



**SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE**

**V.le XXIV Maggio 5**

**Gorizia**

## ***BILANCIO SOCIALE***

***Anno di rendicontazione 2011***

***Approvato dall'Assemblea dei soci 30 maggio 2012***



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

**Stefano Roncali**

**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**

**e con il coordinamento di Fiorella Frandolic**

## **Grafica e impaginazione**

**Fiorella Frandolic**

## **INDICE**

**4** Nota metodologica

**5** Obiettivi anno 2011

Strategie medio lungo termine

Fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi

## **6 IDENTITA' E DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**

Dati storici ed anagrafici

**7** Mission

**9** Scopo sociale

**10** Oggetto sociale

**11** Organi sociali e funzioni

**14** Struttura organizzativa

## **16 SERVIZI E ATTIVITA'ANNO 2011**

## **18 STAKEHOLDER**

**20** STAKEHOLDER INTERNI

**29** STAKEHOLDER ESTERNI

## **31 DATI ECONOMICI E VALORE AGGIUNTO**

## **37 PRESENTAZIONE E DIFFUSIONE**

## NOTA METODOLOGICA

Il presente bilancio sociale alla sua seconda edizione è stato predisposto secondo modalità partecipata, con il coinvolgimento non solo del Consiglio di Amministrazione, ma anche dei referenti dei servizi e attività della cooperativa e per quanto possibile degli stakeholder esterni.

**Il riferimento normativo** è all'atto di indirizzo delle regione Friuli Venezia Giulia per la redazione del Bilancio sociale delle Cooperative sociali (Deliberazione della Giunta regionale n.1992 del 9 ottobre 2008)

### **Le linee guida operative sono**

- La "Guida alla predisposizione del bilancio sociale nelle Cooperative sociali del FVG", vademecum predisposto appunto da IRECOOP FVG, ente di Confcooperative FVG, di cui la cooperativa fa parte dalla sua fondazione;
- Le linee guida ISO NEW per la redazione del Bilancio sociale
- 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.

**La struttura del documento** comprende essenzialmente quattro settori:

- **Identità e dimensione organizzativa**

Qui sono contenute le informazioni generali sulla Cooperativa, sui valori, gli obiettivi e la mission e la struttura di governo

- **I servizi erogati**

- **Dati economici e analisi del valore aggiunto**

- **Stakeholders**

**Le fonti dei dati sono:**

- Per la parte riguardante l'identità della cooperativa, i soci , gli atti disponibili negli archivi in particolare lo statuto e le successive modifiche
- Per la parte economica, i dati che si ricavano dal sistema di controllo di gestione delle cooperative - attivato a livello consortile – strutturato per centri di costo.
- Per i servizi e gli stakeholders, i dati e gli atti di gestione, reperiti presso la sede operativa.

-

➤ **OBIETTIVI DELL'ANNO 2011**

- Avvio delle attività connesse al centro ippico e ai servizi di equitazione.
- Assunzione di una persona con disabilità psico-sociale

➤ **STRATEGIE MEDIO LUNGO TERMINE**

Le strategie a medio lungo termine sono riconducibili all'obiettivo di costruire un centro polifunzionale per le attività equestri finalizzate prevalentemente alla didattica e alla riabilitazione equestre.

➤ **FATTORI RILEVANTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E VALUTAZIONE DEI RISCHI ECONOMICO FINANZIARI**

La nostra Cooperativa è in parte legata all'appalto del Consorzio il Mosaico con l'ASS n.2 relativo ai progetti riabilitativi per la salute mentale; tale appalto è in scadenza nel corso del 2012 e chiaramente questo costituisce un rischio per ciò che riguarda l'attività riabilitativa e gli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate.

Il Ceppo è però anche proprietario del Maneggio nella zona del Preval, dove svolge un'attività autonoma di cura ed ospitalità dei cavalli e lezioni di equitazione e riabilitazione equestre; in questo caso ci si confronta con il normale rischio di attività d'impresa, pertanto l'attenzione degli amministratori è rivolta a mantenere e ricercare, anche tramite iniziative nuove e la fornitura di un servizio ottimale, la sostenibilità economica del progetto.

## IDENTITA' E DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

### **DATI STORICI ED ANAGRAFICI**

#### **Forma giuridica**

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 31.12.2011 - allo Statuto e alla ragione sociale.

