



COOPERATIVA SOCIALE AESONTIUS

BILANCIO SOCIALE
ANNO DI RENDICONTAZIONE 2010

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA 23 MAGGIO 2011

Aesontius società cooperativa sociale
Sede Legale Via XXIV Maggio, 5 Gorizia
Sede operativa Via Vittorio Veneto, 162
Tel. – Fax 0481/0481/31659 0432/997814
e-mail coop_aesontius@libero.it
P. Iva 01022110314

REA - Settore di attività 85310

iscrizione AL REGISTRO REGIONALE delle cooperative n.3808 Produzione e Lavoro n.3809 Cooperazione Sociale

Iscrizione all'albo REGIONALE delle cooperative sociali N.161 Sez.A N.162 Sez.B

Iscrizione a Confcooperative del 07/12/2001

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

La Cooperativa nasce nel 2001 come coop. sociale a r.l. ONLUS ; a seguito della modifica legislativa del diritto societario viene rinominata, con modifica di statuto, Aesontius Società cooperativa sociale ONLUS;

Hanno redatto il bilancio sociale:

Matteo Pontoni, Pina Piccinonna, Annalisa Cernaz e Sonia Di Sopra

con il supporto del Consorzio di Cooperative sociali "Il Mosaico"

ed il coordinamento di Fiorella Frandolic

Impaginazione e stampa

Cooperativa Sociale Thiel

Stampato a Fiumicello nel mese di dicembre 2011

3	INDICE
5	Presentazione
6	Nota metodologica
8	Identita' della cooperativa <ul style="list-style-type: none">Storia dell'organizzazioneMissionMappa degli interlocutoriStruttura organizzativa internaFunzionamento degli organiObiettivi e finalita'
26	RELAZIONE SOCIALE
27	Area della partecipazione sociale <ul style="list-style-type: none">Struttura base socialePartecipazione a luoghi di governo e di confrontoAltre forme di partecipazione alla gestione della cooperativa
32	Area della professionalità e delle risorse umane <ul style="list-style-type: none">Profilo socio anagrafico dei lavoratoriCondizioni contrattuali ed economico retributiveCondizioni lavorative ed organizzativeFormazione e qualificazione (processi di sviluppo delle delle risorse umane)Sicurezza sul lavoroPari opportunità
42	Area dell'integrazione socio-lavorativa <ul style="list-style-type: none">Strategie , metodologie e d esiti dell'inserimento lavorativo
44	Area delle attività e dei servizi prodotti <ul style="list-style-type: none">Rappresentazione della strutturaI settori e le unita' produttiveUtenti dei servizi della riabilitazioneClienti e fornitoriQualita' dei servizi prodotti
50	Area dello sviluppo e dell'innovazione <ul style="list-style-type: none">Progetti innovativi e sperimentaliDiffusione di conoscenza e competenzeArea delle partnership, delle reti e relazioni territorialiRelazione con soggetti del terzo settoreArea della sostenibilità ambientaleIndirizzi e strategie
55	RISORSE ECONOMICHE E REDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO <ul style="list-style-type: none">Analisi della situazione finanziariaRiclassificazione in base allo schema del valore aggiuntoDeterminazione del valore aggiuntoRipartizione del valore aggiuntoPartecipazioni
60	STRATEGIE A MEDIO LUNGO TERMINE

PRESENTAZIONE

Il bilancio sociale che presentiamo si riferisce all'anno 2010 e rappresenta, così come la precedente edizione, un momento di riflessione per la cooperativa rispetto alla propria storia, mission, identità, modo di interpretare e realizzare la riabilitazione psicosociale. In particolare, c'è stata un'attenta valutazione dei modelli adottati sui tre assi di azione: socialità, famiglia e lavoro, strettamente connessi sull'influenza del sistema salute quindi benessere delle persone con disturbo di salute mentale.

A differenza del precedente bilancio sociale, è stato possibile – in alcuni casi - rappresentare e presentare le attività di Aesontius anche con un confronto dell'esercizio degli anni scorsi.

Ringrazio tutti coloro che a vario titolo hanno collaborato, in particolare Sonia, Matteo e Annalisa, che con me hanno condiviso questo percorso, confermando, ancora una volta, il senso della Cooperativa.

Il Presidente
Pina Piccinonna



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio sociale che presentiamo, alla sua seconda edizione¹ e riferito all'anno sociale 2010, è esito di un lavoro condiviso e diffuso che ha coinvolto – in modi e con intensità diverse – tutti i soci della Cooperativa. E' stato **realizzato da un gruppo di lavoro** formato dallo stesso Consiglio di Amministrazione con alcuni soci che si sono dichiarati disponibili a condividere anche il lavoro preparatorio.

Il Bilancio è stato dunque esaminato – nella sua prima bozza organica – nel Consiglio di Amministrazione che ha approvato il bilancio economico e finanziario ed è stato distribuito a tutti i soci assieme ai documenti contabili. E' stato anche realizzato un incontro specifico prima dell'Assemblea ordinaria che lo ha approvato in data 23 maggio 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 Aesontius fa parte.

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

- 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;
- 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 novembre 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 – partendo dalla storia - gli obiettivi strategici e specifici dell'organizzazione per l'anno di rendicontazione.

In tale sezione vengono anche descritti i principali “portatori di interesse” con cui la cooperativa interagisce e si cerca anche di rappresentare la natura del rapporto che lega ciascuno di essi ad Aesontius

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

La riclassificazione del bilancio economico sulla base del valore aggiunto: in questa parte vengono rielaborati i dati economici già rappresentati nel bilancio redatto secondo le norme CEE al fine di rappresentare la "ricchezza" prodotta, quindi in particolare di mostrare come la cooperativa ridistribuisca tale ricchezza tra i suoi soci lavoratori. 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 alcune 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:

STORIA DELL’ORGANIZZAZIONE

MISSION

MAPPA DEGLI INTERLOCUTORI

STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA E FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI

OBIETTIVI E FINALITA’

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

I presupposti e la nascita di Aesontius

Nel 2000, su specifica richiesta del dott. Angelo Righetti, allora direttore del DSM di Palmanova, l'Unione Regionale delle Associazioni per la Salute Mentale del Friuli Venezia Giulia aderì in qualità di socio al Consorzio di cooperative sociali IL Mosaico e nella persona di Gabriella De Simon entrò a far parte del Consiglio direttivo di alcune cooperative sociali attive in servizi per la salute mentale: Duemme e Nemesi, che operavano nel Basso Friuli. Da quell'esperienza si decise, di comune volontà con il consorzio Il Mosaico, di creare una nuova cooperativa sociale, promossa da familiari che si identificavano in URASaM (Unione Regionale Associazioni per la Salute Mentale) ed associazioni socie, in particolare APSaM Go ed ANTEA Go, per operare nell'Isontino, ove allora una sola cooperativa sociale gestiva servizi per la salute mentale: l'Oasi del Preval, che operava a Mossa, negli stessi luoghi ove, nel 1989, Max Kramar, Fiorella Loppel e Don Alberto De Nadai con le Associazioni dei familiari di Udine, Pordenone, Gorizia e Trieste dettero vita all'ARSI (Associazione Regionale Strutture Intermedie), realizzando la prima comunità terapeutica sul territorio con l'acquisto di una casa di campagna a Mossa sul Preval, per far uscire definitivamente gli ammalati dall'ospedale psichiatrico. L'esperienza straordinaria nata nel 1989 morì pochi anni dopo, con la vendita della struttura all'USL Isontina e la morte imprevedibile di Max Kramar a seguito di un incidente di macchina.

Dopo dodici anni, nove persone, tra familiari e volontari, crearono la compagine sociale che il giorno 19 novembre del 2001 presso lo studio del notaio Giacomo Vittorio Busilacchio di Cormons, particolarmente sensibile verso persone in difficoltà e che si era molto speso per rendere confortevole la vita degli ospiti della residenza protetta creata pochi mesi prima presso l'ex ospedale civile della stessa cittadina, costituì quale onlus la nuova cooperativa sociale Aesontius a r.l. con sede legale in via F.lli Cossar, 12 in Gorizia.

Gli assetti territoriali nella gestione dei servizi per persone con problematiche psichiatriche

Il senso della nascita di Aesontius va quindi ricercato nello scenario storico iniziato con la comunità ARSI del Preval, la cui gestione, divenuta pubblica, è stata affidata per i primi quattro anni ad una cooperativa della regione. Il Mosaico si inserisce in questo scenario nel '97 vincendo l'appalto e affidando la gestione alla cooperativa La Cisile.

Con questa gestione vi è uno spostamento di sede della comunità: temporaneamente la sede assegnata è Gradisca (più precisamente un'ala di un poliambulatorio di proprietà dell'Azienda Sanitaria) per favorire la ristrutturazione della sede del Preval, che sarebbe dovuta essere la struttura definitiva della Comunità. Tuttavia una volta terminato l'ammodernamento del Preval, si decise di rimanere a Gradisca. Il motivo di questa scelta fu la migliore integrazione territoriale della sede di Gradisca rispetto a quella di Mossa (integrazione che facilita i percorsi di emancipazione delle persone in progetto riabilitativo).

Il gruppo di lavoro coinvolto struttura e sviluppa a questo punto il proprio modello e la propria capacità di intervento: accresce la rete di collaborazione con l'Azienda Sanitaria ed in seguito sviluppa un lavoro di rete con i servizi territoriali ed i medici di base. È il primo nucleo di un modello innovativo "condiviso" fra privato-sociale e pubblico nella co-gestione di Progetti Riabilitativi Personalizzati (PRP) rivolti a persone con problemi di salute mentale nell'Isontino, che troverà forte sviluppo negli anni successivi.

Il primo sviluppo della cooperativa

Nel 2002 scade il primo appalto. Viene rivinto dal Mosaico, sulla base di un progetto innovativo che coniuga l'intervento riabilitativo su tre assi fondamentali: socialità, casa, lavoro.

L'appalto è stato poi nuovamente assegnato al Consorzio nel 2010.

Il capitolato d'appalto introduceva la cogestione di Progetti Riabilitativi Personalizzati, innovando la logica basata sull'intervento che prevede la gestione di servizi o strutture. L'attenzione si sposta sulla persona ed i suoi bisogni. Per la realizzazione di questo progetto l'Azienda Sanitaria mette a disposizione alcune strutture di sua proprietà, tra cui in particolare "la Casetta" di Gorizia e l'Oasi del Preval (ex struttura ARSI).

Queste due strutture vengono quindi assegnate da parte del consorzio Il Mosaico, vincitore dell'appalto, alla gestione della cooperativa Aesontius (sua socia).

L'inizio dell'operatività

Tra la nascita e il 14 aprile 2003, momento di apertura della comunità "la Casetta", la cooperativa comincia a costruire la sua struttura interna, ad esempio coinvolgendo nel suo progetto operatori di altre cooperative del Mosaico, con i quali inizia a costruire un percorso in grado di conferire identità alla struttura.

Nel 2003, il vecchio CdA di Aesontius, costituito da soci fondatori, si dimette a favore dei soci e lavoratori della cooperativa, i quali assumono compiti di governo pur mantenendo nel tempo un buon rapporto di collaborazione con l'associazionismo dei soci fondatori. Tale passaggio coincide anche con il conferimento al consorzio Il Mosaico di compiti amministrativo-gestionali.

All'inizio della gestione della comunità "La Casetta" vengono presi in carico 5 utenti in progetto riabilitativo personalizzato.

L'epoca delle iniziative "dentro la comunità"

In una prima fase della gestione della comunità, (circa 1 anno) la cooperativa concentra il suo intervento sullo sviluppo di condizioni di autonomia, ideando e consolidando una modalità di lavoro con gli ospiti focalizzata sulla convivenza dentro la comunità.

L'epoca delle occasioni "fuori dalla comunità"

Successivamente, attorno al 2004, l'équipe sente la necessità di sviluppare una modalità di lavoro che consideri anche la vita al di fuori della comunità:

1. si creano raccordi con cooperative B (o plurime) del consorzio per costruire occasioni di integrazione socio lavorativa a favore degli ospiti;
2. si sviluppano le attività d'impresa (parte B) della cooperativa, per offrire ulteriori occasioni di socialità, di lavoro e di coinvolgimento della comunità nelle attività di Aesontius, in modo da facilitare l'integrazione;
3. si articolano diverse attività e gite funzionali ad occasioni di integrazione sociale e riabilitativa;
4. si iniziano ad organizzare soggiorni estivi in località di vacanza riservate agli ospiti della comunità;
5. si creano reti sociali ed operative (ad esempio con la CARITAS, e con alcuni Comuni) che supportano le iniziative e le attività al di fuori della comunità.

Il tempo delle dimissioni e dell'inserimento nella o delle dimissioni e dell'inserimento nella società

Nell'anno 2005, alla fine di un percorso terapeutico riabilitativo, si verifica la prima vera e propria uscita dalla comunità. Una persona viene cioè ulteriormente sostenuta nel suo nuovo domicilio, al fine di portare a compimento il suo percorso di emancipazione.

Oltre a ciò, l'équipe della cooperativa sperimenta attività e competenze in interventi di sostegno alla domicilia-rità, coerentemente con l'approccio riabilitativo fondato sulla presa in carico globale della persona, considerando il suo contesto di vita, ed anche il suo sistema familiare.

Per approfondire ulteriormente questo genere di approccio, viene avviato nel dicembre 2007 il progetto "Famiglia al Centro", che intende sostenere i familiari degli utenti ospiti della "Casetta".

In seguito, questo pensiero è diventato parte concreta dell'operatività quotidiana. Attualmente tutte le persone che concludono con successo il percorso in comunità vengono anche seguite nel nuovo contesto di vita. Aeson-tius è riuscita ad adattarsi a questa nuova modalità di lavoro riorganizzando il suo assetto interno.

Parallelamente a questo sviluppo si è consolidato il rapporto con la Fondazione CaRiGo permettendo l'evolu-zione del progetto "la famiglia al centro".

Per quanto riguarda l'attività d'impresa al Preval ci sono stati una serie di cambiamenti e molte innovazioni.

Il primo fra questi ha riguardato l'inclusione di Aesontius fra i fornitori del Gas (gruppo di acquisto solidale) "Il ponte" di Gorizia. Questo ha permesso inizialmente una crescita dell'attività produttiva che però non si è man-tenuto nel tempo.

Altri cambiamenti hanno riguardato le persone che vi lavorano: in primo luogo è cambiato l'operatore di riferi-mento e si è ampliato anche il numero di lavoratori che sono occupati nella gestione dell'attività lavorativa. Ab-biamo scritto attività "lavorativa" e non solo "agricola", perché con la nascita del maneggio nella zona adiacente all'orto si è diversificata l'operatività richiesta ai lavoratori.



