

# MERIDIANA COOPERATIVA SOCIALE - Bilancio Sociale Anno 2008 -

## Premessa

Il Bilancio Sociale relativo all'anno 2008 è il terzo dall'inizio dell'attività della cooperativa e la sua struttura ,partendo dalla misurazione del "valore aggiunto" permette di confrontare i dati dell'ultimo triennio facilitando così un'analisi tendenziale e comparativa .

Il Bilancio Sociale è un modo per esporre la crescita della cooperativa; un documento di rendicontazione che consente di esaminare non solo i risultati economici, ma è utile per chiarire le ragioni, i modi e gli effetti dell'attività svolta.

Con tale documento si vuole evidenziare come la Cooperativa sia stata in grado di adempiere alla mission aziendale anche, e soprattutto, rispetto agli obiettivi che ci si è dati.

Per questo motivo è rivolto a tutti i portatori di interesse, cioè ai soci lavoratori ma anche agli utenti dei servizi, agli enti pubblici, alle organizzazioni del terzo settore, ai partner e a tutti i cittadini.

Il ruolo del bilancio sociale, infatti, è quello di essere uno strumento di comunicazione sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Il bilancio sociale, esaminando il passato, guida verso scelte future.

Occorre interrogarsi sul modo di agire, sul sistema di relazioni che si creano e nel quale si è inseriti, sulle ragioni dell'essere un cooperativa sociale.

Il bilancio sociale, in conclusione, vuole:

- "dare conto" delle attività svolte, dei risultati ottenuti e degli effetti prodotti,considerando i punti di vista dei diversi portatori di interessi e le dimensioni sociali, culturali ed economici;
- essere un supporto per la verifica di coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati ottenuti;
- essere un supporto per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati;

rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza dei soci e dei dipendenti, migliorando la comunicazione interna.

La redazione del Bilancio Sociale si articola in tre fasi.

La prima fase consiste nella evidenziazione della "mission" della cooperativa, contenuta negli articoli dello statuto che ne definiscono lo scopo sociale.

La seconda fase consiste nella individuazione di un piano dei conti in grado di evidenziare gli aspetti sociali della attività della cooperativa.

Occorre quindi calcolare il valore aggiunto lordo ed il valore aggiunto netto che rappresenta la ricchezza che la cooperativa è stata capace di produrre.

E' poi necessario individuare gli stakeholder, cioè tutti quei soggetti che, in modi diversi, possono influenzare o essere influenzati dalle attività dell'impresa e calcolare la distribuzione, tra di essi, della ricchezza prodotta. In questa individuazione, il nostro Bilancio Sociale tiene conto e considera anche i fornitori come stakeholder e non introduce una ulteriore classificazione degli stessi tra interni ed esterni non considerandola significativa (così come proposto dal GBS -Gruppo sul Bilancio Sociale- o da Ondina Gabrovec Mei in "Il Bilancio Sociale" a cura di Luciano Hinna edito da Il Sole 24 ore).

La terza fase consiste nella definizione di una classe di indicatori in grado di esprimere, attraverso sintetici valori, l'azione sociale della cooperativa.

Ai sensi dell'allegato B, punto 26, del D.Lgs n. 196/2003 recante Codice in materia di protezione dei dati personali, gli amministratori danno atto che la Società si è adeguata a quanto previsto dalla

legge nelle modalità e nei tempi stabiliti

Avendo ottenuto in data 27/06/2007 la certificazione di qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2000 e SA 8000, la cooperativa nel 2008 ha proseguito l'attività di mantenimento della certificazione di qualità in conformità alle norme suddette, avvalendosi, tra l'altro dello strumento del Bilancio Sociale per effettuare la valutazione del perseguimento degli obiettivi di qualità che annualmente si prefigge.

Si propone quindi di esaminare la relazione di Bilancio Sociale che è così articolata:

1. Definizione della "mission" e obiettivi anno 2009
2. Determinazione del valore aggiunto netto e sua ripartizione
3. Indicatori
4. Conclusioni

## Definizione della Mission

### **Analisi del contesto sociale e territoriale**

Va rilevato che il contesto sociale e territoriale nel quale si opera presenta le seguenti caratteristiche:

1. il terzo settore non sempre è in grado di reggere posizioni di mercato con efficacia sinergia e di non dipendenza dagli Enti Pubblici;
2. l'impresa sociale rappresenta l'anello debole in un'economia di libero mercato nel quale spesso si trascurava di considerare il valore aggiunto sociale oltre che economico;
3. i fenomeni di disagio sociale e delle nuove povertà sono in crescente aumento;
4. il coinvolgimento di altri enti ed istituzioni, pubbliche e private, per la messa a disposizione delle risorse finalizzate all'attenuazione dei problemi sopra descritti, risultano spesso carenti.

Tali limiti di connotazione economica e sociale necessitano di un rinnovamento strutturale e culturale, oltre che un rafforzamento dell'Economia Sociale (Terzo Settore) che attualmente non riesce ad esprimere tutto il potenziale occupazionale di cui potrebbe essere portatrice.

Realizzando infatti le condizioni ottimali, è possibile ipotizzare che lo sviluppo armonico delle componenti imprenditoriali del "Terzo Settore" possa espandersi valorizzando e qualificando nuclei di iniziative e di attività spesso preesistenti ma privi di sostegni e supporti per la loro evoluzione in senso imprenditoriale.

### **Lo statuto**

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale delle Comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

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 della responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

Secondo quanto indicato nel 6° principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, la cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con le altre cooperative, su scala locale, nazionale ed internazionale.

## **La normativa**

La Meridiana intende realizzare i propri scopi sociali attraverso attività produttive in campo artigianale, agricolo, industriale e dei servizi nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori. I lavoratori persone svantaggiate, compatibilmente con il loro stato soggettivo, devono essere socie della Cooperativa ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91.

Va ricordato che la legge 381/91 ha disciplinato, ma soprattutto recepito un movimento che dagli anni '80 aveva individuato nella formula cooperativa un valido strumento per attuare la lotta all'esclusione lavorativa di soggetti fragili e per la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

Separando queste due funzioni in due tipologie di cooperative sociali, (A e B), il legislatore ha eliminato il rischio di confusione tra due ruoli spesso legati, ma essenzialmente diversi, chiarendo che il lavoro che si svolge in una cooperativa di tipo B è altro dalla fruizione di un servizio.

## **I soci fondatori**

Tra i soci fondatori della Cooperativa ci sono il Comune di Macerata e l'ASUR Zona Territoriale n. 9 di Macerata.

La nascita della MERIDIANA è scaturita dall'esigenza di reinserire nel mondo del lavoro soggetti disoccupati, disabili, e affetti da disturbi mentali e da uso di sostanze, anche con patologie correlate e doppia diagnosi, per promuovere la loro fattiva integrazione nel tessuto sociale.

La Zona territoriale n. 9 si occupa, per fini istituzionali, dell'integrazione delle attività socio-assistenziali, mettendo in rete i Comuni del suo territorio con i servizi socio-sanitari competenti. Questa integrazione si esplicita anche nelle procedure di inserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati. Il progetto di inserimento viene infatti concertato con i servizi sanitari che hanno in carico l'utente (per es. Dipartimento di Salute Mentale per il disabile psichico, Unità Operativa Dipendenze Patologiche per il tossicodipendente ecc...) e i Servizi Sociali del Comune di residenza dello stesso.

Il Comune ha il ruolo di promuovere e tutelare la dignità umana, il diritto al lavoro all'istruzione e alle pari opportunità formative e culturali; si occupa della rimozione delle cause di emarginazione e degli ostacoli di ordine economico e sociale, con particolare attenzione alla tutela della maternità, dei minori in condizione di disagio, degli anziani e delle persone disabili, creando una rete di servizi ed interventi che facilitino l'integrazione sociale e ne accrescano le opportunità lavorative in un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva delle persone, anche in collaborazione con gli organismi di volontariato; cura la promozione e lo sviluppo delle imprese con particolare riguardo alla micro-imprenditorialità e il loro sostegno.

La Meridiana collabora inoltre da tempo con le altre Cooperative di tipo B della Zona dalla partecipazione al P.I.C. Equal II fase che ha portato alla creazione di una Partnership di Sviluppo "Equalità" che vede come attori, oltre al Comune di Macerata e la Zona territoriale n. 9 di Macerata, anche le altre 2 organizzazioni di tipo B del territorio, la Talea e il Sentiero. Questa fitta rete di relazioni posseduta sia da alcuni dei soci fondatori, Comune e Zona Territoriale, sia instaurata attraverso la nascita della Partnership di sviluppo, rappresenta senz'altro garanzia di partecipazione e interazione.

I suddetti soggetti coinvolti nelle attività progettuali relative al progetto "Equalità: qualità e responsabilità sociale" attraverso la partecipazione ad assemblee della PS nel corso delle quali hanno un ruolo consultivo e sono interlocutori privilegiati per quanto riguarda la proposizione di contenuti formativi e gestionali.

Questa interazione rappresenta un ulteriore impulso allo studio congiunto della situazione territoriale in merito agli argomenti afferenti alle politiche socio-assistenziali, formative ed occupazionali e al conseguente sviluppo di politiche socio-assistenziali, formative ed occupazionali per il territorio.

## Identità

Il carattere principale della cooperativa Meridiana, sancito dal suo Statuto, è costituito dalla “solidarietà sociale” ed ha come scopo prevalente quello di perseguire l’interesse generale della comunità attraverso la promozione umana e l’integrazione sociale dei cittadini. Ciò avviene attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di diverse attività, agricole, industriali commerciali o di servizi.