- IL CEPPO Società Cooperativa Sociale
- Sede legale Via XXIV maggio, 5 Gorizia
- Sede amministrativa Via Roma,54/a –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 A185579
- Iscrizione all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali n. 287 - sez.B
- Iscrizione a Confcooperative – Unione Provinciale di Gorizia il 27/05/2008 n.60412

## 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.



## SCOPO SOCIALE E OGGETTO SOCIALE

### 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 prestato 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.

## ORGANI SOCIALI E FUNZIONI

### 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.

**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

*Le funzioni degli organi sono descritte nel bilancio sociale 2010, che si può trovare sul sito [www.consorziailmosaico.org](http://www.consorziailmosaico.org)*

### **Compensi ad amministratori e sindaci**

Lo Statuto prevede che gli amministratori percepiscano un compenso fissato dall'Assemblea , tuttavia hanno sempre svolto **gratuitamente il proprio compito.**

La Cooperativa ha optato per la scelta **del revisore contabile unico** iscritto nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia, come deliberato dall'assemblea dei soci. Il revisore contabile percepisce un compenso annuo lordo (attualmente è di € 1.200,00), fissato dall'Assemblea.

**Attuale Composizione del Consiglio di amministrazione, in carica fino all'approvazione del bilancio 31/12/2011**

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

## 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.

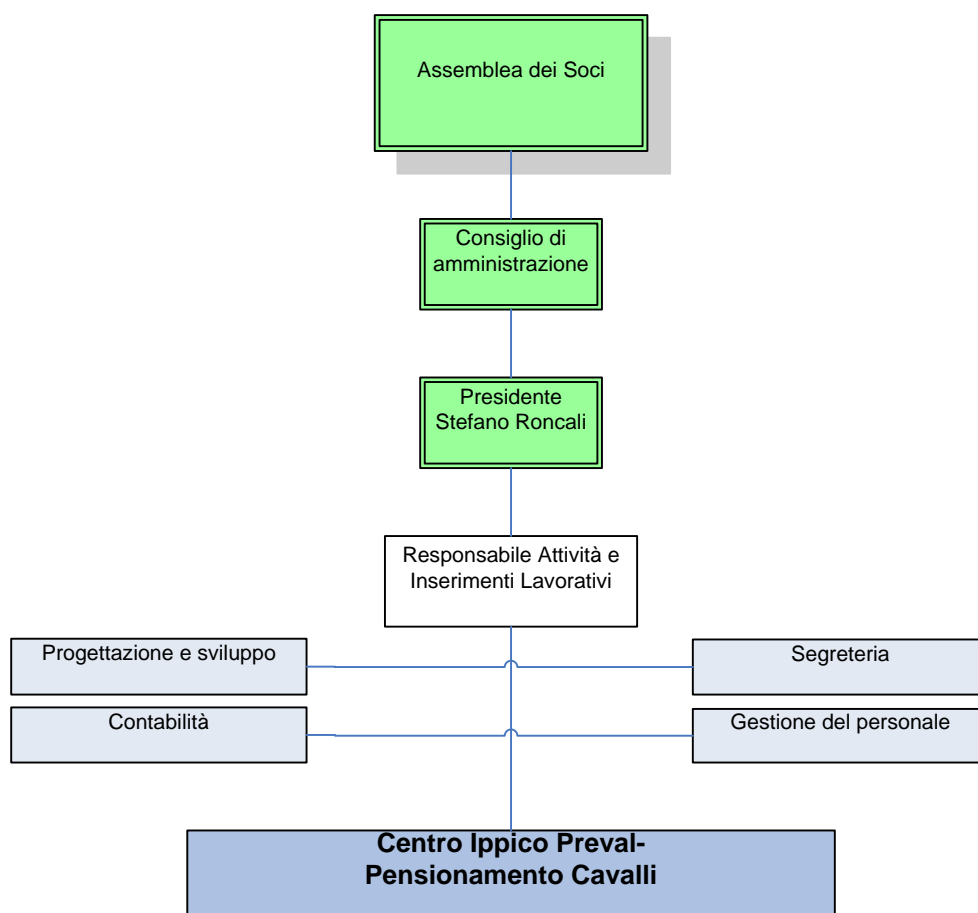
Nello schema sottostante, gli organi indicati in verde sono quelli istituzionali, stabiliti quindi dalla Legge o dallo Statuto, e svolgono le funzioni che vengono espresse in estratto nelle pagine successive<sup>1</sup>

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 si occupa soprattutto dei programmi di sviluppo supportato, in questa gestione, dalle funzioni (in azzurro) che sono svolte dal Consorzio con il quale l'interlocuzione è costante, continua ed efficace anche per il ruolo che lo stesso presidente ricopre nel Mosaico.