MISSION

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

LA COOPERATIVA AESONTIUS

Aesontius è una cooperativa sociale che opera nella provincia di Gorizia. E' nata (ai sensi della legge 381/91) nel 2001 come cooperativa di tipo A. In seguito è diventata cooperativa sociale ad oggetto plurimo. È cioè iscritta nelle sezioni A e B dell'Albo Regionale delle Cooperative Sociali, di cui, al relativo art. della L. R. 20/06.

I VALORI

A fondamento di ogni attività di Aesontius 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 Aesontius, 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 e sostenere quelli esistenti, al fine di prendersi cura del percorso di crescita della comunità.

LE FINALITÀ E GLI SCOPI

Aesontius 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 Aesontius pratica i suoi valori e realizza le sue finalità 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, **mantiene collegati i contesti socio-assistenziali e quelli imprenditoriali**;
- perseguimento di un sistema di gestione in cui **il profitto non rappresenta 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 sono determinate e reciprocamente valorizzanti;
- progettazione e realizzazione di ogni intervento nella logica del **minor impatto e della maggiore sostenibilità** complessiva nei confronti dell'ambiente naturale.

LA VISION: IL WELFARE COMUNITARIO

Aesontius, 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.

Aesontius 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

La cooperativa Aesontius è un'organizzazione che esiste ed opera non solo in relazione alle proprie componenti ed ai processi interni, ma anche attraverso relazioni e contatti con diversi soggetti presenti sul proprio territorio di appartenenza. Essa è cioè fondamentalmente costituita dalle interazioni, dai rapporti di lavoro e di co-progettazione con interlocutori di diverso tipo.

Al fine di chiarire e dare conto di questo importante aspetto, proviamo ad indicare di seguito ciascuno dei distinti soggetti portatori di interesse nei confronti della cooperativa:

1. Destinatari dei servizi

1.1. Destinatari diretti dei servizi

- 1.1.1 Utenti residenti della comunità la Casetta
 - Utenti diurni della comunità la Casetta
 - Utenti fruitori delle diverse attività della comunità
 - Familiari in carico al progetto "la famiglia al centro"
 - Utenti di interventi di sostegno familiare
 - Utenti interni (Preval)
 - Utenti seguiti negli inserimenti lavorativi

1.2 Destinatari indiretti dei servizi

Familiari degli utenti della comunità

Datori di lavoro degli utenti della comunità (Contea, Korsic, grande Carro, Villa San Giusto)

2. Soci

3. Lavoratori

4. Servizi socio-sanitari territoriali

- 4.1. D.S.M. e relativi C.S.M.
- 4.2. Ser.T (non nell'anno 2010, ma si sono mantenuti i contatti)
- 4.3. UEPE
- 4.4. Consultori
- 4.5. Servizi sociali dei Comuni
- 4.6. Medici di base

5. Istituzioni ed enti pubblici

- 5.1. Provincia
- 5.2. Comuni del territorio

6. Comunità locale, territorio

- 6.1. Parrocchia
- 6.2. Associazione di protezione animale (AIPA)
- 6.3. soggetto che gestisce la piscina
- 6.4. Gestore dei cinema (Kinemax)

7. Fornitori

8. Cooperative sociali (associate al consorzio Il Mosaico)

9. Consorzi

- 9.1. Consorzio Sociale Il Mosaico
- 9.2. Consorzio Apicoltori

10. Associazioni

- 10.1. Associazione Caritas
- 10.2. Associazione Urasam
- 10.3. Mitico Arpege
- 10.4. Polisportiva 2001

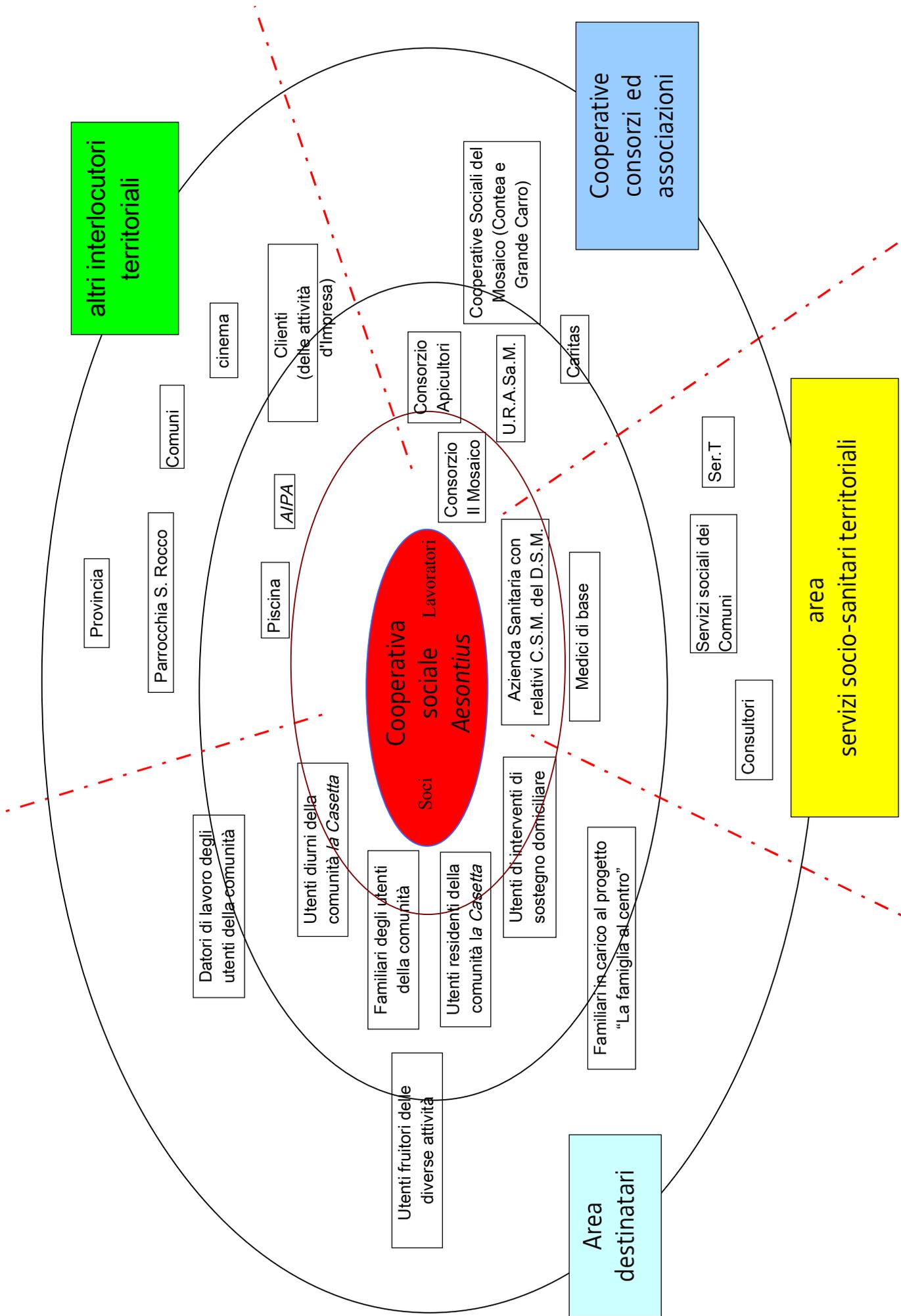
11. Committenti

- 11.1. Azienda Sanitaria

12. Clienti (attività d'impresa)

Per approfondire ulteriormente la rappresentazione degli interlocutori di Aesontius, riportiamo di seguito uno schema (mappa degli interlocutori) che, oltre a rendere visibile ciascuno dei portatori di interesse (come già l'elenco precedente), prova anche a dare conto del rapporto esistente fra essi e la cooperativa. La mappa in particolare rappresenta il grado di significatività delle relazioni attraverso la distanza dei vari soggetti indicati dal centro dello schema.

Tale rappresentazione non implica naturalmente alcun giudizio di valore rispetto all'interlocutore.



I DESTINATARI DEI SERVIZI E DEGLI INTERVENTI

I principali destinatari dei servizi di riabilitazione psichiatrica, svolti da Aesontius nella comunità "La Casetta" sono gli ospiti - sia diurni che residenti - che, una volta dimessi, divengono destinatari di interventi di sostegno domiciliare.

Per loro, Aesontius pianifica delle strategie di intervento personalizzate: la persona è seguita a livello del contesto lavorativo, domiciliare o entrambi.

Destinatari indiretti sono i famigliari degli utenti della comunità, che se necessario possono essere presi in carico dalla cooperativa attraverso il progetto "la famiglia al centro" diventando così destinatari diretti.

Ci sono inoltre persone in carico al "Centro di Salute Mentale" (CSM) non residenti e non in "Progetto Riabilitativo Personalizzato" (PRP), che si appoggiano alla comunità per usufruire di alcune attività organizzate e finalizzate allo sviluppo di reti sociali (attività di piscina, gite, corso di lettura e scrittura creativa, momenti di ascolto). La cooperativa cerca inoltre di supportare i datori di lavoro degli utenti della comunità attraverso colloqui.

I SERVIZI SOCIO-SANITARI TERRITORIALI

Aesontius collabora quotidianamente con i due Centri di Salute Mentale (Alto Isonzino Integrato e Basso Isonzino) che rappresentano il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda Sanitaria 2 Goriziana. Questa collaborazione è principalmente finalizzata alla co-gestione dei progetti riabilitativi personalizzati, nei quali vengono coinvolti di prassi anche i medici di base.

Nei casi in cui richiesto, esiste una interlocuzione con servizi quali consultori o "Servizio per le Tossicodipendenze" (Ser.T.); vengono anche interpellati i Servizi Sociali dei Comuni come possibili risorse.

Aesontius si appoggia in larga misura al Consorzio Sociale Il Mosaico e collabora con altre cooperative consortili di tipo B sia per inserimenti lavorativi che nello sviluppo di progetti.

La Caritas ha sostenuto la cooperativa, fornendo risorse e supporto per affrontare una specifica situazione di difficoltà.

L'associazione U.P.Sa.M è presente nella vita della cooperativa nella figura del Presidente. Aspetto importante è inoltre il fatto che alcuni soci fondatori di U.P.Sa.M. sono tutt'ora soci di Aesontius.

Il presidente del Consorzio Apicoltori ed alcuni suoi tecnici collaborano con la cooperativa Aesontius nella gestione reciproca di arnie presso vari siti di rispettiva gestione.

COOPERATIVE, CONSORZI SOCIALI E ASSOCIAZIONI

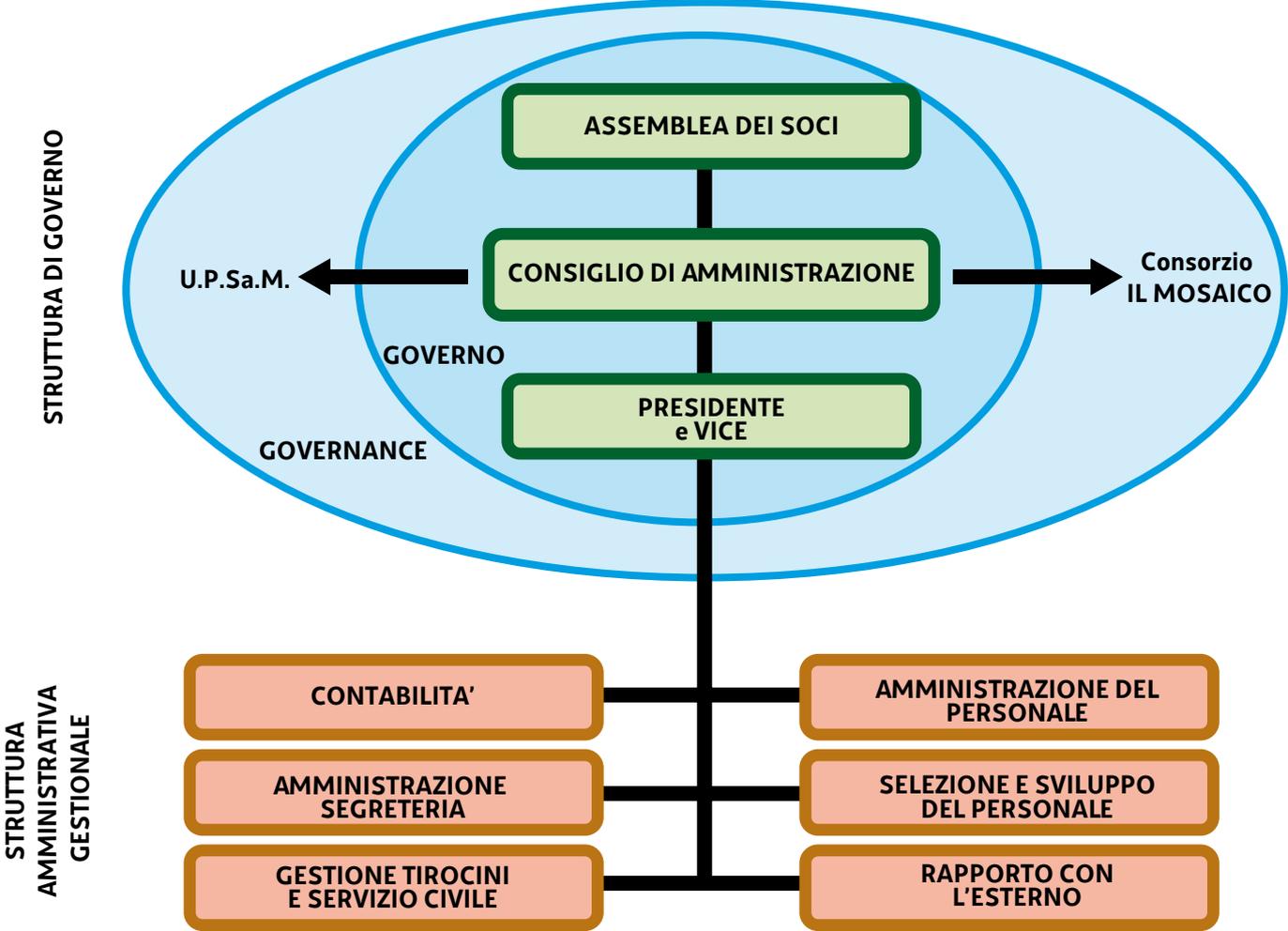
La comunità "La Casetta", fra le sue attività svolge volontariato a favore dell'Associazione Italiana Protezione Animali (AIPA) locale. Ha accordi di collaborazione finalizzati ad attività pratiche con l'associazione sportiva che gestisce la piscina comunale e con i principali cinema del territorio. Aesontius inoltre ha intrapreso una partecipazione continuativa alle attività promosse dall'associazione "Mitico Arpège".