Possiamo dire che la Meridiana è un’impresa sociale in quanto:

- si fonda su progetti imprenditoriali che nascono dall'analisi dei bisogni e delle risorse della collettività e dei singoli cittadini;
- è una realtà economicamente autonoma, produttiva e competitiva sul mercato;
- ricerca l'equilibrio tra l'aspetto imprenditoriale e lo spirito di partecipazione, mutualità e solidarietà;
- costituisce un'articolazione tra i bisogni della comunità locale e le istituzioni pubbliche e private, crea e potenzia relazioni;
- punta a raggiungere in ogni progetto elevati standard di qualità per la soddisfazione del committente e dell'utenza;
- si propone quale partner attivo e collaborativo avvalendosi di personale qualificato.

Inoltre, la cooperativa, nel rispetto del CCNL delle Cooperative Sociali:

- ricerca il coinvolgimento del socio attraverso la partecipazione attiva ai progetti e la condivisione di valori comuni;
- dà spazio al confronto e permette una crescita personale al fine di migliorare la qualità dei servizi;
- attua percorsi di formazione permanente finalizzati ad acquisire e consolidare competenze professionali specifiche e sviluppare capacità manageriali di se stessi e dell'impresa;
- riserva attenzione alle proposte che giungono dai soci e dà ascolto alle istanze e alle aspirazioni personali;
- impronta le proprie scelte sulla base della trasparenza delle politiche e delle informazioni.

I valori che ne orientano le scelte e che tutti i soci si impegnano a rendere operativi nella quotidianità sono:

- la comunicazione per la costruzione delle relazioni con l'altro;
- la promozione della salute e del benessere;
- il potenziamento dell'autonomia e del potere contrattuale della persona;
- il riconoscimento della diversità e la valorizzazione delle differenze individuali;
- la trasparenza;
  - il lavoro di rete.

La Cooperativa Meridiana è una cooperativa di tipo "B", in cui, almeno il 30% dei lavoratori (soci e non), è rappresentato da soggetti svantaggiati. Essi sono rappresentati da persone in cura e trattamento presso strutture pubbliche e/o private operanti nella sfera socio- sanitaria: nello specifico si tratta di invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti.

Altri appartengono a categorie a rischio di esclusione sociale: indigenti, disoccupati di lunga durata, soggetti senza titolo di studio donne disoccupate, rifugiati politici, ecc.

Da un punto di vista occupazionale questi soggetti non possiedono specifiche professionalità, in quanto hanno avuto solamente lavori saltuari e diversi; da un punto di vista sanitario hanno bisogno di cure ed assistenza costanti; molti di loro vengono da situazioni di drop-out di programmi terapeutici proposti. Non sono quindi soggetti che possono essere inseriti facilmente in un tessuto produttivo, ma vanno motivati, preparati e seguiti nel tempo da chi ha esperienza nel settore.

La Cooperativa Meridiana vuole garantire ai suoi soci e dipendenti la continuità occupazionale cercando sempre più di migliorarne le condizioni economiche, sociali e professionali possibili attraverso:

- l'applicazione del contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali;
- l'applicazione della contribuzione piena e non sul salario medio convenzionale;
- la tutela il lavoro femminile, in particolare l'aspetto della maternità;
- la formazione e l'aggiornamento costante a tutti i lavoratori.

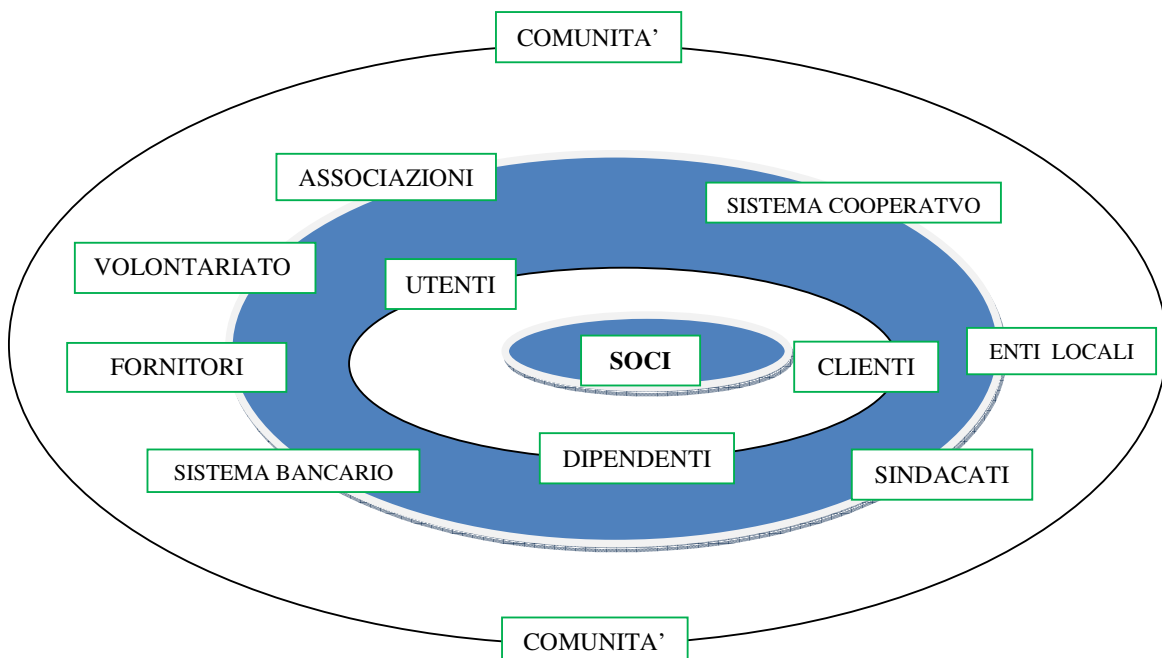
La Cooperativa Meridiana, fondata nel 1995, oggi opera nei seguenti settori:

- manutenzione del verde
- pulizie presso enti pubblici e privati
- gestione canile comunale
- gestione serra
- raccolta differenziata rifiuti porta a porta
- affissioni pubbliche
- servizi di lavanderia
- servizi vari

### *Mapa dei nostri portatori di interesse*

Nella mappa sono riportate le categorie di interlocutori della Cooperativa, cioè coloro che direttamente o indirettamente hanno un interesse nell'attività che svolgiamo.

Il Bilancio Sociale è indirizzato a loro, affinché abbiano la possibilità di valutare quanto la nostra attività sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della *mission*.



## *I progetti realizzati*

Numerosi sono stati i progetti presentati nel corso di questi anni.

Di seguito vengono indicati in elenco quelli accettati:

- Anno 2001 - L.R. 50/95, art. 12 co. 2, lett. B - Inserimento Tutor –  
Obiettivo: 1) riduzione dell'incidenza del drop-out, favorendo un inserimento mirato attraverso la presa di coscienza da parte dell'utente della propria motivazione lavorativa, agevolata dalla formazione in situazione nonché dalla presenza di tutor-trainer;
- Anno 2002 - GREENSUN” – Progetto presentato ai sensi dell'art. 11, comma 6, legge n. 59/92 – Circ. min. n. 88/2000 del 12.12.2000  
Obiettivo: Realizzazione di una serra in cui utilizzare il bio-gas prodotto da un ex discarica, dove ha sede l'impianto, per la produzione, oltre che floreale, di nuove colture biologiche
- Anno 2002 - “ MENTORE”  
Obiettivo: 1) creazione di un'impresa sociale attraverso l'utilizzo di energia alternativa tutelando l'ambiente, 2) assunzione di soggetti svantaggiati in condizione economiche di bisogno; 3) assunzione di giovani laureati; 4) introduzione di nuove tecniche produttive a basso impatto ambientale e/o biologico; 5) formazione professionale di soggetti svantaggiati
- Anno 2002 - “ CIMABUE”  
Obiettivo: 1) ridurre l'incidenza dell'abbandono di programmi terapeutici di utenti dell'unità operativa delle dipendenze patologiche e del dipartimento di salute mentale; 2) fornire formazione professionale nella potatura a tali categorie; 3) aumento dell'autostima dei soggetti; 4) aumento della tolleranza la lavoro
- Anno 2002 - L.R. 24/2000 – “Norme per favorire l'occupazione dei disabili. Criteri e modalità applicative”  
Obiettivo: 1) conoscenze teoriche dei soggetti per svolgere la mansione di addetto alla manutenzione del verde; 2) mettere in pratica ciò che si è appreso; 3) acquisizione di responsabilità e motivazione rispetto al ruolo che si ricopre
- Anno 2002 - “NO AUT” L.R. 34/01 art. 7, co. 1,2,3 e 4.  
Obiettivo: inserimento nel mondo del lavoro di soggetti a rischio di emarginazione sociale con metodologie terapeutico-riabilitative e percorsi operativi
- Anno 2003 - “LUKY TAIL”  
Obiettivo: 1) promozione dello sviluppo economico, attraverso l'ampliamento delle attività produttive e della pianta organica; 2) ampliamento del canile; 3) costituzione di un parco canile
- Anno 2003 - “FLEXUS2 –  
Obiettivo: l'ingresso nel mondo del lavoro di persone che esprimono un disagio sociale e che subiscono contestualmente un processo di emarginazione
- Anno 2004 - “IRENE”  
Obiettivo: 1) Operare una presa in carico globale della persona; 2) fornire risposte organiche e personalizzate e non singole prestazioni; 3) finalizzare l'azione riabilitativa e l'inserimento lavorativo all'emancipazione e all'inclusione sociale; 4) promuovere strategie per l'emancipazione, l'autonomia, l'inclusione sociale ed il coinvolgimento attivo e consapevole delle persone disabili nell'esperienza della cooperativa e nelle azioni di politica sociale.
- Anno 2005 –2008 EQUAL “Equalità: Qualità e Responsabilità Sociale”, Codice PS IT-G2-MAR-008, Misura 2.2. –  
Obiettivo: 1) Implementazione di un sistema di gestione per la qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2000; 2) Implementazione Sistema di responsabilità sociale in conformità alla norma SA8000:2001;
- Anno 2005 - SEMPRE PIU' IN ALTO - ”Sovvenzione globale “Piccoli sussidi” – Misura B1 “Inserimento e reinserimento lavorativo di gruppi svantaggiati” del Programma Operativo Regionale Obiettivo 3 - FSE 2000-2006 –

Obiettivo: 1) Promozione dello sviluppo economico e ampliamento delle attività produttive e della pianta organica; 2) Potenziamento delle misure di sostegno individuali

- Anno 2006 – IL BIAN CONIGLIO – Servizio Civile Volontario

Obiettivo: E' rivolto ai giovani non occupati, compresi tra i 18 ed i 28 anni, che intendano arricchirsi, nell'arco dei dodici mesi di durata del servizio, di esperienze, nei più vari campi, eventualmente da spendere nel mercato del lavoro. Si è proceduto così, nel mese di luglio 2006, a selezionare i candidati che ad ottobre hanno cominciato il percorso di Servizio Civile: 1 presso il canile municipale e 2 presso le serre.

