni economiche, morali e sociali perseguendo anche l'obiettivo di assicurare loro condizioni remunerative del lavoro prestatato possibilmente migliori di quelle normalmente ritraibili dal mercato;

favorire l'inserimento lavorativo e la stabilità occupazionale, in qualità di soci, delle altre persone in cerca di occupazione e/o dei lavoratori in genere;

promuovere e stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci;

sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione con finalità mutualistiche e della cooperazione sociale in particolare.

La cooperativa potrà sempre svolgere la propria attività anche con i terzi non soci.

A norma della legge 142/01 e successive modificazioni il socio di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, consentita dalla legislazione vigente con cui contribuisce al raggiungimento dello scopo sociale.



La cooperativa intende perseguire un orientamento imprenditoriale teso al coordinamento e all'integrazione con altre cooperative sociali, allo sviluppo delle esperienze consortili e dei consorzi territoriali.

## OGGETTO SOCIALE

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, la cooperativa ha come oggetto la gestione di unità produttive finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, come identificate nella L. 8 novembre 1991, n. 381, e nella L.R. 2 novembre 2006, n. 20, mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- a1) istituire e gestire laboratori artigianali e commercializzare, all'ingrosso e/o al dettaglio, i beni nei laboratori stessi;
- a2) assumere lavori di progettazione, salvaguardia e manutenzione del verde e della forestazione, del giardinaggio, di acquicoltura e similari;
- a3) assumere lavori di facchinaggio, pulizia, manovalanza, manutenzione, riparazione, lavoro interinale, trasporto di cose e persone;
- a4) recuperare e smaltire oggetti e rifiuti solidi;
- a5) svolgere servizi amministrativi, contabili, informatici, di consulenza, di progettazione, di elaborazione dati, elaborazione progetti (engineering), nonché di segreteria anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 della Legge 381/91;
- a6) assumere lavori e servizi di gestione, custodia, salvaguardia e manutenzione di strutture sportive, culturali e ricreative, maneggi ed attività connesse;
- a7) gestire attività di serigrafia, tipografia, rilegatura, nonché di pubblicazione e distribuzione editoriale;
- a8) gestire mense e pubblici esercizi nel campo della ristorazione, nel settore turistico e alberghiero e dei soggiorni climatici, in favore di soci e non;
- a9) svolgere attività di istruzione culturale e professionale a vantaggio dei soci della cooperativa, favorendone in particolar modo la capacità imprenditoriale;
- a10) istituire e gestire attività agricole e di allevamento di animali ed attività formative;
- a11) realizzare la coltivazione di terreni, serre, valli da pesca e aree, specchi d'acqua demaniali ed in concessione;
- a12) eseguire lavori edili.

Ai fini di agevolare ed idoneamente supportare l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, la cooperativa, **in via funzionale**, si propone altresì di svolgere le seguenti attività:

- b1) promuovere iniziative culturali, convegni, seminari, corsi di formazione, corsi di informazione finalizzate a sensibilizzare la cittadinanza alle tematiche del disagio, dell'emarginazione sociale e dell'inserimento;
- b2) contribuire con opportune convenzioni alle iniziative di Enti Pubblici e privati, analoghe ed affini agli scopi della Cooperativa stessa.

Le persone in situazione di svantaggio cui la cooperativa si rivolge sono quelle individuate come tali dalla citata Legge 381/91 e dalla L.R. Friuli Venezia Giulia 2 novembre 2006, n. 20, e successive modificazioni ed integrazioni. La cooperativa potrà operare in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici privati in genere.

## OBIETTIVI DEL 2010

Gli obiettivi del 2010 si possono tutti riassumere dentro la già citata attività di gestione del maneggio del Preval. Pertanto possiamo schematizzarli nei 3 seguenti punti:

- Chiusura dei lavori di costruzione del Centro Ippico
- Inaugurazione del Centro
- Avvio della fase gestionale

Sicuramente gli elementi che hanno concorso al raggiungimento – o meno - di questi obiettivi sono stati molteplici. Anche in questo caso cercheremo di riassumerli per punti generali:

- la definizione di tutte le procedure autorizzative per la costruzione degli impianti e delle infrastrutture, considerando che il maneggio si trova in una zona di tutela ambientale e quindi con tempi ancora maggiori rispetto ad altri contesti:
- la reperibilità delle risorse sia in termini economici che finanziari
- l'individuazione di un modello organizzativo che si riveli efficiente, efficace ed economico per la gestione delle attività anche in considerazione dei fondamentali aspetti sociali di inserimento e riabilitazione che caratterizzano tutto il progetto del Preval.

In tali contesti si precisa che il ruolo del Ceppo è stato talvolta completamente svolto dal Consorzio in ragione della sua titolarità di autorizzazioni, della sua capacità di negoziazione con le banche per i mutui necessari ed infine della sua capacità di *fund raising*.

# RELAZIONE SOCIALE

Questa sezione del bilancio sociale è il vero “cuore” del processo di rendicontazione: essa contiene la descrizione qualitativa e quantitativa dei diversi soggetti che operano per e con la cooperativa, dei processi messi in campo, delle attività svolte, dei risultati che l'organizzazione ha ottenuto in relazione agli impegni assunti e ai programmi realizzati, di alcuni effetti prodotti sul proprio contesto.

