

Contea

Società Cooperativa Sociale ONLUS

BILANCIO SOCIALE

Anno di rendicontazione 2010

Approvato dall'Assemblea dei soci in data 27 maggio 2011

Hanno partecipato alla redazione del bilancio sociale:

Paolo del Negro, Presidente e direttore della cooperativa

Sonia Regis, responsabile del settore Salute Mentale per la cooperativa

Il Bilancio sociale è stato realizzato con il supporto del Consorzio di Cooperative sociali "Il Mosaico" ed il coordinamento di Fiorella Frandolic

CONTEA Soc.Coop.Sociale ONLUS

- Sede Legale Viale .XXIV Maggio,5 GORIZIA
- Sede operativa Via Roma,48 San Vito al torre (UD)
- e-mail: segreteria@consorzioilmosaico.org
- Data di costituzione 25/11/1998
- REA - Settore di attività (codice ATECO/ISTAT) 87.20.00
- Tel. 0432/997447 – Fax 0432/997814
- P. Iva 00549490316
- N. e sezione iscrizione AL REGISTRO REGIONALE delle cooperative n.3512 Produz. e lavoro n.3159 Coop.Sociale
- N. e sezione iscrizione all'albo REGIONALE delle cooperative SOCIALI n.181 Sez.A 18.07.2002 n.115 Sez. B 18.03.1999
- Iscrizione a Confcooperative/Federsolidarietà – Unione Provinciale di Gorizia

Contea è una Cooperativa sociale ad oggetto plurimo, così come definita dalla L.R. 20/06.

La Cooperativa nasce nel 1998 come coop. sociale a r.l. ONLUS di cui all'art.1 lett.b) della Legge 381/91 ; nel 2004 ,a seguito della modifica legislativa del diritto societario viene rinominata, con modifica di statuto, CONTEA Società cooperativa sociale ONLUS; nell'anno 2007 viene ulteriormente modificato lo Statuto con l'ampliamento dell'oggetto sociale alle attività di cui all'art.1 lett.a) di cui alla L.381/91

PRESENTAZIONE

Il Bilancio sociale è uno straordinario strumento conoscitivo sia verso l'esterno che verso l'interno.

Verso l'esterno permette agli interlocutori esterni, e comunque a tutte le persone interessate, di avere un quadro esaustivo della realtà della Cooperativa in tutti i suoi aspetti. In questo senso rappresenta quindi un modo molto efficace per diffondere conoscenza e cultura.

Verso l'interno dà modo agli operatori, ai soci, agli amministratori di tradurre in forma sintetica e razionale tutto ciò che attiene alla vita della stessa della Cooperativa, con la conseguente possibilità di controllo, governo, consapevolezza complessiva ed organica di quello che è e rappresenta.

Con questo spirito riprendiamo il lavoro già fatto relativamente all'anno 2007 nell'ambito di IsoNew e la luce delle nuove disposizione sperando di riuscire in questo duplice obiettivo di conoscenza e condivisione dei nostri valori, obiettivi, stili azioni ed esiti.

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio sociale che presentiamo, alla sua seconda edizione 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.

È stato realizzato da un gruppo di lavoro formato dal Consiglio di Amministrazione che ha coinvolto alcuni soci non consiglieri al fine di raccogliere dati e valutazioni espressi da ogni componente. Il Bilancio è stato esaminato – nella sua prima bozza organica – nel Consiglio di Amministrazione che ha approvato il bilancio economico e finanziario ed è stato distribuito ai soci assieme ai documenti contabili, prima dell'Assemblea ordinaria che lo ha approvato in data 27.05.2011.

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 Contea fa parte.

Il bilancio sociale è stato confermato da Contea, così come da tutte le cooperative aderenti al Mosaico, come lo strumento ideale che vuole raggiungere due obiettivi:

o mantenere la Cooperativa su una continua 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. Tale aspetto risulta molto importante in ragione della particolare storia della cooperativa;

o 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 oltre naturalmente alla precedente edizione del bilancio sociale:

- 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;
- 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.

Anche in questa 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.

La struttura del documento si conferma sostanzialmente in tre parti:

L'identità della Cooperativa, nella quale vengono esplicitati gli obiettivi strategici e specifici dell'organizzazione per l'anno di rendicontazione e vengono raccontate in breve le vicende che hanno caratterizzato l'anno rendicontato.

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 Contea.

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 riguarda l'area della sostenibilità ambientale che, in ragione delle attività di produzione, assume una importanza particolare.

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 ed in particolari tra quelli svantaggiati. 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 da alcuni soci fondatori ovvero ricoprenti cariche negli anni passati e gli atti disponibili negli archivi della Cooperativa.

IDENTITÀ DELLA COOPERATIVA

Questa sezione del Bilancio Sociale vuole fornire alcuni essenziali informazioni e quadri di senso utili a descrivere la cooperativa, per farla meglio conoscere e per renderla maggiormente "accessibile" ai suoi interlocutori. Gli aspetti attraverso cui verrà presentata ed analizzata l'identità dell'organizzazione sono i seguenti:

- CRONACA DELL'ORGANIZZAZIONE
- MISSION
- MAPPA DEGLI INTERLOCUTORI
- STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA E FUNZIONI DEGLI ORGANI
- OBIETTIVI E FINALITÀ

Cronaca dell'organizzazione

Al fine di rendere maggiormente agile questo documento e considerato anche che questa è la seconda edizione del Bilancio sociale, si è scelto di inserire in questa parte solo il resoconto degli avvenimenti principali del 2010 rimandando, per un racconto più articolato, alle pagine web della cooperativa nel sito del Mosaico (www.consorziailmosaico.org)

L'anno 2010 è stato per la Cooperativa Contea un anno di crescita da vari punti di vista.

In primo luogo per quanto riguarda **le attività di tipo B** si è registrato un netto aumento del fatturato che in rapporto ad un "responsabile" controllo dei costi ha prodotto nel complesso un buon risultato economico finale. In un momento storico come quello attuale con gli effetti della "crisi economica mondiale" ancora presenti che comunque si sono manifestati anche a livello di piccola-media impresa, il risultato raggiunto nel 2010 non può che essere confortante.

Contea svolge le sue attività nella consapevolezza che la sostenibilità economica connessa alla sostenibilità "operativa" propria dei settori in cui la cooperativa risulta impegnata non è mai elemento da dare per scontato.

I dati 2010 non sono in realtà da considerarsi come straordinari e frutto di condizioni particolari venutesi a creare nel breve periodo, ma vanno letti ed interpretati come conseguenza di una maturazione che la Cooperativa ha acquisito nel corso degli anni. Si tratta di un'evoluzione resa possibile dal consolidarsi di rapporti con gli stakeholders presenti sul territorio sia pubblici che privati, che ha permesso il rinnovo delle commesse, il mantenimento dei contratti, l'acquisizione di un'immagine positiva in termini di qualità nell'erogazione dei servizi.

Anche nel corso del 2010, Contea ha saputo porsi come strumento affidabile e disponibile all'accoglienza di nuove persone diversamente abili, per sostenere assieme ai servizi territoriali sanitari di riferimento, percorsi di avviamento al lavoro con finalità di integrazione lavorativa.

Nel 2010 si sono consolidate 2 assunzioni di persone svantaggiate con ottimi risultati in termini di socialità, e acquisizione di autonomia da parte delle stesse.

La Cooperativa ha collaborato nel corso del 2010 con il Consorzio "Il Mosaico" alla realizzazione di un nuovo maneggio, inaugurato in autunno. La partecipazione a parte delle attività operative di costruzione del maneggio, ha permesso agli operatori impegnati, l'acquisizione di nuove competenze e capacità.

Nel corso del 2010 è maturata la convinzione per la Cooperativa di dedicarsi ad altre attività, rispetto a quelle storiche di manutenzione del verde, e gestione di ambienti naturali (gestione operativa Riserva Regionale Foce Isonzo), in particolare ad iniziative ed eventi di tipo ricreativo e culturale.

Con l'affidamento al Consorzio "Il Mosaico" da parte dell'Ass2 Isontina di una struttura per attività musicali è stato possibile delegare a Contea la gestione operativa della struttura in questione.

E' iniziato quindi un percorso rivolto al coinvolgimento giovanile nell'ambito di attività musicali e artistiche in genere. Un nuovo impegno e nuove opportunità di crescita per Contea come anche un nuovo strumento a disposizione del territorio per creare partecipazione, socialità e benessere.

L'attività di tipo A

La gestione della Comunità assistenziale di Ronchi dei legionari è stata condotta anche nel corso del 2010 molto bene. La professionalità degli operatori e la loro esperienza nel settore socio-assistenziale ha dato modo alla Cooperativa di offrire servizi sempre all'altezza dei bisogni delle persone accolte e degli standard qualitativi richiesti dalla Committente (Ass 2 Isontina). Uno dei problemi principali che la gestione della Comunità ha dovuto affrontare negli ultimi anni è la ricerca di una nuova soluzione abitativa per ospitare la Comunità in quanto gli spazi di Ronchi non risultavano adeguati a gestire nel migliore dei modi il servizio assistenziale.

Nel corso del 2010 finalmente si è potuto concretizzare il progetto di trasferimento a nuova sede. Lo spostamento vero e proprio è previsto per i primi mesi del 2011.

La prospettiva futura risulta quella di garantire agli utenti e agli operatori della Comunità di operare in un ambiente confortevole e adeguato alle esigenze operative del servizio. L'affidamento del nuovo servizio di gestione dell'attività assistenziale al Consorzio il Mosaico legato ad alcuni importanti cambiamenti a livello dei vertici dell'Ass2 è stato senz'altro un'occasione per sistemare anche le vicende legate alla struttura della Comunità di Ronchi, e fare un passo in avanti per la qualità dei servizi offerti alla persona.

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 Contea 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 Contea, 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

Contea 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 Contea 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

Contea, 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.

Contea 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

Come dichiarato in più punti della mission, la cooperativa Contea è un'organizzazione aperta alle relazioni ed ai contatti con soggetti del proprio territorio di appartenenza. Essa è cioè fondamentalmente costituita ed opera attraverso interazioni, rapporti di lavoro e di co-progettazione con interlocutori di diverso tipo.

Di seguito è riportata una rappresentazione (mappa degli interlocutori), che, oltre a rendere visibile individualmente ciascuno dei portatori di interesse, prova anche a dare conto del rapporto esistente fra essi e la cooperativa Contea. La mappa in particolare mostra i rapporti di vicinanza o lontananza relativa fra interlocutori e cooperativa; cioè il grado di significatività della relazione in essere.

Tale livello di relazione non implica naturalmente alcun giudizio di valore rispetto all'interlocutore; esso mira solo a rappresentare il grado di intensità del rapporto nel periodo di rendicontazione scelto per questo bilancio sociale.

| | |
|--|---|
| <p>Destinatari dei servizi</p> <p>1.1 . Destinatari diretti dei servizi</p> <ul style="list-style-type: none">• Utenti residenti e fruitori della comunità di Ronchi• Utenti di interventi di sostegno domiciliare• Utenti di percorsi riabilitativi di integrazione socio- lavorativa³ <p>1.2 . Destinatari indiretti dei servizi</p> <ul style="list-style-type: none">• Familiari degli utenti della comunità• Datori di lavoro degli utenti della comunità <p>Soci</p> <p>Lavoratori</p> <p>Servizi socio – sanitari territoriali</p> <ul style="list-style-type: none">• D.S.M. e relativi C.S.M.• Ser. T• Consultori• Servizi sociali dei Comuni• Medici di base• SIL <p>Istituzioni ed enti pubblici</p> <ul style="list-style-type: none">• ATER (case popolari)• Ambito sociale• Provincia• Comuni del territorio <p>Comunità locale, territori</p> <ul style="list-style-type: none">• Associazione Familiari APSAM• Nogap Work Onlus | <p>Fornitori</p> <p>Committenti</p> <ul style="list-style-type: none">• Azienda Sanitaria (pulizie + Prp cogestiti)• Provincia di Gorizia (verde)• Comuni (verde)• Arpa• Ente gestore Riserva Naturale Regionale Focce dell'Isonzo <p>Cooperative, Consorzi, Associazioni</p> <ul style="list-style-type: none">• Consorzio Il Mosaico• Coop. Sociale Thiel• Coop. Sociale Aesontius• Coop. Sociale Nemesi• Coop. Tecnocoop• Ass. Ecopark• Polisportiva 2001• Associazione APSAM• Fondazione CARIGO• IAL FVG• ENAIP FVG• Ass.URASAM• Ass.CONA• Coop.Api Giramondo <p>Altri clienti privati</p> |
|--|---|

Come evidenziato nel grafico sopra riportato viene rappresentato un diverso interesse che la Cooperativa ha nei confronti dei propri interlocutori.

Sono state realizzate delle aree specifiche nelle quali rientrano gruppi di portatori di interessi che si possono ricondurre in quanto dal punto di vista della propria struttura e identità alle categorie create. Questa suddivisione è stata ovviamente pensata con lo scopo di rendere più chiaro possibile un quadro generale dei rapporti della Cooperativa con i diversi soggetti del territorio.

La distanza esprime semplicemente il livello di interlocuzione e di responsabilità reciproca tra cooperativa e stakeholders.

SOCI LAVORATORI

Le relazioni con i propri soci, e i rapporti con Il Consorzio Il Mosaico per la gestione di alcune competenze amministrative e contabili rende questi interlocutori i più importanti, in quanto sono elementi fondanti la realtà della Cooperativa.

La maggior parte dei soci è impegnata nelle attività lavorative e quindi partecipa attivamente alla costruzione, e allo sviluppo e alla vita sociale della cooperativa.

AREA DESTINATARI

In quest'area compaiono gli altri interlocutori significativi come gli utenti seguiti dalla Cooperativa ma non soci, (per i quali esiste comunque un livello di responsabilità), e i familiari.