### Obiettivi anno 2009

Requisito norma	Obiettivo generico	Indicatori	attività	Responsabile/i	
Req.1: LAVORO INFANTILE	Iniziative su territorio a favore di minori a rischio Sia italiani che stranieri	Numero di sostegni a distanza	Collaborazione con associazioni aventi sede nel territorio della Provincia di Macerata che si occupano di adozione a distanza	Direzione	
Req.2: LAVORO FORZATO	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali in termini di motivazione e soddisfazione	% di soddisfazione dei dipendenti nei questionari	-Fornire ai dipendenti La possibilità di Reclami/segnalazioni anche anonima -Analisi di Soddisfazione dei questionari	Responsabile SA 8000	
Req. 3: SALUTE E SICUREZZA	Aggiornare l'attività formativa in materia dei rischi sul lavoro	n. incontri formativi su tema salute e sicurezza	- Corsi di formazione ai dipendenti per tutti i settori	Direzione	
Req.4: LIBERTA' ASSOCIATIVA E CONTRATTAZIONE	Promuovere la conoscenza dei diritti sindacali dei lavoratori	n. circolari sul tema	Predisposizione e distribuzione di apposite circolari sul tema	Responsabile SA 8000	

COLLETTIVA					
<b>Requisito norma</b>	<b>Obiettivo generico</b>	<b>Indicatori</b>	<b>attività</b>	<b>Responsabile/i</b>	
Req.5: DISCRIMINAZIONE	Promuovere la conoscenza delle problematiche relative al requisito in questione	- n. circolari sul tema  - % soddisfazione nei questionari	Predisposizione e distribuzione di apposite circolari sul tema	Responsabile SA 8000	
Req.6: PRATICHE DISCIPLINARI	Controllo e monitoraggio del numero dei provvedimenti disciplinari con l'impegno di applicarli solo nel caso di giustificati motivi	- n. controlli provvedimenti	Scheda rilevamento delle contestazioni di addebito e relativi provvedimenti disciplinari	-Responsabile SA 8000  -Direzione	
Req.7: ORARIO DI LAVORO	Monitorare eventuali criticità rispetto all'orario di ciascun lavoratore	-Criticità rilevate dal monitoraggio ore	-monitoraggio delle ore attraverso una banca dati ;	-Responsabile ISO  -Responsabile SA 8000  -Rappresentante Lavoratori	
Req.8: RETRIBUZIONE	Favorire la comprensione della busta paga	-Lettera con numeri utili di referenti per informazioni  - % soddisfazione nel questionario	Lettere informative	-Responsabile ISO  -Direzione	
Req.9: SISTEMI DI	- redigere bilancio sociale SA8000 e	- nuovo sito internet	- Massima diffusione del	-Direzione	



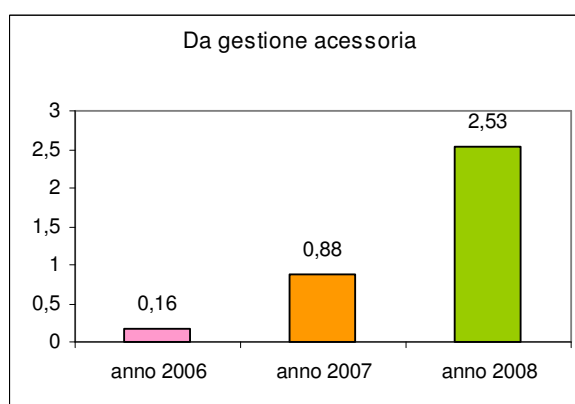
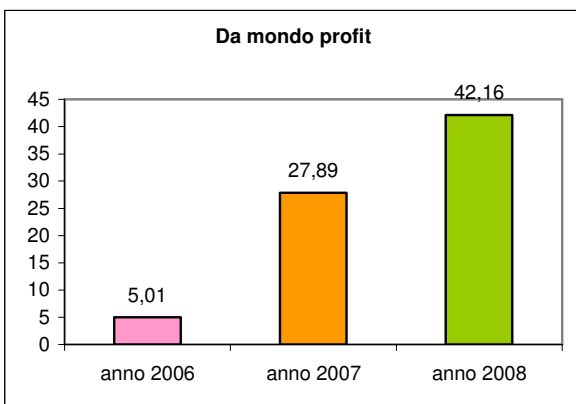
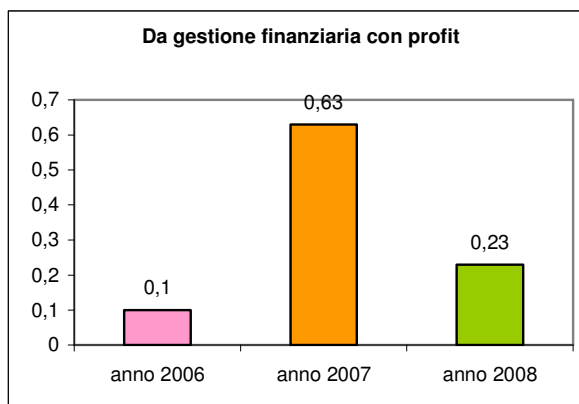
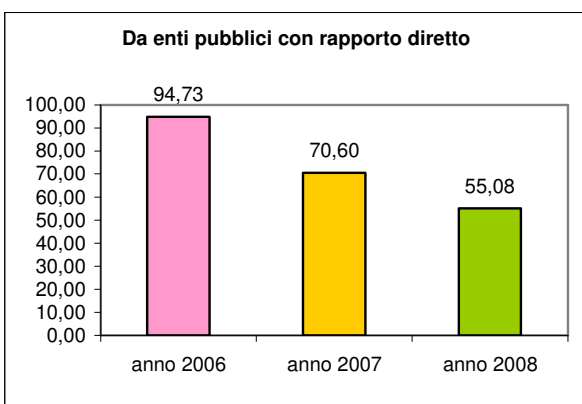
GESTIONE	pubblicare sul sito aziendale - apertura n. 1 sala riunioni	della Cooperativa - apertura della sala riunioni	Bilancio Sociale - comunicazione al personale disponibilità sala riunioni		
----------	--	---	---	--	--

# Determinazione e ripartizione del Valore aggiunto netto

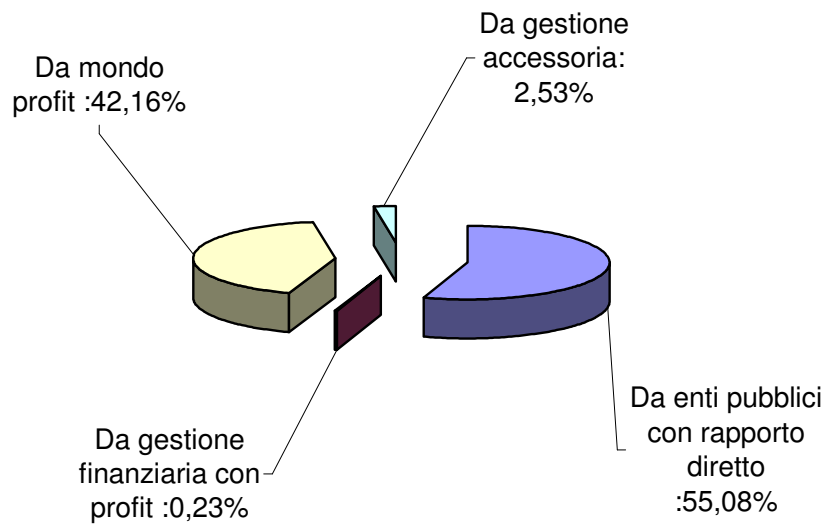
	Anno 2006		Anno 2007		Anno 2008	
	%	%	%	%	%	
<b>da enti pubblici con rapporto diretto</b>						
<b>ricavi manutenzione verde</b>	<b>795941</b>	<b>94,73</b>	<b>473240</b>	<b>70,60</b>	<b>519805</b>	<b>55,08</b>
Comune di Macerata - convenz. verde	41625		45185		58360	
Comune di Tolentino - convenz. verde	58721		53200		53200	
Comune di Morrovalle - convenz. verde	11475		0		8250	
Comune di Civitanova Marche - convenz. verde	31276		31276		33071	
Comune di Serrapetrona - convenz. verde	6516		945		8640	
Provincia di Macerata -convenzione	15267		17441		7390	
Agenzia delle Entrate			1800			
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche	270		2894		2854	
Istituto Istruzione Superiore Bramante			1400			
Istituto tecnico Commerciale A. Gentili			2515		3228	
<b>ricavi canile</b>						
Comune di Macerata	157224		148768		150229	
<b>ricavi pulizie</b>						
ASUR 9	293972		12081			
Comune di Serrapetrona - convenz.			8640			
Comune di Corridonia-gara	16853		1317			
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche					5639	
Comune di Montecosaro					12240	
Comune di Macerata -conv	20713		15395		20728	
Comune di Tolentino -conv.	13389		12704		14061	
<b>ricavi servizi vari</b>						
Comune di Macerata -convenz. Varie	60178		62748		79850	
Comune di Mogliano -convenz. Varie					559	
Comune di Montecassiano -convenz. Varie					800	
<b>altri ricavi e proventi</b>						
contributo in c/capitale	26280		24855		22452	
contributo in c/esercizio	42182		30076		38254	
<b>da enti pubblici tramite consorzi</b>	0		0		0	
<b>da gestione finanziaria con profit</b>	<b>796</b>	<b>0,10</b>	<b>4229</b>	<b>0,63</b>	<b>2208</b>	<b>0,23</b>
interessi attici c/c	796		4229		2208	
<b>da non profit</b>	<b>42128</b>	<b>5,01</b>	<b>186985</b>	<b>27,89</b>	<b>397817</b>	<b>42,16</b>
<b>ricavi manutenzione verde</b>						
contratti aziende	21448		2821		4603	
privati	3731		7551		7711	
<b>ricavi vari</b>						
affissioni					26014	
pulizie	6008		12979		49946	
selezione rifiuti	10065		62265		33299	
altre vendite e vend. Prod. Var	876		368		200	
servizi porta a porta			101001		276044	