La *relazione sociale* contiene, o per essere precisi intende contenere, soprattutto nei prossimi anni, una serie ordinata di informazioni che mostrano come i diversi aspetti, caratteristiche strutturali, impegni ed intenzioni presentati nella sezione dedicata all'identità (mission, rappresentazione dei propri stakeholder, modalità organizzative ed operative, politiche e strategie) si traducano in realizzazioni, esiti ed effetti, in utilità (o disutilità) per i portatori di interesse.

Ciò al fine di offrire al lettore la possibilità di verificare se quanto dichiarato ed affermato nella descrizione dell'identità dell'organizzazione sia stato realizzato e rispettato, e di permettere così a ciascuno una valutazione complessiva riguardo alla conduzione dell'impresa.

La modalità scelta per dare conto di tutto ciò è quella che fa riferimento alle diverse aree caratteristiche della vita e dell'operatività dell'organizzazione, in particolare:

- **AREA DELLA PARTECIPAZIONE SOCIALE**
- **AREA DELLA PROFESSIONALITA' DELLE RISORSE UMANE**
- **AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA**
- **AREA DELL'ATTIVITA' E DEI SERVIZI PRODOTTI**

# AREA DELLA PARTECIPAZIONE SOCIALE

## STRUTTURA DELLA BASE SOCIALE

### Composizione della base sociale

	2010
Socio ordinario	6
Socio volontario	5
Socio sovventore	0
Socio fruitore	0
Socio persona giuridica	0
Totale	11

La composizione della base sociale, rispetto alle sezioni soci, è stata determinata dagli obblighi previsti dalle normative vigenti rispetto. La situazione che si rappresenta si è determinata per motivi esclusivamente formali e risale alla fondazione della Cooperativa. Nel corso della relazione saranno meglio dettagliati alcuni aspetti, ma precisiamo subito che i soci volontari realmente operativi sono quattro, tre dei quali sono impegnati come Amministratori e uno è il presidente del Mosaico che ha aderito ed operato nel corso dell'anno per creare le opportunità finanziarie e strutturali per l'apertura del centro ippico a Mossa.

**Turnover base sociale:** nel 2010 non vi è stata alcuna modifica nella base sociale, in quanto la Cooperativa era ancora in fase di avvio e le medesime persone, sia volontari che il socio lavoratore, erano impegnate per l'avvio dell'attività del maneggio.

### Composizione base sociale per genere

	2010
Uomo	7
Donna	4
Totale	11

### Composizione ed evoluzione base sociale per fasce di età anagrafica

	2010
16 - 25 anni	0
26 - 35 anni	1
36 - 45 anni	6
46 - 55 anni	4
> 55 anni	0

### Provenienza territoriale soci

	2010	%
Basso Isontino (ambito 2.2)	1	9,09%
Alto Isontino (ambito 2.1)	6	54,55%
Cervignano (ambito 5.1)	2	18,18%
Latisana (ambito 5.2)	1	9,09%
Altre zone FVG	1	9,09%
Altre regioni italiane	0	0,00%
Altre nazioni	0	0,00%

### Composizione base sociale per fasce di anzianità sociale

	Num.	%
0-2 anni	0	0
3-4 anni	1	9,10%
5-6 anni	0	0
7-8 anni	0	0
>8 anni	0	
Soci fondatori	10	90,90%

Le tabelle appena esposte sono naturalmente elementi essenziali di un bilancio sociale ma visti numeri attuali della cooperativa sono poco significative. Nelle esiguità dei valori assoluti, comunque, consideriamo che i soci de Il Ceppo sono persone in maggioranza residenti nel territorio della Provincia di Gorizia e che – per i motivi già citati – la compagine sociale è ancora molto simile a quella fondativa (solo un nuovo socio è entrato nel 2010).

## **FORME DI PARTECIPAZIONE ALLA COOPERATIVA**

Nel corso del 2010 si è tenuta un'Assemblea dei soci

Erano presenti n. 4 soci in proprio e n.1 per delega; l'esiguo numero dei soci presenti è dovuto alla recente costituzione della cooperativa, e conseguentemente al fatto che l'attività principale della Cooperativa, ovvero la gestione del Centro Ippico non era ancora avviata.

L'ordine del giorno dell' assemblea, tenutasi in data 11.05.2010, era:

- Lettura ed approvazione Bilancio Consuntivo 2009, Nota Integrativa e relative relazioni del Consiglio di Amministrazione e Revisore dei Conti ;
- Nomina Revisore dei Conti per scadenza mandato e determinazione del compenso;
- Aggiornamento attività cooperativa
- Varie ed eventuali

## **ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE/COINVOLGIMENTO NELLA GESTIONE DELLA COOPERATIVA E INFORMAZIONE DEI SOCI**

Considerate le dimensioni attuali della Cooperativa lo scambio di informazioni e il coinvolgimento di tutti soci avviene costantemente in maniera informale. Anche eventuali beneficiari indiretti, non soci, hanno avuto la possibilità di relazionarsi occasionalmente con i responsabili della cooperativa.

Il momento più importante per i soci (e non solo) nel corso del 2010 è riferibile all'inaugurazione del maneggio, avvenuta il 24 settembre, alla presenza di numerose autorità locali e regionali e degli utenti con i loro familiari

## AREA DELLA PROFESSIONALITA' E DELLE RISORSE UMANE

Anche con riferimento a quanto richiesto dalla normativa, è fatta un'unica tabella per il solo socio lavoratore dipendente nella quale sono contenute molte informazioni richieste

Dal punto di vista della sezioni dei libri soci, ci sono altri iscritti come soci ordinari ma non sono soci lavoratori effettivi cioè non sono stati assunti e non hanno avuto rapporti di lavoro con la cooperativa. Vale la pena di aggiungere, per dare meglio il senso di queste affermazioni, che dopo l'inaugurazione si è lavorato per dare piena operatività al maneggio e quindi aumentare i rapporti di lavoro attivati dalla cooperativa.

## PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DEI LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

Nel corso del 2010 il Ceppo ha avuto un solo dipendente, svantaggiato ai sensi della Legge 381/91, che svolge mansioni di operaio agricolo; il suo "accompagnamento" al lavoro è stato sempre effettuato dall'operatore di un'altra cooperativa consortile che lavora nel medesimo ambito

Età	Genere	Istruzione	Qualifica	Anzianità	Territorio	Nazionalità	Funz.	Tipologia contrattuale
51	Uomo	Media inf.	A1	4 anni	Alto is.	Italiana	Operaio agricolo	Part time tempo indet.

	TOTALE LAVORATORI		SVANTAGGIATI	
	Nr	Ore lavorate	Nr	Ore lavorate
Dip. Tempo indeterminato	1		1	753
Dip. Tempo determinato				
TOT	1		1	753

## CONDIZIONI LAVORATIVE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fin dalla sua fondazione Il Ceppo – adempiendo agli obblighi imposti dalla legge 142/2001 - ha approvato il proprio Regolamento interno nel quale recepisce l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto da Confcooperative-Federsolidarietà, Lega della Cooperative e Associazione Generale Cooperative Italiane con i sindacati nazionali CGIL, CISL, UIL.

L'adozione del regolamento ha avuto come criterio di riferimento che determina i minimi retributivi non inferiori a quelli stabiliti dal CCNL.

Il regolamento recepisce totalmente il CCNL, anche se in esso viene ribadita la distinzione sostanziale tra il rapporto associativo e quello lavorativo, caratteristica molto importante per la nostra esperienza di cooperativa.

Successivamente sono state accolte tutte le modifiche contrattuali via via intervenute ed in particolare quella riguardante i livelli di inquadramento.

**Retribuzione dei lavoratori in base ai costi aziendali del lavoro anno 2010. Livello di retribuzione massima e minima come indicato dalla tabella suindicata (Valori espressi in Euro)**

	<b>Minimo retributivo lordo da CCNL all'ora</b>	<b>Proiezione stimata mensile lorda su un TP (38 h sett.)</b>	<b>Costo aziendale del lavoro (all'h)*</b>
A1	6,803	1122,57	13,04
A2	6,866	1132,94	13,22
B1	7,186	1185,72	13,91
C1	7,729	1275,21	15,00
C2	7,960	1313,4	15,50
C3	8,195	1352,18	15,94
C.I.P.	8,195	1352,18	16,63
D1	8,195	1352,18	16,02
D2	8,645	1426,37	16,86
D.I.P.	8,645	1426,37	18,61
D3	9,203	1518,45	18,02
E1	9,203	1518,45	18,02
E2	9,933	1638,93	19,53
F1	10,971	1810,14	21,73
F2	12,529	2067,25	24,87

**I lavoratori svantaggiati percepiscono la stessa retribuzione dei lavoratori normodotati in relazione al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio.**

**Non vi sono attualmente persone impiegate con contratto di collaborazione o incarico professionale**



## RECLUTAMENTO E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE

Il processo di acquisizione di nuovo personale è predisposto a livello consortile, indicato nel Manuale della Qualità del Consorzio ed è seguito da tutte le Cooperative.

### La presa di contatto con nuovi candidati

Quando in Cooperativa si presenta la necessità di reperire nuovo personale, il responsabile del personale consortile esamina i curriculum pervenuti per individuare le professionalità adeguate per il posto vacante.

Il reclutamento di possibili candidati avviene però anche attraverso la conoscenza diretta da parte di soci delle cooperative, o i percorsi di tirocinio o servizio civile.

Raramente si ricorre agli annunci sulla stampa.

### I processi di selezione dei candidati

Una volta individuati candidati che hanno requisiti corrispondenti alle necessità del servizio, viene effettuato uno screening iniziale tramite un colloquio con il responsabile consortile .

- La successiva valutazione per accertare l'idoneità dei candidati sarà effettuata dall'Unità di valutazione del personale, della quale fa parte, oltre al Responsabile Amministrativo, il referente di progetto/ coordinatore del servizio e il Referente dell'area di pertinenza.
- Nel corso di questo incontro, viene valutata fondamentalmente:
  - la motivazione dell'aspirante operatore alla scelta del particolare settore operativo
  - il percorso formativo e le eventuali esperienze professionali pratiche.
- Vengono inoltre:
  - illustrati i bisogni specifici delle persone utenti del servizio interessato.
  - fornite informazioni sulle modalità di lavoro e sulle caratteristiche organizzative,
  - chiariti i rapporti, se è necessario con gli operatori del settore pubblico.
  - offerte informazioni riguardo a cosa è una cooperativa sociale e come si colloca all'interno della realtà consortile.

### L'ingresso al lavoro

Se la persona viene valutata positivamente, la responsabile del personale (figura che, come già detto, è in capo al consorzio *il Mosaico*), fa firmare il contratto di lavoro, "modulato" in base a turni e caratteristiche delle mansioni segnalate dal responsabile del servizio, ed offre informazioni riguardo alla gestione del rapporto di lavoro e dei diritti/doveri del lavoratore.