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 complementarità delle stesse attività.



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



## SERVIZI E ATTIVITA' Anno 2011

### **Pensionamento cavalli:**

Fino a luglio 2011 erano presenti in scuderia n°5 cavalli di privati. Dal mese di agosto sono aumentati e nel mese di dicembre 2011 tutti i 23 box erano al completo. A dicembre dei 23 cavalli presenti 18 erano di privati e 5 della scuola di equitazione.

In questo servizio sono impiegate 2 persone con svantaggio assunte e le 4 in Borsa Lavoro.

### **Scuola di equitazione:**

E' stata avviata grazie alla collaborazione con una istruttrice esperta di equitazione di campagna. Da settembre la scuola è stata gestita da due nuovi istruttori uno per l'equitazione di base ed uno per quella agonistica. Nel mese di ottobre inoltre sono stati avviati anche dei corsi di equitazione con monta naturale e americana. Nel primo anno sono state effettuate circa 1000 ore di lezione.

### **Riabilitazione equestre:**

è stato avviato da subito anche il servizio di Riabilitazione Equestre a favore di persone con disabilità fisica, psichica e sensoriale. Nel primo anno sono state effettuate più di 300 ore di riabilitazione equestre. In questo servizio una delle persone in Borsa Lavoro ha supportato il tecnico di RE nella gestione del cavallo o della persona con disabilità.







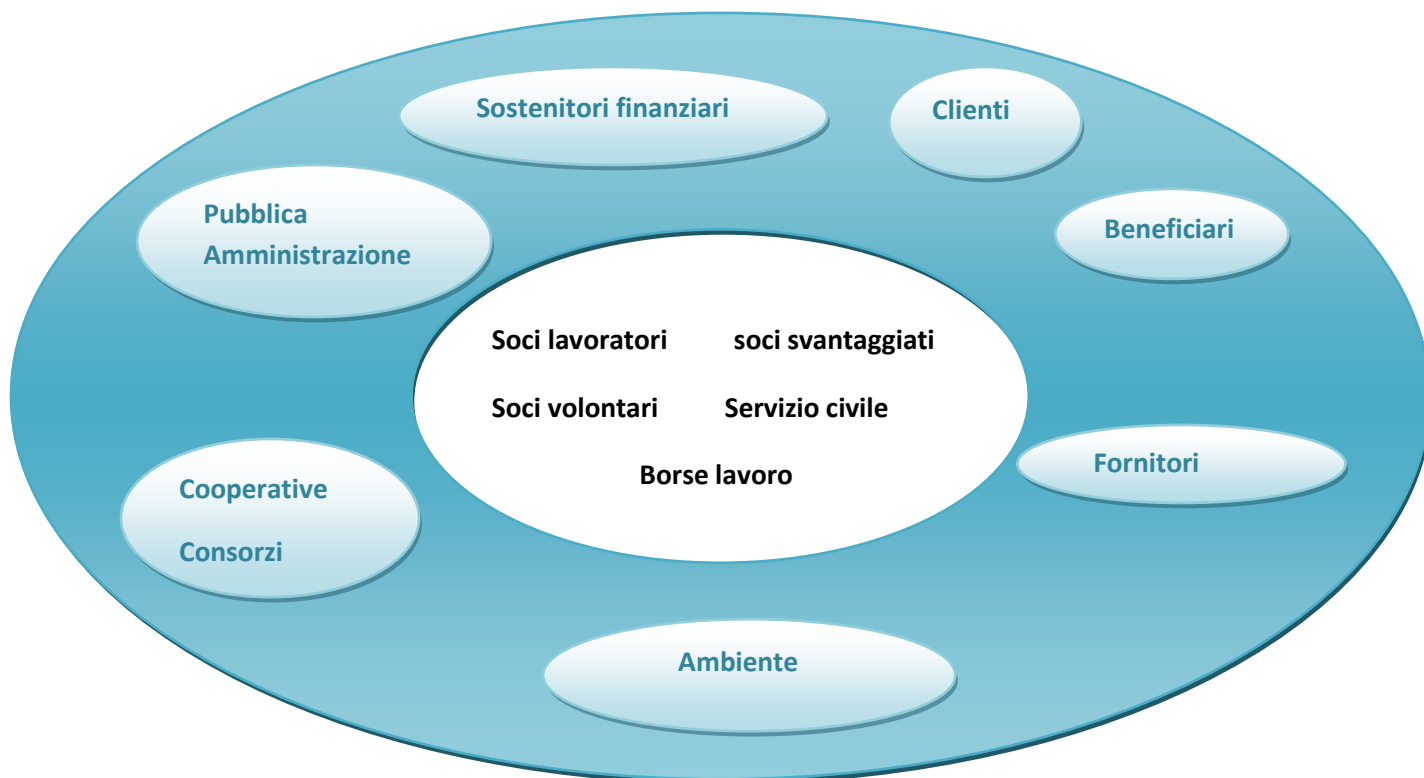
## STAKEHOLDER

Con il termine stakeholder, (o portatore di interesse) si indicano i soggetti che si relazionano con un'organizzazione e che hanno un'influenza sulla riuscita delle attività o ne sono influenzati.