Inoltre, gli utenti seguiti da Aesontius hanno la possibilità di partecipare alle attività sportive ed ai soggiorni organizzati dall'associazione "Polisportiva 2001"

ALTRI INTERLOCUTORI TERRITORIALI

Aesontius è cliente di diversi fornitori del territorio con cui ha rapporti consolidati, ed ha a sua volta clienti abituali delle proprie attività d'impresa sia per quanto riguarda la gestione della locanda, sia rispetto alla vendita al dettaglio di alcuni prodotti dell'attività agricola.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA



La rappresentazione della struttura organizzativa sopra riportata viene spiegata in dettaglio di seguito:

STRUTTURA DI GOVERNO

La struttura di governo della cooperativa Aesontius, cioè l'insieme dei soggetti responsabili della definizione di decisioni e di indirizzi fondamentali dell'organizzazione, si compone principalmente di due aspetti: il governo e la governance.

L'AREA DEL GOVERNO

L'area del governo è composta dagli organi formalmente previsti dallo statuto, cioè i soggetti ufficialmente responsabili dell'andamento della cooperativa. In specifico essi sono l'Assemblea dei Soci, che è l'organo di maggior potere ed elegge il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.).

Il presidente ed il suo vice, eletti dal Consiglio di Amministrazione, rappresentano in ogni circostanza la cooperativa e ne garantiscono gli indirizzi fondamentali di governo.

L'AREA DELLA GOVERNANCE

L'area della governance rappresenta lo spazio del confronto e della consultazione fra gli organi sopra citati e altri soggetti (organizzazioni) importanti per la definizione delle decisioni riguardanti Aesontius. Tra di essi vi è innanzitutto il consorzio IL MOSAICO, il cui appoggio è determinante nello svolgersi dell'attività della cooperativa. Vi è poi l'Associazione dei Familiari U.P.Sa.M., che rappresenta l'origine e la memoria storica della cooperativa, ed inoltre svolge un ruolo di "sostegno morale" dell'organizzazione.

STRUTTURA AMMINISTRATIVA GESTIONALE

La struttura amministrativa e gestionale di Aesontius è composta dalle diverse funzioni indicate nello schema. Non vi è una funzione formalmente definita di direzione; di fatto essa è assunta nella quotidianità dal presidente, in condivisione con il vice-presidente.

Le funzioni di contabilità, amministrazione e segreteria, amministrazione del personale si avvalgono in larga misura dell'appoggio del Consorzio Il Mosaico.

Attività come la gestione dei tirocini e del servizio civile, selezione e sviluppo del personale e rapporti con l'esterno sono competenze gestite sinergicamente, tra Il Mosaico e cooperativa, per la quale fa le veci il presidente.

STRUTTURA OPERATIVA

Per ciò che riguarda la struttura operativa si fa rinvio a pag. 44 Area delle Attività e dei Servizi Prodotti

FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI

ASSEMBLEA

L'assemblea ordinaria:

1. approva il bilancio e destina gli utili;
2. delibera sulla emissione delle azioni destinate ai soci sovventori stabilendone gli importi ed i caratteri di cui al precedente art. 17, nonché sui voti spettanti secondo i conferimenti;
3. delibera sulla emissione delle azioni di partecipazione cooperativa;
4. approva, previo parere dell'Assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione cooperativa, lo stato di attuazione dei programmi pluriennali in relazione ai quali sono state emesse le azioni medesime;
5. procede alla nomina degli amministratori;
6. procede all'eventuale nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile;
7. determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori ed ai sindaci;
8. approva i regolamenti interni;
9. delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
10. delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto.

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

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

Per la modifica dello scopo sociale di cui all'articolo 3 del presente statuto, che determini la perdita della finalità sociale, è necessario l'intervento di tutti i soci e il voto favorevole di almeno i quattro quinti di questi.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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.

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

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

Lo Statuto prevede che gli Amministratori percepiscano un compenso fissato dall'Assemblea; tuttavia per scelta il mandato è sempre stato svolto gratuitamente.

ATTUALE COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

<i>Incarico</i>	<i>Nome e cognome</i>	<i>Data di prima nomina</i>	<i>Cariche istituzionali in altre organizzazioni</i>	<i>n. di mandati ricoperti in CdA</i>
Presidente	Giuseppina Piccinonna	07/10/2003		2+attuale
Vicepresidente	Sara Sorrentino	15/01/2004		2+attuale
Consigliere	Viviana Merlo	19/03/2007		1+ attuale
Consigliere	Sonia Di Sopra	24/05/2010		attuale
Consigliere	Matteo Pontoni	24/05/2010		attuale

Nell'Assemblea di nomina dei consiglieri è stato deliberato di portare il numero dei componenti da 3 a 5, secondo le previsioni statutarie. Il mandato del Consiglio avrà termine alla data di assemblea di approvazione del bilancio 31/12/2012.

Il Consiglio di Amministrazione di Aesontius, così come è rappresentato dalla tabella sopra riportata, è entrato in carica nel corso del 2010.

Come è visibile dai dati riportati, si tratta di un organo di governo anagraficamente "giovane" l'età media è infatti 35 anni. Inoltre, due degli attuali consiglieri sono in carica dal mandato corrente come primo mandato. Ciò configura una situazione di non immobilismo (gli attuali consiglieri non sono in carica dalla fondazione della cooperativa), ma neppure di repentino cambiamento (vi è comunque una certa stabilità all'interno del CdA del presidente e del vicepresidente); da sottolineare inoltre la presenza di due soci volontari.

Tale attuale configurazione è frutto di un determinato processo: dopo le dimissioni del primo CdA, composto dai soci fondatori e i soci dell'associazione U.p.sa.m., vi è stato un successivo Consiglio composto di soci lavoratori, che operavano all'interno della comunità La Casetta.

Controllo contabile

Aesontius ha nominato, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa vigente, un revisore contabile unico iscritto nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia; percepisce un compenso annuo di euro 1.200,00 lordi.

OBIETTIVI E FINALITA'

SCOPO – OGGETTO

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro. La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale delle persone, soprattutto se deboli; 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 basato sulla promozione di sistemi di welfare comunitario e municipale, ed in stretta integrazione con le istituzioni pubbliche per un regolato sistema di sussidiarietà (mix pubblico/ privato sociale/ associativo imprenditoriale).

Per l'efficace realizzazione di tale scopo, considerata la necessità dei sottoindicati ambiti d'intervento, la Cooperativa si propone di seguire le persone in tutte le loro fasi di reintegrazione nella comunità locale, attraverso l'utilizzo coordinato di tutti gli strumenti disponibili, sia gestendo servizi di carattere socio-sanitario, assistenziale e educativo, sia svolgendo attività volte alla promozione ed all'inserimento lavorativo, così come previsto dalle lettere a) e b) dell'art.1 della L.381/91, considerando, per l'effettivo raggiungimento degli scopi perseguiti, il necessario collegamento funzionale tra le attività di tipo a) e di tipo b) 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 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 anche mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, dei volontari, dei fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie all'apporto dei soci – l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, operando di preferenza nell'ambito territoriale della provincia di Gorizia 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, pertanto, la gestione d'unità produttive salute e socialità che permettono 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 un'integrazione sociale soddisfacente. In particolare, rispetto ai bisogni-risorse di tali persone, le unità produttive salute socialità devono concentrarsi nell'offerta da parte della cooperativa di:

casa/abitazione, in proprietà mutuale, divisa o indivisa, in uso, usufrutto, in contratto nominale d'affitto;

socialità/affettività, con la realizzazione di reti sociali, culturali, affettive e d'auto-aiuto;

lavoro/formazione, inteso come partecipazione diretta all'impresa delle persone (in qualità di soci della cooperativa) secondo le possibilità individuali.

In relazione a ciò la Cooperativa può:

a) gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi, privati o pubblici, i seguenti servizi socio-assistenziali e educativi, orientati ai bisogni di persone anziane, disabili di qualsiasi tipologia, ma in particolare disabili psichici, minori e persone a rischio d'emarginazione e devianza:

1) centri residenziali e diurni per l'accoglienza, la socializzazione e servizi d'animazione;

2) attività di servizi e di riabilitazione;

3) servizi domiciliari d'assistenza, sostegno e riabilitazione effettuati presso privati o appositamente allestiti e/o messi a disposizione da enti pubblici o privati;

4) strutture residenziali intermedie (case-famiglia, gruppi appartamento, ecc.)

5) centri diurni, stazioni climatiche ed altre strutture con carattere d'animazione e ricreazione, finalizzate al miglioramento della qualità della vita, nonché iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale;

6) strutture d'accoglienza per persone anziane e disabili, autosufficienti e non, case di riposo, nonché servizi integrati per residenze protette ed assistenziali.

La Cooperativa potrà altresì:

b) svolgere attività d'impresa, al fine di creare, all'interno dei programmi di riabilitazione e reintegrazione sociale, opportunità di inserimento lavorativo per persone svantaggiate, di cui alle categorie previste dall'art.4 della Legge n.381/91, dall'art.4 della R. L. n.7/92 e L.R. n.13/2000 ed eventuali norme legislative modificative.

Le attività che potranno essere svolte sono le seguenti:

1) apertura e gestione di laboratori e attività artigianali e commercializzazione all'ingrosso e/o al dettaglio di beni;

2) progettazione, salvaguardia e manutenzione del verde;

3) lavori di facchinaggio, pulizia, manovalanza, manutenzione, riparazione, lavoro interinale, trasporto di cose e persone, asporto e recupero e/o smaltimento oggetti e rifiuti solidi urbani;

4) servizi informatici, amministrativi, di consulenza, progettazione ed elaborazione dati, di segreteria, anche ai sensi e per gli effetti dell'art.10 L.381/1991, con espressa esclusione delle attività protette;

5) attività di serigrafia, grafica, tipografia, rilegatura, pubblicazione e distribuzione editoriale;

6) lavori e servizi di gestione, custodia, salvaguardia e manutenzione di strutture sportive, culturali e ricreative;

7) gestire mense e pubblici esercizi nel campo della ristorazione e somministrazione di bevande, nel settore turistico, alberghiero e dei soggiorni climatici, in favore di soci e non, attività di catering;

8) attività d'istruzione culturale e professionale, di formazione, a vantaggio dei soci della cooperativa, favorendone in particolar modo la capacità imprenditoriale,

9) attività agricole, floricoltura;

10) lavori edili, d'elettricista, d'impiantistica, falegnameria e di rifinitura;

11) attività delegate da imprese e /o da aziende artigiane, agricole e commerciali.

La Cooperativa può ricevere prestiti da soci, finalizzati al raggiungimento dell'oggetto sociale, secondo i criteri ed i limiti fissati dalla legge e dai regolamenti. Le modalità di svolgimento di tale attività sono definite con apposito Regolamento approvato dall'Assemblea sociale.

GLI OBIETTIVI DEL 2010

La linea generale degli obiettivi per il 2010 è stata quella di consolidare e mantenere quanto già realizzato in precedenza, in quanto tali processi necessitavano di una maggior strutturazione e di tempi più ampi per una adeguata valutazione dei loro esiti.

Relativamente agli esiti riabilitativi, che costituiscono il principale obiettivo della cooperativa, ci siamo prefissi di aumentare i livelli di opportunità per gli utenti in particolare sul versante lavorativo e della socialità con la finalità ultima di rendere autonome - anche sul versante abitativo - le persone in carico.

Relativamente ad alcuni aspetti specifici nell'ambito degli interventi lavorativi ci eravamo prefissi quanto segue:

Rilanciare l'attività della locanda (Obiettivo raggiunto parzialmente)

Consolidare le coltivazioni orticole al Preval e la relativa attività del "Gruppo di Acquisto Solidale" (G.A.S.)

Riprendere l'attività dell'apicoltura dopo la moria degli insetti nel 2009

Collaborare alla attivazione del maneggio



Foto 2 (un momento dell'inaugurazione del maneggio del Preval, davanti alla nostra Locanda)

ANALISI DEI FATTORI RILEVANTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Possiamo dire che gli obiettivi che erano strettamente correlati alle sole competenze e capacità della cooperativa sono stati sostanzialmente raggiunti, e ci riferiamo al consolidamento del G.A.S. e della relativa attività orticola. Tale percorso inoltre ha consentito un rafforzamento dei legami personali tra i fruitori del GAS che sono, per la maggior parte, soci della cooperative ed operatori del Dipartimento di Salute Mentale realizzando quindi una ulteriore forma di integrazione che costituisce poi un elemento valoriale aggiunto per affrontare le problematiche connesse ai casi in carico.

La scelta di non proseguire l'attività di apicoltura è stata determinata dalla consultazione con gli organismi e soggetti - pubblici e privati - che operano nel settore e quindi la cooperativa ha ritenuto di non riprendere, almeno per ora, l'allevamento.

Gli altri obiettivi erano correlati al progetto complessivo di sviluppo dell'area del Preval, in particolare la realizzazione del Centro Ippico. Tale realizzazione ha impegnato tutto il 2010, anche dopo l'inaugurazione ufficiale avvenuta il 24 settembre 2010. Aesontius ha partecipato attivamente nelle scelte che impattavano sulle attività di sua responsabilità sempre con spirito costruttivo e collaborativo.

Al termine del 2010 una serie di valutazioni di carattere economico, derivanti dal mutare di alcune posizioni della ASS rispetto ad alcuni costi di conduzione, hanno determinato di sospendere l'attività dell'affittacamerato fino al ridefinirsi di una formula organizzativa che ne consentisse la conduzione e la sostenibilità, anche in termini occupazionali per persone svantaggiate.

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 deve 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 DELLO SVILUPPO E DELL’INNOVAZIONE

AREA DELLE PARTNERSHIP, DELLE RETI E RELAZIONI TERRITORIALI

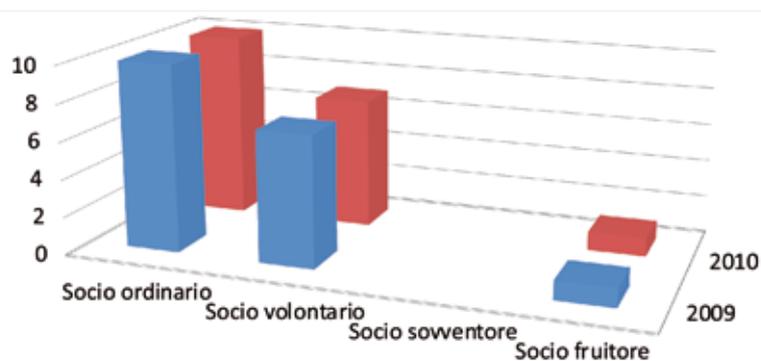
AREA DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

AREA DELLA PARTECIPAZIONE SOCIALE

Struttura della base sociale

Composizione della base sociale

	2010	2009
Socio ordinario	10	10
Socio volontario	7	7
Socio sovventore	0	0
Socio fruitore	1	1
Socio persona giuridica	0	0
Totale	18	18



La composizione della base sociale di Aesontius rimane tra il 2009 e il 2010 sostanzialmente invariata, sia per quanto relativo ai soci lavoratori, in quanto le attività sono rimaste le stesse, così come per i soci volontari, che comprendono una parte di fondatori e alcuni soci lavoratori che, una volta concluso il rapporto di lavoro, scelgono di rimanere in cooperativa come tali.