L'inserimento di nuovo personale prevede un periodo di prova, della durata specificata dai CCNL di riferimento, durante il quale il coordinatore del servizio conduce una valutazione dell'operatore in prova, la stessa sarà firmata dal lavoratore e convalidata dall'Unità di valutazione del personale se del caso.

Nella prima fase del suo ingresso, viene accompagnato attraverso un'azione di tutoraggio condotta dalla coordinatrice e dai colleghi dell'équipe.

Nel trattamento e nella gestione dei dati relativi ai lavoratori, sia in fase di selezione che al momento dell'assunzione, la cooperativa adempie al codice in materia di protezione introdotto con la legge 196/03; viene richiesta infatti l'autorizzazione alla gestione ed al trattamento dei dati personali e sensibili garantendo di custodirli secondo le misure di sicurezza previste dalla normativa ed esplicitate molto chiaramente dal Documento Programmatico sulla Sicurezza redatto e costantemente aggiornato dalla cooperativa.

## **PARI OPPORTUNITA'**

La Cooperativa garantisce le pari opportunità di ingresso ai soci di ogni tipologia e ai dipendenti, nonché la parità nel progredire nella propria formazione professionale, sia attraverso i corsi organizzati dal Mosaico o da altri Enti per adempimenti di legge, sia attraverso la formazione specifica per i vari ruoli.

L'accesso a tale opportunità è garantito sulla base di criteri puramente oggettivi (vedi reclutamento personale), che non hanno a che fare con l'appartenenza all'uno o l'altro sesso, né ad altro tipo di discriminazione.

Si riportano, di seguito, alcuni articoli del Regolamento interno che precisano ulteriori aspetti:

### **Articolo 5 – distribuzione del lavoro**

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. ***Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.***

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

### **Articolo 6 – partecipazione**

**1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri**, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Per ciò che concerne il **trattamento retributivo**, il Regolamento interno prevede all'art.12 che "il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

Gli articoli sopra citati sono stati ribaditi e resi praticati anche con l'adozione, tramite il Consorzio il Mosaico, del sistema qualità ISO 9001:2008, che prevede l'adozione di una specifica modulistica per l'accesso al lavoro e procedure per l'assunzione dei nuovi lavoratori, impostate in modo tale da escludere, con la valutazione di elementi oggettivi (titolo di studio, esperienza professionale, ecc.), qualunque forma di discriminazione; ciò vale ugualmente per la formazione; la progressione di carriera è legata al titolo di studio ed alle mansioni svolte.

*Annualmente viene effettuata una verifica con l'Ente preposto al controllo qualità per accertare che tutti i parametri siano stati rispettati. Per una descrizione delle politiche di qualità, si può visitare il sito [www.consorziomosaico.org](http://www.consorziomosaico.org)*

Le iniziative specificatamente prese per la parità di **GENERE E LE MOLESTIE MORALI E PSICO FISICHE** sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto dell'art. 28, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008 e con l'entrata in vigore della Circolare applicativa del 18/11/2010 (**Nuove indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato**), la cooperativa ha tenuto conto che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati **allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004" sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Per l'analisi mirata alla determinazione del rischio si è avvalso della metodica proposta dall'ISPESL - elaborata dal gruppo "Network nazionale per la prevenzione **del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro**" e si è avvalso della collaborazione:

- dell'R.S.P.P.
- dell'R.L.S.
- del Referente aziendale per la sicurezza,

e, quando ritenuto necessario un approfondimento specifico, del Referente di struttura (luogo dove opera l'addetto alla mansione oggetto dello specifico approfondimento della valutazione)

Il metodo indicato dall'ISPESL prevede la somministrazione di un questionario riguardante

- l'adeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro:
- condizioni di lavoro e ambientali:
- comunicazione:

tenendo conto, laddove possibile, di fattori soggettivi, tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alle situazioni, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.

In tale questionario esiste una specifica voce **riguardante la presenza o meno di istanze giudiziarie o diagnosi di molestie morali/sexuali**; se dai risultati di questo primo questionario lo stress risulta medio alto, viene sottoposto un ulteriore test di 67 domande - il questionario MOHQ, elaborato dall'Osservatorio Nazionale sulla Salute Organizzativa, uno strumento validato per la **rilevazione del benessere lavorativo**.

## SICUREZZA SUL LAVORO

Il Ceppo ha attivato fin dalla sua costituzione una convenzione con una ditta di consulenza per la sicurezza sul lavoro, provvedendo altresì alla stesura del documento di valutazione dei rischi, alla formazione e controllo medico dell'unico operatore.