Abbiamo diviso questo gruppo di soggetti in due categorie:

- **STAKEHOLDER INTERNI**, che fanno parte della Cooperativa in senso stretto
- **STAKEHOLDER ESTERNI**, che interagiscono con l'organizzazione senza farne parte.

### MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



### STAKEHOLDERS INTERNI:

- Soci lavoratori
- Soci lavoratori svantaggiati
- Soci volontari
- Servizi civili
- Borse Lavoro

### STAKEHOLDERS ESTERNI

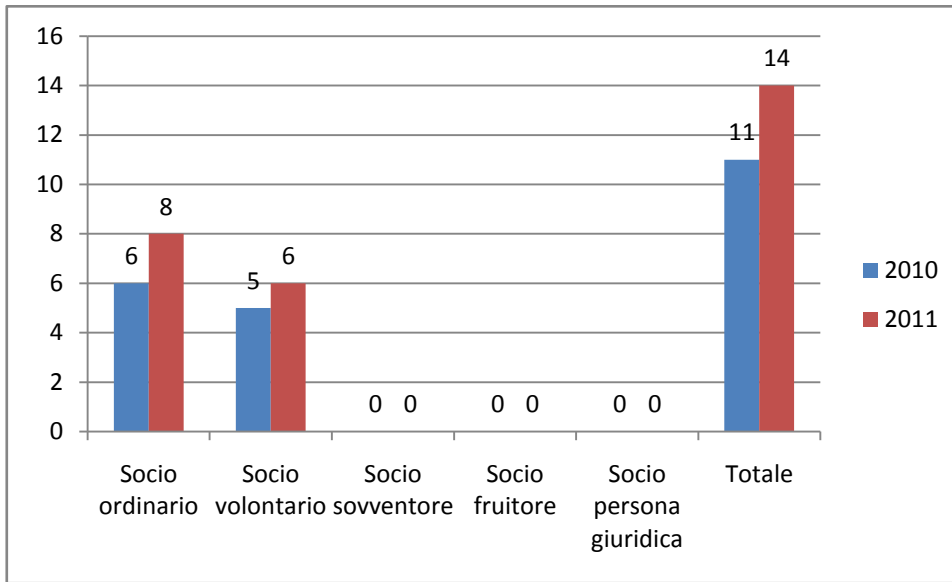
- Clienti / Committenti
- Beneficiari/utenti
- Fornitori
- Sostenitori finanziari
- Pubblica Amministrazione ( contatti diversi dalla committenza)
- Cooperative, Consorzi , Associazioni
- Ambiente