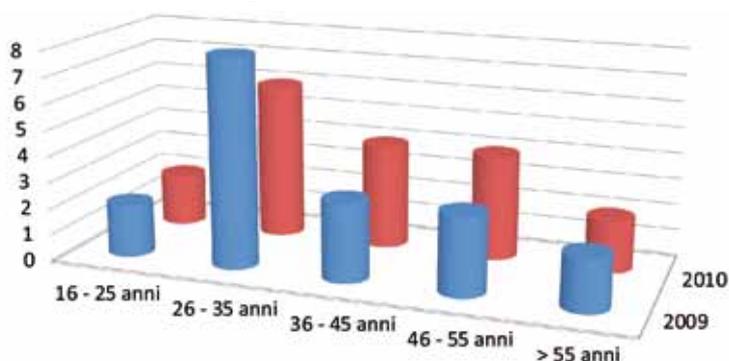
Turnover

	2009	2010
Soci entrati	3	5
Soci usciti	1	4

Il turnover dei soci della cooperativa è significativo ed ha riguardato esclusivamente i soci lavoratori.

Composizione ed evoluzione base sociale per fasce di età anagrafica

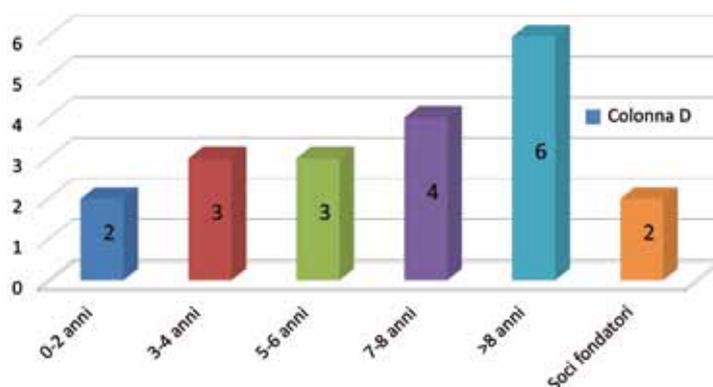
	2010	2009
16 - 25 anni		
26 - 35 anni	6	8
36 - 45 anni	4	3
46 - 55 anni	4	3
> 55 anni		



Tutte le fasce d'età sono tutte presenti e dimostrano una composizione variegata.

Composizione base sociale per fasce di anzianità sociale

		Num.
0-2 anni	11,11%	
3-4 anni	16,67%	3
5-6 anni	16,67%	3
7-8 anni		4
>8 anni	33,33%	6
Soci fondatori	11,11%	

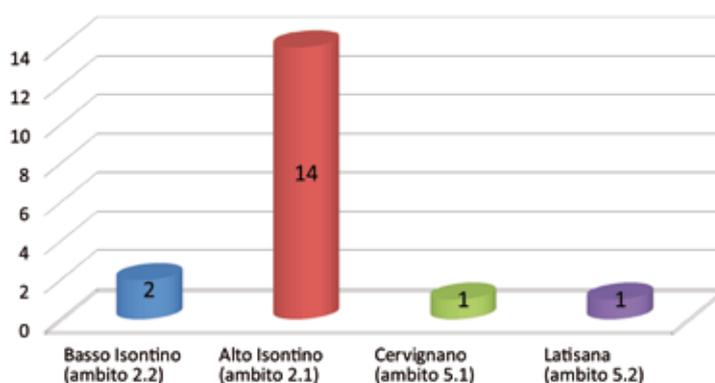


La lettura che diamo all'indicatore "anzianità sociale" è relativa al grado di innovazione Vs. coerenza storica che riteniamo possa essere identificato da un intervallo di tempo pari ai 6 anni. Possiamo vedere come i dati siano bilanciati con circa il 45% di "soci nuovi" ed il restante 55% di soci "storici" fra cui 2 soci fondatori.

Riteniamo che ciò permetta un'adeguata spinta innovativa preservando l'identità della cooperativa.

Provenienza territoriale soci

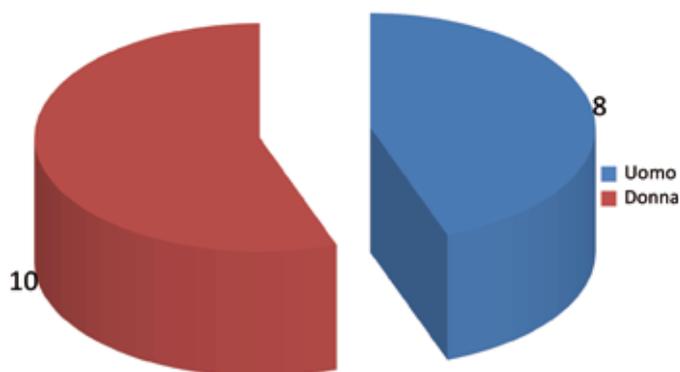
		2010
Basso Isontino (ambito 2.2)	11,11%	
Alto Isontino (ambito 2.1)	77,78%	14
Cervignano (ambito 5.1)	5,56%	1
Latisana (ambito 5.2)	5,56%	1
Altre zone FVG	0,00%	0
Altre regioni italiane	0,00%	0
Altre nazioni	0,00%	0



Nell'anno 2010 la provenienza territoriale dei soci interessa in modo evidente (circa il 77%) il territorio caratteristico della cooperativa (Alto Isontino).

Composizione ed evoluzione base sociale per genere

	2010	2009
Uomo	8	8
Donna	10	10
Totale	18	18



Come si può vedere la presenza di uomini e donne è sostanzialmente equilibrata ed era così anche nel 2009; c'è da sottolineare che nei luoghi di governo (consiglio di Amministrazione) la presenza delle donne è preponderante.

Partecipazione a luoghi di governo e confronto

Nel 2010 si sono tenute 2 Assemblee dei soci, la prima il 7/05/2010 con all'ordine del giorno questi punti:

- Lettura e approvazione Bilancio consuntivo 2009, Nota Integrativa e relative Relazioni del Consiglio di Amministrazione e Revisore contabile
- Nomina Revisore Contabile per scadenza mandato
- Varie ed eventuali

A questa Assemblea erano presenti 16 soci su 20 componenti l'intera compagine sociale, con un'ottima partecipazione numerica, che è del resto una caratteristica di tutte le attività della Cooperativa.

Il 13/12/2010 c'è stata la consueta assemblea di fine anno, con all'ordine del giorno:

- Approvazione verbale seduta precedente
- Situazione attività cooperativa
- Varie ed eventuali.

Questa Assemblea ha avuto carattere prevalentemente informativo e di socialità; a questa infatti è seguita la cena sociale.

Anche in questo caso la presenza è stata rilevante (12 soci su 18)

Le nostre assemblee solitamente vedono un'ampia partecipazione dei soci che, laddove siano impossibilitati a partecipare, utilizzano in via alternativa la delega del voto.

I temi discussi seguono una continuità temporale, a descrivere l'evoluzione in essere delle iniziative prese; ma l'assemblea non ha solamente funzione d'indirizzo in senso stretto: le varietà degli argomenti affrontati sono testimoni della dimensione di confronto e discussione caratterizzante gli incontri.

La cooperativa Aesontius promuove fortemente la partecipazione attiva dei soci. A questo fine, il Regolamento prevede che il Consiglio di Amministrazione possa determinare l'esclusione da socio a chi mancasse – senza giustificazione – per tre volte successive alle assemblee.

Altre forme di partecipazione alla gestione della cooperativa

I soci della cooperativa Aesontius sono sempre stati coinvolti attivamente riguardo tutte le decisioni prese. Le consultazioni avvengono non solo durante le assemblee ufficiali: esiste infatti un clima di collaborazione e dialogo costante che permette un confronto aperto ed il passaggio di informazioni tra tutti.

Un altro argomento importante che è stato affrontato e verso il quale i soci hanno avuto tutte le informazioni possibili riguarda la nascita del Maneggio presso l'oasi del Preval; hanno partecipato a varie discussioni sull'eventuale acquisto da parte di una cavalla per la riabilitazione equestre.

Consultazioni su decisioni importanti extra assemblea:

I soci si sono consultati almeno in 4 occasioni al di fuori dell'assemblea:

- Rielaborazione del progetto "Famiglia al centro". E' rivolto alle famiglie delle persone in carico alla comunità "La casetta". Ha lo scopo di facilitare la conoscenza, l'adesione ed il coinvolgimento delle famiglie ai PRP.
- Acquisto di una cavalla per l'avvio dell'attività di riabilitazione equestre in seguito all'inaugurazione del Maneggio presso l'Oasi del Preval.
- Riflessioni sull'andamento della locanda "Mora del Gelso"
- G.A.S. Questa sigla indica il "Gruppo di Acquisto Solidale". Dall'anno 2009 la cooperativa Aesontius, in collaborazione con alcuni operatori del CSM All (uno dei quali socio del G.A.S. "Il Ponte" di Gorizia), ha portato avanti un progetto finalizzato alla vendita dei prodotti agricoli coltivati nell'orto del Preval. Le finalità di questo progetto sono molteplici: In primo luogo dare valore alle persone che lavorano lì e ampliare la rete sociale, utilizzare i ricavi ottenuti per investire sull'acquisto di alberi da frutto e sostenere la cooperativa nel riuscire a pagare lo stipendio di un socio lavoratore svantaggiato.

Nel mese di maggio 2010 i soci della cooperativa sono stati chiamati per eleggere un Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

L'informazione

Tutte le informazioni riguardo i progetti e dunque l'andamento o l'avvio delle attività sono state comunicate a voce o via e-mail.

Incontri con uno o più amministratori

Gli operatori della comunità "la Casetta" di Gorizia, per migliorare il lavoro e far passare a tutti le informazioni necessarie che permettono di lavorare in un clima più sereno ed efficiente, si ritrovano una volta alla settimana in equipe. Durante questi incontri sono presenti il Presidente, la Vice-Presidente e due consiglieri del C.D.A. Durante queste assemblee si discute sia dei Progetti Riabilitativi Personalizzati (PRP) che riguardano le persone in carico alla comunità, sia dell'organizzazione della settimana, che comprende anche momenti di svago e socialità, sia dell'assetto organizzativo e l'organigramma aziendale.

Forme di coinvolgimento dei beneficiari

La cooperativa si prodiga da sempre per creare momenti di incontro informale, finalizzati a riunire i soci in situazioni conviviali, cercando di sfruttare le infrastrutture che gestisce, come ad esempio la locanda Mora del Gelso. Nell'ampio giardino prospiciente avvengono infatti, a seconda della stagione, momenti conviviali ai quali partecipano sia i soci che i famigliari e gli operatori del DSM.

Forme e strumenti di mutualità verso i soci

Al di là dei rapporti di lavoro e di operatività, Aesontius adotta alcune modalità di sostegno ed aiuto nei confronti dei suoi soci; in particolare:

- riguardo al versamento della quota di capitale sociale che compete ad ogni socio in entrata, Aesontius offre la possibilità ai soci lavoratori di rateizzare la quota, scalandone l'importo dalla paga mensile
- vi è inoltre la possibilità di ottenere anticipi sul TFR e sullo stipendio. Nei casi in cui i soci ne facciano richiesta, il CdA valuta la situazione della persona e le disponibilità economiche della cooperativa
- la cooperativa Aesontius mette inoltre a disposizione dei suoi soci alcune risorse proprie, come ad esempio vetture (anche per pratica di guida finalizzata all'ottenimento della patente) oppure forme di sostegno reciproco fra soci, come ad esempio aiuto per chi ne avesse bisogno in occasione di traslochi, in particolare nel caso di soci fruitori o volontari svantaggiati che a conclusione di un progetto riabilitativo - terapeutico in comunità si trasferiscano in una nuova casa



AREA DELLA PROFESSIONALITÀ E DELLE RISORSE UMANE

PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DEI LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

Lavoratori dipendenti e collaboratori

Composizione lavoratori dipendenti - Situazione al 31.12.2010

		Normodotati	Normodotati	Normodotati	Svantaggiati	Svantaggiati	Svantaggiati	
		T.P.	P.T.	Totale	T.P.	P.T.	Totale	Totale
<i>Soci</i>	Dipendente a tempo indeterminato	6	1	7	0	1	1	8
<i>Soci</i>	Dipendente a tempo determinato	0	1	1	0	0	0	1
Totale soci		6	2	8	0	1	1	
<i>Non soci</i>	Dipendente a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0
<i>Non soci</i>	Dipendente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0
Totale non soci		0	0	0	0	0	0	0
Totale soci + non soci		6	2	8	0	1	1	

Retribuzioni massime e minime: tabella relativa a tutto il 2010

	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						
	Dip Tempo Determinato						
	Contratto a chiamata						
	totale	0			0		
SOCI LAVORATORI DIPENDENTI	Dip.Tempo indeterminato	5	10,24	7,73	8	8,57	7,84
	Dip Tempo Determinato	1	7,73	7,73	1	7,73	7,73
	totale	6			9		
LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI	Dip.Tempo indeterminato				1	6,87	6,87
	Dip Tempo Determinato						
	totale	0			1		

Turn-over lavoratori

	2009	2010
Lavoratori entrati	3	5
- Assunzione a tempo indeterminato	0	2
- Assunzione a tempo determinato	3	3
- Collaborazione a progetto	0	0
- Incarico professionale	0	0
- Borsa lavoro	0	0
Lavoratori usciti	1	4

Come si vede dalla tabella sopra, il turnover della cooperativa si è accresciuto nel 2010 in rapporto al 2009, sostanzialmente perché sono stati assunti degli operatori a tempo determinato per sostituzioni di maternità. Le uscite sono tendenzialmente compensate da nuove entrate di operatori che generalmente hanno già compiuto un percorso di avvicinamento alla cooperativa attraverso diverse forme (tirocini, servizio civile, volontariato).