Titolo percorso formativo	Agenzia formativa	Ore svolte	Num. partecipanti
CORSO DI INFORMAZIONE ART. 36 D.LGS. 81/08	Ing . GIOVANNI GERMINO	2	1

	€ Spesi
Formazione	89,03
Visite mediche	62,00
Consulenze	150,00

## AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO LAVORATIVA

Il Ceppo è una Cooperativa sociale c.d. di tipo B, cioè operante nell'area dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate; i **destinatari dei processi di integrazione** socio lavorativa quindi sono:

### **le persone definite dall'articolo 4 della legge 381, e cioè:**

- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali,
- gli ex degenti di istituti psichiatrici,
- i soggetti in trattamento psichiatrico,
- i tossicodipendenti e gli alcolisti,
- i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare,
- i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione;

### **le persone definite dall'art. 13 della legge regionale FVG n. 20/06**

- persone in stato o a rischio di emarginazione sociale segnalate dagli enti locali e appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati e di lavoratori disabili di cui all'articolo 2, primo paragrafo, lettere f) e g), del regolamento (CE) n. 2204/2002

## STRATEGIE E METODOLOGIE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Nel rendicontare gli esiti delle azioni realizzate nell'area dell'integrazione socio lavorativa, è opportuno premettere che IL CEPPO concorda pienamente su alcune considerazioni di carattere generale – elaborate e definite all'interno del Mosaico - che servono ad identificare meglio quali siano le **strategie** della cooperativa stessa rispetto a tale fondamentale aspetto.

La nostra *mission* – *così come quella consortile* - indica, al primo dei punti elencati, che la cooperativa ha lo scopo di *...costruire **processi sociali ed economici** centrati sulla valorizzazione delle persone più deboli, capaci di intervenire sui loro ambienti e contesti di vita, finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa, ed all'affermazione dei diritti di cittadinanza dei singoli.*

*Il Ceppo* ha cercato di mantenere sempre coerenza con questa impostazione, profondamente rispettosa della priorità della persona e del ruolo strumentale delle imprese. La cooperativa ha cercato e cerca di offrire opportunità di lavoro e di integrazione; la singola persona decide quale scelta fare rispetto alle sue condizioni, alle sue aspettative, ai suoi desideri. La cooperativa rispetta queste scelte.

Relativamente alla **metodologia** attuata nei processi (il termine ovviamente non è usato a caso) di integrazione socio lavorativa, essa viene ricondotta a quella praticata a livello consortile, secondo quanto definito dai Progetti Riabilitativi Personalizzati (PRP) della salute mentale. Tale strumento infatti prevede le modalità di relazione con i servizi invianti, gli eventuali strumenti da attivare a supporto del percorso di integrazione socio lavorativa, i tempi di verifica dei processi e le possibili esigenze ed opportunità formative della persona.

Rimandiamo, per approfondire queste affermazioni, al bilancio sociale de Il Mosaico e in questo documento ribadiamo che il processo di inserimento lavorativo ha lo scopo di definire le procedure per il sostegno alle

persone con svantaggio psico-sociale che vengono inserite al lavoro, o che già lavorano presso la cooperativa. Nello specifico, tale processo prevede la definizione delle prassi operative per la gestione delle due principali macro-fasi dell'inserimento lavorativo ed in particolare:

- a. il processo di inserimento di nuove persone svantaggiate all'interno della/e cooperativa/e
- b. il monitoraggio e la valutazione delle persone già inserite (sia in Borsa lavoro che come soci della cooperativa)

Preso atto della validità di tale metodologia, essa viene adottata e praticata anche nel caso di persone con altri tipi di svantaggio, adattando ad esse e ai diversi servizi inviati lo strumento del PRP.

Il Ceppo si relaziona di continuo con Il Mosaico e con i servizi inviati, rispetto all'attuazione dei progetti di integrazione, individuando nel direttore la figura che attualmente svolge la funzione di raccordo operativo tra i vari soggetti coinvolti nei processi.

Fino ad oggi abbiamo potuto e saputo realizzare un inserimento lavorativo, già descritto.

E' opportuno specificare che tale esito era previsto in quanto lo sviluppo delle opportunità, per Il Ceppo, è legato allo sviluppo del maneggio del Preval.



## AREA DELLE ATTIVITA' E SERVIZI PRODOTTI

Per Il Ceppo, cooperativa sociale di produzione e lavoro, il settore in cui realizza il proprio scambio mutualistico ed imprenditoriale è dunque quello di realizzare attività e servizi nei quali inserire lavorativamente anche soggetti svantaggiati ai sensi delle normative nazionali e regionali in materia.

I beneficiari principali dunque di queste attività sono le persone svantaggiate inserite al lavoro, con una attenzione particolare rivolta alle persone afferenti i servizi di salute Mentale in ragione dei rapporti contrattuali in essere tra il Mosaico e due ASS regionali (n. 2 e n. 5). Come anche dettagliato nello specifico capitolo, attualmente abbiamo un solo socio lavoratore afferente le categorie di svantaggiato, segnalato dai servizi della ASS 2.

Rispetto a questa definizione generale, ma comunque ben precisa rispetto agli indicatori di risultato (percentuali di soggetti svantaggiati assunti) la Cooperativa nasce su un progetto preciso, la realizzazione di un Centro Ippico nell'Area Oasi del Preval – Mossa (GO), dove il Consorzio gestisce anche l'attività di agriturismo e attività agricole tramite altre Cooperative associate.

L'attività del Ceppo nel corso del 2010 è stata quindi propedeutica a questa tappa, con l'impegno massimo a completare tutti i passaggi amministrativi e a seguire la progettazione e la costruzione del centro ippico, che è stato ufficialmente inaugurato nel settembre 2010.

Il maneggio prevede attività di ospitalità di cavalli, di lezioni di equitazione e di ippoterapia (iniziate nel 2011), mentre l'attività di manutenzione dell'area è proseguita per tutto il 2010 con l'impiego di un operaio.

Il ritardo dell'avvio dell'attività equestre dopo l'inaugurazione è stato dovuto ad un passaggio burocratico da completare con il Comune di Mossa e alle condizioni meteo particolarmente negative per l'avvio del servizio.