La cooperativa ha come obiettivo fondamentale creare opportunità di socialità e di lavoro a favore di queste persone. Questo è quindi sicuramente uno dei gruppi più vicini alla realtà della Cooperativa.

Sono inoltre presenti in quest'area le persone che stanno svolgendo dei tirocini formativi presso la Cooperativa che svolge la funzione di struttura ospitante. Molti di questi strumenti utilizzati sotto forma di sussidio riabilitativo permettono agli utenti seguiti dai servizi Sanitari un graduale avvicinamento alla realtà lavorativa della Cooperativa. Molti di questi percorsi di formazione al lavoro se le condizioni lo permettono si trasformano in vere e proprie assunzioni.

AREA PRIVATO SOCIALE

Un livello importante, nel quale sono inseriti i rapporti con le altre cooperative del sistema Consortile molto vicine nella condivisione della linea e della mission del "Mosaico".

Esiste una proficua collaborazione tra le Cooperative socie del Consorzio sia per quanto riguarda le attività operative legate ai percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, sia per quanto riguarda i settori più propriamente di tipo socio assistenziale.

L'appartenenza al medesimo Consorzio e il lavoro di sinergia realizzato tra le Cooperative permette ottimi risultati in termini di risparmio economico e rende i rapporti tra le associate frequenti e significativi.

AREA SERVIZI SOCIO SANITARI

I Centri di Salute mentale del territorio Isontino sono interlocutori essenziali per la Cooperativa in quanto rappresentano uno degli elementi fondamentali che caratterizzano i processi e i percorsi di avvio al lavoro e alla socialità per gli utenti seguiti nell'ambito della salute mentale.

Anche in questo caso la vicinanza alla Cooperativa è determinata dal livello di interlocuzione espresso in termini quantitativi (n° di incontri, n° di utenti seguiti da quel servizio inseriti in attività di lavoro nella cooperativa, n° di risorse messe a disposizione da quel servizio, ecc).

AREA ISTITUZIONI E ENTI PUBBLICI

Gli enti pubblici e le istituzioni in generale rappresentano per la Cooperativa degli interlocutori molto importanti. Molte delle attività rappresentano servizi erogati nei confronti degli enti pubblici. Per le attività di tipo B legate all'inserimento lavorativo esiste un naturale rapporto con i Comuni, la Provincia che attraverso l'assegnazione di servizi specifici (manutenzione del verde, pulizie, gestione di aree attrezzate ecc) creano le condizioni affinché la Cooperativa possa realizzare e consolidare le offerte e i percorsi di lavoro.

Anche le attività di assistenza alla persona (attività di tipo A) passano attraverso delle convenzioni specifiche con enti pubblici. Tra questi uno degli interlocutori principali per Contea e per il Consorzio Il Mosaico risulta essere l'Ass2 Isontina.

ALTRI INTERLOCUTORI TERRITORIALI

La Cooperativa svolge servizi a favore di enti pubblici ma anche a favore di privati.

Il rapporto con i privati si è consolidato parallelamente alla crescita in termini di performance qualitativa nei servizi svolti. Il rapporto con i privati prevede una maggior competenza, l'incontro con il cliente risulta diretto e le richieste sono di diverso tipo.

La cooperativa ha saputo allacciare nel corso degli anni proficui rapporti con numerosi clienti privati soprattutto nel settore della manutenzione delle aree verdi.

Parte dei rapporti con i privati sono poi riconducibili ai servizi svolti a favore della cooperativa nel settore amministrativo. Rientrano in questo gruppo, il Commercialista (studio privato), l'Avvocato, e gli altri professionisti di cui la Cooperativa ha saltuariamente bisogno.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

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

Nello schema sottostante, gli organi indicati in azzurro sono evidentemente quelli istituzionali, stabiliti quindi dalla Legge o dallo Statuto, e svolgono le funzioni che vengono espresse in estratto nelle pagine successive

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 impegno a mantenere sempre unita e coerentemente orientata la compagine sociale.

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.

Il ruolo centrale della operatività relativamente alle attività di produzione e servizio è assegnato allo stesso presidente cui competono funzioni e mansioni che si collocano e assommano quelle appunto di una direzione di impresa con quella di responsabile di area operative così come di singola unità operativa. La gestione operativa della comunità residenziale, struttura funzionalmente attivata in ragione delle esigenze abitative di parte delle persone inserite al lavoro (coop ad oggetto plurimo), è stata invece assegnata a Sonia Regis, psicologa.

Essi sono supportati, in questa gestione, dalle funzioni (in verde) che sono svolte dal Consorzio con il quale l'interlocuzione è costante, continua ed efficace per entrambe le tipologie di attività svolte da Contea.

Le singole unità operative, in alcuni casi contraddistinte anche dalla presenza di un singolo socio lavoratore, sono relativamente autonome rispetto ai loro compiti perché spesso definiti da precisi capitolati di gara e quindi di servizio, e si relazionano, come dettagliato sopra, per ogni necessità con il presidente.

FUNZIONI DEGLI ORGANI

Sono organi della società:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Collegio dei Sindaci, se nominato;
- a) L'organo di controllo contabile, se nominato.

Le assemblee sono ordinarie e straordinarie.

Le funzioni dell'assemblea ordinaria:

- approva il bilancio e destina gli utili;
delibera sulla emissione delle azioni di partecipazione cooperativa;
- procede alla nomina degli amministratori;
- procede all'eventuale nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile;
- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori ed ai sindaci;
- delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto.

Essa ha luogo almeno una volta all'anno

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 cod. civ.

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.

Consiglio di Amministrazione, al 31.12.2010

| | Nome e cognome | Data di prima nomina | Cariche istituzionali in altre organizzazioni* | n. di mandati ricoperti in CdA |
|--------------------|-----------------------|--|---|---------------------------------------|
| Presidente CdA | Paolo Del Negro | 19/06/2003 (cons.dalla fondazione) | Consigliere del Consorzio "Il Mosaico" | Dalla fondazione |
| Vicepresidente CdA | Stefano Morsolin | 19/06/2003 | | 2+ attuale |
| consigliere | Marinka Conzutti | Dalla fondazione | | Dalla fondazione |
| consigliere | Antonio Braidà | 19/06/2003 | | 2+attuale |
| consigliere | Stefano Roncali | 27/05/2005 | | 1+attuale |

Il Consiglio di Amministrazione di Contea è composto da persone che intervengono nei diversi settori di attività della cooperativa, ed inoltre da persone che occupano differenti livelli e ruoli all'interno della struttura organizzativa.

Il dato degli anni di appartenenza e dei mandati ricoperti suggerisce che il CdA ha una certa stabilità e continuità data dai 2 soci fondatori (che sono sempre stati presenti in Consiglio, anche se uno è dimissionario) 2 consiglieri "storici", e un consigliere nominato più di recente; la composizione del consiglio riflette quella della base sociale, che ha molti soci con una notevole anzianità.

Viene sempre invitato al consiglio di Amministrazione il Dott. Stefano Roncali, referente area psichiatrica. La scadenza naturale del consiglio è alla di approvazione del bilancio 2011

Le norme statutarie che lo regolano sono le seguenti:

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di consiglieri variabile da 3 a 15, 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 Consiglio può delegare parte delle proprie attribuzioni ad eccezione dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, oppure ad un comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Ogni 60 giorni gli organi delegati devono riferire agli Amministratori e al Collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa e dalle sue controllate.

Il presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. La rappresentanza della Cooperativa spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai consiglieri delegati, se nominati. Il Consiglio di Amministrazione può nominare direttori generali, institori e procuratori speciali.

In caso di assenza o di impedimento del presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al vice presidente. Attualmente non vi sono formali deleghe particolari ai consiglieri.

la previsione statutaria stabilisce che gli amministratori percepiscono un compenso stabilito dall'assemblea, nei limiti della normativa vigente; tuttavia gli Amministratori hanno sempre eseguito il loro mandato gratuitamente, per scelta.

Controllo contabile

Lo Statuto prevede la possibilità delle nomina del collegio sindacale, tuttavia la cooperativa ha optato per la scelta del revisore contabile unico iscritto nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia, ai sensi

dell'art. 2409 bis comma primo del codice civile. Il revisore contabile attualmente è il Rag. Marco Zini., nominato dall'assemblea in data 28 maggio 2010

Il Compenso del Revisore contabile viene Stabilito dall'Assemblea ; per il 2010 è stato pari a Euro 1.500,00 (compenso annuo lordo)

OBIETTIVI E FINALITA'

Lo scopo e l'oggetto sociale della Cooperativa sono ampiamente descritti nello Statuto , che si riporta qui di seguito in estratto:

Art. 3 (Scopo mutualistico)

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale delle persone, soprattutto se deboli. La cooperativa pone la solidarietà a fondamento d'ogni opera finalizzata ad un autentico sviluppo dell'uomo e della società che rispetti e promuova la persona umana in tutte le sue dimensioni, con particolare riferimento allo sviluppo economico locale collaborando con le istituzioni pubbliche secondo il principio di sussidiarietà.

Per l'efficace realizzazione di tale scopo, considerando la necessità dei sottoindicati ambiti di intervento, la Cooperativa si propone di seguire le persone in tutte le fasi di reintegrazione nella comunità locale, attraverso l'utilizzo coordinato di tutti gli strumenti disponibili, sia svolgendo attività volte alla promozione e all'inserimento lavorativo, sia gestendo servizi di carattere socio-sanitario, assistenziale ed educativo, così come previsto dalle lettere b) e a) dell'art. 1 della legge 381/91, considerando per l'effettivo raggiungimento degli scopi perseguiti, il necessario collegamento funzionale fra le attività di tipo b) e di tipo a) e comunque nel rispetto delle condizioni organizzative previste dalla legge, anche di natura amministrativa, prevedendo a tale proposito la netta separazione delle gestioni relative alle attività esercitate ai fini della corretta applicazione delle agevolazioni previste dalla vigente normativa. La Cooperativa promuoverà tutte le azioni volte allo sviluppo di politiche sociali attive (locali, nazionali ed internazionali) che favoriscano e promuovano la creazione di contesti sociali e culture diffuse di riconoscimento, pratica e sviluppo del diritto delle persone svantaggiate di abitare, lavorare e socializzare, con piena libertà.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, si impegna a cooperare attivamente, con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, operando di preferenza nell'ambito territoriale delle Province di Gorizia e Udine mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, e in special modo volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie anche all'apporto dei soci lavoratori – l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La Cooperativa può operare anche con terzi.

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.

Art. 4 (Oggetto sociale)

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, la cooperativa ha come oggetto la gestione di unità produttive di salute e socialità che permettano l'accesso e la fruizione ai diritti-opportunità "casa - lavoro - socialità" a persone che abbiano difficoltà ad acquisire e/o mantenere le abilità necessarie ad una integrazione sociale soddisfacente.

La cooperativa si propone, in via principale, di favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, come identificate nella L. 8 novembre 1991, n. 381, e nella L.R. 7 febbraio 1992, n. 7, 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, darsene;
- 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;
- 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) gestione di strutture alloggio e comunità di accoglienza anche in collaborazione o convenzione con gli Enti Locali, la Regione, le Associazioni assistenziali e di volontariato;
- b2) gestione di case – abitazione in proprietà mutuale, divisa o indivisa, in usufrutto, in contratto nominale d'affitto a favore delle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;
- b3) prestazione di servizi di assistenza domiciliare, servizi sociali e socio - sanitari in genere a favore delle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;
- b4) gestione di attività e servizi educativi a favore delle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;
- b5) progettazione, promozione e gestione di attività volte alla valorizzazione del concetto di socialità / affettività, con la realizzazione di reti sociali, culturali, affettive e di auto-aiuto;
- b6) progettazione, promozione e gestione di attività terapeutiche, educative, culturali, di formazione professionale e di inserimento lavorativo rivolte alle persone in situazione di svantaggio come sopra definite.

La cooperativa infine, in via sussidiaria alle precedenti attività, si propone di:

- c1) attuare un servizio di supporto alle famiglie dei soggetti svantaggiati sopra menzionati per sviluppare potenzialità genitoriali e parentali, favorendole nella conoscenza delle problematiche attinenti al proprio nucleo, al fine di una migliore integrazione sociale di tutti i componenti;
- c2) 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;
- c3) 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 20/2006, e successive modificazioni ed integrazione.

La cooperativa potrà operare in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici privati in genere.

OBIETTIVI 2010

La Cooperativa agisce come strumento messo a disposizione delle persone soprattutto se deboli per creare opportunità di lavoro e integrazione sociale. I settori nei quali Contea ha operato nel corso del 2010 sono stati essenzialmente quello legato all'attività d'impresa e quello dell'assistenza alla persona. Per entrambe i settori la cooperativa si è posta all'inizio dell'anno degli obiettivi su cui concentrare l'attenzione e dirigere le energie.

Settore B - attività d'impresa manutenzione del verde e gestione area naturalistica.

Manutenzione del verde

Partendo dalla consapevolezza che una crescita economica complessiva in termini di fatturato e quindi di commesse acquisite poteva permettere alla cooperativa di ampliare le opportunità di inserimento al lavoro e quindi dare risposte concrete ai numerosi bisogni emergenti sul territorio, ci si è posti come obiettivo il miglioramento in termini qualitativi e quantitativi dei servizi svolti.

Si è ragionato su uno sviluppo delle attività attraverso l'incremento di servizi svolti presso clienti privati, soprattutto aziende con richieste di mantenimento decoroso delle aree verdi di pertinenza delle proprie strutture.

Non si è persa l'attenzione però ai servizi storici svolti presso gli enti pubblici del territorio cercando sempre di porsi l'obiettivo di soddisfare le richieste proprie delle amministrazioni pubbliche e i buoni rapporti intrapresi.