## GLI STAKEHOLDER INTERNI – i dati e le relazioni

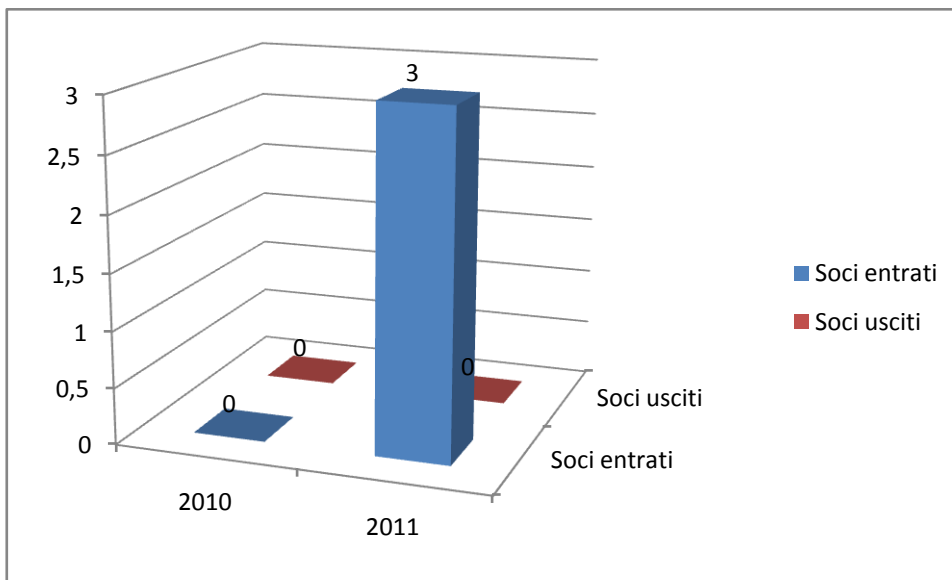
### BASE SOCIALE

#### Composizione base sociale



La composizione della base sociale, rispetto alle sezioni soci si è modificata nel corso del 2011 con l'avvio dell'attività del maneggio.

#### Turnover base sociale



Nel 2011 vi sono due ingressi di soci lavoratori e l'adesione di un socio volontario finalizzate all'attività del maneggio.

## PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DEI LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

Nella Cooperativa Il Ceppo tutti i lavoratori sono associati alla cooperativa.

Riportiamo qui di seguito il quadro riassuntivo delle persone impiegate, come risultanti al 31.12.2011

Età	Genere	Istruzione	Qualifica	Anzianità	Territorio	Nazionalità	Funz.	Tipologia contrattuale
52	Uomo	Media inf.	A1	4 anni e 2 mesi	Alto is.	Italiana	Operaio	Part time tempo indet. Svantaggiato art. 4 L n. 381/91
39	Donna	Media sup.	C1	11 mesi	Basso isontino	Italiana	Stalliere Grum	Part time tempo det.
34	Uomo	Media inf.	A1	1 mese	Alto is.	Italiana	operaio	Part time tempo indet. Svantaggiato art. 4 L n. 381/91

Possiamo vedere come l'attività del maneggio ha consentito ben due inserimenti lavorativi ex L.381/91 per le attività di manutenzione e cura della struttura e degli animali. Tutti i lavoratori sono anche soci della Cooperativa.

Nel corso del 2011 non vi sono stati rapporti di lavoro non dipendente

### SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI

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 CEPPPO 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 invianti, 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 due inserimenti lavorativi.

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.

## **VOLONTARI**

I soci volontari sono sei ma realmente operativi sono cinque, 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; un nuovo volontario proveniente dal servizio civile è stato inserito nel 2011 nell'attività del Centro ippico.

## **SERVIZIO CIVILE**

Tra il dicembre 2010 e la fine di novembre 2011 un volontario del Servizio Civile Nazionale ha prestato presso Il Ceppo che è accreditata quale Sede di Assegnazione Locale dal sistema del Mosaico, assegnatario dei progetti nazionali del Servizio. Il volontario ha operato presso il maneggio

## **BORSE LAVORO**

Durante il 2011 sono state inoltre attivati diversi percorsi di inserimento lavorativo in Borsa Lavoro a favore di persone in carico ai servizi territoriali della Salute Mentale (CSM di Gorizia e di Monfalcone). In particolare 4 persone hanno lavorato presso il centro ippico ed in particolare si sono occupati della manutenzione delle strutture e delle lettiere dei cavalli

## **Accesso al lavoro**

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.

## 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.

Per conoscere la procedura completa di accesso al lavoro si può consultare il sito [www.consorziolmosaico.org](http://www.consorziolmosaico.org)

## Condizioni lavorative ed organizzazione del lavoro.

Il Ceppo ha sempre garantito ai propri soci lavoratori e dipendenti le condizioni economiche previste dal Contratto di lavoro nazionale per le Cooperative sociali, ed ha adottato nel 2004 il proprio Regolamento interno che riporta tutte le condizioni previste da detto contratto.

### Le retribuzioni dei soci lavoratori del Ceppo per l'anno 2011

**Livello A1 € 6, 803 orarie lorde senza scatti di anzianità (retribuzione minima)**

**Livello C1 € 7,728 orarie lorde senza scatti di anzianità (retribuzione massima)**

### I lavoratori svantaggiati percepiscono stessa retribuzione di tutti gli altri soci lavoratori/dipendenti in relazione al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio

Alla fine del 2011 è stato approvato il nuovo Contratto nazionale delle cooperative sociali che ha previsto un aumento delle retribuzioni con decorrenza 2012, da erogarsi in tre tranches.