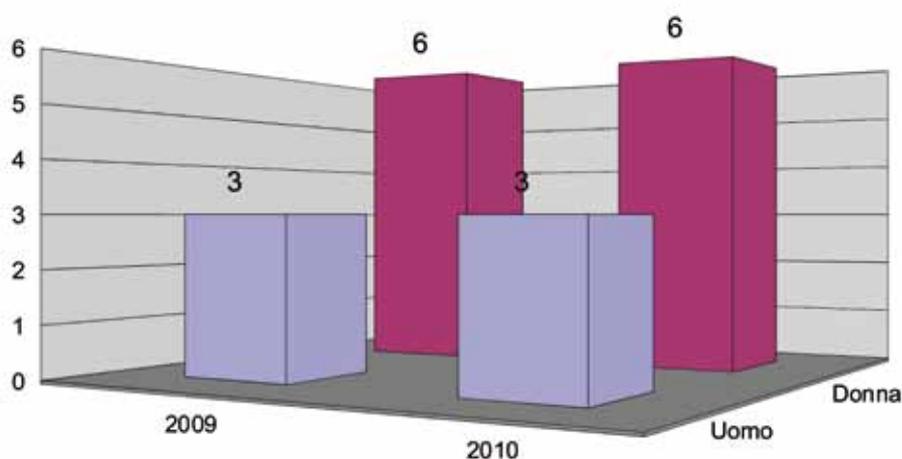
Riguardo ai ruoli, i lavoratori sono per la maggior parte operatori qualificati (vale a dire gli operatori della comunità, persone tutte laureate ed in corso di ulteriore specializzazione).

Vi è poi la figura di coordinamento (che come già ricordato, è anche presidente della cooperativa).

Vi è infine un operatore generico che si occupa dell'attività di agricoltura e apicoltura del Preval.

Composizione ed evoluzione delle risorse umane per genere situazione al 31.12.2010

	2009	2010
Uomo	3	3
Donna	6	6
Totale	9	9



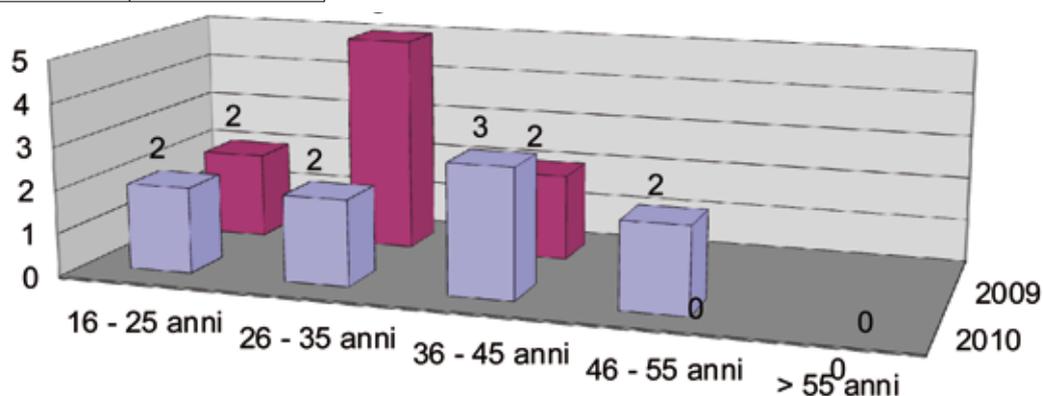
I rapporti di genere dei lavoratori della cooperativa sono sostanzialmente determinati dalla tipologia dei servizi o delle attività che si realizzano. Sicuramente affermiamo che non sono attuate azioni di discriminazione di genere.

Ore prestate da donne e soci svantaggiati . Situazione relativa a tutto il 2010

	TOTALE LAVORATORI		DONNE		SVANTAGGIATI	
	Nr.	ORE LAV	Nr.	ORE LAV	Nr.	ORE LAV
Dipendente a Tempo Indeterminato	13	9711	8	7242	1	528
Dipendente a Tempo Determinato		833	1	176		
Contratto a chiamata						
TOTALE	15	10.544		7418	1	528

Composizione delle risorse umane per classi di età anagrafiche

	2010	2009
16 - 25 anni		
26 - 35 anni		5
36 - 45 anni	3	
46 - 55 anni		0
> 55 anni	0	0

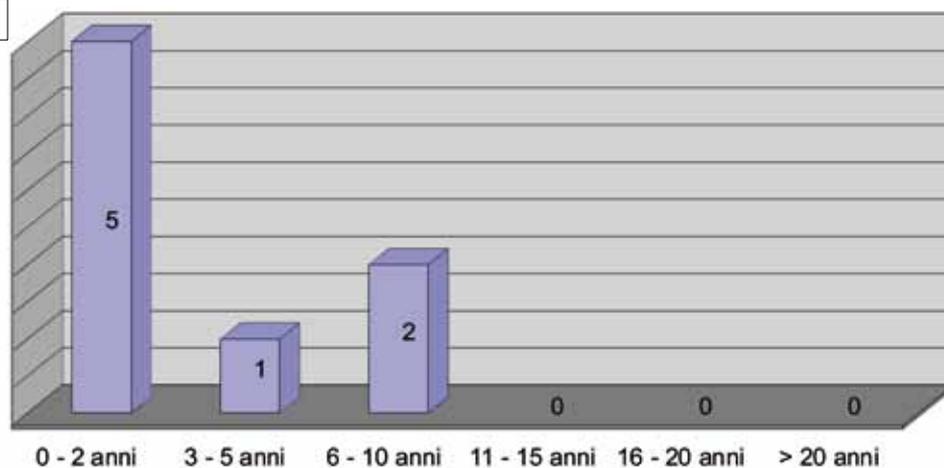


L'età media dei lavoratori di Aesontius è bassa: 35 anni. In relazione alla giovane età anagrafica, si osserva anche negli operatori di Aesontius un percorso lavorativo tendenzialmente breve: 5 di loro hanno meno di tre anni di esperienza professionale.

La coordinatrice delle attività della cooperativa ha invece un percorso (ed una correlativa esperienza professionale) significativamente più lunga: lavora infatti da 13 anni in professioni nell'ambito della salute mentale.

Composizione delle risorse umane per classi di età lavorativa

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



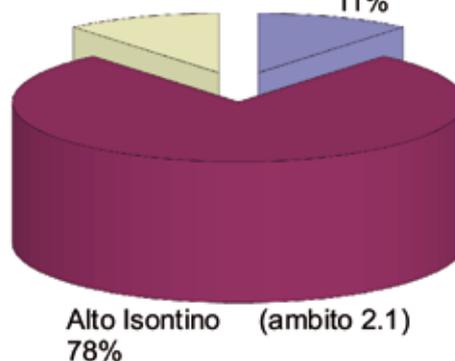
Collocazione residenza lavoratori

	2010	% su totale
Basso Isontino (ambito 2.2)	1	11,11%
Alto Isontino (ambito 2.1)	7	77,78%
Latisana (ambito 5.2)	1	11,11%
Altre zone FVG	0	0,00%
Altre regioni italiane	0	0,00%
Altre nazioni	0	0,00%
Totale	9	100,00%

Latisana
11%

(ambito 5.2)

Basso Isontino (ambito 2.2)
11%



La provenienza di buona parte dei soci è dal territorio dell'Alto Isontino; le due operatrici provenienti dagli altri ambiti sono entrate in contatto con la cooperativa mentre erano in fase di tirocinio o per conoscenze personali.

Tirocini – work experience

La trattazione di quest'aspetto delle risorse umane presenti in cooperativa viene trattato nell'area dello sviluppo e dell'innovazione, a cui rimandiamo (cfr.pag.51) in quanto considerato prioritariamente come azione di diffusione delle conoscenze e competenze nei confronti di persone che stanno completando il loro percorso di formazione professionale.

Volontari

	2009	2010
Soci volontari	7	7
Volontari non soci	0	0

Aesontius ha mantenuto nel biennio trascorso i suoi 7 soci volontari che sono operativi, sia pure non tutti con continuità; in particolare tre persone svolgono la loro attività come amministratori.

Servizio civile nazionale

Quattro volontari del Servizio Civile Nazionale hanno prestato servizio nei bienni 2009/2010 (2 giovani) e 2010/2011 (2 giovani) presso Aesontius che è accreditata quale Sede di Assegnazione Locale dal sistema del Mosaico, assegnatario dei progetti nazionali del Servizio. I volontari sono sempre stati assegnati uno alla Comunità "La Casetta" e l'altro presso l'Oasi del Preval.

La cooperativa considera importante l'apertura verso i volontari in servizio civile, in quanto costituiscono un valido apporto di energie e di affiancamento nelle attività. È il presidente stesso della cooperativa che si occupa della sensibilizzazione di queste persone, privilegiando come caratteristiche fondamentali il percorso formativo di studio, l'attenzione e la sensibilità verso l'altro, la disponibilità personale a formarsi sul campo, il fatto di aver già effettuato in cooperativa un iniziale percorso di volontariato e/o tirocinio attinente al corso di studi svolto.

Dopo aver intrapreso l'esperienza del servizio civile nazionale presso la comunità terapeutico riabilitativa "La Casetta", le persone si rendono meglio conto delle proprie attitudini lavorative in ambito sociale.

Le persone che hanno lavorato assieme all'equipe, diventando nel corso del tempo parte integrante di essa, si sono sentiti accuditi e ascoltati e hanno dunque apprezzato il "maternage" presente in comunità.

Hanno imparato a sperimentare un metodo di comunicazione efficace, un modo per poter dire ciò che si pensa tendendo presente sia le proprie emozioni che quelle di chi si ha di fronte, un vero e proprio percorso finalizzato a verificare cosa accade quando in una relazione il modo di porsi è paritario ("io sono ok, tu sei ok").

Grazie al modello proposto dall'equipe, le persone che hanno portato a termine un anno di servizio civile danno una restituzione positiva soprattutto per quel che riguarda:

- L'autostima
- Consapevolezza delle dinamiche famigliari/amicali personali e l'impatto che queste producono nelle relazioni sociali
- Chiarezza sul proprio progetto di vita
- Elementi teorici e pratici indispensabili nella relazione d'aiuto
- Applicazione dell'antitesi
- Importanza del lavoro di equipe con considerazioni su punti di forze e limiti.
- Condivisione e confronto delle proprie idee con quelle degli altri colleghi senza sentirsi giudicati o svalutati

L'esperienza di Aesontius in merito ai giovani in servizio civile passati negli anni dalla cooperativa testimonia un forte arricchimento personale e dell'esperienza di vita, non solo sul livello professionale. Il contatto con gli aspetti di difficoltà e la sofferenza delle persone ospiti della comunità hanno sempre costituito, per tutti i volontari, un'occasione di riflessione sui propri valori fondamentali e di stimolo alla maturazione.

CONDIZIONI CONTRATTUALI ED ECONOMICO-RETRIBUTIVE

Si riportano qui di seguito in tabella le retribuzioni dei soci lavoratori e dipendenti come da CCNL Cooperative sociali:

Retribuzione dei lavoratori in base ai costi aziendali del lavoro anno 2010

	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

Livello di retribuzione massima e minima come indicato dalla tabella suindicata

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

Aesontius non ha intrattenuto nel corso del 2010 rapporti di collaborazione a progetto, mentre è sempre presente la persona associata in partecipazione che percepisce un compenso proporzionato alle entrate della Locanda.

Nell'anno 2004 Aesontius – 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 sottoscrit-

to da Confcooperative-Federsolidarietà, Lega della Cooperative e Associazione Generale Cooperative Italiane con i sindacati nazionali CGIL, CISL, UIL.

L'adozione del Regolamento ha consolidato una prassi presente in Aesontius fin dalle origini. È infatti sempre stato presente un criterio di riferimento che determinava i minimi retributivi non inferiori a quelli stabiliti dal CCNL.

Di fatto, attualmente, 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.

All'interno della cooperativa, negli ultimi anni (compreso il 2010) non si sono registrati contenziosi tra i soci lavoratori e la cooperativa per argomenti e motivazioni attinenti al rapporto contrattuale. Ciò testimonia un'efficace comunicazione ed una disponibilità alla interlocuzione immediata, che consente di affrontare sul nascere eventuali situazioni non chiare o di incomprensione.

Attualmente non risultano soci lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali, con le quali comunque - a livello territoriale - vi è un buon rapporto.

CONDIZIONI LAVORATIVE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Reclutamento e selezione delle risorse umane

La presa di contatto con nuovi candidati

Quando in Aesontius si presenta la necessità di reperire nuovo personale, la cooperativa ricorre all'esame dei curriculum raccolti presso la propria sede. I curriculum vengono protocollati e viene fatta una preselezione evidenziando tutti quelli con caratteristiche valide; tutti gli altri vengono nuovamente archiviati fino alla prossima consultazione.

Il reclutamento di possibili candidati avviene però anche attraverso la conoscenza diretta da parte di soci della cooperativa.

Altra modalità molto importante di contatto (ed anche di selezione) verso nuove possibili risorse umane sono i percorsi di tirocinio e di servizio civile.

I processi di selezione dei candidati

Una volta individuati candidati che hanno requisiti corrispondenti ai requisiti richiesti, viene effettuato un colloquio di selezione con la coordinatrice della comunità La Casetta.

Nel corso di questo incontro, viene valutata fondamentalmente:

- la motivazione dell'aspirante operatore alla scelta del particolare settore operativo (psichiatria) e del particolare servizio (comunità psichiatrica);
- il percorso formativo e le eventuali esperienze professionali pratiche.

Vengono inoltre:

- illustrati i bisogni della comunità nella co-gestione dei PRP delle persone ospiti,
- fornite informazioni sulle modalità di lavoro e sulle caratteristiche organizzative,
- chiariti i rapporti con gli operatori del Dipartimento di Salute Mentale;
- offerte informazioni riguardo a cosa è una cooperativa sociale e come essa si colloca all'interno della realtà consortile.

L'ingresso al lavoro

Se la persona viene valutata positivamente, la coordinatrice della comunità la mette in contatto con la responsabile del personale (figura che, come già detto nella presentazione lo schema organizzativo di Aesontius, è in capo al consorzio il Mosaico).

La responsabile del personale fa firmare il contratto di lavoro, "modulato" in base a turni e caratteristiche delle mansioni segnalate dalla coordinatrice della comunità, ed offre informazioni riguardo alla gestione del rapporto di lavoro e dei diritti/doveri del lavoratore.

Il nuovo operatore ha un periodo di prova come definito dal CCNL e dal regolamento.

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

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

FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE (PROCESSI DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE)

Ritenendo la formazione un aspetto qualificante ci piace presentare quanto realizzato in tale ambito anche nel 2009 oltre che naturalmente nel 2010.

corsi di formazione ai lavoratori dipendenti anno 2009.