Uno degli obiettivi rincorsi in questo settore è stato quello della riorganizzazione delle attrezzature con programmi ragionati di sostituzione e incremento delle attrezzature necessarie per lo svolgimento dei servizi sotto il comune denominatore dell'impegno verso la qualità.

Dal punto di vista dell'offerta lavoro che la cooperativa può sostenere, questo programma di sviluppo e miglioramento degli elementi qualitativi ma anche quantitativi può creare le condizioni per ampliare il bacino occupazionale. Questo elemento risulta di particolare rilevanza se messo in relazione con i percorsi già avviati all'interno della cooperativa sottoforma di borse lavoro o tirocini lavorativi che hanno bisogno di continuità e di risposte concrete per passare da situazioni di precarietà ad assunzioni stabili.

Gestione della Riserva Naturale Regionale Foce dell'Isonzo

Gli obiettivi posti a inizio 2010 per quanto riguarda la gestione delle Riserva sono stati i seguenti:

- Ottimizzazione del sistema gestionale attraverso un controllo attento dei costi in rapporto ai ricavi.
- La riorganizzazione dei turni per la gestione delle attività, e la riorganizzazione degli interventi operativi possono permettere un risparmio di risorse e un miglioramento complessivo della qualità nei servizi svolti.

Un altro obiettivo importante è quello dell'ulteriore sviluppo e miglioramento delle attività commerciali autonome svolte dalla Cooperativa all'interno della Riserva. Tali attività portano risorse all'interno della gestione provenienti da iniziative proprie slegate dal finanziamento pubblico.

Tali indirizzi risultano determinanti in una fase come questa nella quale le risorse derivanti da finanziamento pubblici (in questo caso Regione) sono nella prospettiva futura in netto calo.

Per Contea così come per il Consorzio il Mosaico la gestione della Riserva rappresenta uno strumento importante per sviluppare nuove forme di economia sociale sul territorio.

La Riserva rappresenta attualmente una realtà concreta di come si possa coniugare e rispondere a diverse esigenze e diversi bisogni presenti sul territorio, realtà che pur composta da matrici diverse può essere legata e unita da un lavoro importante di mediazione e di condivisione, che Contea assieme al Consorzio Il Mosaico sta portando avanti.

La consapevolezza che la sostenibilità economica della Riserva debba basarsi su un impegno reciproco del pubblico (Regione FVG) e privato sociale, orienta il nostro impegno alla ricerca di un modello gestionale possibile che raccolga i bisogni e le capacità dei diversi portatori di interesse presenti sul territorio.

Settore A - assistenza alla persona

L'obiettivo principale espresso per l'anno 2010 risultava quello di migliorare gli standard qualitativi a livello di organizzazione ed erogazione del servizio comprendendo in tale definizione anche quello di offrire agli utenti e agli operatori della Comunità condizioni abitative migliorative rispetto al servizio da svolgere.

Schematizzando, possiamo affermare che nel 2010 ci siamo proposti di :

- investire nel percorso di consolidamento del senso di appartenenza del gruppo degli operatori sociali nei confronti della varietà di tipologia lavorativa della Cooperativa Contea;

- consolidare e mantenere il livello di coesione del gruppo lavoro degli operatori attraverso una chiara definizione dei metodi adottati nei riguardi di aspetti gestionali e organizzativi del lavoro di Comunità;
- continuare nel percorso di formazione degli operatori per migliorare la competenza nella progettazione e messa in opera dei progetti riabilitativi nell'ambito della collaborazione tra operatori sociali degli enti pubblici e privati. Ossia offrire continuità nella partecipazione ad eventi tenuti da formatori che presentano un alto livello di preparazione didattica ed esperienziale;
- Iniziare ad individuare una nuova sede della Comunità che risponda a criteri che migliorino l'aspetto logistico della stessa: una sede esteticamente e funzionalmente ancor più valida che offra agli ospiti che la abitano confortevolezza, senso di appartenenza e calore casalingo.

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 contenere 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 PROFESSIONALITÀ E DELLE RISORSE UMANE
- AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA
- AREA DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI PRODOTTI
- AREA DEL MERCATO
- AREA DELLO SVILUPPO E DELL'INNOVAZIONE
- AREA DELLE PARTNERSHIP, DELLE RETI E RELAZIONI TERRITORIALI
- AREA DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

AREA DELLA PARTECIPAZIONE SOCIALE

Struttura della base sociale

Composizione della base sociale

| | 2010 |
|-------------------------|------|
| Socio ordinario | 28 |
| Socio volontario | 15 |
| Socio sovventore | 1 |
| Socio fruitore | 0 |
| Socio persona giuridica | 2 |
| Totale | 46 |

Dal grafico emerge una maggioranza di soci ordinari (cioè soci lavoratori, 60,8%); vi è poi una componente significativa di soci volontari (un po' meno di 1/3) che si mantiene abbastanza costante con gli anni e che rappresenta sicuramente un elemento molto qualificante della base associativa.

Il socio sovventore è la cooperativa *Nemesi*, anch'essa consociata al *Mosaico*;

il primo socio persona giuridica è la società sportiva dilettantistica *Polisportiva 2001*, anche essa associata al consorzio, che è nata proprio nell'ambito di Contea quale strumento per le attività sportive delle persone ospitate ed in carico e si è via via ingrandita fino a diventare risorsa per tutto il Mosaico nella creazione di opportunità sportive, ricreative e di integrazione.". Il secondo socio è la cooperativa la Cisile che ha promosso, nella logica dello *spin off* consortile la costituzione di Contea.

Turn over base sociale

| | 2010 |
|--------------|------|
| Soci entrati | 3 |
| Soci usciti | 1 |

Il dato del *turn over* sociale è abbastanza limitato e testimonia una significativa fedeltà dei soci alla cooperativa. Va precisato che nel corso del 2010 non vi sono stati fattori esterni (perdita o acquisizione di appalti significativi) che possono incidere molto su questo dato.

Composizione ed evoluzione base sociale per fasce di età anagrafica

| | 2010 |
|--------------|------|
| 16 - 25 anni | 2 |
| 26 - 35 anni | 10 |
| 36 - 45 anni | 13 |
| 46 - 55 anni | 13 |
| > 55 anni | 5 |

Il dato riportato dalla tabella a fianco mostra una base sociale formata in maggioranza (60,46%) da persone con un'età compresa fra i 35 e 55 anni; il 27,% ha meno di 35 anni. Il dato, letto congiuntamente a quello della anzianità associativa, attesta una componente di fedeltà alla cooperativa che si protrae nel tempo e quindi il dato cresce nelle fasce centrali.

Forme di partecipazione / coinvolgimento nella gestione della cooperativa

| | n. assemblee |
|------|--------------|
| 2008 | 1 |
| 2009 | 3 |
| 2010 | 1 |

Come si vede dalla tabella a fianco, la frequenza delle assemblee è variabile, a secondo delle esigenze e delle questioni strutturali che la cooperativa si è trovata ad affrontare nel corso della sua storia.

In particolare:

Nell'anno 2010 si è tenuta un'assemblea dei soci , in data 28/05/2010 con l'ordine del giorno qui indicato:

- Lettura e approvazione del Bilancio consuntivo 2009. Nota integrativa e relazione del Consiglio di amministrazione e Revisore dei Conti
- Nomina revisore dei Conti per scadenza mandato e determinazione compenso
- Comunicazioni del Presidente
- Varie ed eventuali

Erano presenti 13 soci in proprio e 3 per delega.

Nel rappresentare ulteriori occasioni di partecipazione e coinvolgimento, accanto ai momenti di incontro formale (assemblee dei soci e CdA), va considerata la dimensione della cooperativa.

Il numero dei soci e la dislocazione delle unità produttiva consente e favorisce una relazione continua, di carattere non formalizzato, che vede quale snodo significativo la figura del direttore, e che consente una circolarità di informazioni e di scambio reciproco costante.

In particolare:

- il presidente/direttore incontra quasi quotidianamente tutti gli operatori della manutenzione del verde e più volte nella settimana gli operatori della Riserva Naturale, al fine di organizzare le diverse attività di lavoro.
- Nel 2010 il direttore è stato molto impegnato nel seguire – anche specifica delega del Consiglio di Amministrazione del Mosaico – i lavori di realizzazione del Maneggio seguendo quindi anche le squadre di Contea che vi lavoravano periodicamente
- il responsabile dell'area salute mentale dott. Stefano Roncali incontra sistematicamente (all'incirca una volta al mese) gli operatori della struttura residenziale di Ronchi al fine di trasmettere informazioni sia sul versante tecnico dell'operatività, sia riguardo ad aspetti di partecipazione alla vita della cooperativa.

Informazione e comunicazione ai soci

Le dimensioni della cooperativa e lo svolgimento delle sue varie attività in un contesto territoriale circoscritto determinano, di fatto, la possibilità di relazioni e di comunicazioni interne abbastanza frequenti ed efficaci.

Ritenendo comunque che l'aspetto comunicativo sia molto importante per una vera partecipazione di tutti i soci, la Cooperativa, quando lo ritiene necessario o anche solo utile, produce apposti fogli informativi che vengono distribuiti assieme alle buste paga. In questi fogli informativi quindi vengono inserite informazioni di tipo amministrativo e contrattuale, avvisi circa manifestazioni ed appuntamenti, notizie su avvenimenti che interessano la cooperativa in quanto inserita nel territorio.

Relativamente al contesto esterno alla cooperativa, viene anche distribuito da *Contea* il foglio informativo realizzato dal Consorzio *Il Mosaico* e diretto a tutti i soci di tutte le cooperative associate.

Forme e strumenti di mutualità verso i soci

Contea, permette ai propri soci, in occasione dell'ingresso nella cooperativa, di **rateizzare il versamento delle quote** sottoscritte.

Ai soci è anche consentito di richiedere **anticipazioni sullo stipendio**.

L'erogazione di un anticipo avviene in maniera proceduralmente "informale" e quindi attraverso un accordo tra il direttore e gli uffici amministrativi del Consorzio, che predispongono buste paga e relativi pagamenti.

Agli operatori del settore del verde il cui orario prevede l'impegno al mattino e al pomeriggio, *Contea* **riconosce il buono pasto**, pari ad un valore di € 5,16 a pasto. Agli operatori che non desiderano ricevere il

buono pasto, la cooperativa offre la possibilità di poter trasferire l'ammontare economico dei buoni spettanti in busta paga.

Ai soci di *Contea* viene infine concesso, in casi motivati e comunque non abituali, di **utilizzare mezzi ed attrezzature della cooperativa**. In particolare vengono richiesti ed usati gli automezzi per piccoli trasporti, o per ovviare a momentanee esigenze. Ovviamente tale concessione richiede la disponibilità del mezzo, fatte salve quindi le primarie esigenze dei servizi.

Area della professionalità e delle risorse umane

Profilo socio – anagrafico dei lavoratori della cooperativa

Dipendenti e collaboratori

Composizione lavoratori dipendenti

| | | Normodotati | Normodotati | Normodotati | Svantaggiati | Svantaggiati | Svantaggiati | |
|----------|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| | | TP | PT | Tot | TP | PT | Tot | Totale |
| Soci | Dipendente a tempo indeterminato | 9 | 12 | 21 | 1 | 3 | 4 | 25 |
| Soci | Dipendente a tempo determinato | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | Totale soci | 9 | 13 | 22 | 2 | 4 | 6 | 28 |
| Non soci | Dipendente a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Non soci | Dipendente a tempo determinato | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Totale non soci | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Totale soci + non soci | 9 | 14 | 23 | 2 | 4 | 6 | 29 |

Evidenziamo, scorrendo i dati in tabella, la scelta della Cooperativa di proporre a tutti i propri operatori di diventare anche soci considerando questo aspetto – pur nella consapevolezza della diversa natura dei due rapporti – un elemento valoriale positivo e quindi da sostenere.

Nel corso dell'anno il numero degli operatori si è mantenuto sostanzialmente stabile, in relazione alla sostanziale stabilità delle attività e dei servizi

| | tipologia contrattuale | Full Time | | | Part time | | |
|---|-------------------------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| | | N. | Valore Max retribuzione lorda | Valore Min retribuzione lorda | N. | Valore Max retribuzione lorda | Valore Min retribuzione lorda |
| LAVORATORI DIPENDENTI | Dip.Tempo indeterminato | 1 | 7,84122 | 7,84122 | 1 | 7,84122 | 7,84122 |
| | Dip Tempo Determinato | | | | 1 | 7,72855 | 7,72855 |
| | Contratto a chiamata | | | | | | |
| | totale | 1 | | | 2 | | |
| SOCI LAVORATORI DIPENDENTI | Dip.Tempo indeterminato | 10 | 13,956 | 6,8663 | 10 | 10,01315 | 7,18618 |
| | Dip Tempo Determinato | 0 | 0 | 0 | 4 | 7,72855 | 6,80345 |
| | totale | 10 | | | 14 | | |
| LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI | Dip.Tempo indeterminato | 3 | 7,15555 | 6,87387 | 2 | 7,08513 | 6,94429 |
| | Dip Tempo Determinato | | | | 1 | 6,80345 | 6,80345 |
| | totale | 3 | | | 3 | | |

| | Totale | Numero contratti | Numero soci |
|------------------------------|--------|------------------|-------------|
| Collaboratore a progetto | 0 | 0 | 0 |
| Collaborazione professionale | 2 | 2 | 2 |

Il dato dei collaboratori è davvero irrisorio, coerentemente con la scelta di utilizzare operatori stabili e tenuto conto che la tipologia delle attività realizzate non necessita – se non in situazioni davvero eccezionali - di prestazioni consulenziali.