**da gestione accessoria**

	<b>1335</b>	<b>0,16</b>	<b>5959</b>	<b>0,88</b>	<b>23827</b>	<b>2,53</b>
rimborsi vari	386		77		1884	
arrotondamenti attivi	40		28		26	
ricavi vari	180		5547		21835	
sopravvenienza attiva	729		307		82	
	840200		670413		943657	

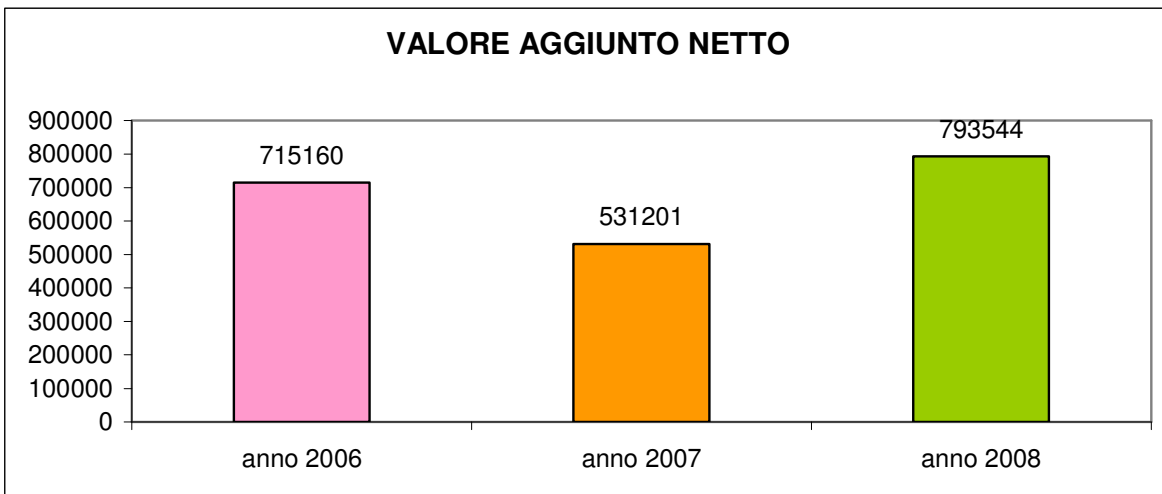


**ANNO 2008**



## Determinazione del Valore Aggiunto Lordo (V.A.L.) e del Valore Aggiunto Netto (V.A.N.)

		anno 2006	anno 2007	anno 2008
A	<b>totale dei ricavi e proventi</b>	840.200	670.413	943.657
	<b>materie prime prelevate</b>			
	materiale prime e di consumo e merci	-38.088	-41.305	-41.024
	variazione rimanenze		4557	893
	dispositivi sicurezza	-1.344	-2.744	-6.575
	carburante e lubrificanti	-7.897	-14.427	-39.488
	<b>totale materie prime prelevate</b>	<b>-47.329</b>	<b>-53.919</b>	<b>-86.194</b>
B	<b>Valore aggiunto lordo</b>	<b>792.871</b>	<b>616.494</b>	<b>857.463</b>
A - B				
C	<b>valore aggiunto lordo</b>	<b>792.871</b>	<b>616.494</b>	<b>857.463</b>
D	<b>ammortamenti</b>	<b>-75494</b>	<b>-85293</b>	<b>-63919</b>
	amm.to spese impianto	-578	-622	-286
	amm.to macchine ufficio	-452	-311	-166
	amm.to macchine agricole	-6.883	-4.249	-3.318
	amm.to automezzi	-12.239	-27.473	-29.768
	amm.to impianti	-9.750	-4.932	-4.932
	amm.to software	-145	-145	-145
	amm.to altri beni		-343	-1213
	amm.to costruzioni leggere	-45.447	-47.218	-24.091
	perdite e svalutazione crediti	-2.217	0	0
	<b>Valore aggiunto netto in euro</b>	<b>715.160</b>	<b>531.201</b>	<b>793.544</b>
C - D				



• **Indicatore della capacità di produrre ricchezza**

E' questo un indicatore che rapportando la ricchezza distribuita al valore della produzione vuole esprimere la capacità della cooperativa di produrre ricchezza da distribuire ai propri stakeholders.

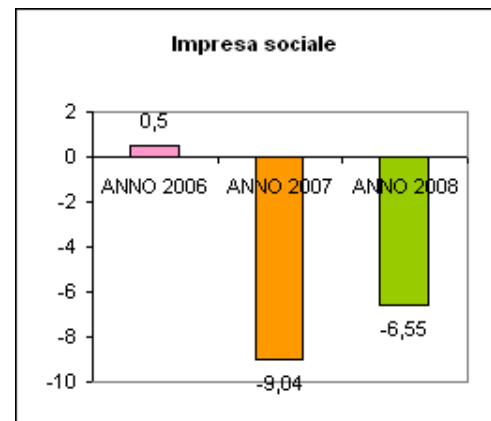
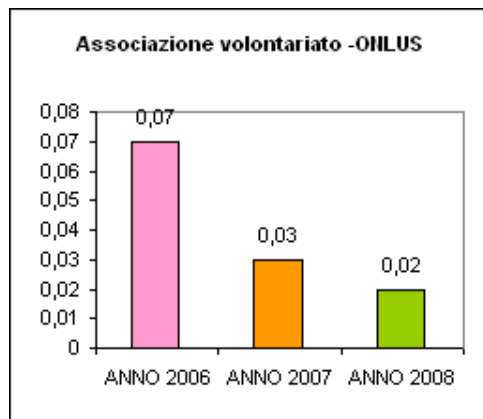
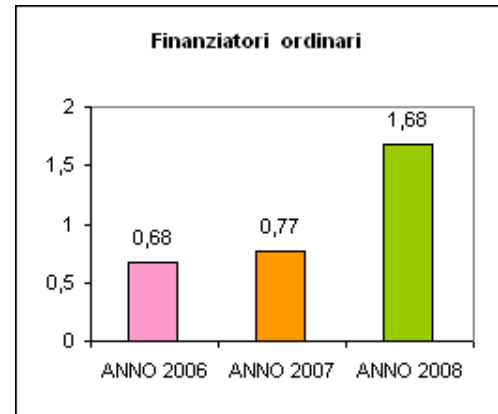
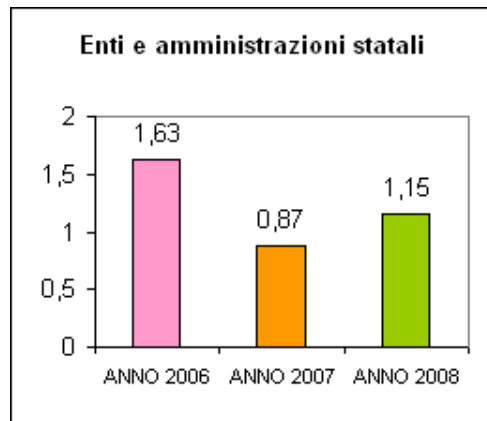
		€			
anno 2006	V.a.n.	715.160			
	Ricavi e proventi	840.200	x 100	=	85,12%
anno 2007	V.a.n.	531.201			
	Ricavi e proventi	670.413	x 100	=	79,24%
anno 2008	V.a.n.	793.544			
	Ricavi e proventi	943.657	x 100	=	84,10%