Percorsi di formazione ordinaria

Titolo percorso formativo	Agenzia formativa	Ore svolte	Num. partecipanti
PRIMO SOCCORSO	IRECCOOP FVG	16	1
INCONTRO FORMAZIONE PREPOSTI EX. ART. 37 D.LGS. 81/08 – vibrazioni e rumore – utilizzo DPI	Ing. GIOVANNI GERMINO	2	1
INCONTRO FORMAZIONE PREPOSTI EX. ART. 37 D.LGS. 81/08	Ing. GIOVANNI GERMINO	2	2

NB: gli importi indicati si riferiscono al solo costo del corso, e non sono comprensivi del costo del personale che ha partecipato ed è stato retribuito al 100%

Percorsi di formazione straordinaria

Titolo percorso formativo	Agenzia formativa	Ore svolte	Numero partecipanti
CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA AREA SALUTE MENTALE "Persone al Centro" - coordinatori	MOSAICO dott. Mastromarino	16	1
CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA AREA SALUTE MENTALE "Persone al Centro" - operatori	MOSAICO dott. Mastromarino	4,13	4
LABORATORIO MANAGERIALE: Comunicare in pubblico e creare partecipazione	Irecoop FVG	14	1
LABORATORIO MANAGERIALE: Gestione dei conflitti , alla ricerca di un'apertura	Irecoop FVG	13	1
LABORATORIO MANAGERIALE: Comunicazione integrata	Irecoop FVG	7	1

corsi di formazione ai lavoratori dipendenti anno 2010

Percorsi di formazione ordinaria

Titolo percorso formativo	Agenzia formativa	Ore svolte	Numero. partecipanti
PRIMO SOCCORSO	IRECCOOP FVG	16	1
CORSO DI INFORMAZIONE ART. 36 D.LGS. 81/08	Ing. GIOVANNI GERMINO	2	5
INCONTRO FORMAZIONE PREPOSTI EX. ART. 37 D.LGS. 81/08	Ing. GIOVANNI GERMINO	2	1
CORSO DI FORMAZIONE PER ADDETTI AL SETTORE ALIMENTARE - HACCP	Dott.ssa CATIA TOSO	3	6

Percorsi di formazione straordinaria

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	4	4
CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA AREA SALUTE MENTALE "Persone al Centro" -	MOSAICO Dott.Mastromarino	4	6

Riguardo ai percorsi formativi sopradescritti, si può rilevare la costante attenzione del Consorzio alla formazione sia su temi relativi alla sicurezza sui posti di lavoro e all'igiene alimentare, sia riguardo alla formazione specifica nel settore di lavoro e tale attenzione ricade positivamente su tutte le associate, compresa naturalmente Aesontius.

Nel 2010 è iniziato un percorso formativo presso il CSM di Gorizia destinato agli operatori della salute mentale sia pubblici che privati; vi partecipano 2 operatrici della cooperativa.

SICUREZZA SUL LAVORO

Per i percorsi formativi si fa riferimento alla tabella precedente, mentre si indicano qui di seguito le spese sostenute dalla Cooperativa per la sicurezza anche in questo caso per il biennio 2009/2010.

Va precisato che Aesontius ha un rapporto continuativo con la ditta Sicura S.r.l. che si occupa del controllo medico e con il consulente Ing. Giovanni Germino che cura tutti gli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

	€ Spesi 2009	€ Spesi 2010
DPI	94	470
Formazione	1.974	1.206
Visite mediche	514	770
Consulenze	230	230

NB: gli importi sulla formazione si riferiscono al solo costo dei corsi, e non sono comprensivi del costo del personale che ha partecipato ed è stato retribuito al 100%

PARI OPPORTUNITÀ

Le pari opportunità tra uomo e donna sono sancite innanzi tutto in diverse norme del contratto nazionale di lavoro delle cooperative sociali e quindi recepite dal Regolamento interno.

Norme del Regolamento interno

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.

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.

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.consorzio-ilmosaico.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 servito 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. (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)
- 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.

Come si vede dalla tabella a fianco, Aesontius è un'organizzazione in cui la componente femminile non solo è presente e tutelata, ma ha anche un ruolo decisivo e preponderante. Pur nel ristretto numero di soci e di lavoratori, è comunque notevole il fatto che i compiti di governo (presidenza e consiglio di amministrazione) siano prevalentemente affidati a donne.

	2010
% donne socie	55%
% donne lavoratrici	66%
% concessione di PT a donne sul totale PT	33%
% donne in organi di governo (CdA)	80%

AREA DELL'INTEGRAZIONE SOCIO – LAVORATIVA

In ragione delle normative esistenti, la cooperativa considera come destinatari dei processi di integrazione socio lavorativa:

- le persone definite dall'articolo 4 della legge 381, e cioè:
- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- gli ex degenti di istituti psichiatrici;
- i soggetti in trattamento psichiatrico;
- i tossicodipendenti e gli alcolisti;
- i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione;
- le persone definite dall'art. 13 della legge regionale FVG n. 20/06;
- persone in stato o a rischio di emarginazione sociale segnalate dagli enti locali e appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati e di lavoratori disabili di cui all'articolo 2, primo paragrafo, lettere f) e g), del regolamento (CE) n. 2204/2002.

Nel concreto, considerando la sua natura di cooperativa ad oggetto plurimo e quindi con le attività di inserimento lavorativo finalizzate alle persone in carico, Aesontius orienta la sua attività di accoglienza al lavoro di persone svantaggiate soprattutto nei confronti:

- di persone con disagio psichico in carico ai dipartimenti di salute mentale;
- di persone detenute con disagio psichico a cui il magistrato di sorveglianza ha concesso una misura alternativa alla detenzione;
- di persone con doppia diagnosi (dipendenza + problematica psichiatrica).

Aesontius, al fine di promuovere lo sviluppo e l'inclusione sociale di persone con disagio psichico, attua una serie di politiche riguardanti l'area dell'integrazione socio-lavorativa, in particolare:

- Creando inserimenti lavorativi. Questo viene attuato sfruttando al meglio la disponibilità degli spazi del area del Preval, nel quale le persone possono sperimentarsi in un attività lavorativa protetta, come una sorta di palestra in cui i lavoratori hanno la possibilità di allenarsi nel rispettare orari, relazioni con i colleghi e con il datore di lavoro.
- Facilitando lo sviluppo auto-imprenditoriale della persona. Questo significa che ogni persona ha delle competenze, delle risorse e delle reti di relazioni che l'èquipe della comunità si impegna a valorizzare, al fine dello sviluppo professionale nell'ambito lavorativo.

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

Rimandiamo, per approfondire queste affermazioni, al bilancio sociale de Il Mosaico e in questo documento ribadiamo che il processo di inserimento lavorativo ha lo scopo di definire le procedure per il sostegno alle persone con svantaggio psico-sociale che vengono inserite al lavoro, o che già lavorano presso la cooperativa. Nello specifico, tale processo prevede la definizione delle prassi operative per la gestione delle due principali macro-fasi dell'inserimento lavorativo ed in particolare:

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

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

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

Esiti dei processi di inserimento socio-lavorativo

La cooperativa impegna, alla fine del 2010, un solo socio lavoratore svantaggiato a tempo indeterminato e part time, con la qualifica di operaio. E' una persona di genere maschile, residente a Mossa (GO), ha 42 anni, il titolo di studio di licenza media ed è in carico alla cooperativa dal 2006.

Complessivamente, nel 2010 Aesontius ha offerto opportunità concrete di lavoro anche:

ad una persona in carico ad un Centro di Salute Mentale ed ospite della Comunità la Casetta, a cui è stata data la possibilità di lavorare come socio dipendente part time per 15 ore settimanali nelle attività agricole svolte presso la struttura del Preval

ad una persona in carico al Csm che, terminato il percorso in Comunità e ancora seguita come progetto flessibile, ha trovato una collocazione lavorativa in qualità di aiuto di sala con un contratto a tempo determinato presso una Trattoria (orario 15 ore settimanali). Il percorso purtroppo si è concluso per carenza di lavoro. Il ruolo degli operatori è stato quello di mediazione con il datore di lavoro ed ha previsto inizialmente anche l'accompagnamento.

ad una persona, già ospite in Casetta, inserito nei progetti riabilitativi con una borsa lavoro del CSM, presso le attività agricole del Preval per tutto il 2010, tutt'ora in corso come operaio agricolo con un impegno di 15 ore settimanali; inizialmente accompagnato, ora va in autobus autonomamente

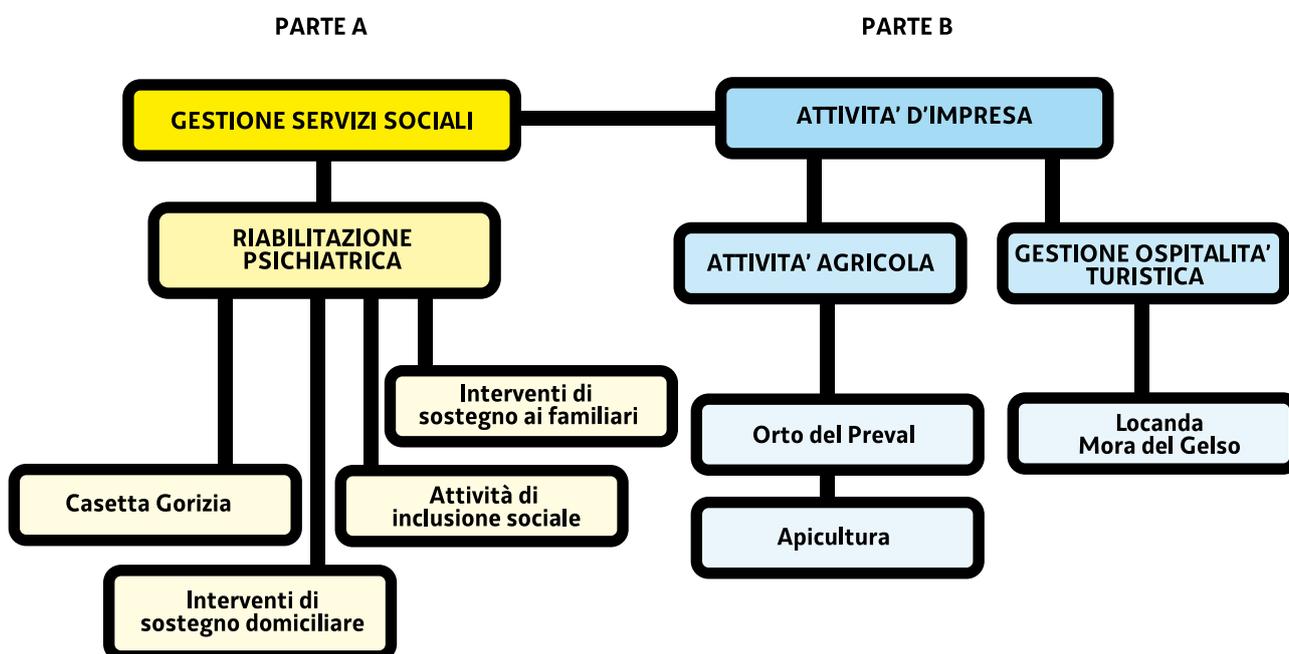
una persona assunta come socio lavoratore da altra cooperativa consortile, con mansioni di pulizie, per 25 ore settimanali

ad una persona ospite diurna presso la Casetta, che svolge tirocinio osservativo finanziato dalla Caritas (nel 2011 si conta di farle continuare l'attività lavorativa in BL) presso la Casa di Riposo - Villa S.Giusto di Gorizia, come aiuto animatrice (tombola e coro), accompagnata su richiesta del datore di lavoro da un operatore; l'inserimento lavorativo è iniziato otto mesi fa, con impegno settimanale nelle giornate di martedì e mercoledì dalle 14.30 alle 17.30

una persona ospite diurno in Casetta in carico al CSM in tirocinio osservativo con orario di 15 ore settimanali, finalizzato all'ottenimento di una borsa lavoro presso l'Oasi del Preval; inizialmente accompagnato ora va da solo in autobus.

AREA DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI PRODOTTI

Rappresentazione della struttura operativa



Aesontius nasce come cooperativa di tipo A, cioè operante in quell'area di attività che nello schema soprastante è definito come Gestione servizi sociali. Successivamente diviene cooperativa ad oggetto plurimo, sviluppa cioè anche un'area operativa di tipo B, che riguarda cioè Attività d'Impresa (nello schema, parte a destra). Quest'ultima area ha un'origine fortemente connessa e funzionale alle esigenze del settore della Riabilitazione Psichiatrica: le attività d'impresa nascono fundamentalmente per inserire al lavoro le persone prese in carico dal settore Riabilitazione. La cooperativa cioè non separa il mondo dell'assistenza da quello delle attività d'impresa, ma riconosce a quest'ultimo un valore fondamentale nel percorso di reale integrazione sociale delle persone in carico.



L'area dei servizi sociali è al momento interamente dedicata alla riabilitazione psico-sociale di persone con malattia mentale ed al sostegno delle situazioni relazionali ad esse afferenti. In particolare:

- l'attività principale è la gestione della comunità terapeutico-riabilitativa La Casetta di Gorizia, struttura dedicata a persone in carico ai Centri di Salute Mentale territoriali ed il cui progetto riabilitativo preveda l'inserimento in comunità. La Casetta dispone di una capienza a regime di 5 persone ospiti residenti, e di alcune postazioni per attività e permanenza diurna. Gli operatori sociali sono presenti per 12 ore al giorno 7 giorni alla settimana. Gli operatori strutturano l'intervento della comunità finalizzando ogni attività svolta allo sviluppo ed al miglioramento del funzionamento sociale delle persone in carico.
- per le persone in carico ai CSM che, dopo un periodo di percorso terapeutico-riabilitativo in comunità, sono state dimesse ed hanno quindi una situazione abitativa autonoma, l'équipe della Comunità La Casetta si occupa di un ulteriore sostegno domiciliare alla persona finalizzato al rafforzamento di abilità già in parte assimilate in comunità, ma rispetto alle quali è necessario un ulteriore consolidamento nella nuova situazione di vita. Questo tipo di intervento è nato dalla riflessione della cooperativa sulla propria esperienza nel tempo, e dall'osservazione che il momento di più forte bisogno di sostegno, da parte delle persone in percorso riabilitativo, è proprio il momento dell'uscita. In questa delicata fase, la persona passa da una situazione di completa protezione ad una situazione di emancipazione;
- Aesontius ha da sempre creduto nell'importanza della presa in carico non solo della persona che presenta il sintomo psichiatrico, ma di tutto il sistema familiare. Inizialmente l'équipe della comunità si è occupata in maniera informale di interventi di sostegno ai familiari degli ospiti. A partire da settembre 2007, grazie al finanziamento della fondazione CaRiGo è partito un progetto che ha strutturato in maniera più formale questo tipo di intervento.