Numero di lavoratori per tipologie di inquadramento

| | 2010 | % |
|---------------------------------|------|---------|
| <i>Dirigente / Quadro</i> | 0 | 0,00% |
| <i>Coordinatore Area</i> | 1 | 3,45% |
| <i>Coordinatore di Servizio</i> | 1 | 3,45% |
| <i>Operatore qualificato</i> | 16 | 55,17% |
| <i>Operatore generico</i> | 10 | 34,48% |
| <i>Incarico professionale</i> | 1 | 3,45% |
| <i>Totale</i> | 29 | 100,00% |

Riguardo ai ruoli dei lavoratori, dalla tabella a fianco e dal grafico sottostante risulta che sono fortemente ridotti i ruoli di coordinamento e direzione; la grandissima parte dei lavoratori occupano posizioni operative.

Tra gli operatori, quelli qualificati lavorano nell'area della riabilitazione psico-sociale (tra di essi quasi tutti sono laureati, alcuni anche con specializzazione). Gli operatori generici appartengono per lo più all'area delle attività d'impresa (verde soprattutto) svolte da *Contea*.

Situazione del rapporto soci/non soci

Anche questa tabella evidenzia come le modalità di rapporto con gli operatori siano caratterizzate anche dal rapporto mutualistico e sociale

| | 2010 |
|----------|--------|
| Soci | 28 |
| Non soci | 1 |
| Totale | 29 |
| % Soci | 96,55% |

Rapporto normodotati / svantaggiati

| | |
|----------------|------|
| | 2010 |
| Normodotati | 15 |
| Svantaggiati | 6 |
| Totale | 21 |
| % Svantaggiati | 43% |

Utilizzando il metodo di calcolo applicato dagli organismi pubblici (INPS) rileviamo che la quota di inserimenti lavorativi svantaggiati ai sensi della L 381/91 è del 43%; la percentuale minima prevista dalla norma è quindi ampiamente rispettata. Alcune considerazioni sulla tipologia degli inserimenti saranno sviluppate nella Sezione specifica

Composizione delle risorse umane per genere

| | |
|--------|------|
| | 2010 |
| Uomo | 23 |
| Donna | 6 |
| Totale | 29 |

Come nella valutazione relativa ai soci, anche per gli operatori rileviamo che all'interno delle due aree di attività vi è una forte prevalenza maschile (area delle attività d'impresa) e una forte prevalenza femminile (area riabilitazione psico sociale). Ciò ovviamente dipende dalle specifiche tipologie di attività.

Tutte le lavoratrici presenti lavorano a tempo parziale e indeterminato, questo sia per una necessità lavorativa che per le esigenze delle lavoratrici, che spesso hanno impegni familiari e quindi sono loro stesse a richiedere il part time.

Tabella monte ore lavoro femminile

| | TOTALE LAVORAT. | | DONNE | |
|--------------------------------|-----------------|---------|-------|---------|
| | Nr | ORE LAV | Nr | ORE LAV |
| Dip.Tempo indeterminato | 27 | 33248 | 7 | 6292,5 |

| | | | | |
|------------------------------|----|--------|---|--------|
| Dip Tempo Determinato | 6 | 4046,5 | 0 | 0 |
| TOT | 33 | 37294 | 7 | 6292,5 |

Composizione delle risorse umane per classi di età lavorativa

| | Anzianità lavorativa |
|--------------|----------------------|
| 0 - 2 anni | 8 |
| 3 - 5 anni | 13 |
| 6 - 10 anni | 7 |
| 11 - 15 anni | 1 |
| 16 - 20 anni | 0 |

Gli operatori sono collocati nella fasce di anzianità di servizio centrale, coerente con quanto rilevato rispetto all'andamento dei soci e ricordando appunto che gli operatori sono praticamente tutti soci. Questo aspetto testimonia che il grado di soddisfazione degli operatori pare significativamente positivo e quindi essi tendono a rimanere a lavorare in Contea.

Turn-over lavoratori

| | 2010 |
|------------------------------------|------|
| Lavoratori entrati | 4 |
| - Assunzione a tempo indeterminato | 1 |
| - Assunzione a tempo determinato | 3 |
| - Collaborazione a progetto | 0 |
| - Incarico professionale | 0 |
| - Borsa lavoro | 0 |
| Lavoratori usciti | 3 |

Come indicato nella tabella riassuntiva di fine anno rileviamo un saldo entrate/uscite di una sola unità e quindi una compagine di operatori praticamente stabile. Anche il dato di personale uscito può leggersi quale fisiologico e legato quasi sempre a sviluppi positivi di opportunità degli operatori, anche all'interno dello stesso sistema consortile.

Collocazione residenza lavoratori

| | 2010 | % su totale |
|-----------------------------|-----------|----------------|
| Basso Isontino (ambito 2.2) | 9 | 31,03% |
| Alto Isontino (ambito 2.1) | 14 | 48,28% |
| Cervignano (ambito 5.1) | 2 | 6,90% |
| Altre zone FVG | 3 | 10,34% |
| Altre regioni italiane | 1 | 3,45% |
| Altre nazioni | 0 | 0,00% |
| Totale | 29 | 100,00% |

Sempre rimanendo nel confronto con la base sociale, anche gli operatori appartengo per la stragrande maggioranza agli ambiti in cui è nata ed opera Contea

Volontari

| | 2010 |
|--------------------|------|
| Soci volontari | 15 |
| Volontari non soci | 0 |

I soci volontari costituiscono una porzione importante anche numericamente, oltre che ovviamente per l'apporto che prestano in termini puramente solidaristici e di condizione della *mission* e delle relative pratiche operative. Un aspetto che si rivela opportuno da presidiare è quello della continua necessità di condivisione con tali soci delle varie scelte della cooperativa in modo da rendere la loro azione sempre motivata e coerente con gli obiettivi ed i processi messi in campo da Contea.

Un socio volontario svolge l'attività di amministratore e in generale la consulenza sui problemi relativi alla salute mentale (in forza delle sue competenze professionali); due persone operano presso l'isola della Cona nella conduzione delle barche, una persona fa attività di volontariato presso la Comunità di Ronchi, una presso la sala prove di Gorizia ed infine un socio collabora nel disbrigo delle attività ordinaria d'ufficio.

Gli altri volontari sono soci che hanno lavorato in passato per la cooperativa ed hanno deciso di rimanere soci volontari condividendone le finalità.

Servizio civile nazionale

L'Ente titolare della convezione quale ente di assegnazione dei giovani in Servizio Civile è il Consorzio il Mosaico; alle cooperative vengono poi assegnate le persone selezionate, sulla base di diversi colloqui effettuati dagli incaricati del consorzio per il servizio civile

Nell'anno 2010 si sono succeduti due diversi gruppi di volontari, l'uno a cavallo degli anni 2009/2010, l'altro per il biennio successivo, che sono stati inseriti nelle diverse attività:

due presso la Comunità riabilitativa di Ronchi dei Legionari, in qualità di operatori di supporto
uno all'Isola della Cona .

CONDIZIONI CONTRATTUALI ED ECONOMICO-RETRIBUTIVE

Nell'anno 2004 Contea- 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'ultimo aggiornamento dello stesso risale al 11/02/2009 (adeguamento ai nuovi inquadramenti) 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
(Valori espressi in Euro)

| | Minimo retributivo lordo da CCNL all'ora | Proiezione stimata mensile lorda su un TP (38 h sett.) | Costo aziendale del lavoro (all'h)* |
|--------|--|--|-------------------------------------|
| 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 soci svantaggiati percepiscono il medesimo stipendio dei soci normodotati a parità di livello , anzianità e orario di lavoro

CONDIZIONI LAVORATIVE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Reclutamento e selezione delle risorse umane

La funzione della selezione delle risorse umane è assegnata al Consorzio Il Mosaico anche se nelle fasi più significative viene evidentemente coinvolta anche la Cooperativa, con l'intervento del Presidente, che è anche responsabile di tutti i servizi relativi alla manutenzione del verde, oppure della coordinatrice della Comunità residenziale con utenza psichiatrica, se si tratta di personale destinato a questo servizio.

Normalmente la selezione avviene dietro presentazione di curriculum, oppure per conoscenza diretta, o ancora su indicazione del Dipartimento di salute mentale competente per territorio, se si tratta di soci svantaggiati.

Il primo colloquio avviene presso la Sede del Consorzio, con il responsabile di questo compito, dipendente del Consorzio.

Se la persona viene giudicata idonea, viene stabilito un secondo colloquio con il responsabile della Cooperativa, il quale , a sua volta decide definitivamente per l'assunzione o meno, con l'archiviazione del curriculum.

Più dettagliatamente, viene seguita la procedura della gestione di qualità adottata dal Consorzio e dalle Cooperative associate :

La documentazione e il materiale che dev'essere prodotto quando avviene una nuova assunzione è il seguente:

Informativa privacy – consegnata dall'Ufficio Amministrativo, firmata dall'interessato, fotocopiata e consegnato l'originale al responsabile dell'area personale.

- Se si tratta di soci lavoratori, domanda di ammissione a socio – consegnata dal responsabile del personale, firmata dall'interessato, proposta nel primo CdA
- Informativa rischi e modulo di avvenuta consegna dei DPI – consegnati dal responsabile di servizio di prevenzione e protezione, o su delega di questo, dal responsabile del personale, firmati dall'interessato, fotocopiati e consegnati gli originali all' Ufficio Amministrativo – area personale. Tenuti per un periodo illimitato di tempo (anche dopo cessazione attività / collaborazione presso Consorzio da parte dell'interessato).

- M 04 a/b/c/d "Formazione personale – registrazioni di competenze, curriculum e titoli da parte di RSGQ. Aggiornamenti nel tempo ad opera di RSGQ. Le schede personale su M 04 vengono cancellate una volta risolti i rapporti di lavoro.
- Tutta la gestione dei dati menzionati viene eseguita in accordo con i requisiti di privacy richiesti da D.Lgs. 196/2003 e disciplinati per Il Mosaico nel DPS.

Per garantire la trasparenza del processo sono definiti a priori:

- i criteri di selezione del personale (principalmente in base a titolo di studio, qualifica ed esperienza professionale) --> vedere Allegato B
- le procedure di reclutamento (tramite valutazione dei curriculum presentati, passaparola e inserzioni pubblicitarie, quest'ultima modalità è impiegata molto di rado).

L'acquisizione di nuove risorse umane può avvenire attraverso due diverse modalità:

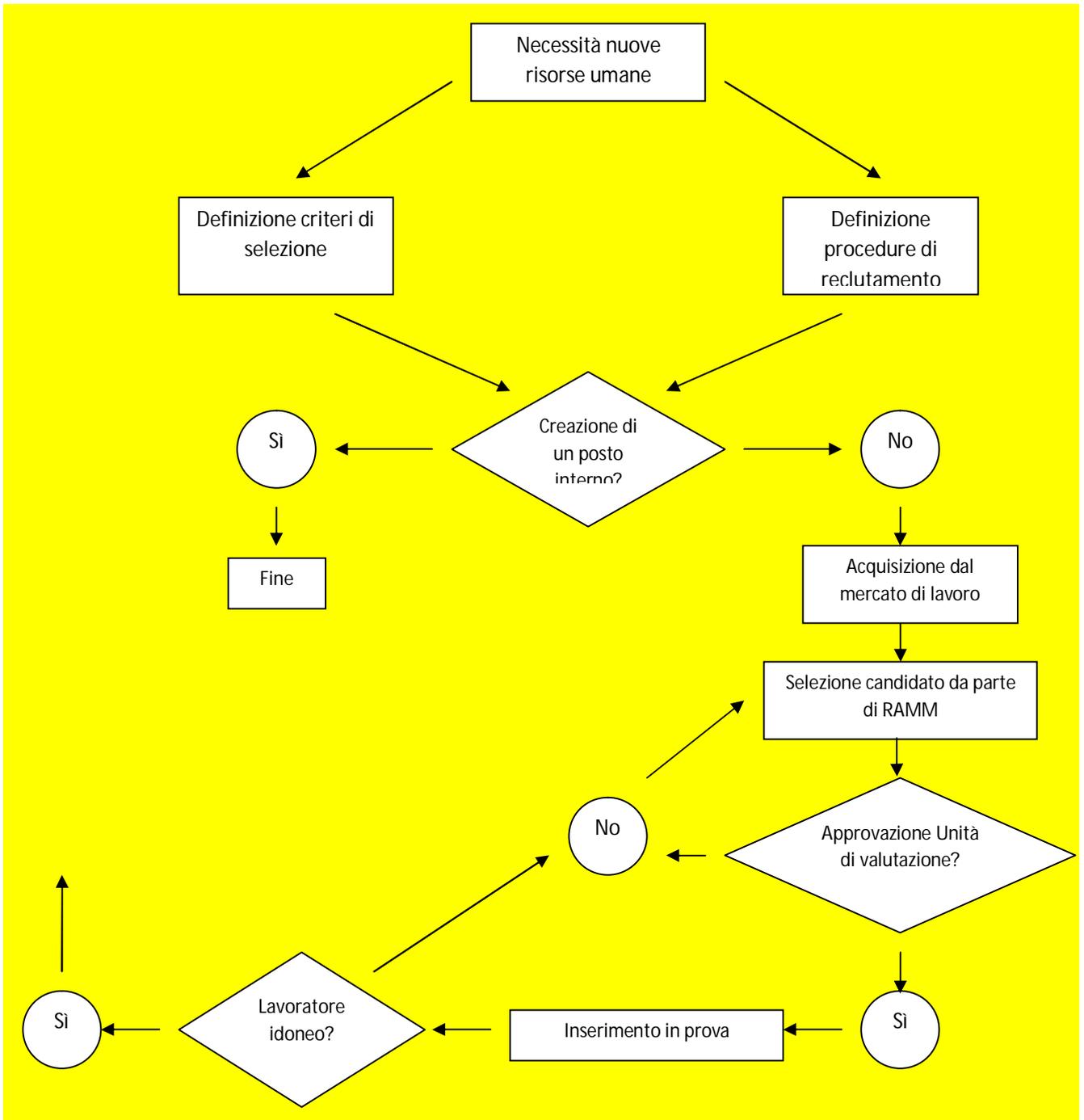
- creazione di un posto interno,
- acquisizione diretta dal mercato del lavoro.