## Distribuzione della ricchezza agli apportatori di interessi (Stakeholders)

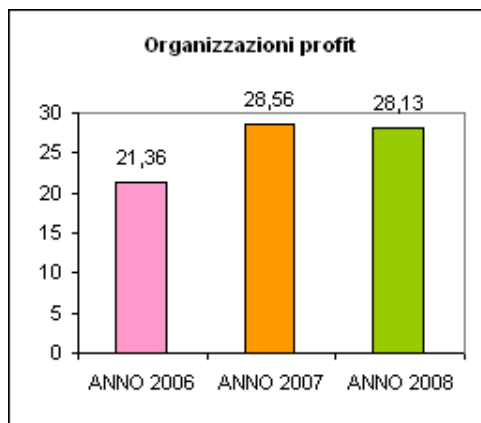
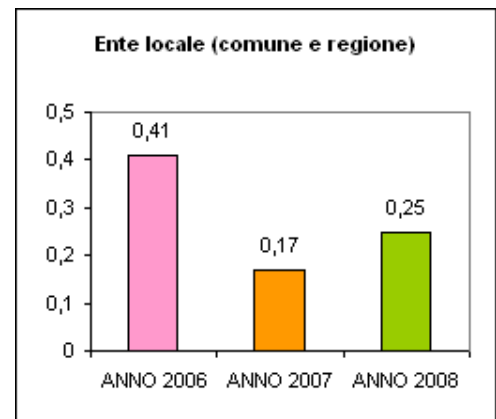
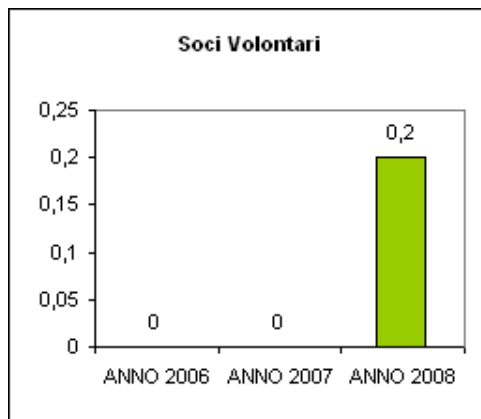
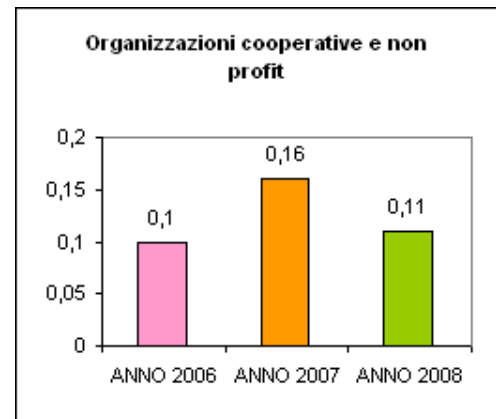
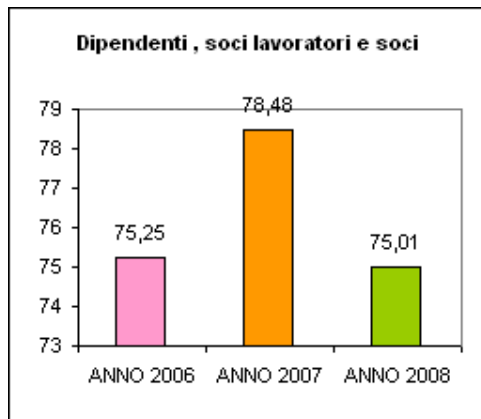
(la ricchezza distribuita comprende anche i risultati della attività finanziaria)

	anno2006		anno2007		anno2008	
		%		%		%
<b>enti ed amministrazioni statali</b>	<b>11.666</b>	<b>1,63</b>	<b>4.630</b>	<b>0,87</b>	<b>9.050</b>	<b>1,15</b>
spese postali e valori bollati	1310		524		1436	
tasse, imposte, ires, irap, CCIAA	10277		4106		7614	
interessi passivi dilazione	79					
<b>finanziatori ordinari</b>	<b>4860</b>	<b>0,68</b>	<b>4097</b>	<b>0,77</b>	<b>13399</b>	<b>1,68</b>
interessi passivi su c/c	2339				4170	
oneri e commissioni bancarie	1184		1281		1612	
interessi passivi finanziamento	1337		2816		7617	
<b>associazioni volontariato-ONLUS</b>	<b>550</b>	<b>0,07</b>	<b>156</b>	<b>0,03</b>	<b>156</b>	<b>0,02</b>
donazioni	550		156		156	
<b>impresa sociale</b>	<b>3509</b>	<b>0,5</b>	<b>47979-</b>	<b>-9,04</b>	<b>51951-</b>	<b>-6,55</b>
risultato d'esercizio	3509		47959-		51951-	
<b>dipendenti, soci lavoratori e soci</b>	<b>538210</b>	<b>75,25</b>	<b>416901</b>	<b>78,48</b>	<b>595251</b>	<b>75,01</b>
<i>costo per dipendenti svantaggiati e soci lavoratori svantaggiati</i>	<i>132483</i>	<i>-18,53</i>	<i>62526</i>		<i>115504</i>	
<i>costo per dipendenti e soci lavoratori</i>	<i>405727</i>	<i>-56,72</i>	<i>346321</i>		<i>461911</i>	
stipendi lordi	420460		313883		443269	
oneri sociali	76144		52264		75895	
contributi INAIL	10154		19219		27155	
accantonamento - utilizzo fondo TFR	31452		23481		31096	
rimborso spese piè lista			8054		17836	
<b>organizzazioni cooperative e non profit</b>	<b>813</b>	<b>0,1</b>	<b>813</b>	<b>0,16</b>	<b>813</b>	<b>0,11</b>
revisioni ordinarie	813		813		813	
<b>soci volontari</b>	<b>0</b>		<b>0</b>		<b>1558</b>	<b>0,20</b>
rimborso spese volontari	0		0		1558	
<b>ente locale (comune e regione)</b>	<b>2851</b>	<b>0,41</b>	<b>866</b>	<b>0,17</b>	<b>1969</b>	<b>0,25</b>
affitto e spese generali	1717		510		434	
bolli circolazione automezzi	377		356		778	
spese per appalti	757				757	
<b>organizzazioni profit</b>	<b>152701</b>	<b>21,36</b>	<b>151727</b>	<b>28,56</b>	<b>223299</b>	<b>28,13</b>
canoni leasing	19805		20182		32439	
affitto passivi	0		1800		3249	
noleggio attrezzature	6922				443	
telefoniche	3833		4847		8855	
pubblicità	116		976		737	
consulenze tecniche	14106		6264		26535	
consulenze legali , notarili e amministrative	1554		1350		4500	
compensi lavoro a progetto	9900		6348		11026	
oneri sociali lavoro a progetto	1200		1046		1731	

prestazioni varie servizi	46558	69740	60417
manutenzione varie	1803	14791	9628
manutenzione automezzi	2121	5840	22388
utenze forza motrice,riscaldamento	7122	3387	4095
assicurazioni	10658	13219	22735
lavorazioni da terzi	18350		
vitto e alloggio		921	6251
corsi formazione	2360	220	860
altri costi documentati	6293	796	7410
<b>ricchezza distribuita agli stakeholders</b>	<b>715160</b>	<b>100 531201</b>	<b>100 793544 100</b>







# ANNO 2008

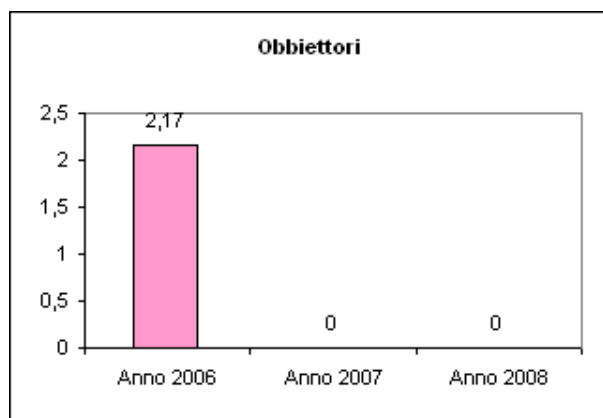
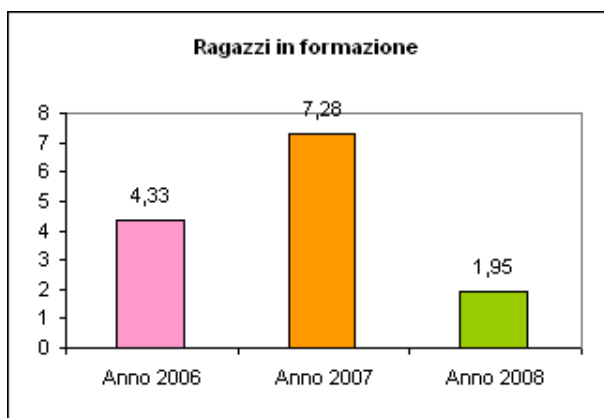
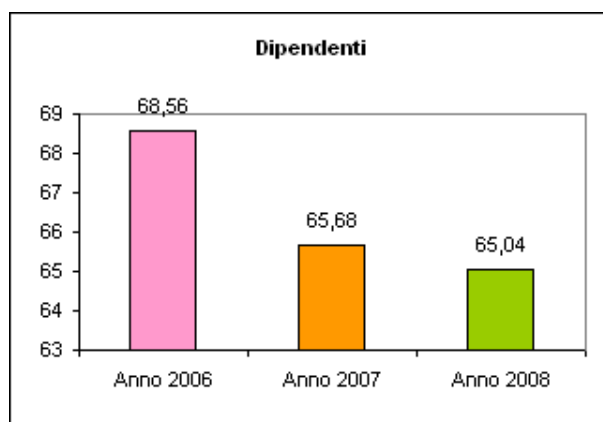
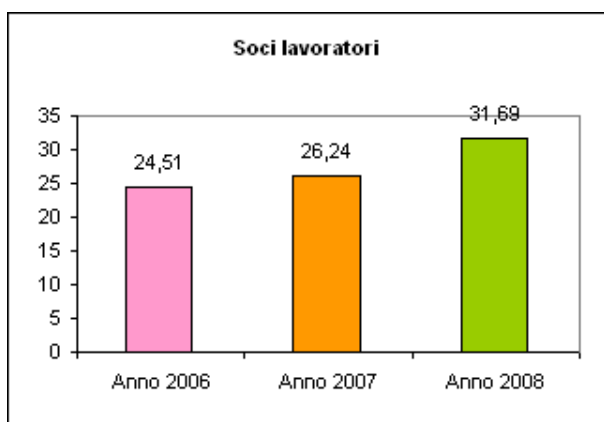