L'area delle attività d'impresa è di recente costituzione per la cooperativa Aesontius; in particolare:

- la gestione della struttura alberghiera locanda Mora del Gelso è iniziata nel 2006. La struttura è nata per favorire momenti di positiva socialità, anche quelli che si creano tra gli ospiti della locanda e le persone svantaggiate inserite nelle attività agricole e di apicoltura;



- le attività agricole interessano la gestione di un piccolo orto e la manutenzione del verde dell'area antistante la locanda; l'attività di apicoltura è finalizzata alla produzione e vendita di miele al dettaglio o ad altre organizzazioni del terzo settore. Nel corso del 2010 l'attività di apicoltura è andata esaurendosi per una progressiva moria degli insetti, mentre gli sforzi si sono concentrati sulla coltivazione dell'orto e sull'attività di manutenzione delle aree antistanti la locanda e i terreni destinati a maneggio. L'attività del maneggio è stata inaugurata nel 2010 e ha visto coinvolti personalmente diversi soci dell'Aesontius.

Attività di inclusione sociale

La Cooperativa svolge anche numerose altre attività volte all'integrazione sociale delle persone in carico. Queste consistono in:

- Accompagnamento degli ospiti della casetta e delle persone che lo desiderano presso la struttura AIPA (Associazione Italiana Protezione Animali) di Gorizia per fare del volontariato, portando i cani del rifugio a passeggiare. E' noto che l'avvicinamento con gli animali è utile ai fini terapeutici. Le persone ne traggono beneficio perché, oltre a praticare un'attività fisica sana, si esercitano nel compito, non sempre facile, della cooperazione e della condivisione del tempo.
- Partecipazione ad una squadra di pallacanestro, formata da utenti ospiti della casetta oltre a personale del CSM, operatori cooperativi e un volontario esterno. Questa attività è molto coinvolgente per le persone.
- Adesione alla squadra di calcio della Polisportiva 2001 (associazione socia del Mosaico) con la partecipazione a vari tornei e alla vacanza/torneo che viene organizzata ogni anno dall'ANPIS (Associazione Nazionale delle Polisportive per l'Integrazione sociale)
- Attività di Joga per chi lo desidera; anche se è un'attività non obbligatoria, tutti gli ospiti della casetta vi partecipano in quanto traggono beneficio dalle varie tecniche di rilassamento proposte. L'attività, organizzata dal Centro di salute mentale, si svolge in Parco Basaglia ed è aperta anche a persone non in carico al servizio
- Riabilitazione equestre per il quale si rimanda alla descrizione del progetto "Viaggio con e intorno al cavallo" che si trova a pag.51
- Attività di nuoto libero presso la piscina comunale di Gorizia; la frequentazione avviene durante tutto l'anno e nel periodo estivo si usufruisce della piscina esterna, che può essere senz'altro considerata un'ottima opportunità di socializzazione, vista la grande affluenza di persone dalla città.
- Ogni domenica viene organizzata un'uscita con finalità culturali e ricreative (mostre, cinema, visita a località interessanti, gite al mare nel periodo estivo, in montagna, ...)



Utenti dei servizi di riabilitazione psichiatrica

Le persone a cui si rivolgono i servizi riabilitativi della cooperativa Aesontius sono persone in carico ai Centri di Salute Mentale di Monfalcone e Gorizia.

Si tratta perciò di persone con disabilità psico-sociale dovuta alla malattia mentale, che necessitano di sostegno nella loro capacità d'integrazione nella comunità e nel territorio di appartenenza. Mentre l'aspetto più strettamente clinico - sanitario della loro problematica è in carico al Servizio Pubblico, la cooperativa si occupa di realizzare degli interventi finalizzati:

- alla riabilitazione diretta alla persona;
- alla creazione di contesti facilitatori rispetto al funzionamento sociale della persona stessa.

Per creazione di contesti facilitatori si intende la realizzazione di opportunità per le persone con disabilità mentale, nello specifico modulati su tre macrobisogni, vale a dire:

- Il bisogno di avere una propria casa;
- il bisogno di avere un lavoro;
- il bisogno di instaurare relazioni affettive e sociali significative.

In particolare i servizi di Aesontius rispondono ai bisogni riabilitativi degli utenti in carico al CSM, bisogni valutati secondo diverse intensità. Tale valutazione individua i seguenti livelli di bisogno riabilitativo:

- **Media intensità riabilitativa:** sono previsti per persone utenti che per la loro condizione richiedono interventi riabilitativi e soluzioni abitative che si possono esaurire con la presenza di sostegno ed assistenza nell'arco delle 12 ore;
- **Bassa intensità riabilitativa:** sono previsti per persone utenti che per le loro condizioni di salute e sociali, raggiunte dopo un periodo riabilitativo o presenti dal momento della presa in carico, richiedono un sostegno da parte di operatori solo in alcune fasce orarie della giornata, e/o per determinate attività;
- **Progetti flessibili:** sono previsti per persone che per le loro condizioni prevalentemente di tipo sociale necessitano d'interventi a carattere di mediazione fino ad un massimo di 15 ore alla settimana.

Qui di seguito riportiamo alcuni dati relativi l'evoluzione dei PRP in carico ad Aesontius:

evoluzione utenti in PRP in carico ad Aesontius (dati al 31/12 di ciascun anno)

2006	6
2007	10
2008	9
2009	11
2010	13

Il numero di PRP in carico ad Aesontius è quasi raddoppiato. Questo indica che sono aumentate sia la domanda che la capacità di presa in carico di Aesontius

Utenti in PRP in carico ad Aesontius anno 2010 (dati al 31/12)

Si evidenzia l'elevato numero di utenti in PRP, che la cooperativa ha avuto in carico nel 2010 e che non erano riconducibili direttamente alla struttura residenziale, per ribadire che "la Casetta" si prefigura costantemente quale luogo "di passaggio" per le persone in riabilitazione e quale nodo della rete al servizio di queste persone nelle loro successive tappe di reinserimento sociale

	n. utenti
Comunità La Casetta (residenziali)	4
Comunità La Casetta (diurni)	4
Interventi di sostegno ai familiari	8

Persone in carico per intensità riabilitativa

L'intensità riabilitativa in generale è maggiore al momento della presa in carico, l'alta intensità si riferisce a persone provenienti da altre strutture, la media intensità corrisponde alle persone residenti in comunità, la bassa intensità ed i progetti flessibili si riferiscono ad utenti diurni o persone che usufruiscono del supporto domiciliare.

	intensità riabilitativa al momento della presa in carico	intensità riabilitativa a fine 2010
PRP alta intensità	0	0
PRP media intensità	9	4
PRP bassa intensità	1	1
PRP flessibili	1	3
FAP	0	3

Turn over utenti in PRP

	2009	2010
Utenti inseriti	13	2
Utenti passati da maggiore a minore intensità riabilitativa	2	2
Utenti passati da minore a maggiore intensità riabilitativa	0	0
Utenti usciti	0	0

Nel 2010 non ci sono stati casi di "dimissioni" dalla cooperativa, cioè di persone già in carico e non più seguite in alcun modo.

Va segnalata la positività del dato relativo alla diminuzione dell'intensità per due persone seguite che prefigura, come prospettiva, le loro possibili future dimissioni

Utenti in PRP per anzianità di presa in carico anno 2010 (dati al 31/12)

	Comunità (residenziali)	Comunità (diurni)	Totali
da 0 a 2 anni	3	2	5
da 2 a 4 anni	1	2	3
da 4 a 5 anni	0	0	0
TOTALE	4	4	8

L'anzianità di presa in carico è molto ridotta, solo una persona ha un'anzianità di presa in carico pari a 4 anni, grazie alla positiva realizzazione di molti progetti.

Clienti e fornitori

Il principale cliente, in senso letterale, della Cooperativa è il Consorzio "Il Mosaico", in quanto le attività di riabilitazione psichiatrica sono legate all'appalto che il Consorzio ha con l'Azienda sanitaria n.2 – Isontina, e vengono poi concretamente svolte dalle Cooperative associate. L'importo di tale fatturato è pari ad € 208.299,98.

Le principali spese sostenute sono quelle connesse all'attività di riabilitazione psichiatrica che si svolge presso la comunità "La Casetta" di Gorizia.

Tra i fornitori principali ricordiamo la ditta VIVO Friuli Venezia Giulia, forniture alimentari (€ 11.006,35) e Minimarket di Grudina (€ 2.125,21) dei quali ci piace evidenziare come abbiano condiviso con la cooperativa la valenza educativa e socializzante del "fare la spesa", supportando le persone ospiti in questa mansione al fine di accrescere la loro autonomia. Cogliamo anche questa occasione per ringraziare i responsabili e gli addetti alle due attività commerciali.

Tra le spese per consulenze ricordiamo:

Elaborazioni Casagrande, per consulenza sul personale e buste paga (€ 6.113,78)

Si Cura SRL, consulente per la normativa sulla sicurezza (€ 1.645,05)

Qualità dei servizi offerti

Il Consorzio Il Mosaico cui la cooperativa Aesontius è associata, ha ottenuto nel 2007 la certificazione del Sistema di gestione Qualità secondo norma ISO 9001:2000, nell'ambito della seguente attività: progettazione e coordinamento nell'erogazione di servizi in ambito multisettoriale con finalità sociale (attività educativa e socio assistenziale a minori anche in condizione di disagio sociale, servizi socio-assistenziali nell'ambito psichiatrico, cura e manutenzione del verde finalizzata a sostenere percorsi di reinserimento lavorativo). Il monitoraggio per il mantenimento della certificazione, viene effettuato sui servizi realizzati dalle cooperative associate.

Anche la cooperativa Aesontius è coinvolta nelle verifiche di conformità e di soddisfazione del servizio reso nell'ambito della gestione dei progetti riabilitativi personalizzati nella salute mentale.

AREA DELLO SVILUPPO E DELL'INNOVAZIONE

PROGETTI INNOVATIVI O SPERIMENTALI

La Cooperativa ha realizzato nel 2010 i seguenti progetti, ancora in corso, caratterizzati da elementi di innovazione in relazione alla dimensione della partecipazione attiva delle persone e dei presupposti di sussidiarietà che li sottendono:

Progetto La famiglia al centro

Questo progetto è nato per la necessità di coinvolgere e sostenere i familiari degli utenti in carico. Ha l'obiettivo di incrementare il livello di partecipazione delle famiglie ai percorsi di salute del proprio familiare, per migliorare la salute delle famiglie viste come luogo favorevole per lo sviluppo di relazioni interpersonali positive.

"Mitico Arpege"

Dal 2009 la cooperativa Aesontius collabora con l'associazione Mitico Arpège, un'associazione sportiva che per la prima volta ha coinvolto il gruppo di lavoro e gli ospiti della Casetta e altri utenti del CSM di Trieste e Udine ad una manifestazione di tre giorni denominata Tuttinvela.

Le tre giornate, durante le quali i ragazzi sono stati ospiti presso il camping Tenuta Primero, dove hanno potuto usufruire di vitto e alloggio, si sono rivelate di eccezionale effetto dal punto di vista della socialità e dell'amicizia. I ragazzi si sono sperimentati in uscite in barca a vela lungo il golfo di Trieste, hanno partecipato alle manovre alle vele e alla tenuta del timone sotto la supervisione degli skipper. Dopo questi primi tre giorni, la collaborazione è proseguita e in più occasioni, in estate, siamo stati invitati da questa Associazione a partecipare ad uscite in barca e momenti conviviali, come ad esempio un'uscita in motonave con pranzo presso uno dei casoni di Marano.



Progetto “Viaggio con e intorno al cavallo”

E' rivolto a persone in P.R.P. in carico al sistema consortile e alle persone afferenti al CSM; la titolarità è dell'Azienda sanitaria n 2 e della Cooperativa Aesontius. I corsi sono tenuti da un professionista del settore, capace di unire la conoscenza lavorativa all'uso sociale.

Si propone, a livello generale, di promuovere una terapia in un ambiente diverso dal tipico contesto sanitario, che utilizza la relazione tra persona e animale per migliorare la qualità della vita.

Gli obiettivi specifici definiti insieme per questo progetto sono:

- offrire a tutti i partecipanti un'occasione per stare insieme integrandosi in un clima di naturalità e informalità;
- offrire l'opportunità di entrare in contatto con le proprie emozioni
- offrire l'opportunità di imparare a rispettare i tempi propri e dell'altro
- favorire l'autostima dei singoli partecipanti e promuovere la propria autonomia

Ogni incontro ha una durata di circa un'ora in cui la terapeuta seguirà una persona nelle fasi preparatorie di contatto diretto con il cavallo.

Progetto Percorso didattico “Apicoltura”

Nato nel 2007 per far conoscere le attività agricole e di allevamento delle api che la Cooperativa realizza (per favorire gli inserimenti lavorativi) ai bambini delle elementari utilizzando lo strumento della “fattoria didattica”, si è concluso nel corso del 2010 per le difficoltà connesse alla moria degli sciami di api che ha interessato tutti gli allevamenti europei.

DIFFUSIONE DI CONOSCENZA E COMPETENZE

Formazione a tirocinanti e stagisti

Tirocinanti e stagisti sono persone che stanno svolgendo un percorso formativo presso un'università, e che, in vista del conseguimento del titolo, necessitano di un breve (cd. stage formativo) o medio - lungo (cd. tirocinio) periodo di pratica sul campo.