Il responsabile del personale consortile effettuerà uno screening iniziale dei candidati.

La successiva valutazione per accertare l'idoneità dei candidati sarà effettuata dall'Unità di valutazione del personale, della quale fa parte, oltre al Responsabile Amministrazione, il referente di progetto/ coordinatore del servizio e il Referente dell'area di pertinenza.

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.

Flussogramma



Formazione e qualificazione (processi di sviluppo delle risorse umane)

La formazione del personale viene anch'essa attuata con riferimento alle procedure previste dal sistema qualità del Consorzio Il Mosaico (v.sito www.consorziailmosaico.org.)

Si attua per organizzare corsi di gruppo relativi a:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quindi, a titolo di esempio, antincendio, primo soccorso, rischio biologico, movimentazione manuale dei carichi e comunque attinenti ai rischi associati alle attività attinenti i servizi offerti dalle varie Cooperative consorziate;
- sicurezza e igiene degli alimenti (HACCP);
- miglioramento professionale (anche rientranti nell'ambito di progetti formativi finanziati da appositi bandi);
- corsi necessari al fine di risultare conformi rispetto ai vari requisiti di norme di leggi che periodicamente entrano in vigore o sono revisionate.

MODALITÀ OPERATIVE

1) con frequenza almeno mensile, assieme ai responsabili di servizio operanti presso le diverse Cooperative, il responsabile della qualità accerta se vi sia la necessità/opportunità di effettuare della formazione specifica per uno o più dipendenti impiegati presso ciascuna delle Organizzazioni Consorziate.

Individuate le esigenze formative di dettaglio, si determina

- il titolo/tema del corso,
- il n° esatto di persone che possono essere coinvolte per ciascuna cooperativa.

2) Le modalità che determinano la scelta o meno di destinare una o più persone alla frequentazione di un corso sono :

- esigenza di rispondere ad obblighi di legge,
- significativo turnover dei dipendenti;
- disponibilità di corsi finanziati, bandi per la formazione, tempi di erogazione e budget.

3) La comunicazione di inizio corso e del calendario relativo viene comunicata alle consorziate a mezzo di circolare interna.

4) Tutta la formazione di cui beneficia ciascuna Cooperativa viene riportata su apposito modulo che indica:

- tema corso e argomenti trattati,
- n° dei partecipanti,
- sede, durata, docente,
- data di conclusione e modalità ed esito della verifica di efficacia (se per qualche partecipante il corso non è risultato efficace tale informazione viene riportata da RQ a marine della registrazione di avvenuta formazione e trattata al pari di una NC).

5) Al termine del corso viene consegnato ai partecipanti il modello valutazione qualità formazione” per monitorare la soddisfazione complessiva del corso.

6) La formazione effettuata viene registrata e sono conservati titoli e diplomi di partecipazione in versione di "copia" presso Il Mosaico. Gli attestati originali sono consegnati al personale partecipante.

Nel Corso del 2010 è stata effettuata la formazione di seguito indicata

Percorsi di formazione ordinaria

| | | | |
|---|---------------------|---|----|
| CORSO DI FORMAZIONE PER ADDETTI AL SETTORE ALIMENTARE - HACCP | Dott.ssa CATIA TOSO | 3 | 14 |
|---|---------------------|---|----|

Percorsi di formazione specifica

| Titolo percorso formativo | Agenzia formativa | Ore svolte | Numero partecipanti |
|---|------------------------------|-------------------|----------------------------|
| CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA AREA SALUTE MENTALE "Persone al Centro – i luoghi della cura" | MOSAICO Dott.ssa Zanus | 3,75 | 8 |

Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa ha adottato, come da normativa vigente, il Documento di Valutazione dei Rischi, in cui viene dettagliatamente descritta la situazione del personale, degli ambienti di lavoro, degli impianti e macchine e delle sostanze pericolose eventualmente usate.

In seguito a questa valutazione sono state individuate le procedure per l'attuazione delle misure di sicurezza e i programmi di miglioramento.

Il documento viene aggiornato quando si verificano nuove situazioni, fonti di potenziali rischi o viene modificata la normativa sulla sicurezza.

E' stata inoltre regolarmente effettuata e comunicata alle amministrazioni competenti la nomina delle figure di riferimento previste dalla normativa.

Contea, oltre al rispetto della normativa in materia di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), offre ai suoi lavoratori la possibilità di usufruire di capi di vestiario professionale aggiuntivi a quelli previsti dalla legge. In particolare, vengono distribuite t-short, pantaloni, giubbotti.

Presso la Sede amministrativa della Cooperativa è inoltre presente un raccogliatore delle procedure, in cui sono indicati tutti i protocolli relativi alla prevenzione e protezione

Attività di formazione e prevenzione per la sicurezza sul lavoro

Anno 2010

Percorsi di formazione ordinaria

| Titolo percorso formativo | Agenzia formativa | Ore svolte | Num. partecipanti |
|--|-----------------------|------------|-------------------|
| PRIMO SOCCORSO | IRECCOOP FVG | 16 | 3 |
| AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO | IRECCOOP FVG | 6 | 1 |
| CORSO DI AGGIORNAMENTO PERIODICO RLS | IRECCOOP FVG | 4 | 1 |
| CORSO DI INFORMAZIONE ART. 36 D.LGS. 81/08 | Ing. GIOVANNI GERMINO | 2 | 15 |
| INCONTRO FORMAZIONE PREPOSTI EX. ART. 37 D.LGS. 81/08 | Ing. GIOVANNI GERMINO | 2 | 1 |
| CORSO DI FORMAZIONE EX. ART. 37 D.LGS. 81/08 – movimentazione manuale dei carichi | Ing. GIOVANNI GERMINO | 2,50 | 9 |

| | € Spesi |
|----------------|---------|
| DPI | 2536 |
| Formazione | 355 |
| Visite mediche | 2311 |
| Consulenze | 285 |

Pari opportunità

Le pari opportunità tra uomo e donna sono sancite dalle norme del contratto nazionale di lavoro delle cooperative sociali, riprese nel Regolamento interno della Cooperativa:

Norme regolamentari

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.

Iniziative contro le molestie psicofisiche

Le iniziative specificatamente prese per la parità di genere e le molestie morali e psico fisiche sul luogo di lavoro sono:

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.consorziailmosaico.org,

Inoltre, 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), il datore di lavoro 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

AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA

Data l'identità di cooperativa plurima di Contea, e in base alle normative esistenti, la cooperativa considera come DESTINATARI dei processi di integrazione socio lavorativa:

- le persone definite dall'articolo 4 della legge 381/91, 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

Di fatto, Contea tende attualmente ad orientare la sua attività di accoglienza al lavoro di persone svantaggiate soprattutto nei confronti di quelle seguite dai servizi territoriali di salute mentale.

Questo aspetto va tenuto in debita considerazione nel momento in cui si valutano, in particolare i dati e le tabelle della Sezione "professionalità e Risorse Umane" in quanto le caratteristiche di queste persone, cioè le loro condizioni di autonomia e di adattabilità/sostenibilità ai contesti lavorativi sono fortemente determinate, appunto dalla loro patologia.

Strategie e metodologie dell'inserimento lavorativo

Relativamente alla METODOLOGIA attuata nei processi di integrazione socio lavorativa, essa viene ricondotta a quella praticata a livello consortile, secondo quanto definito nell'ambito della gestione dai Progetti Riabilitativi Personalizzati (PRP) della Salute Mentale.

Tale metodologia prevede in termini generali:

- La definizione di un progetto individuale di inserimento al lavoro;
- 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;
- possibili esigenze ed opportunità formative della persona.

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

Numeri e caratteristiche dei lavoratori svantaggiati

Lavoratori svantaggiati per tipologia di svantaggio

| | 2010 |
|--------------------------------------|------|
| Persone con difficoltà psichiatriche | 6 |
| Alcoolisti | 0 |
| Tossicodipendenti | 0 |
| Persone con provvedimenti penali | 0 |
| Minori a rischio sociale | 0 |
| Disabili | 0 |
| Persone a rischio di emarginazione | 0 |
| Totale | 6 |

Il dato conferma quanto affermato in apertura della Sezione: tutti gli svantaggiati ai sensi della L.381 sono utenti dei servizi di salute mentale.

Lavoratori svantaggiati per tipologia di rapporto

| | 2010 |
|---------------------------------------|----------|
| Dipendente a tempo indeterminato p.t. | 3 |
| Dipendente a tempo determinato p.t. | 1 |
| Dipendente a tempo indeterminato f.t. | 1 |
| Dipendente a tempo determinato f.t. | 1 |
| Collaborazione occasionale | 0 |
| Borsa lavoro | 2 |
| Work experience | 0 |
| totale | 8 |

L'intensità del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale) viene definita con gli strumenti di valutazioni dei singoli Progetti personalizzati ed incrocia sostanzialmente le disponibilità di posto lavoro con effettiva o auspicata (in termini di obiettivo da perseguire) capacità della persona di reggere questo impegno con esiti positivi e non, naturalmente tali da accentuare le patologie.

La durata del contratto invece è determinata esclusivamente dal servizio/appalto in cui l'utente viene impiegato in quanto se si tratta di incarichi e contratti a tempo determinato si utilizza la forma contrattuale definita.

Si rileva la presenza, oltre ai lavoratori dipendenti, di due persone in Borsa Lavoro, afferenti anch'esse all'area della salute mentale.

Monte ore lavoratori svantaggiati

| TOTALE LAVORAT. | | SVANT | |
|-----------------|---------|-------|---------|
| Nr | ORE LAV | Nr | ORE LAV |
| | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|----|--------|--|---|---------|
| Dip. Tempo indeterminato | 27 | 33248 | | 5 | 5892,50 |
| Dip Tempo Determinato | 6 | 4046,5 | | 1 | 996 |
| TOT | 33 | 37294 | | 6 | 6888,5 |

Evoluzione persone svantaggiate per genere

| | |
|--------|------|
| | 2010 |
| Uomo | 6 |
| Donna | 0 |
| Totale | 6 |

In relazione al fatto che gli inserimenti lavorativi di svantaggiati sono realizzati nella attività di impresa di Contea, in particolare nella manutenzione e gestione delle aree verdi, risulta comprensibile questo dato così netto a favore della componente maschile.

Turn-over lavoratori svantaggiati

| | 2010 |
|--|------|
| Nuovi lavoratori svantaggiati inseriti | 0 |
| - Assunzioni a tempo indeterminato | 0 |
| - Assunzioni a tempo determinato | 0 |
| - Borsa lavoro | 0 |
| Lavoratori svantaggiati usciti | 0 |

La lettura di questo dato può essere duplice: noi la leggiamo e la presentiamo come la capacità di Contea di dare continuità lavorativa ai propri soci svantaggiati garantendo quindi loro una delle condizioni con le quali realizzare i propri processi di riabilitazione psico sociale.

Lavoratori svantaggiati per anzianità lavorativa

| | Anzianità lavorativa |
|--------------|----------------------|
| 0 - 2 anni | 1 |
| 3 - 5 anni | 2 |
| 6 - 10 anni | 3 |
| 11 - 15 anni | 0 |
| 16 - 20 anni | 0 |
| > 20 anni | 0 |

Persone svantaggiate per classi di età

| | 2010 |
|--------------|------|
| 16 - 25 anni | 0 |
| 26 - 35 anni | 1 |
| 36 - 45 anni | 3 |
| 46 - 55 anni | 2 |
| > 55 anni | 0 |

I dati relativi all'età dei soci lavoratori svantaggiati non paiono indicare qualche aspetto particolare in quanto non viene mai posta attenzione all'età della persona al momento della sua assunzione ma piuttosto, come già espresso, alle sue esigenze, desideri, attitudini e capacità.

L'intensità del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale) viene definita con gli strumenti di valutazioni dei singoli Progetti personalizzati ed incrocia sostanzialmente le disponibilità di posto lavoro con effettiva o auspicata (in termini di obiettivo da perseguire) capacità della persona di reggere questo impegno con esiti positivi e non , naturalmente tali da accentuare le patologie.

La durata del contratto invece è determinata esclusivamente dal servizio/appalto in cui l'utente viene impiegato in quanto se si tratta di incarichi e contratti a tempo determinato si utilizza la forma contrattuale definita.

Si rileva la presenza, oltre ai lavoratori dipendenti , di due persone in Borsa Lavoro, afferenti anch'esse all'area della salute mentale.

LA STRUTTURA PRODUTTIVA ED OPERATIVA

Contea, in quanto cooperativa sociale ad oggetto plurimo, si occupa di due principali aree di attività: Attività di impresa, finalizzate agli inserimenti lavorativi e Servizi alla Persona, funzionale alla prima..

Le due AREE D'ATTIVITÀ sono profondamente interconnesse: le Attività d'Impresa esistono e vengono realizzate essenzialmente per creare ed offrire occasioni di integrazione socio-lavorativa a persone svantaggiate o comunque in stato di difficoltà. I servizi realizzati, descritti all'interno dell'area Servizi alla Persona, sono gestiti in funzione dei bisogni riabilitativi di alcune delle persone che lavorano nella cooperativa stessa.