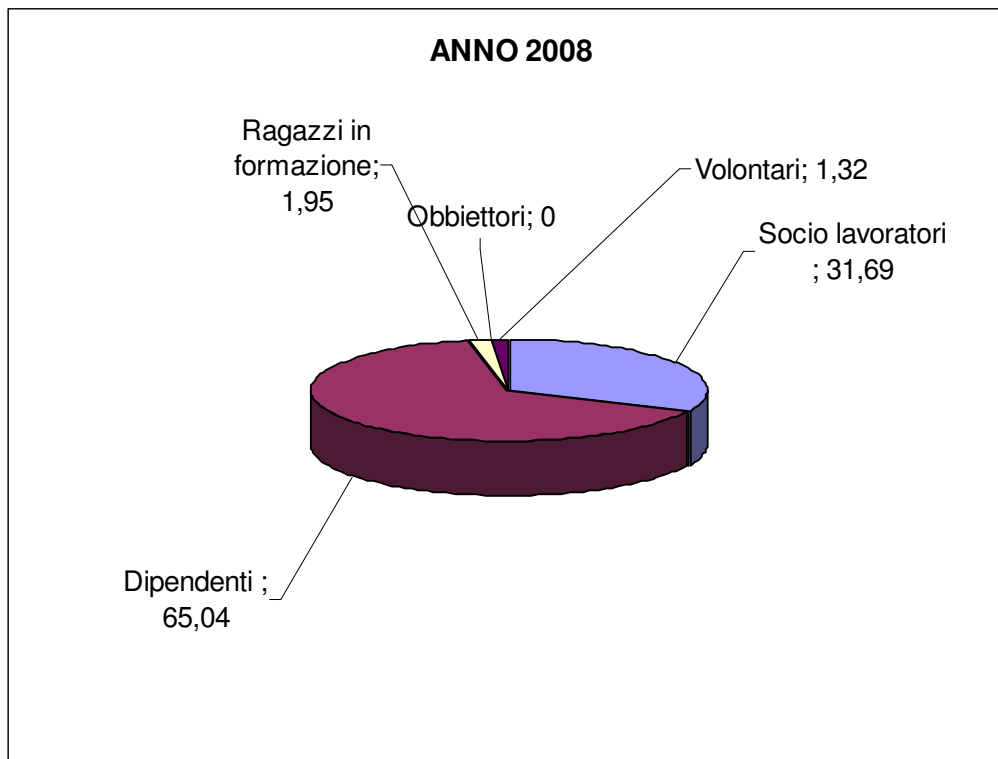
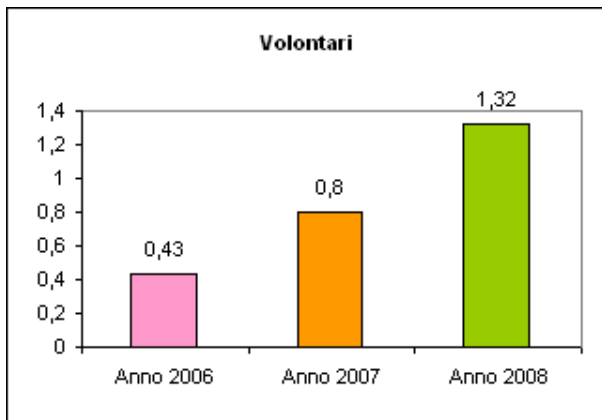
### •Indicatore delle ore lavorate

L'indicatore fornisce la percentuale di ore effettivamente lavorate da ciascuna delle cinque tipologie di operatori presenti in Meridiana.

Il numero totale di ore lavorate comprende le ore dedicate alla qualificazione del personale e le ore di "riunione".

tipologia di operatori	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
soci lavoratori	12.206	24,51	9679	26,24	16337	31,69
dipendenti	34.140	68,56	24221	65,68	33520	65,04
ragazzi in formazione	2.160	4,33	2688	7,28	3024	1,95
obbiettori	1080	2,17				
volontari	210	0,43	292	0,8	680	1,32
totale ore lavorate	49.796	100	36880	100	53561	100



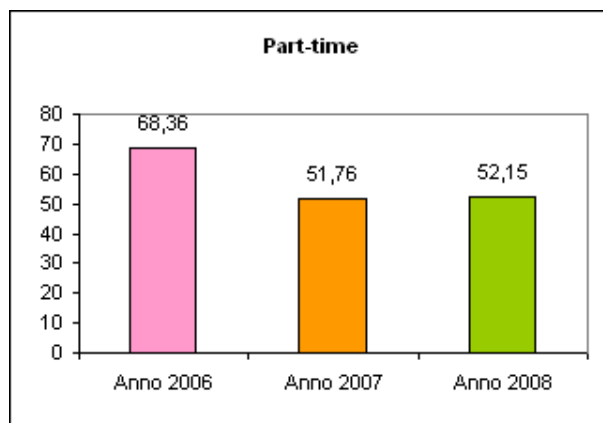
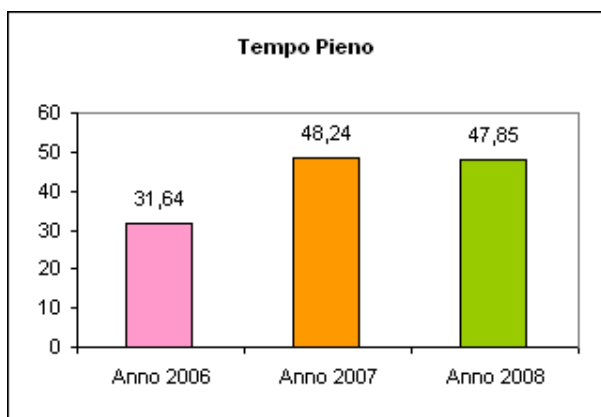


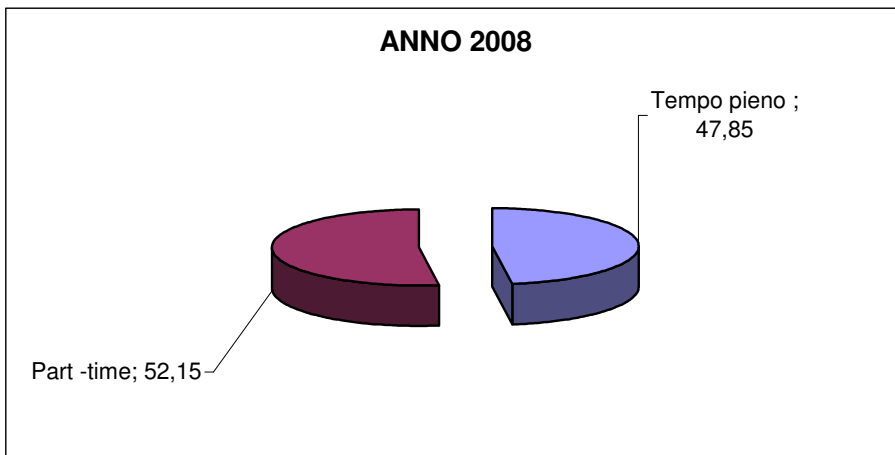
## •Indicatori della flessibilità lavorativa

Con il primo indicatore, si valuta la flessibilità lavorativa comparando le ore lavorate in part - time con le ore lavorate a tempo pieno. L'indicatore esprime la capacità della cooperativa di offrire possibilità di lavoro con orari sufficientemente flessibili, in grado di soddisfare maggiormente le esigenze dei lavoratori. Un secondo indicatore esprime la composizione dell'organico ripartendo i lavoratori fra quelli con contratto a tempo indeterminato e quelli con contratto a tempo determinato e la percentuale di ore lavorate nell'ambito di queste due tipologie di contratto. Occorre sottolineare che il lavoro temporaneo non dà, in generale, stabilità e sicurezza ad una persona, ma ci sono alcune situazioni lavorative di disagio (per esempio quelle realizzate all'interno delle convenzioni stipulate nel rispetto della legge 381) affrontabili solo utilizzando il contratto a tempo determinato.

1) L'indicatore fornisce, per i soci lavoratori e per i dipendenti, la percentuale di ore lavorate con orario a tempo pieno e con part time. Si considerano le ore effettivamente lavorate.

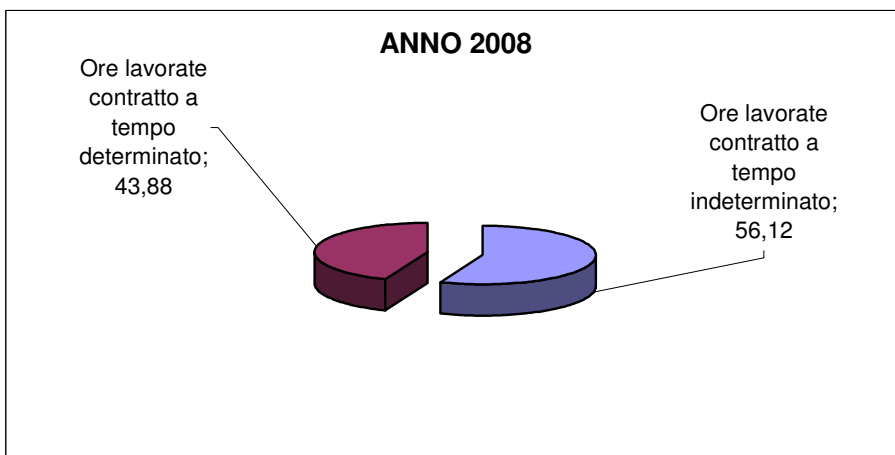
	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
tempo pieno	14.664	31,64	16.354	48,24	23.856	47,85
part - time	31.682	68,36	17.546	51,76	26.001	52,15
totale ore lavorate	46.346	100	33.900	100	49.857	100





2) Nel 2006 su 45 persone assunte sono state 11 (pari al 24,45 %) ad essere assunte con contratto a tempo determinato ,nel 2007 su 62 assunti 23 (pari al 37,10%) nel 2008 su 66 assunti n.39 ( pari al 59,105).