**Attualmente gli utenti dell'attività della Cooperativa sono** persone giovani escluse dal mondo del lavoro con disabilità psico-sociale dovuta a malattia mentale.

### **I fruitori dei servizi offerti dal maneggio saranno:**

1. Persone, minorenni e maggiorenni, con disabilità fisica, psichica e sensoriale che possono beneficiare dei percorsi di riabilitazione equestre
2. persone che fruiscono dei servizi/attività di equitazione
3. i turisti

# LA RETE DELLE RELAZIONI

Nel 2010 il Ceppo – anche tramite il Mosaico – ha avuto intense e costanti relazioni, in particolare con soggetti istituzionali, sempre relative alla realizzazione del maneggio.

Schematicamente le riassumiamo come segue:

**con l'Azienda per i Servizi Sanitari n° 2 "Isontina":** l'ASS n° è partner fondamentale del progetto. Il Centro ippico infatti sorge su un terreno della stessa ASS affidato in comodato al Mosaico. Il progetto sorge con l'obiettivo di realizzare dei servizi per la salute del cittadino.

**Con la regione FVG:** la regione FVG ha approvato e finanziato il progetto. In particolare un finanziamento è stato erogato per la costruzione del Coperto per l'attività di RE (84.000,00 euro) mentre un secondo per lo sviluppo dell'area (60.000,00 euro).

**Con la Provincia di Gorizia:** la provincia di Gorizia è un altro partner essenziale per lo sviluppo del Centro Ippico. A giugno 2010 è stata inaugurata una nuova pista ciclabile che partendo da Mossa (Gorizia) attraversa tutto il Collio goriziano. Tale percorso passa adiacente al Centro ippico. La provincia quindi ha chiesto a Il Ceppo (attraverso Il Mosaico) di divenire punto informativo per i turisti e luogo di noleggio e riparazione delle bici. Questa sinergia evidenzia l'attenzione che la provincia di Gorizia dimostra nel sostegno ad un progetto che oltre a fornire dei servizi per la riabilitazione e il benessere delle persone con disabilità, si situa perfettamente all'interno delle politiche di sviluppo turistico e ambientale del territorio

**Con il Comune di Mossa:** con il Comune di Mossa è stato stilato un Regolamento che definirà le modalità di accesso e di fruizione - da parte della popolazione residente nel comune stesso – dei servizi realizzati nel centro ippico.

**Con la Fondazione Cassa di Risparmio:** ha sostenuto con i finanziamenti alcune realizzazioni del maneggio (Club House)

## AMBIENTE

La cooperativa cerca sempre di esprimere e concretizzare la propria attenzione ai temi ambientali considerando tale aspetto una precisa responsabilità che coinvolge, oltre che ogni singolo cittadino – anche coloro che si organizzano in ragione di un obiettivo dichiarato come quello della legge 381/91 :-..*promuovere l'interesse generale della comunità...*

Nel 2010 si sono dunque realizzati gli interventi di costruzione del Centro ippico tutti molto attenti all'uso di materiali e tecnologie a bassa impatto ambientale. L'intero centro inoltre è stato costruito in legno per rispettare l'ambiente collinare circostante. Va anche evidenziato che il sito del maneggio ricade in una Zona di Tutela ambientale per cui ogni intervento edificativo o di mutamento del contesto è sottoposto anche a Valutazione Ambientale e Paesaggistica.

Tutte le ditte che hanno lavorato, sono state rese partecipi di questa attenzione verso l'ambiente.





## SVILUPPO E INNOVAZIONE

Gli aspetti innovativi sono riconducibili principalmente alla partnership che il Ceppo e Il Mosaico sono riuscite a realizzare con istituzioni pubbliche (Aziende Servizi Sanitari, Dipartimenti Salute Mentale, Centri di Salute Mentale, Comuni, Provincia), Istituzioni religiose (Caritas), Terzo settore (Polisportiva 2001, Cooperative sociali, Associazioni), imprese profit (IKEA) insieme, con lo scopo di attivare un'esperienza di economia sociale sportiva in grado di coniugare aree spesso in conflitto tra loro come la promozione umana, il fare sport, la tutela dell'ambiente, la promozione turistica, la produttività del mondo profit e l'integrazione sociale e lavorativa di fasce deboli.

## AREA DEL MERCATO

### I COMMITTENTI

**Enti pubblici:** l'Azienda per i Servizi Sanitari n°2 Isontina, la Provincia di Gorizia e la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Indichiamo questi quali committenti in quanto con essi esiste un rapporto di collaborazione ma anche di esecuzione di compiti e di impegni realizzativi. Con la ASS abbiamo tutti gli impegni derivanti dall'assunzione in gestione dell'area del Preval (tramite Il Mosaico) per la gestione dei Progetti Riabilitativi Personalizzati, con la Provincia abbiamo attiva una convenzione per la (futura) gestione del servizio di noleggio bici, con la Regione lavoriamo per la realizzazione di quanto previsto da alcuni progetti di sviluppo, sempre nell'area del Preval, per i quali sono stati concessi al Mosaico importanti finanziamenti.

**Committenti privati profit:** Sono le persone fisiche, singole o come gruppi organizzati, che fruiscono – a pagamento - dei servizi offerti dal maneggio sia come equitazione di base che come pensionamento degli animali nella struttura.