Riguardo ai SETTORI PRODUTTIVI in cui ciascuna area si articola:

- le attività d'impresa vengono realizzate in settori produttivi nei quali sia funzionale l'inserimento di persone in difficoltà: si tratta in particolare di manutenzione del verde, servizi di pulizie di ambienti pubblici, ed infine gestione di aree naturalistiche.
- l'area dei servizi alla persona è al momento interamente dedicata alla riabilitazione psico-sociale di persone con malattia mentale

Ciascun settore produttivo comprende a sua volta UNITÀ OPERATIVE specifiche che vengono di seguito descritte e presentate.

Settore manutenzione del verde

L'attività di manutenzione del verde è il primo impegno operativo che la cooperativa ha intrapreso dalla sua fondazione nel 1998.

Contea consolida gradualmente la sua realtà d'impresa sociale attraverso l'acquisizione di nuovi appalti con i partner presenti sul territorio.

Il percorso non è dei più semplici in quanto la Cooperativa si scontra con il difficile compito di coniugare l'assistenza sociale-lavorativa dedicata alle fasce deboli inserite nei progetti riabilitativi con il mantenimento degli standard qualitativi richiesti per i servizi di manutenzione delle aree verdi.

I risultati sono complessivamente positivi con l'inserimento nell'organico della Cooperativa nel corso di un triennio di tre soggetti a svantaggio sociale con ottimi percorsi individuali di riabilitazione sociale e lavorativa.

Tali scambi con il territorio sono finalizzati ad evitare di produrre l'intrattenimento dell'utente all'interno della comunità e sono quindi confacenti alla costruzione di un prodotto flessibile volto all'integrazione sociale.

"Contea" in questo decennio di gestione si è occupata in prevalenza di attività di manutenzione del "verde" attraverso convenzioni con l'ASS 2 Isontina, il Comune di Gorizia, il Comune di Gradisca, il Comune di Cormons, il Comune di Grado, il Comune di Staranzano, il Comune di Turriaco, il Comune di San Pier d'Isonzo, partecipando ad appalti pubblici, e svolgendo servizi nei confronti di privati.

L'attività lavorativa nel settore del verde diventa mezzo attraverso il quale valorizzare e sviluppare le capacità dei singoli con la prospettiva di creare un ambiente di lavoro sereno e proficuo per la crescita personale.

Elemento indispensabile in seno al quale è nata Contea e al quale si può in qualche modo attribuirne la paternità è il Consorzio Il Mosaico, realtà ormai consolidata nel campo del cooperativismo regionale e nazionale.

Contea ha due sedi operative sul territorio Isontino:

- Gorizia, in via Vittorio Veneto, all'interno del Parco Basaglia,
- Comune di Moraro



Sede operativa Coop. Contea via Vittorio Veneto all'interno del Parco Basaglia



Sede operativa Coop. Contea nel Comune di Moraro

DOTAZIONI TECNICHE

Dal punto di vista tecnico Contea possiede competenze specifiche nell'ambito degli operatori impegnati in questo settore, detiene inoltre un'ottima dotazione in attrezzature complesse e strumenti utilizzati durante le fasi operative.



In particolare si eseguono le seguenti tipologie di interventi:

- ✓ Sfalci di superfici piccole, medie, grandi.
- ✓ Interventi di manutenzione di giardini con raccolta e smaltimento della risulta
- ✓ Interventi di manutenzione del verde e dei vialetti in ghiaia nelle aree cimiteriali
- ✓ Interventi di diserbo (stradine in ghiaia, cordonate stradali, marciapiedi, piazzali)
- ✓ Potature di alberi fino a 25-30mt (con e senza ausilio di cestello aereo)
- ✓ Abbattimenti di alberi, con asporto del materiale di risulta e eliminazione della ceppaia
- ✓ Potatura di siepi, piante ornamentali, essenze cespugliose;
- ✓ Posa in opera di essenze arboree e ornamentali
- ✓ Formazione di tappeti erbosi
- ✓ Ripristino, trasemina di tappeti erbosi
- ✓ Formazione e manutenzione di aiuole ornamentali urbane
- ✓ Lavori di recupero aree verdi degradate, pulizia di zone a bosco.
- ✓ Riqualificazione di parchi urbani. (ripristino sentieri, realizzazione di recinzioni, posa in opera di panchine, selezione essenze arboree).

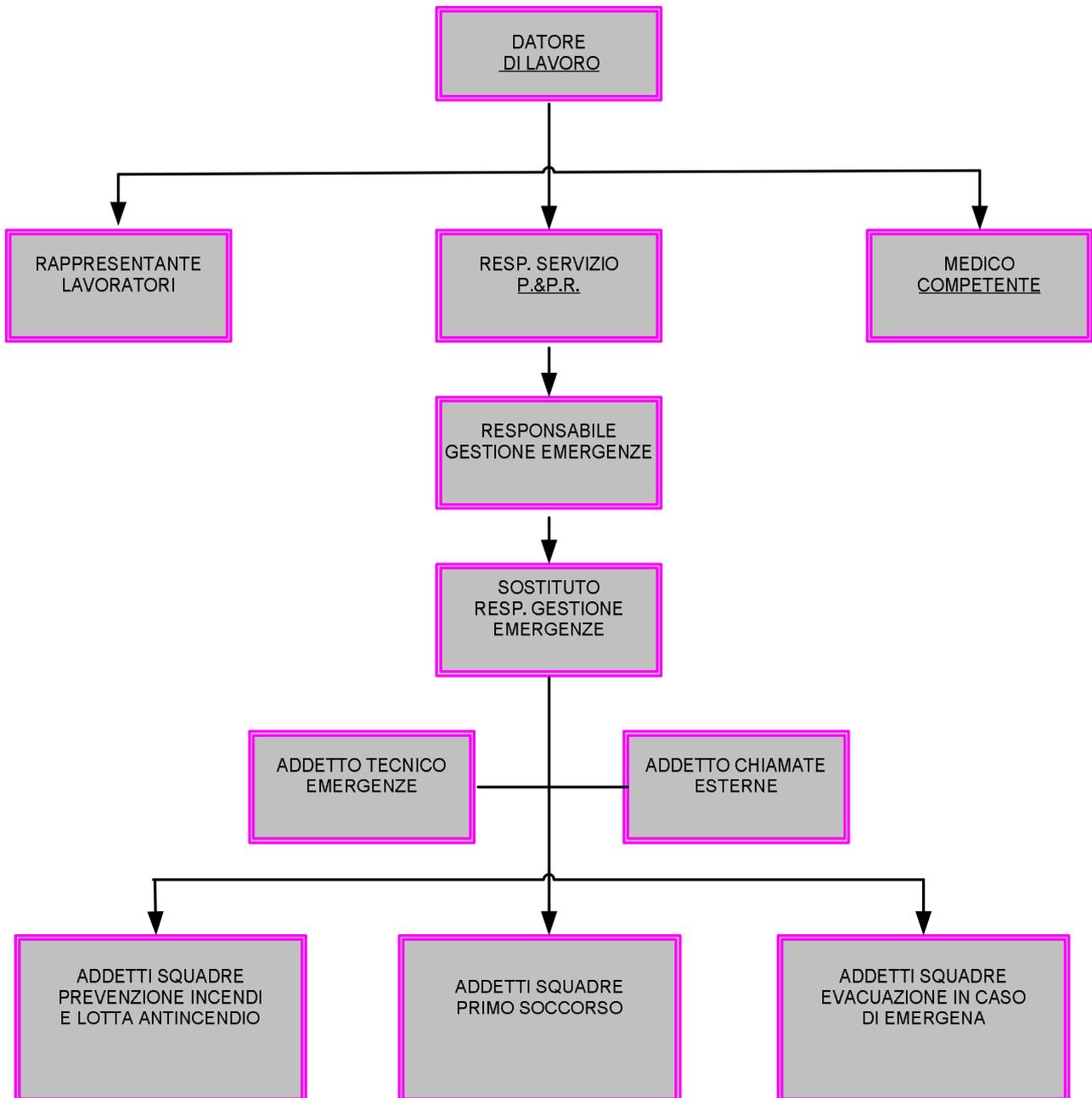
Tabella specifica sul n° di addetti messi a disposizione per il servizio in termini di full-time equivalent

| Cooperative impegnate nel servizio | UNITA' OPERATIVE | N° Addetti | Orario addetto Ore settimanali | Full-time Equivalente Ore sett./36 x n°adetti | full-time equivalente per unità |
|------------------------------------|-------------------------------|------------|-----------------------------------|--|---------------------------------|
| COOP SOC. CONTEA ONLUS | UNITA' OPERATIVA 1 GORIZIA | 2 | 38 | 2,111 | 2,472 |
| | | 1 | 13 | 0,361 | |
| | UNITA' OPERATIVA 2 GORIZIA | 2 | 38 | 2,111 | 2,778 |
| | | 1 | 24 | 0,666 | |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|---|------|-------|-------|
| | UNITA' OPERATIVA 3 MORARO | 3 | 38 | 3,167 | 3,167 |
| | UNITA' OPERATIVA 4 STARANZANO | 1 | 20 | 0,555 | 0,903 |
| | | 1 | 12,5 | 0,347 | |

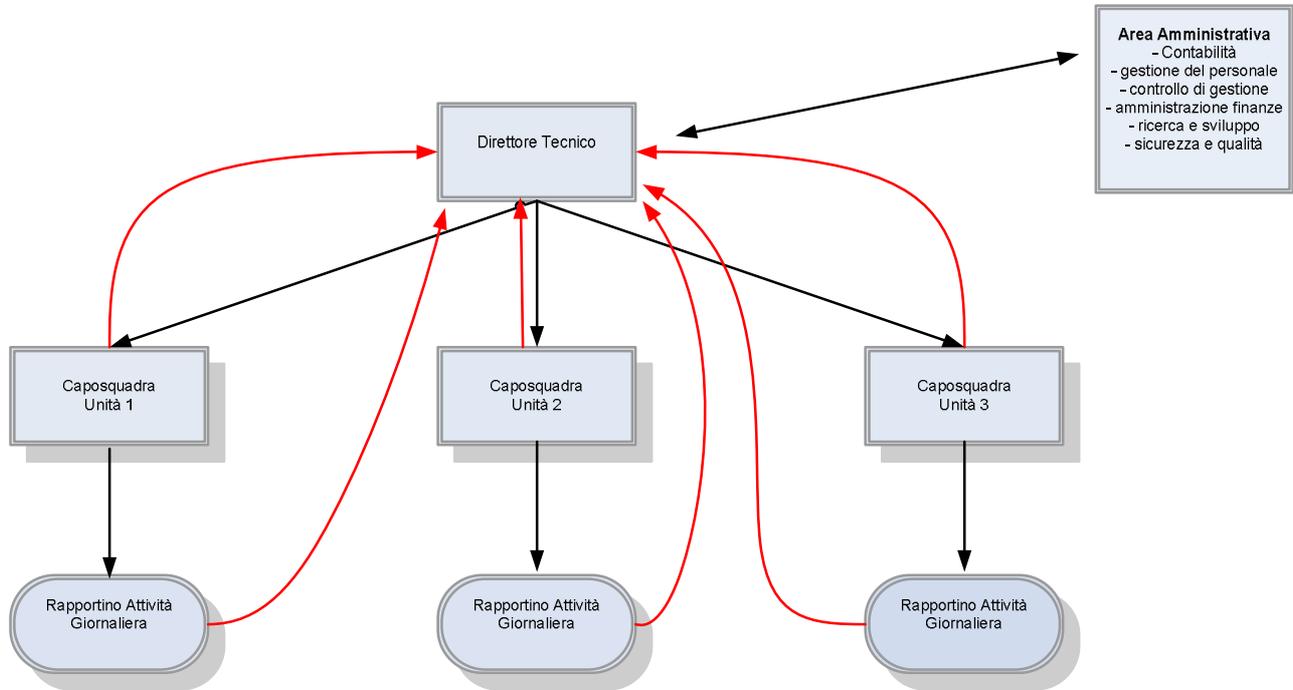
| Personale impiegato nel servizio | N° addetti full-time equivalent |
|---|--|
| Contea Coop. Soc. Onlus | 11,708 |

MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA SICUREZZA



MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO ALLA COOPERATIVA PER LA GOVERNANTE DEL SETTORE DELLA MANUTENZIONE DEL VERDE

SCHEMA COMUNICAZIONE OPERATIVA INTERAZIENDALE



Settore assistenziale

Fin dalla costituzione della comunità di Ronchi vi erano presenti ospiti che risiedevano già da tempo nelle precedenti realtà del territorio via via chiuse. Un consistente numero rispetto alla totalità è sempre stato costituito da persone che hanno vissuto la comunità come la propria casa.

Per molto tempo si è valutato quanto questo potesse costituire un limite rispetto al concetto di comunità terapeutico riabilitativa con progetti a termine. Con opportune e oneste riflessioni si può affermare come questo sia invece riconosciuto come un importante valore, fattore di crescita del senso di appartenenza e sviluppo delle capacità di stabilire dei legami affettivi tra gli individui.

Nel corso degli anni ed anche nello stesso 2010 gli inserimenti effettuati in comunità hanno visto l'accoglienza di ospiti che portavano con sé un vissuto importante di storia psichiatrica. Il contesto della comunità ha svolto la funzione di una grande famiglia allargata dove poter riscoprire un proprio ruolo. La comunità diventa un propulsore e motore di sviluppo di nuovi legami relazionali e affettivi creando un clima accogliente e favorente tali dinamiche.

Abbiamo creduto lavorando in questa direzione e dando ascolto al bisogno di vivere un contesto abitativo bello e dignitoso ci siamo spinti alla ricerca di un luogo nuovo da abitare. Tale ricerca ha portato alla concretizzazione di una nuova comunità situata in un edificio che racchiude in sé due unità abitative completamente autonome con la copertura delle 24 ore.