Aesontius è disponibile ad accogliere queste figure al proprio interno, sulla base di accordi e convenzioni con le Università. Le convenzioni formalmente sono quasi sempre a titolarità del consorzio Il Mosaico, che funge perciò da mediatore per questo tipo di attività della cooperativa. La tabella che segue specifica le università e le convenzioni in essere:

Ente di formazione	Accordi o convenzioni a titolarità Il Mosaico
Università di Trieste Facoltà di Psicologia	Convenzione per offerta di postazioni di tirocinio post-laurea specialistica destinati a laureati in psicologia e di postazioni di tirocinio formativo per laureati triennalisti in psicologia
Università di Udine Facoltà di Scienze della Formazione	Convenzione per offerta di postazioni di tirocinio rivolta a laureati triennalisti in scienze dell'educazione
Università di Trieste Facoltà di Psicologia	Convenzione per offerta di postazioni di tirocinio post-laurea specialistica destinati a laureati in psicologia e di postazioni di tirocinio formativo per laureati triennalisti in psicologia

Ente di formazione	Accordi o convenzioni a titolarità Cooperativa
Enaip Fvg	Convenzione per tirocinio corso Operatori socio sanitari Convenzione per tirocinio cogestione progetti riabilitativi
Provincia di Gorizia	Convenzione per tirocinio attività di marketing maneggio Mossa

Nella successiva tabella, vengono rendicontati i “numeri” dei tirocini e degli stage accolti da Aesontius negli ultimi due anni, sia in termini di numero di persone che di ore di percorso svolte all’interno della cooperativa:

	Anno 2009			Anno 2010			€ mensili
	n. di persone in stage/tirocini	n. ore di stage/tirocini per persona	n. totale di ore di stage/tirocini	n. di persone in stage/tirocini	n.ore di stage/tirocini per persona	n. totale di ore di stage/tirocini	
Università di Udine Facoltà di Scienze della Formazione	1	400	400	1	400	400	
Università di Trieste Facoltà di psicologia	1	1000	1000	1	250	250	
Provincia di Gorizia	1	928	928	2	430	860	500
ENAIIP FVG (Corso O.S.S.)	4	90	360	3	90	270	300
ENAIIP FVG	Prog.riab. 1	840	840				300

Il processo di accoglimento e di affiancamento formativo di tirocinanti e stagisti

A partire dal bisogno formativo del tirocinante o stagista, vengono individuate per ciascun percorso:

- un progetto individuale, anche non formalizzato, condiviso con la persona stessa, che definisce gli obiettivi formativi;
- la specifica postazione lavorativa, e la struttura fondamentale del percorso di formazione;
- una persona di riferimento (tutor di progetto) per il progetto formativo e la definizione degli obiettivi, ed una persona specificamente individuata (tutor operativo) che ha il compito di sostenere concretamente

AREA DELLE PARTNERSHIP, DELLE RETI E DELLE RELAZIONI TERRITORIALI

Nella parte di questa relazione dedicata alla descrizione dei rapporti con i soggetti compresi nella “mappa dei portatori di interessi” (pag .16) troviamo ampiamente descritte le forme di integrazione con la rete dei servizi socio-sanitari e/o soggetti del territorio per cui evitiamo di ripeterci limitandoci a ribadire convintamente il concetto di fondo secondo il quale Aesontius 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.

RELAZIONI CON SOGGETTI DEL TERZO SETTORE

Appartenenza a centrali cooperative

La cooperativa Aesontius aderisce dalla sua nascita a Confcooperative. Tale adesione, come per tutte le cooperative del Consorzio Il Mosaico, è motivata dalla condivisione dei principi fondanti e del modello di cooperazione sostenuto da tale Centrale Cooperativa a livello nazionale.

Il presidente di Aesontius partecipa ai momenti assembleari degli organismi regionali di Confcooperative; l'interfaccia fondamentale con la Centrale è tuttavia il presidente del Consorzio Il Mosaico, che funge anche da rappresentante della cooperativa in tutti gli organismi della Associazione. In accordo con il presidente quindi si concordano gli incontri nei quali la presenza diretta della cooperativa è necessaria o opportuna e quindi realizzata anche direttamente da Aesontius. La quota associativa per il 2010 è stata di € 370,00.

Appartenenza al Consorzio Sociale Il Mosaico

La cooperativa Aesontius aderisce dalla sua nascita a al Consorzio Sociale il Mosaico.

Per mostrare la complessità e la ricchezza di relazioni esistenti tra Aesontius ed il Consorzio Il Mosaico, proponiamo di seguito una tabella riassuntiva di tutte le parti di questo bilancio sociale che documentano i diversi aspetti di questo rapporto.

Aspetti della relazione coop/Consorzio	Rimando a pag. del BS
Storia	Pag.10
Mappa interlocutori	Pag.14
Struttura organizzativa	Pag.18
Condizioni lavorative ed organizzative del lavoro	Pag.37
Qualità dei prodotti e dei servizi offerti	Pag.49
Area della partnership,reti e relazioni territoriali	Pag.53

AREA DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Aesontius non gestisce attività che comportano particolari impatti ambientali o produzione di rifiuti tossici. Tuttavia, riguardo ai pochi aspetti che comportano un anche limitato rischio di inquinamento, si impegna a compiere delle scelte in direzione del minore impatto possibile. Sicuramente non rappresenta un aspetto principale, ma anche l'attenzione alle corrette pratiche di separazione dei rifiuti e dei loro ordinati conferimenti che gli utenti apprendono durante la loro permanenza e fruizione in casetta diventano elemento di crescita e di autonomizzazione in vista del loro abitare futuro.

Relativamente alle attività complementari per l'inserimento lavorativo che si realizzano al Preval, la Cooperativa esegue con grande attenzione le indicazioni che pervengono dal Mosaico il quale, a sua volta, è in costante relazione con il Comune di Mossa anche per le questioni paesaggistiche ed ambientali che interessano tale area tutelata.

RISORSE ECONOMICHE E REDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Partecipazioni

Imprese ed altri enti in cui la cooperativa ha partecipazioni

La cooperativa Aesontius detiene le seguenti partecipazioni:

- una quota di partecipazione nel Mosaico Consorzio di Cooperative Sociali del valore di € 516,46;
- sei azioni di capitale sociale del valore di € 50,00 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

Non vi sono nell'Aesontius partecipazioni di altri soggetti, né soci sovventori.

Il Patrimonio Sociale

Il Patrimonio della Cooperativa è costituito:

- 1) dal capitale sociale, che è variabile ed è formato:
 - a) dai conferimenti effettuati dai soci cooperatori rappresentati da azioni di valore minimo pari a € 52,00;
 - b) dai conferimenti effettuati dai soci sovventori, confluenti nel fondo per il potenziamento aziendale;
 - c) dai conferimenti rappresentati dalle Azioni di Partecipazione Cooperativa;
- 2) dalla riserva legale formata con gli utili e con il valore delle azioni eventualmente non rimborsate ai soci receduti o esclusi ed agli eredi di soci deceduti;
- 3) dall'eventuale sovrapprezzo delle azioni formato con le somme versate dai soci;
- 4) dalla riserva straordinaria;
- 5) da ogni altra riserva costituita dall'assemblea e/o prevista per legge.

Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a euro 17.111 ed evidenzia un incremento di euro 2.088 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	7.800	0	572	0	8.372
Ris.sovrap. azioni	0	0	0	0	0
Ris.da rivalutaz.	0	0	0	0	0
Riserva legale	2.109	0	241	0	2.350
Ris. statutarie	4.312	0	536	0	4.848
Ris.azioni proprie	0	0	0	0	0
Altre riserve	0	0	0	0	0
Ut/perd. a nuovo	(0)	0	0	0	(0)
Ut/perd. d'eser.	802	0	-802	1.541	1.541
TOTALE	15.023	0	547	1.541	17.111

Analisi dei proventi e dei ricavi

Il valore della produzione della cooperativa ha avuto un incremento di circa l'8% rispetto all'esercizio precedente come si evidenzia dalla tabella:

VALORE DELLA PRODUZIONE	Anno 2010	Anno 2009
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	216.195	192.716
Variazione delle rimanenze	-800	-200
Altri ricavi e proventi	10.951	17.935
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	226.346	210.451

I ricavi della cooperativa derivano per quasi il 98% dalle attività socio-assistenziali realizzate dalla cooperativa nell'area della salute mentale. Il 2% derivano dalle attività d'impresa (locanda Mora del Gelso e attività agricola) realizzate nell'area del Preval con lo scopo di favorire l'inserimento lavorativo di alcune delle persone che la cooperativa ha in carico con i progetti riabilitativi personalizzati attivati con l'ASS 2 Isontina.

Analisi dei costi e delle uscite

Le principali voci di costo della cooperativa sono così rappresentate:

	Anno 2010	Anno 2009
Materie prime e servizi	47.174	51.582
Costi del personale	171.244	148.801
Ammortamenti	9.626	9.530
Altri costi (oneri diversi, interessi, accantonamenti, ecc)	3.449	7.491

Si evidenzia che la voce “costo del personale” rappresenta nell’esercizio 2010 oltre il 74% del totale dei costi della cooperativa con un incremento di sei punti percentuali 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 99% di questi costi è relativo al rapporto di scambio mutualistico intrattenuto con i soci.

Analisi degli investimenti

La cooperativa ha realizzato nell’anno 2010 solamente piccoli investimenti finalizzati a dotare la comunità di Gorizia di nuove attrezzature. Gli investimenti complessivamente ammontano a euro 569,65 e sono stati finanziati per euro 94,60 con contributo della L.R. 20/2006 e per la quota restante con mezzi propri.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

<u>A- VALORE DELLA PRODUZIONE</u>	<u>221.288,95</u>
Area operativa salute mentale da ASS	215.669,71
da privati	
da economia sociale	532,00
Area operativa dell'integrazione lavorativa e delle attività d'impresa	
da privati	4.627,24
da economia sociale	460,00
<u>B- COSTI-CONSUMI DI PRODUZIONE E GESTIONE</u>	<u>45.063,52</u>
acquisti beni da fornitori	15.216,87
costi per servizi amministrativi	7.286,58
costi per servizi produttivi	10.286,95
costi per consulenze	3.147,16
costi per godimento beni di terzi	
costi per servizi finanziari/assicurativi	775,54
costi per altri servizi e consumi	7.350,42
rimanenze iniziali di magazzino	1.000,00
VALORE AGGIUNTO GESTIONE CARATTERISTICA A-B	176.225,43
<u>C- ELEMENTI FINANZIARI E STRAORDINARI DI REDDITO</u>	
Saldo della gestione finanziaria (diff.tra interessi attivi e passivi)	-26,87
Saldo della gestione straordinaria (diff.fra sopravvenienze attive e passive)	26,46
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO A-B+/- C	176.225,02
<u>D- AMMORTAMENTI E ALTRE SVALUTAZIONI</u>	<u>9.626,41</u>
Ammortamenti	9.626,41
Svalutazioni	
<u>E- RISORSE SOCIALI</u>	<u>12.282,22</u>
Contributi da Enti pubblici	12.282,22
Contributi da soggetti del Terzo Settore	
Contributi da privati	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO A-B+/- C-D+E	178.880,83

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

<u>A- VALORE DELLA PRODUZIONE</u>	<u>221.288,95</u>
Area operativa salute mentale da ASS	215.669,71
da privati	
da economia sociale	532,00
Area operativa dell'integrazione lavorativa e delle attività d'impresa	
da privati	4.627,24
da economia sociale	460,00
<u>B- COSTI-CONSUMI DI PRODUZIONE E GESTIONE</u>	<u>45.063,52</u>
acquisti beni da fornitori	15.216,87
costi per servizi amministrativi	7.286,58
costi per servizi produttivi	10.286,95
costi per consulenze	3.147,16
costi per godimento beni di terzi	
costi per servizi finanziari/assicurativi	775,54
costi per altri servizi e consumi	7.350,42
rimanenze iniziali di magazzino	1.000,00
VALORE AGGIUNTO GESTIONE CARATTERISTICA A-B	176.225,43
<u>C- ELEMENTI FINANZIARI E STRAORDINARI DI REDDITO</u>	
Saldo della gestione finanziaria (diff.tra interessi attivi e passivi)	-26,87
Saldo della gestione straordinaria (diff.fra sopravvenienze attive e passive)	26,46
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO A-B+/- C	176.225,02
<u>D- AMMORTAMENTI E ALTRE SVALUTAZIONI</u>	<u>9.626,41</u>
Ammortamenti	9.626,41
Svalutazioni	
<u>E- RISORSE SOCIALI</u>	<u>12.282,22</u>
Contributi da Enti pubblici	12.282,22
Contributi da soggetti del Terzo Settore	
Contributi da privati	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO A-B+/- C-D+E	178.880,83

I dati del bilancio riclassificato sono naturalmente in linea con quanto esposto ed illustrato nelle parti precedenti del bilancio sociale. Aesontius – da un punto di vista marcatamente imprenditoriale – è una cooperativa che realizza servizi ed è quindi naturale che la maggiore voce di redistribuzione (169.296,60 €) siano quelli relativi al personale, in quanto essa realizza statutariamente servizi socio sanitari ed educativi, caratterizzati quindi da una forte componente relazionale diretta.

Il bilancio riclassificato evidenzia anche il valore – non molto significativo in termini assoluti (6.216,81 €), ma importantissimo quale indicatore di esiti di salute – del “costo” del salario del socio svantaggiato che, in carico come PRP, trova occupazione nelle attività del Preval. Lo abbiamo voluto inserire, coerentemente con quanto fatto da tutte le cooperative consortili in ragione della mission che pure condividiamo – nella voce “ricchezza distribuita alla comunità locale” in quanto ci piace evidenziare come tali processi riabilitativi e di re-inserimento costituiscano anche un valore economico, sia nel senso del reddito percepito dal soggetto, e quindi dalla sua capacità di spendere, che di risparmio per il sistema di welfare, che prima lo aveva totalmente in carico- come costo.

STRATEGIE MEDIO-LUNGO TERMINE

La cooperativa è costantemente impegnata in una azione di verifica e di ripensamento, laddove necessario o opportuno, sul senso del suo agire e su quali siano gli strumenti migliori per realizzare quanto definito nella propria mission.

Allo stato attuale si possono individuare tre principali linee di sviluppo strategico, anche se vanno intese valide anche sul breve termine. Possiamo quindi definire le tre seguenti linee di sviluppo della cooperativa:

- Confermare – in accordo con i Servizi della ASS e nella coerenza complessiva con il progetto consortile in materia, la “Casetta” quale nodo della rete delle opportunità comunitarie fortemente orientato al lavoro sui PRP finalizzati ad una (relativamente) rapida fuoriuscita da situazione residenziali e/o assistenziali
- Rafforzare i legami e le collaborazioni reciproche con le realtà comunitarie al fine di poter sempre meglio leggere i bisogni del territorio e fruire delle sue risorse quali opportunità per favorire, appunto, i percorsi di “uscita” e quindi di autonomia delle persone in carico
- Sviluppare le attività di impresa in particolare nel contesto del Preval e quindi con la gestione dell’attività di accoglienza/ospitalità turistica, in sinergia con le altre realtà consortili impegnate nel progetto, al fine di offrire significative opportunità lavorative e di socializzazione anche in tale contesto.

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

periodo di riferimento	corrispondente all'esercizio Ä	non corrispondente all'esercizio
eventuale bilancio preventivo sociale	SI	NO Ä
organo che ha approvato il bilancio sociale	Assemblea dei soci	
organo che ha controllato il bilancio sociale		
data di approvazione	27 maggio 2011	
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

Data stampa					
Modalità di stampa	Cartacea Ä	✓ CD Ä		Sito Internet Ä	
Numero di copie stampate	20	25			
Invio diretto di n. 42 copie a	soci lavoratori 13	Volontari/fruitori 9	Clienti 20	finanziatori	altri
Invio/consegna su richiesta	soci n.	lavoratori n.		finanziatori n.	altri