**Soggetti del terzo settore:** associazioni del territorio, con particolare riguardo alle associazioni che intervengono nei vari settori della disabilità.

### I FORNITORI DI BENI E SERVIZI

Per la progettazione del Centro ippico il Ceppo si è avvalso della professionalità della Tecno Progetti di Gorizia che ha anche seguito i lavori di costruzione dell'opera. Per quanto riguarda invece i fornitori delle strutture, ci preme qui indicare le quattro ditte che hanno maggiormente contribuito alla realizzazione del maneggio. Queste sono:

- WolfSystem di Bolzano– ha fornito la struttura del maneggio coperto (dimensioni 20 x 40 mt)
- TPS di Savona – ha fornito tutte le strutture dei box e servizi annessi
- CEI (Fogliano Redupuglia – Go) – ha realizzato tutti i lavori di urbanizzazione e predisposizione dell'area
- DASTER (Rivignano UD) – ha costruito tutti gli impianti

Per quanto relativo a tutti i servizi amministrativi, di controllo della qualità, di gestione del personale, per la sicurezza tipici e necessari per ogni impresa, essi sono tutti affidati al Mosaico e realizzati presso la sede operativa di San Vito al Torre .

### I FORNITORI DI CREDITO

Le ancora ridotte dimensioni della cooperativa non rendono molto significativo questo tipo di rapporto. Sicuramente l'auspicato avvio delle attività porterà anche le problematiche connesse ai flussi finanziari e agli altri aspetti tipici dei rapporti con il sistema bancario. Il Ceppo, proprio per la sua genesi e sviluppo tutta interna al sistema consortile, ha attivo un rapporto con la Banca di Credito Cooperativo di Fiumicello ed Aiello del Friuli che è uno degli Istituti che utilizza anche il Consorzio. Il rapporto per ora dunque è da considerarsi privo di particolari elementi di criticità ovvero di significativa positività limitandosi alla operatività quotidiana.



# STRATEGIE A MEDIO E LUNGO TERMINE

In numerosi passaggi di questa rendicontazione abbiamo avuto occasione di indicare come il 2010 sia stato – di fatto - l'anno della conclusione della fase dei lavori e di programmazione/avvio delle attività vere e proprie.

Queste attività, come appunto detto, sono tutte orientate a generare le condizioni di reale inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati in carico alla cooperativa e all'intero sistema consortile. In ragione di questo obiettivo, si definiscono le linee strategiche per il periodo medio lungo che possiamo comunque riassumere nel portare a regime le attività del maneggio e che dettagliamo schematicamente come segue:

- la piena fruizione dei box destinati al pensionamento dei cavalli
- l'allargamento dell'utenza che frequenta le attività di addestramento equestre e quelle di riabilitazione equestre
- l'implementazione di ulteriori attività connesse all'equitazione
- l'avvio e la continuità dell'attività di noleggio bici in relazione al progetto provinciale "Slow Collio"

- l'integrazione operativa con l'affittacamperato presente (gestito attualmente da altra cooperativa consortile) e con altre attività di servizio (ad es., ristorazione/commercializzazione prodotti realizzati dal Mosaico) al fine di aumentare l'attrattività del luogo nel suo complesso
- avvio di attività didattiche/divulgative connesse alle specificità ambientali del contesto territoriale

L'indicatore principale di tali processi e quindi del raggiungimento del risultato prefissato sono e rimangono gli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate presso le attività realizzate nell'area del Preval che, quando tutto sarà a pieno regime, vogliamo siano cinque.



# RISORSE ECONOMICHE E REDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

## PARTECIPAZIONI

### Imprese ed altri enti in cui la cooperativa ha partecipazioni

Il Ceppo detiene una quota di partecipazione nel Mosaico Consorzio di Cooperative Sociali del valore di € 500,00.

**Il Consorzio Il Mosaico**, che ha sede legale in Gorizia e sede operativa in San Vito al Torre (UD), è un consorzio di cooperative sociali che opera nelle province di Gorizia e di Udine. E' nato (ai sensi della legge 381/91, art. 8) nel 1994, ed è attualmente costituito da **quattordici cooperative** sociali e da quattro associazioni. Riunisce inoltre due consorzi sociali di altri territori.

### Partecipazioni esterne nella cooperativa

Non vi sono nel Ceppo partecipazioni di altri soggetti, né soci sovventori.

## IL PATRIMONIO SOCIALE

Il Patrimonio della Cooperativa è costituito:

1) dal capitale sociale, che è variabile ed è formato:

- dai conferimenti effettuati dai soci cooperatori rappresentati da azioni di valore minimo pari a € 100,00 (cento virgola zero);
- dai conferimenti effettuati dai soci sovventori, confluenti nel fondo per il potenziamento aziendale;
- dai conferimenti rappresentati dalle Azioni di Partecipazione Cooperativa;

2) dalla riserva legale formata con gli utili e con il valore delle azioni eventualmente non rimborsate ai soci receduti o esclusi ed agli eredi di soci deceduti;

3) dall'eventuale sovrapprezzo delle azioni formato con le somme versate dai soci;

4) dalla riserva straordinaria;

5) da ogni altra riserva costituita dall'Assemblea e/o prevista per legge.