Come modalità lavorativa tra Centri di Servizi Mentali e Cooperativa Contea c'è da rilevare come la collaborazione è andata sempre più migliorando fino a raggiungere la dimensione di un'ottima équipe integrata di lavoro attorno ai singoli progetti riabilitativi che vengono di volta in volta pensati, realizzati e monitorati da un' équipe multiprofessionale.

Rispetto alle buone abitudini inserite negli anni precedenti ossia riguardanti le attività di socializzazione e di partecipazione ad attività sul territorio non si è pensato ad una radicale rivisitazione ma è bastato semplicemente consolidare l'esistente per confermare la loro validità.

Gli ospiti hanno potuto gradatamente partecipare ad attività organizzate con frequenza settimanale ed ad eventi che il territorio offre alla popolazione. La comunità di Ronchi è stata sede del tirocinio di numerose figure professionali in formazione: psicologi e operatori socio-sanitari. Gli operatori hanno potuto partecipare ad eventi formativi per operatori organizzati dal Consorzio e dalla stessa comunità.

Alla data del 31 dicembre del 2010 Ronchi ospitava sei ospiti sulle 24 ore e due in un percorso diurno.

AREA DEL MERCATO

Committenti di *Contea* per tipologia

| | 2010 |
|--------------------------------------|-----------|
| Enti pubblici | 5 |
| ASS | 0 |
| Amministrazioni Comunali | 4 |
| Province | 1 |
| Aziende pubbliche | 0 |
| Consorzi pubblici | 0 |
| Regioni | 0 |
| Altri soggetti pubblici | 2 |
| Committenti privati profit | 34 |
| Imprese | 19 |
| Persone fisiche | 15 |
| Soggetti terzo settore (coop) | 13 |
| Consorzi di coop | 1 |
| Cooperative | 8 |
| Associazioni | 4 |

Il principale committente della Cooperativa Contea è il consorzio "Il Mosaico", titolare dei principali appalti con enti pubblici su cui Contea opera:

Servizio di manutenzione aree verdi ASS n.2

Gestione del verde nella Riserva della Cona

Comune di Gorizia verde pubblico

Comune di Grado verde pubblico

Il fatturato complessivo degli appalti di titolarità Mosaico è di € 780.447,95

Vi sono poi alcune attività di manutenzione del verde svolte su incarico diretto degli Enti Locali, la principale per la Provincia di Gorizia (€ 37.200,00)

E' presente inoltre un buon numero di clienti privati, sempre per lavori di manutenzione aree verdi; i più significativi sono "Tecnocoop S.c.r.l." per un importo pari a € 46, 051,60, l'Ospedale dell'ordine San Giovanni di Dio di Gorizia (€ 22.750,41) e l'Ansaldo Sistemi industriali di Monfalcone (€ 11.952,00)

Fornitori

Fornitori di beni e servizi

In questo paragrafo vogliamo rendere conto di chi siano stati, nell'anno 2010, i principali fornitori ai quali la Cooperativa si è affidata per reperire quanto necessario a rendere possibile il regolare svolgimento delle proprie attività. Nella tabella di seguito riportiamo l'identità dei fornitori più rappresentativi, il loro settore di mercato e il volume di commesse che, nel 2010, ha contraddistinto i rapporti tra di essi e la cooperativa.

| Identità fornitore | Settore di fornitura | Tot. €/2010 | Altre annotazioni |
|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------------|
| ELABORAZIONI CASAGRANDE | Consulente lavoro | 14.626,02 | |
| ECOSTUDIO S.R.L. | Smaltimento rifiuti | 21.933,48 | |
| SHELL ITALIA SPA | Carburanti | 28.578,21 | |
| MAINARDI FOOD | Fornitura pasti | 21.830,69 | |
| IRRIGAZIONE FRIULANA | Materiale per giardinaggio | 32.953,73 | |
| REMA SPA | Materiale per giardinaggio | 14.900,46 | |
| SI.CURA | Consulente sicurezza | 3.312,74 | |

Dalla tabella si evince chiaramente che i costi principali sono quelli relativi al materiale di lavoro e alla spesa per i mezzi di trasporto.

Fornitori di credito e servizi finanziari

La cooperativa Contea ha un rapporto consolidato con la Banca di Credito Cooperativo di Fiumicello e Aiello del Friuli con la quale opera fin dalla sua costituzione. Con la BCC la cooperativa ha acceso un conto corrente per la gestione ordinaria ed un conto anticipi fatture.

Con la BCC la cooperativa al 31.12.2010 ha inoltre in essere un rapporto di mutuo di euro 24.500, acceso a maggio 2010, della durata di mesi 48, contratto per l'acquisto di un trattorino per la manutenzione del verde.

La cooperativa ha in essere alcuni finanziamenti per l'acquisto di autovetture ed automezzi:

- finanziamento di euro 6.510 contratto con Iveco Finanziaria Spa a maggio 2009 per l'acquisto di un furgone Iveco usato, della durata di mesi 24;
- finanziamento di euro 21.360 contratto con Iveco Finanziaria Spa a giugno 2009 per l'acquisto di un furgone Fiat Scudo, della durata di mesi 60.

AREA DELLE PARTNERSHIP, RETI E RELAZIONI TERRITORIALI

Relazioni con istituzioni ed enti pubblici

Le relazioni con gli enti pubblici sono diretta conseguenza dell'impegno della Cooperativa nelle attività di produzione e nelle attività di assistenza alla persona.

Comuni del territorio:

Il rapporto con i Comuni del territorio si articola per la maggior parte dei casi nella fornitura di servizi di tipo B (manutenzione del verde) finalizzati all'inserimento lavorativo.

Nell'ambito della fornitura di servizi specifici si stipulano con i Comuni convenzioni regolate da reciproci impegni. La Cooperativa fornisce i servizi oggetto dell'affidamento, i documenti necessari, e esegue le fatturazioni per i pagamenti.

I comuni redigono le convenzioni, richiedono informazioni e documenti necessari, danno indicazioni nel corso dello svolgimento del servizio, effettuano i pagamenti.

Alcuni Comuni costruiscono convenzioni appositamente strutturate in modo da contenere clausole e contenuti "sociali" e rispondere quindi ai bisogni di inserimento al lavoro nell'ambito delle fasce deboli.

Il rapporto con i Comuni risulta per la Cooperativa uno strumento importante per portare avanti la propria missione e sensibilizzare il territorio alle tematiche e ai bisogni sociali emergenti.

Azienda per i Servizi Sanitari n. 2 Isontina

Come ente pubblico che si occupa delle tematiche sanitarie e socio-sanitarie l'Ass. n°2 Isontina rappresenta per Contea l'interlocutore principale per ciò che riguarda il settore assistenziale, e quello legato ai percorsi d'integrazione sociale e lavorativa che si attuano nell'ambito della Cooperativa.

Molte delle persone con le quali e per le quale la cooperativa mette a disposizione i suoi strumenti al fine di migliorare e rendere dignitosa la vita di chi ha bisogno, sono anche utenti seguiti dai servizi sanitari di riferimento. L'Ass. si occupa attraverso i vari dipartimenti e centri presenti sul territorio di prendere in carico le persone con difficoltà e di affrontare le singole problematiche sia dal punto di vista medico-farmacologico che da quello più prettamente sociale.

La cooperativa interviene infatti proprio nel contesto sociale offrendo possibilità di realizzare dei percorsi protetti con l'obiettivo di fornire occasioni di integrazione sociale e opportunità di lavoro.

Il rapporto con i servizi di riferimento diviene quindi elemento essenziale per l'organizzazione e il controllo dei percorsi intrapresi con l'utilizzo degli strumenti di verifica e supporto necessario in tutte le fasi.

La Provincia di Gorizia

Nel caso della cooperativa Contea l'interlocutore provinciale è rappresentato dalla Provincia di Gorizia.

Si collocano in quest'ambito i servizi svolti da Contea nelle strutture Provinciali per quanto riguarda il settore della manutenzione del verde, la cooperativa ha stipulato infatti nel corso del 2010 una convenzione con questo ente pubblico.

Altri rapporti con la Provincia di Gorizia riguardano le domande annuali per le agevolazioni e gli incentivi previsti dalla L.R. 20 a favore delle cooperative sociali.

Camera di Commercio

Svolge un ruolo di supporto e promozione dell'economia affiancato a compiti amministrativi e di tutela del mercato, riconosciuti dallo Stato come pubblici

Di competenza della CCIAA è il rilascio dei documenti (formulari) necessari per il trasporto di rifiuti non pericolosi prodotti per conto della Cooperativa.

In rapporto alla cooperativa la CCIAA svolge le seguenti funzioni:

- a) funzioni di supporto e di promozione agli interessi generali delle imprese
- b) funzioni nelle materie amministrative ed economiche relative al sistema delle imprese
- c) funzioni delegate dallo Stato e dalle Regioni
- d) funzioni derivate da convenzioni internazionali

In particolare svolge compiti istituzionali certificativi, quali la gestione del Registro delle Imprese, degli Albi, Ruoli e Registri ad essa affidati dalla legge, e per i quali diviene interlocutore frequentemente interpellato dalla Cooperativa

La Regione

In quest'ambito esistono rapporti legati ai progetti e bandi regionali a favore del privato sociale ai quali Contea ha partecipato con iniziative dedicate.

La Regione ha rappresentato in alcuni casi l'ente di riferimento per alcune problematiche legate alla gestione della Riserva Naturale Regionale Foce dell'Isonzo nella quale risulta coinvolta Contea come socia del Consorzio il Mosaico referente per le attività operative.

Le Reti associative e di Rappresentanza

Come già indicato, Contea aderisce, fin dalla sua costituzione, alla Confederazione delle Cooperative Italiane tramite l'Unione provinciale di Gorizia di tale organizzazione. In ragione della sua natura di cooperativa sociale essa è incardinata in Federsolidarietà, la federazione di Confcooperative che appunto raggruppa le cooperative sociali, le mutue e le imprese sociali.

Per tale appartenenza, la cooperativa paga una quota associativa annuale pari ad € 350 e fruisce dei servizi di consulenza e ovviamente di rappresentanza politico-sindacale realizzati dall'organizzazione ai vari livelli.

Contea, lo abbiamo detto ormai moltissime volte ed anche argomentato nel capitolo degli stakeholder, è associata dalla nascita al Mosaico, Consorzio di Cooperative sociali. Le motivazioni, gli scopi, le azioni che sono determinate da tale appartenenza vengono continuamente esplicitate in questa rendicontazione sociale.

Appartenenza alla cooperativa di soggetti del terzo settore locale

Come già segnalato nel capitolo riguardante l'appartenenza sociale, Contea ha nella propria base sociale una cooperativa sociale "Nemesi" come socio sovventore (dal 2007); i soci persona giuridica sono La Cisile ed una società sportiva

Nemesi è anch'essa consociata al Mosaico e tale connessione ha alla base una motivazione riguardante lo stretto rapporto fra le due organizzazioni rispetto ai servizi di manutenzione del Verde.

La società sportiva che appartiene alla base sociale di Contea è l'associazione dilettantistica Polisportiva 2001; la motivazione di questa appartenenza riguarda il fatto che alcuni soci della Cooperativa sono anche

coordinatori di attività sportive della Polisportiva, ed inoltre una serie di queste attività è stata nel tempo rivolta a persone in carico ai servizi di Contea. L'altra è La Cisile dal cui spinn off è stata costi

Partnership o coinvolgimento in interventi o progetti territoriali con istituzioni o enti pubblici

Con il Comune di Moraro: gestione di attività agricole e piantumazione di un vigneto; in cambio messa a disposizione di struttura per sede operativa;

Con il Comune di Turriaco: collaborazione nella realizzazione di un progetto di riqualificazione del parco comunale;

Con il Comune di Staranzano attraverso la mediazione del Mosaico, nella Riserva Naturale Regionale Foce dell'Isonzo, nella realizzazione di progetti di valorizzazione della Riserva:

La Cooperativa Contea inoltre ha attivamente collaborato attraverso i propri responsabili con l'Organo Gestore della Riserva regionale Foce dell'Isonzo nella realizzazione, coordinamento e stesura dei seguenti progetti di sviluppo della Riserva :

- ▣ Miglioramento della viabilità di accesso: Deliberazione della Giunta Regionale del 31 ottobre 2003, n. 3353 in riferimento all'Obiettivo 2-Docup 2000-2006-misura 3.1-azione 3.1.1 in materia di "Tutela e valorizzazione delle risorse naturali" è stata approvata e ammessa a finanziamento la spesa del progetto preliminare "Interventi di miglioramento delle infrastrutture di collegamento del centro visite della Riserva naturale della Foce dell'Isonzo - Isola della Cona". Importo 660.000 Euro.
- ▣ Interventi di completamento infrastrutturale e di ripristino naturalistico all'interno della Riserva naturale Regionale della Foce dell'Isonzo. Obiettivo 2 – Docup 2000-2006 - misura 3.1 - azione 3.1.1 "tutela e valorizzazione delle risorse naturali " . Ammissione a finanziamento del progetto a regia regionale presentato dal Comune di Staranzano. Deliberazione della giunta regionale n. 273 del 11/02/2005: Importo concesso: 175.000 euro.
- ▣ "Programma per la realizzazione di impianti energetici nella Riserva Naturale Regionale della Foce dell'Isonzo" per soddisfare le esigenze energetiche della Riserva, sfruttando essenzialmente le fonti rinnovabili di energia.