Si riportano qui di seguito

1. la tabella prevista al punto 3 lettera m) dell'atto di indirizzo della Regione F.V.G. sulla redazione del bilancio sociale cui vengono riportate le retribuzioni massime e minime lorde dei lavoratori dipendenti della cooperativa con distinta evidenza di valore della retribuzione e numerosità per le diverse tipologie di contratto di lavoro, con distinzione per i soci lavoratori e per le persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b) della legge regionale 20/2006

2. la tabella prevista al punto 3 lettera o) dell'atto di indirizzo della Regione F.V.G. sulla redazione del bilancio sociale cui vengono riportate il numero di donne e di persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), della legge regionale 20/2006, sul totale dei lavoratori, con dettaglio per ciascuna tipologia di contratto di lavoro ed indicazioni delle ore di lavoro prestate

#### TABELLA RETRIBUZIONI ANNUALI (MASSIMO E MINIMO)

livello	pt/ft	sesto	numero	di cui con svantaggio	minimo	massimo
A1	0	F	0	0	0	0
A1	PT	M	2	2	1.037,00	6.440,00
C1	0	M	0	0	0	0
C1	PT	F	1	0	13.678,00	13.678,00

I MINIMI E I MASSIMI CONSIDERANO IL REALE PERIODO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ANNO  
RAPPORATUI ALL' EVENTUALE % DI PART TIME

**TABELLA ORE LAVORATE**

<i>livello</i>	<i>pt/ft</i>	<i>sessu</i>	<i>numero</i>	<i>di cui con svantaggio</i>	<i>ore lavorate</i>
A1	0	F	0	0	
A1	PT	M	2	2	852
C1	0	M	0	0	
C1	PT	F	1	0	1.251

### **Formazione e qualificazione delle risorse umane**

La formazione del personale comprende percorsi di formazione ordinaria, afferenti alla sicurezza sul lavoro, alle norme sull'igiene degli alimenti, ecc. e la formazione straordinaria che riguarda le competenze specifiche delle professionalità impiegate.

Durante il 2011, per le evidenti ragioni di dimensioni, non si sono realizzati tirocini, stage o work experience, né percorsi di formazione specifica. E' stata invece puntualmente effettuata la formazione ordinaria.

Il Presidente, che non presta la sua attività lavorativa in cooperativa, ma ne sovrintende comunque le attività, ha partecipato ad un corso di formazione sul tema della progettazione sociale.

### **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 degli operatori.

#### Formazione 2011

<i>titolo corso</i>	<i>argomenti</i>	<i>relatore</i>	<i>ore durata</i>	<i>n.partecipanti</i>
<b>CORSO ANTINCENDIO AZIENDE A MEDIO RISCHIO</b>	D.Lgs. 81/08	Irecoop FVG	<b>8,00</b>	<b>1,00</b>

#### Spese relative all'attività per la sicurezza sul lavoro

	<b>€ Spesi</b>
Formazione	299,70
Visite mediche	114,31
Consulenze	722,70



## Forme di partecipazione dei soci e alla Cooperativa

### Partecipazione a luoghi di governo e di confronto

Nel corso del 2011 si è tenuta un'Assemblea dei soci

Erano presenti n. 3 soci in proprio e n.1 per delega.

L'ordine del giorno dell'assemblea, tenutasi in data 11.05.2011, era:

- Lettura ed approvazione Bilancio Consuntivo 2010, Nota Integrativa e relative relazioni del Consiglio di Amministrazione e Revisore dei Conti ;
- Approvazione Bilancio Sociale 2010
- 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.

### Pari opportunità

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.

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.

## GLI STAKEHOLDER ESTERNI

### CLIENTI/COMMITTENTI

**Enti pubblici** Azienda servizi Sanitari n.2 Alto isontino : gestione dell'area del Preval (**tramite Il Mosaico**) per la gestione dei Progetti Riabilitativi Personalizzati

**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.

### Circolo ippico Preval.

Per quanto riguarda il rapporto con il Circolo Ippico Preval vedi il capitolo sulle attività 2011

### I FORNITORI PRINCIPALI FORNITORI DI BENI E SERVIZI

<u>FORNITORE</u>	<u>OGGETTO DELLA FORNITURA</u>	<u>IMPORTO/ €</u>
<u>IKEA VILLESSE</u>	Arredo Club House	2.722,23
<u>HORSE CLUB REMUDA</u>	Acquisto di un cavallo	1.200,00
<u>PITTIA E CIRCOLO AGRARIO FRIULANO</u>	Mangime attrezzatura di consumo	7.701,59
<u>ITALFIOCCHI</u>	Mangime	1.629,40
<u>IRRIGAZIONE FRIULANA</u>	Trattore	18.806,40
<u>FASTRON Srl</u>	Recinto	11.580,00
<u>ELABORAZIONI CASAGRANDE</u>	Elaborazione paghe	1.280,77

### SOSTENITORI FINANZIARI

**La Fondazione Cassa di Risparmio:** ha sostenuto l'attività della Cooperativa con finanziamenti di € 9.000 complessivi per l'acquisto di attrezzature per il maneggio.

### PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ( CONTATTI DIVERSI DALLA COMMITTENZA)

Nel 2011 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.

Sempre nell'ambito dei rapporti con l'ASS sono costanti i rapporti tra la Cooperativa e i Centri di salute mentale di Gorizia e Monfalcone e il Dipartimento di salute mentale di Gorizia

**con il Comune di Mossa:** rapporto costante per lo sviluppo delle strutture del Centro Ippico, dei servizi e delle attività

## COOPERATIVE, CONSORZI, ASSOCIAZIONI

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

**Cooperative consorziate** : esiste una stretta collaborazione con la Cooperativa Aesontius in quanto questa opera nella stessa area del Preval, con l'attività orticola e la gestione della Locanda Mora del Gelso.

## 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...*

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.

Inoltre gli scarti e gli escrementi dei cavalli vengono quotidianamente depositati in una apposita letamaia e da qui smaltiti secondo le normative vigenti.



## DATI ECONOMICI E VALORE AGGIUNTO

### Il Patrimonio Sociale

Il Patrimonio della Cooperativa è costituito:

- 1) dal capitale sociale, che è variabile ed è formato:
  - a) dai conferimenti effettuati dai soci cooperatori rappresentati da azioni di valore minimo pari a € 100,00 (cento virgola zero);
  - b) dai conferimenti effettuati dai soci sovventori, confluenti nel fondo per il potenziamento aziendale;
  - c) 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 31.12.2011 ammonta a euro 28.422 ed evidenzia un decremento di euro 265 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	300	0	1.400
Ris.sovrap. azioni	0	0	0	0	0
Ris.da rivalutaz.	0	0	0	0	0
Riserva legale	550	0	0	7.869	8.419
Ris. statutarie	807	0	0	17.574	18.381
Ris.azioni proprie	0	0	0	0	0
Altre riserve	0	0	1	0	1
Ut/perd. a nuovo	(0)	0	0	0	(0)
Ut/perd. d' eser.	26.230	0	-26.230	221	221
<b>TOTALE</b>	<b>28.687</b>	<b>0</b>	<b>-25.929</b>	<b>25.664</b>	<b>28.422</b>

### Analisi dei proventi e dei ricavi

Il valore della produzione della cooperativa ha avuto un incremento di oltre il 247% rispetto all'esercizio precedente come si evidenzia dalla tabella:

A) VALORE DELLA PRODUZIONE	Anno 2011	Anno 2010	Anno 2009
1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	81.856	26.375	14.400
5) Altri ricavi e proventi:	12.954	891	
<b>TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>94.810</b>	<b>27.266</b>	<b>14.400</b>

Il sensibile incremento è stato determinato dall'avvio a pieno regime dell'attività di pensionamento cavalli presso il maneggio di Mossa oltre che ai servizi di manutenzione del verde e cura dell'area del Preval svolti su incarico del Consorzio Il Mosaico.

## Analisi dei costi e delle uscite

Le principali voci di costo della cooperativa sono così rappresentate:

	Anno 2011	Anno 2010	Anno 2009
Materie prime e servizi	50.741	11.004	5.834
Costi del personale	28.262	6.934	6.615
Ammortamenti	22.549	14.479	6.374
Altri costi (oneri diversi, interessi, accanton., ecc)	7.106	4.375	516

L'incremento dei costi del personale e delle materie prime e servizi è stato determinato dall'avvio della attività di pensionamento cavalli.

## Analisi degli investimenti

La cooperativa ha realizzato nell'anno 2011 nuovi investimenti complessivamente per euro 37.135,77. Tutti gli investimenti sono stati realizzati nell'ambito del maneggio di Mossa. Per la realizzazione di tali investimenti la cooperativa ha beneficiato di un contributo di euro 8.056,72 dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia e di un contributo di euro 9.406,90 dalla Provincia di Gorizia a valere sulla L.R. 20/2006.

## DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

A- VALORE DELLA PRODUZIONE 86.607,20

*Area operativa salute mentale*

da ente pubblico 57.300,00

da privati 29.307,20

B- COSTI-CONSUMI DI PRODUZIONE E GESTIONE 52.912,61

acquisti beni da fornitori 29.258,97

costi per servizi amministrativi 14.806,38

costi pre servizi produttivi 3.952,02

costi per consulenze 2.595,03

costi per godimento beni di terzi

costi per servizi finanziari/assicurativi 346,97

costi per altri servizi e consumi 1.953,24

rimanenze iniziali di magazzino

**VALORE AGGIUNTO GESTIONE CARATTERISTICA A+B** **33.694,59**

C- ELEMENTI FINANZIARI E STRAORDINARI DI REDDITO -464,09

Saldo della gestione finanziaria (diff.tra interessi attivi e passivi ) -66,62

Saldo della gestione straordinaria (diff.fra sopravvenienze attive e passive) -397,47

**VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO A-B+/- C** **33.230,50**

D- AMMORTAMENTI E ALTRE SVALUTAZIONI 22.549,32

Ammortamenti 22.549,32

Svalutazioni

E- RISORSE SOCIALI 22.248,72

Contributi da Enti pubblici 22.248,72

Contributi da soggetti del Terzo Settore

Contributi da privati

**VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO A-B+/- C-D+E** **32.929,90**

## LA RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

<u>RICCHEZZA DISTRIBUITA ALLA COMUNITA' LOCALE</u>	<u>9.234,11</u>
Salari e stipendi lavoratori svantaggiati	7.477,00
TFR lavoratori svantaggiati	592,49
INAIL lavoratori svantaggiati	218,96
Rimborsi spese	
Interventi per la sicurezza	883,66
Spese mediche	62,00
<u>RICCHEZZA DISTRIBUITA AI LAVORATORI SOCI</u>	<u>20.794,65</u>
Salari e stipendi soci lavoratori	14.759,44
Oneri sociali soci lavoratori	3.849,33
TFR soci lavoratori	928,01
INAIL soci lavoratori	321,89
Rimborsi spese soci lavoratori	
Interventi per la sicurezza	883,67
Spese mediche soci lavoratori	52,31
<u>RICCHEZZA DISTRIBUITA AL SETTORE NON PROFIT</u>	<u>2.352,00</u>
Quote associative centrali cooperative	370,00
Quote associative per altre cooperative	
Partecipazioni a progetti	
Donazioni	

Acquisto beni e servizi da economia sociale	1.982,00
<b><u>RICCHEZZA DISTRIBUITA ALL'ENTE PUBBLICO</u></b>	<b><u>328,00</u></b>
Bolli e contratti	328,00
Imposte e tasse	
<b><u>RICCHEZZA TRATTENUTA DALL'IMPRESA</u></b>	<b><u>221,14</u></b>
Utile d'esercizio	221,14
Accantonamento fondo rischi	
<b>TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA</b>	<b>32.929,90</b>



## **NATURA DELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER**

Per ogni categoria di stakeholder, devono essere rilevate anche i tipi di relazioni intrattenute con la Cooperativa (atto di indirizzo della regione F.V.G. p.3 lett. h) sulla redazione del Bilancio sociale ).  
Riportiamo qui di seguito una tabella riassuntiva della natura delle relazioni

<b>CATEGORIA STAKEHOLDER</b>	<b>TIPO O NATURA DELLA RELAZIONE</b>
Soci	Mutualistica Informativa Decisionale
Soci lavoratori, dipendenti, collaboratori, servizi civili, Borse lavoro	Lavorativa Integrazione sociale per i soci lav.svantaggiati Informativa Formativa
Volontari	Gratuità Informativa
Clienti	Vendita di beni e servizi Informativa
Committenti	Prestazione di servizi (per aggiudicazione appalto) Affidatario diretto di servizi Partner in co progettazione Informativa Commerciale o economica
Utenti/beneficiari	Somministrazione di interventi Facilitazione inserimento sociale e lavorativo
Fornitori	Acquisto beni e servizi Informativa
Pubblica Amministrazione	Partnership Burocratica Fiscale Informativa
Ambiente	Tutela Informativa

## MODALITA' DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Si specificano, nella tabella seguente, le modalità di approvazione del Bilancio sociale 2010:

periodo di riferimento	corrispondente all'esercizio <input checked="" type="checkbox"/>	non corrispondente all'esercizio
eventuale bilancio preventivo sociale	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
organo che ha approvato il bilancio sociale	Assemblea dei soci	
organo che ha controllato il bilancio sociale		
data di approvazione	30 maggio 2011	
obbligo di deposito presso il registro delle imprese ai sensi dell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. 155/2006		NO

Il bilancio sarà pubblicato – in formato PDF, scaricabile - sul sito web del Mosaico