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
Ore lavorate contratto a tempo indeterminato	42.038	90,7	8.860	26,14	27.976	56,12
Ore lavorate contratto a tempo determinato	4.308	9,3	25.040	73,86	21.881	43,88
Totale ore lavorate	46.346	100	33.900	100	49.857	100



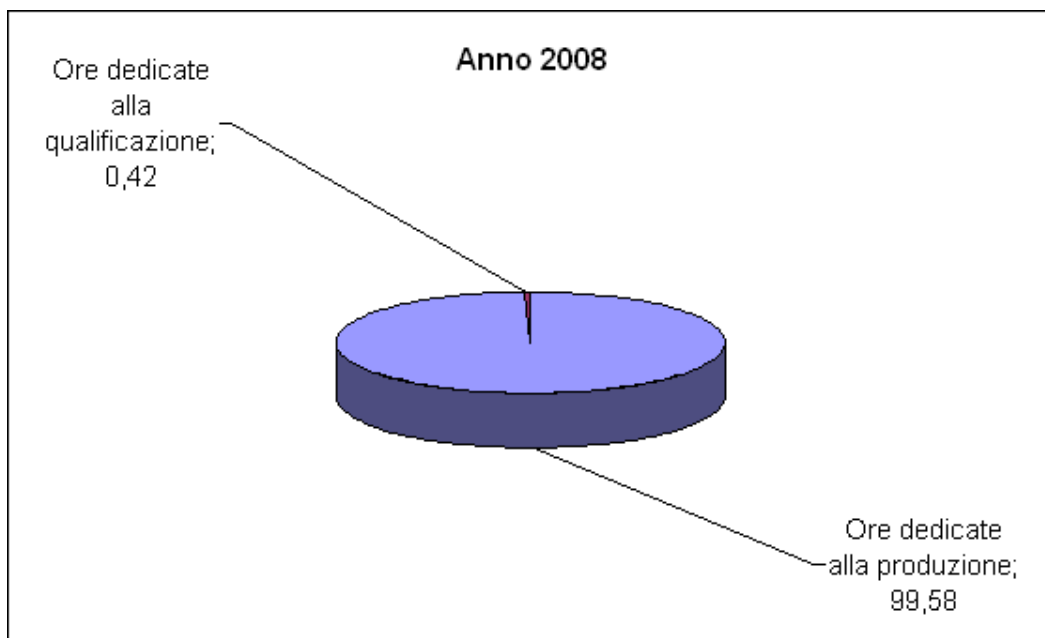
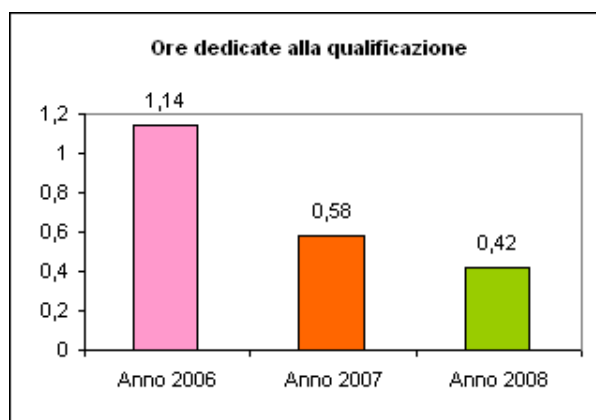
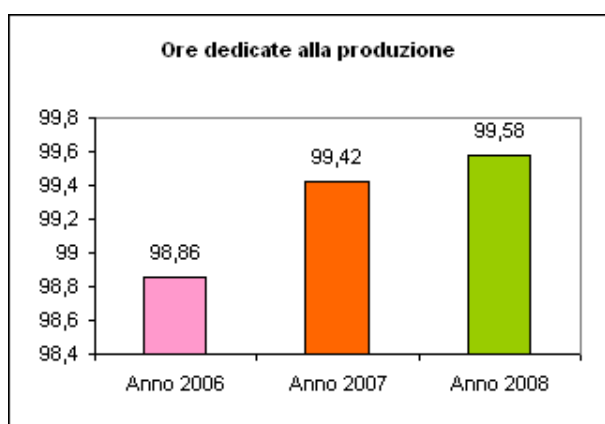
**•Indicatori dell'investimento in qualificazione del personale**

L'indicatore rappresenta la capacità della cooperativa di investire sulle proprie risorse umane attraverso percorsi di qualificazione.

Presso la Meridiana, nell'anno in esame, si è svolta formazione e specifica informazione a tutti i dipendenti per la diffusione della politica sociale aziendale ai fini della certificazione SA8000 ; è

stata inoltre effettuata formazione professionale interna nei confronti dei nuovi inseriti, sono stati frequentati corsi di formazione specifici ai sensi del D.lgs.81/2008 .

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
ore dedicate alla produzione	30.314,50	98,86	33.706	99,42	49.649	99,58
ore dedicate alla qualificazione	526	1,14	194	0,58	208	0,42
totale ore lavorate	46.346,00	100	33.900,00	100	49.857	100



### •Indicatore di carico sociale

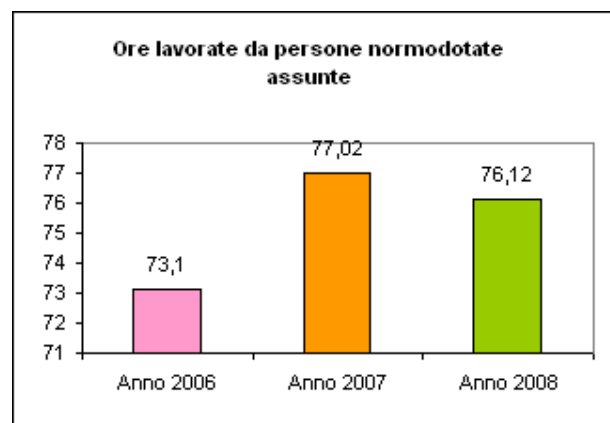
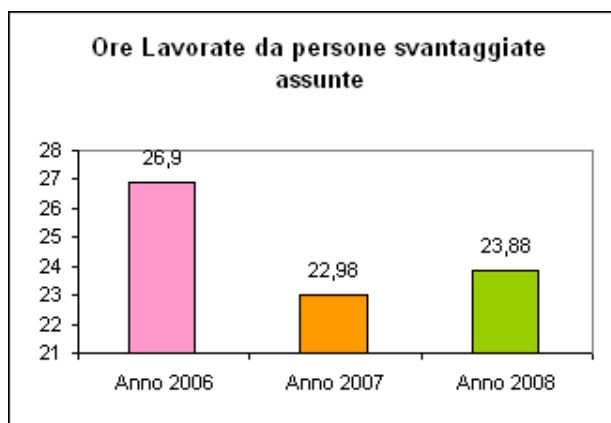
L'indicatore fornisce, per il personale assunto (soci lavoratori e dipendenti), la percentuale delle ore effettive lavorate da persone svantaggiate e la percentuale delle ore lavorate da persone normodotate.

La legge 381/91, relativa alle cooperative sociali, richiede che il personale svantaggiato non sia inferiore al 20% dell'organico normodotato della cooperativa.

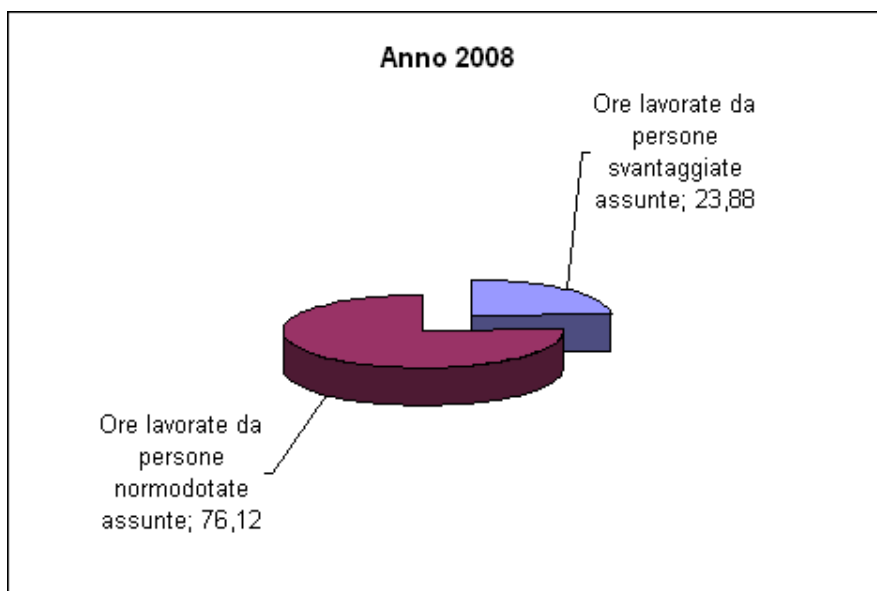
Nell'anno 2007, in Meridiana, sono presenti 7 svantaggiati su un organico di 18 persone normodotate pari al 38,89%.