La consistenza del Patrimonio Netto al 31.12.2010 ammonta a euro 28.687 ed evidenzia un incremento di euro 26.194 rispetto all'anno precedente come si evidenzia dal seguente prospetto delle variazioni intervenute nell'esercizio:

Patrimonio netto	Consistenza iniziale	Pagamento dividendi	Altri movimenti	Utile/perdita d'esercizio	Consistenza finale
Capitale Sociale	1.100	0	0	0	1.100
Ris.sovrap. azioni	0	0	0	0	0
Ris.da rivalutaz.	0	0	0	0	0
Riserva legale	187	0	363	0	550
Ris. statutarie	0	0	807	0	807
Ris.azioni proprie	0	0	0	0	0
Altre riserve	1	0	-1	0	0
Ut/perd. a nuovo	(0)	0	0	0	(0)
Ut/perd. d'eser.	1.207	0	-1.207	26.230	26.230
<b>TOTALE</b>	<b>2.495</b>	<b>0</b>	<b>-38</b>	<b>26.230</b>	<b>28.687</b>

## ANALISI DEI PROVENTI E DEI RICAVI

Il valore della produzione della cooperativa ha avuto un incremento dell'89% rispetto all'esercizio precedente come si evidenzia dalla tabella:

A) VALORE DELLA PRODUZIONE	Anno 2010	Anno 2009
1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	26.375	14.400
5) Altri ricavi e proventi:		
Contributi c/esercizio	891	(0)
Totale altri ricavi e proventi	891	(0)
<b>TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>27.266</b>	<b>14.400</b>

Il fatturato è relativo integralmente ai servizi di manutenzione del verde e cura dell'area del Preval a Mossa (GO) svolti su incarico del Consorzio Il Mosaico e dove la cooperativa attualmente gestisce il maneggio "Circolo Ippico Preval".

## ANALISI DEI COSTI E DELLE USCITE

Le principali voci di costo della cooperativa sono così rappresentate:

	Anno 2010	Anno 2009
Materie prime e servizi	11.004	5.834
Costi del personale	6.934	6.615
Ammortamenti	14.479	6.374
Altri costi (oneri diversi, interessi, accantonamenti, ecc)	4.375	516

## ANALISI DEGLI INVESTIMENTI

La cooperativa ha realizzato nell'anno 2010 considerevoli investimenti tutti connessi alla realizzazione del maneggio di Mossa. Gli investimenti ammontano complessivamente a euro 112.210,35 e sono stati finanziati parzialmente con contributi della Provincia di Gorizia a valere sulla L.R. 20/2006 per euro 55.222,68 ed in parte con contributi della Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia per euro 5.000,00.

# RICLASSIFICAZIONE IN BASE ALLO SCHEMA DEL VALORE AGGIUNTO

## DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

<b><u>A – VALORE DELLA PRODUZIONE</u></b>	<b><u>26.375,00</u></b>
<b>Area operativa salute mentale</b>	
Da economia sociale	26.300,00
Da privati	75,00
<b><u>B – COSTI – CONSUMI DI PRODUZIONE E GESTIONE</u></b>	<b><u>12.327,14</u></b>
Acquisti beni da fornitori	1.665,46
Costi per servizi amministrativi	5.962,60
Costi per servizi produttivi	2.803,94
Costi per consulenze	
Costi per godimento beni di terzi	
Costi per servizi finanziari/assicurati	78,46
Costi per altri servizi e consumi	1826,68
Rimanenze iniziali di magazzino	
<b>VALORE AGGIUNTO GESTIONE CARATTERISTICA A + B</b>	<b>14.047,86</b>
<b><u>C – ELEMENTI FINANZIARI E STRAORDINARI DI REDDITO</u></b>	<b><u>- 2.164,13</u></b>
Saldo della gestione finanziaria (diff. Tra interessi attivi e passivi)	12,42
Saldo della gestione straordinaria (diff. Fra sopravvenienze attive e passive)	- 2.176,55
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO A-B+/-C</b>	<b>11.883,73</b>
<b><u>D – AMMORTAMENTI E ALTRE SVALUTAZIONI</u></b>	<b><u>14.479,42</u></b>
Ammortamenti	14.479,42
Svalutazioni	
<b><u>E – RISORSE SOCIALI</u></b>	<b><u>36.625,08</u></b>
Contributi da Enti pubblici	11.625,08
Contributi da soggetti del terzo Settore	
Contributi da Privati	25.000,00
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO A-B+/-C – D + E</b>	<b>34.029,3</b>



## LA RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

<b><u>RICCHEZZA DISTRIBUITA ALLA COMUNITA' LOCALE</u></b>	<b><u>7.084,08</u></b>
Salari e stipendi lavoratori svantaggiati	6.198,72
TFR lavoratori svantaggiati	468,15
Rimborsi spese	
Interventi per la sicurezza	150,00
Spese mediche	62,00
<b><u>RICCHEZZA DISTRIBUITA AL SETTORE NON PROFIT</u></b>	<b><u>370,00</u></b>
Quota associative centrali cooperative	370,00
Quote associative per altre cooperative	
Partecipazioni a progetti	
Donazioni	
Acquisto beni e servizi da economia sociale	
<b><u>RICCHEZZA DISTRIBUITA ALL'ENTE PUBBLICO</u></b>	<b><u>345,74</u></b>
Bolli e contratti	345,74
Imposte e tasse	
<b><u>RICCHEZZA TRATTENUTA DALL'IMPRESA</u></b>	<b><u>26.229,57</u></b>
Utile d'esercizio	26.229,57
Accantonamento fondo rischi	
<b><u>TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA</u></b>	<b><u>34.029,39</u></b>