CCIAA di Gorizia – Gestione Fondo Gorizia: Concessione contributi ai sensi dell'art.5 delle norme di attuazione "Altre realtà socio economiche L.700/75". Contributo concesso : 298.000 Euro. (Deliberazione n. 177/EG del 21/12/2004 Giunta Camerale Integrata CCIAA). La proposta prevede l'installazione di un sistema fotovoltaico, di un impianto solare termico e di una centrale termica con caldaia a biomassa in grado di garantire autonomia energetica alle strutture dell'Isola della Cona

Forme di integrazione con la rete dei servizi socio-sanitari e/o soggetti del territorio

La cooperativa Contea concepisce la propria attività, i servizi e gli interventi sociali che mette in campo come momenti integrati di progetti ed azioni che coinvolgono diversi soggetti competenti e servizi specialistici, i quali operano a diverso titolo ma tutti in maniera significativa nella attuazione dei progetti riabilitativi personalizzati) PRP rivolti a persone con disturbo psichico.

Come già indicato nella trattazione della mappa dei portatori di interesse, i servizi sanitari e socio assistenziali con cui la cooperativa è in relazione sono in particolare:

- Il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda Sanitaria n. 2 Goriziana ed i relativi Centri di Salute Mentale di Gorizia (con distacco a Cormons) e Monfalcone;
- I medici di base delle persone ospiti della Comunità;
- I Servizi Sociali dei Comuni di Villesse e Staranzano;
- I Servizi Tossicodipendenze di Gorizia e di Monfalcone;
- Il Consultorio familiare di Gorizia.

Riassumiamo di seguito gli steps attraverso i quali si realizzano i percorsi di integrazione sopra menzionati in rapporto con i servizi sanitari

- a. il processo di inserimento di nuove persone svantaggiate all'interno della cooperativa
- b. il monitoraggio e la valutazione delle persone già inserite (sia in Borsa lavoro che come soci della cooperativa)
 1. Segnalazione da parte dei servizi di una situazione di bisogno
 2. Proposta/e di inserimento. Tale valutazione viene realizzata attraverso un colloquio che consideri le competenze, le esperienze e la formazione della persona.
 3. Valutazione della domande di inserimento: tale valutazione viene realizzata dal responsabile della cooperativa o da un suo delegato e dai servizi di riferimento. La valutazione terrà conto delle caratteristiche della persona svantaggiata, e della situazione organizzativa e di contesto delle squadre di lavoro dove tale persona sarà inserita. In tale sede sarà anche definito il tutor che avrà il ruolo di facilitatore dell'inserimento dell'utente. Dovrà inoltre essere definito un progetto di inserimento che definisca gli obiettivi, gli orari, i tempi e le responsabilità.
 4. Inserimento al lavoro e gestione delle attività: la persona individuata viene inserita al lavoro. Questa è una fase delicata in quanto la persona deve essere accompagnata gradualmente nel nuovo contesto. E' inoltre necessario che il tutor individuato sostenga il nuovo lavoratore e ne promuova l'adattamento migliore alla nuova situazione sia lavorativa che relazionale. L'inserimento di un utente in un percorso lavorativo è un momento significativo che verrà curato in modo particolare attraverso l'accompagnamento della persona nel nuovo contesto di vita e questo avverrà con gradazione in modo da garantire:
 5. Periodo di prova: il percorso di inserimento al lavoro inizia con un periodo di prova di due mesi al termine del quale una valutazione integrata giudicherà il funzionamento del percorso stesso e decreterà l'avvio dell'inserimento vero e proprio oppure, se necessario, prevederà delle alternative al progetto.

II Centro per l'Impiego

Come ufficio della Provincia di Gorizia si rapporta spesso alle realtà del terzo settore per le segnalazioni di offerta lavoro. In questo ambito svolge anche funzioni di raccordo per seguire il passaggio e la fase iniziale dell'inserimento lavorativo attraverso il Servizio di Inclusione Sociale.

RISORSE ECONOMICHE E REDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Imprese ed altri enti in cui la cooperativa ha partecipazioni

La cooperativa Contea detiene le seguenti partecipazioni:

- sedici quote di partecipazione nel Mosaico Consorzio di Cooperative Sociali del valore di € 516,46 per un valore complessivo di € 8.263,31;
- sei azioni di capitale sociale del valore di € 50,00 ciascuna nel Consorzio Regionale Garanzie Fidi FINRECO per un valore complessivo di € 300,00;

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.

FINRECO, che ha sede a Udine è la finanziaria di sviluppo del settore cooperativo del Friuli Venezia Giulia e si rivolge a tutto il sistema delle cooperative iscritte al Registro regionale delle cooperative (con l'eccezione delle cooperative edilizie) alle quali può erogare una pluralità di servizi: assistenza e consulenza finanziaria d'impresa, garanzie su affidamenti bancari, garanzie su interventi di locazione finanziaria mobiliari e immobiliari, finanziamenti diretti, partecipazioni nel capitale sociale in qualità di socio sovventore, contributi per l'acquisizione di servizi di consulenza ed assistenza tecnica.

Partecipazioni esterne nella cooperativa

Nella compagine sociale di Contea è presente, in qualità di socio sovventore, la cooperativa sociale Nemesi, di San Giorgio di Nogaro, che ha sottoscritto € 5.164 di azioni a sostegno di un piano di sviluppo della attività di manutenzione del verde che la cooperativa ha avviato nell'anno 2004.

Contea ha tra i suoi soci anche due persone giuridiche:

- la Polisportiva 2001, associazione con sede in San Vito al Torre, che opera, senza scopo di lucro, per realizzare opportunità che abbiano lo scopo di favorire l'inclusione sociale delle persone affette da disabilità psico-sociale attraverso lo sport e altre attività ricreative e culturali;
- la cooperativa La Cisile di Gorizia che è stata tra i soggetti che hanno promosso, nell'anno 1998, la nascita della stessa Contea.

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 € 103,29;
 - 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 deceduti 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.

Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a euro 43.186 ed evidenzia un incremento di euro 13.231 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 | 29.231 | 0 | -207 | 0 | 29.024 |
| Ris.sovrap. azioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ris.da rivalutaz. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Riserva legale | 2.714 | 0 | 1.180 | 0 | 3.894 |
| Ris. statutarie | 2.014 | 0 | 0 | 0 | 2.014 |
| Ris.azioni proprie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Altre riserve | 1 | 0 | -1 | 0 | 0 |
| Ut/perd. a nuovo | (7.936) | 0 | 2.751 | 0 | (5.185) |
| Ut/perd. d'eser. | 3.931 | 0 | -3.931 | 13.439 | 13.439 |
| TOTALE | 29.955 | 0 | -208 | 13.439 | 43.186 |

Analisi dei proventi e dei ricavi

Il valore della produzione della cooperativa ha avuto un incremento di circa il 9% rispetto all'esercizio precedente come si evidenzia dalla tabella:

| VALORE DELLA PRODUZIONE | Anno 2010 | Anno 2009 |
|--|------------------|------------------|
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni | 878.081 | 813.052 |
| Altri ricavi e proventi | 32.770 | 23.409 |
| TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE | 910.851 | 836.461 |

Suddividendo i ricavi tra i diversi ambiti di intervento della cooperativa si evidenzia che il 45% dei ricavi derivano dalle attività di manutenzione del verde, il 10% dalle attività di gestione della Riserva Naturale Foce Isonzo, il restante 45% dalle attività socio-riabilitative svolte in favore di utenti afferenti l'area della salute mentale.

Analisi dei costi e delle uscite

Le principali voci di costo della cooperativa sono così rappresentate:

| | Anno 2010 | Anno 2009 |
|---|-----------|-----------|
| Materie prime e servizi | 253.837 | 233.811 |
| Costi del personale | 579.152 | 557.969 |
| Costi per godimento beni di terzi | 11.015 | 3.974 |
| Ammortamenti | 39.063 | 34.408 |
| Altri costi (oneri diversi, interessi, accantonamenti, ecc) | 37.874 | 21.350 |

Si evidenzia che la voce "costo del personale" rappresenta nell'esercizio 2010 circa il 63% del totale dei costi della cooperativa con un decremento di circa due punti e mezzo percentuale rispetto all'anno 2009; il dato è comprensivo di ogni istituto contrattuale, degli oneri e contributi assistenziali e previdenziali e di tutti i costi per assenza e sostituzione a qualsiasi titolo (ferie, malattia, maternità, ecc.). Quasi il 92% di questi costi è relativo al rapporto di scambio mutualistico intrattenuto con i soci.

Analisi degli investimenti

La cooperativa ha realizzato nell'anno 2010 investimenti complessivamente per euro 31.183,21. Gli investimenti sono stati destinati al potenziamento delle attività di manutenzione del verde per euro 26.686,82, allo sviluppo della Riserva Regionale Foce Isonzo per euro 2.280, alla Comunità residenziale di Ronchi dei Legionari per euro 408,23, all'avvio della attività di gestione di una sala musica per euro 1.669,16, all'acquisto di un hard disk per usi amministrativi per euro 139.

Gli investimenti sono stati finanziati per circa 7.000 euro da contributi in conto capitale sulla L.R. 20/2006 e per la parte residua con mezzi propri della cooperativa.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

| | |
|---------------------------------------|-------------------|
| A- VALORE DELLA PRODUZIONE | 896.149,71 |
| Area operativa manutenzione del verde | |
| da ente pubblico | 89.171,73 |
| da privati | 79.680,49 |
| da economia sociale | 233.466,63 |

| | | |
|---|------------|-------------------|
| Area operativa gestione Riserva Naturale Regionale Foce Isonzo | | |
| da privati | 6.693,58 | |
| da economia sociale | 80.879,33 | |
| Area operativa gestione sala musica | | |
| da privati | 1.196,66 | |
| Area operativa salute mentale | | |
| da ASS | 404.509,29 | |
| da privati | | |
| da economia sociale | 552,00 | |
| B- COSTI-CONSUMI DI PRODUZIONE E GESTIONE | | 245.881,05 |
| acquisti beni da fornitori | 64.930,72 | |
| costi per servizi amministrativi | 23.078,07 | |
| costi per servizi produttivi | 64.497,12 | |
| costi per collaborazioni/consulenze | 5.266,82 | |
| costi per godimento beni di terzi | 11.015,00 | |
| costi per servizi finanziari/assicurativi | 3.962,08 | |
| costi per altri servizi e consumi | 72.731,24 | |
| rimanenze iniziali di magazzino | 400,00 | |
| VALORE AGGIUNTO GESTIONE CARATTERISTICA A-B | | 650.268,66 |
| C- ELEMENTI FINANZIARI E STRAORDINARI DI REDDITO | | |
| Saldo della gestione finanziaria (diff.tra interessi attivi e passivi) | -703,70 | |
| Saldo della gestione straordinaria (diff.fra sopravvenienze attive e passive) | 2.575,52 | |
| VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO A-B+/- C | | 652.140,48 |
| D- AMMORTAMENTI E ALTRE SVALUTAZIONI | 39.062,29 | |
| Ammortamenti | 39.062,29 | |

Svalutazioni

E- RISORSE SOCIALI 33.886,26

Contributi da Enti pubblici 33.886,26

Contributi da soggetti del Terzo Settore

Contributi da privati

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO A-B+/- C-D+E **646.964,45**

LA RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

RICCHEZZA DISTRIBUITA ALLA COMUNITA' LOCALE 88.431,81

Salari e stipendi lavoratori svantaggiati 70.435,10

Accantonamento TFR lavoratori svantaggiati 6.210,66

INAIL lavoratori svantaggiati 4.386,02

Rimborsi spese

Interventi per la sicurezza 1.250,24

Spese mediche 343,00

Altri costi del personale 2.724,48

Rimborsi spese soci volontari 3.082,31

RICCHEZZA DISTRIBUITA AI LAVORATORI SOCI 463.263,70

Stipendi soci lavoratori 325.721,19

Oneri sociali 79.954,76

Accantonamento TFR soci lavoratori 23.930,90

INAIL soci lavoratori 14.791,79

Rimborsi spese 11.028,64

Interventi per la sicurezza 2.418,55

Spese mediche 1.924,50

Altri costi del personale 3.493,37

| | |
|--|-----------------------|
| RICCHEZZA DISTRIBUITA AI LAVORATORI NON SOCI | 48.239,76 |
| Stipendi lavoratori non soci | 35.356,07 |
| Oneri sociali | 9.520,95 |
| Accantonamento TFR lavoratori non soci | 2.293,30 |
| INAIL lavoratori non soci | 277,15 |
| Rimborsi spese | 419,74 |
| Interventi per la sicurezza | |
| Spese mediche | 44,00 |
| Altri costi del personale | 328,55 |
| RICCHEZZA DISTRIBUITA AL SETTORE NON PROFIT | 30.767,00 |
| Quote associative centrali cooperative | 432,00 |
| Quote associative per altre cooperative | |
| Partecipazioni a progetti | |
| Donazioni | |
| Acquisto beni e servizi da economia sociale | 30.335,00 |
| RICCHEZZA DISTRIBUITA ALL'ENTE PUBBLICO | 2.822,90 |
| Bolli e contratti | 1.356,39 |
| Imposte e tasse | 16,83 |
| Interessi per dilazioni e pagamenti | 654,26 |
| Sanzioni | 795,42 |
| RICCHEZZA TRATTENUTA DALL'IMPRESA | 13.439,28 |
| Utile d'esercizio | 13.439,28 |
| Accantonamento fondo rischi | |
| TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA | 646.964,45 |

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 | | |
| obbligo di deposito presso il registro delle imprese ai sensi dell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. 155/2006 | SI | NO |

LA PROMOZIONE DEL DOCUMENTO PRESSO GLI INTERLOCUTORI (STAKEHOLDER)

| | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------------------|--|--------------|-------|
| Data stampa | | | | | |
| Modalità di stampa | Cartacea <input checked="" type="checkbox"/> | CD <input type="checkbox"/> | Sito Internet <input type="checkbox"/> | | |
| Numero di copie stampate | | | | | |
| Invio diretto di n. copie a | soci lavoratori | volontari | clienti | finanziatori | altri |
| Invio/consegna su richiesta | soci n. | lavoratori n. | finanziatori n. | clienti | altri |