Nell'anno 2008, in Meridiana, il calcolo del numero normalizzato cioè riproporzionato alla percentuale di personale svantaggiato e al numero delle giornate retribuite porta a un numero di lavoratori svantaggiati pari 7 rispetto a un organico di 18,72 con una percentuale del 37,40% dei soggetti svantaggiati rispetto a quelli normodotati.

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate assunte	12.466	26,9	7.790	22,98	11.905	23,88
persone normodotate assunte	33.880	73,1	26.110	77,02	37.952	76,12
totale ore lavorate	46.346	100	33.900	100	49.857	100

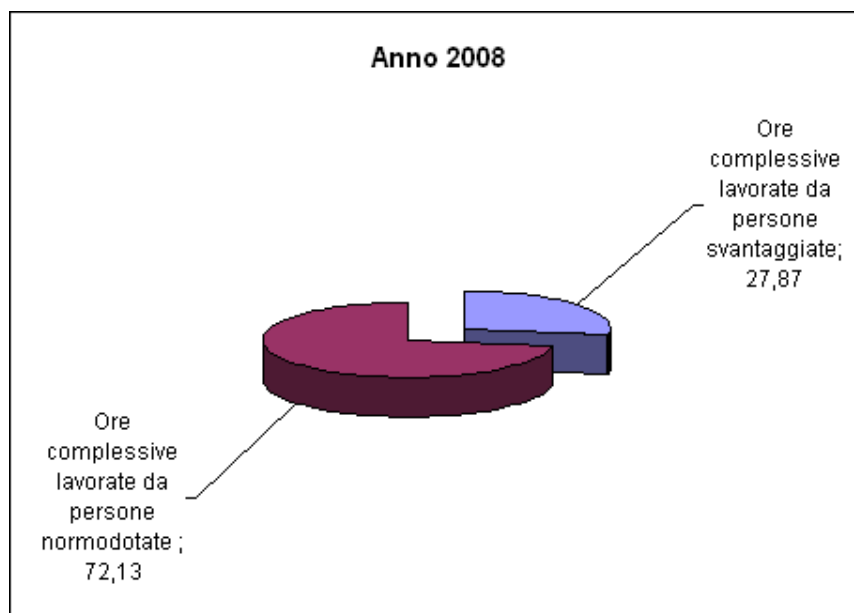
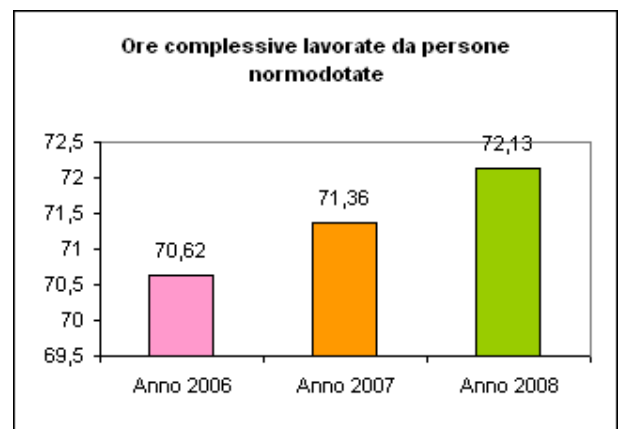
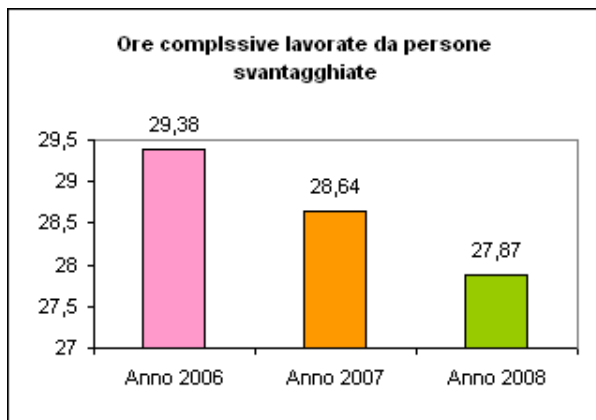






Ulteriori indicazioni si possono trarre osservando la seguente tabella dove, insieme alle persone svantaggiate assunte, si considerano anche i ragazzi in formazione e, insieme alle persone normodotate assunte, si considerano anche i volontari e gli obiettori.

	anno	2006	anno	2007	anno	2008
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate complessive	14.626	29,38	10.478	28,64	14.929	27,87
persone normodotate complessive	35.170	70,62	26.110	71,36	38.632	72,13
totale ore lavorate complessivamente	49.796	100	36.588	100	53.561	100

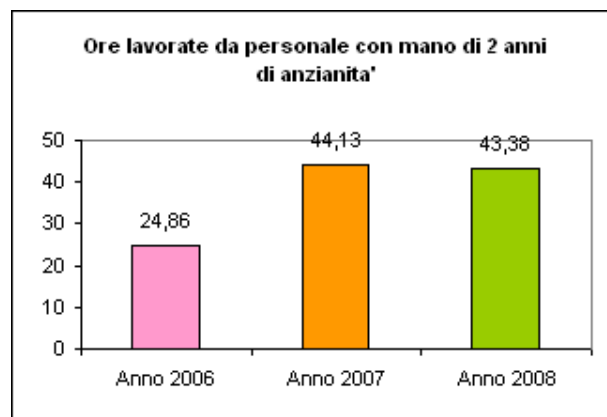
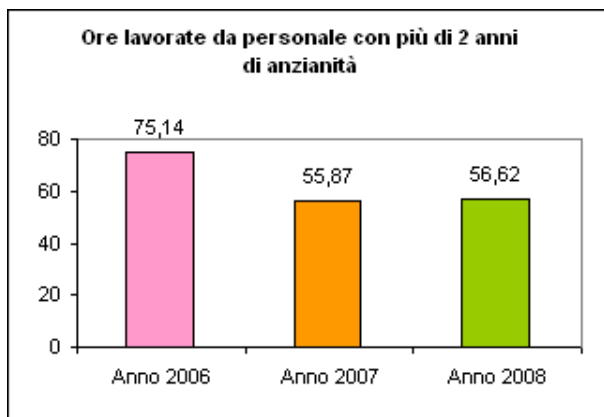


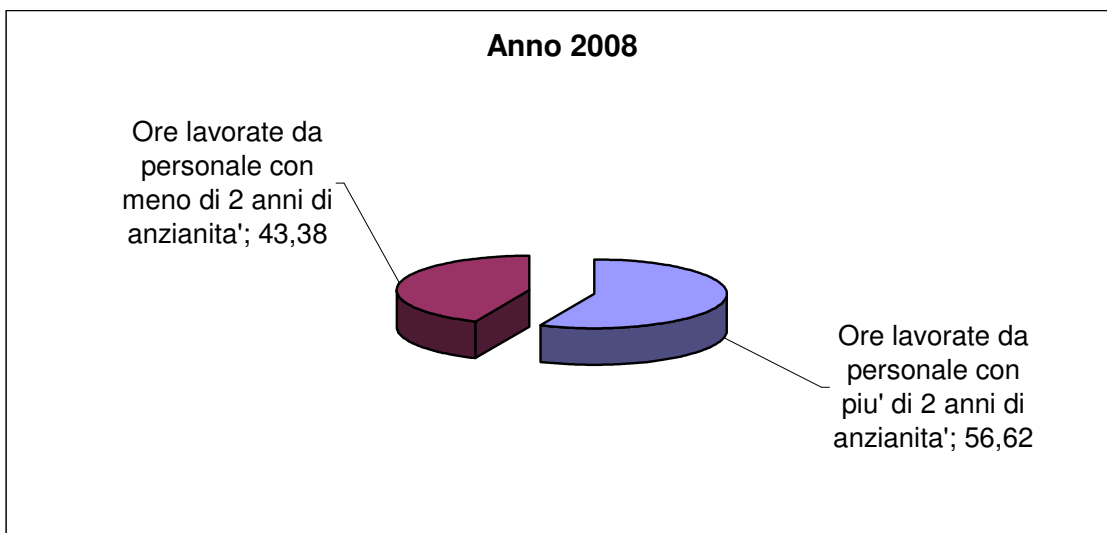
## •Indicatore di soddisfazione dei lavoratori

L'analisi della soddisfazione dei lavoratori dovrebbe essere articolata su parecchi indicatori (indicatore di litigiosità, di puntualità, di disponibilità ad effettuare straordinari, ecc.) ma, sulla base dei dati disponibili, si è ritenuto opportuno evidenziare i seguenti indicatori; si è ritenuto opportuno affiancare il dato sull'anzianità di servizio relativa tutti i lavoratori anche un dato analogo ma relativo ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

1a. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti con anzianità superiore o inferiore a 2 anni.

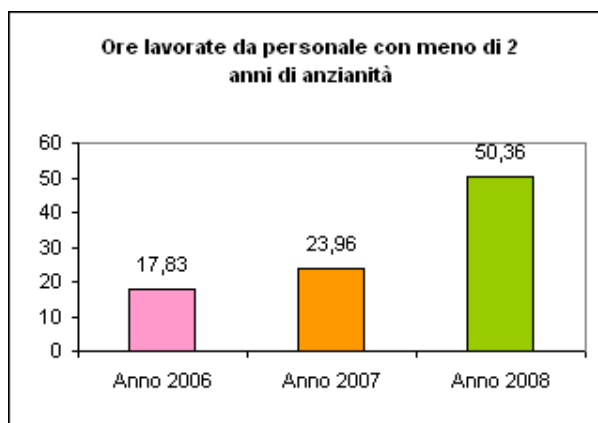
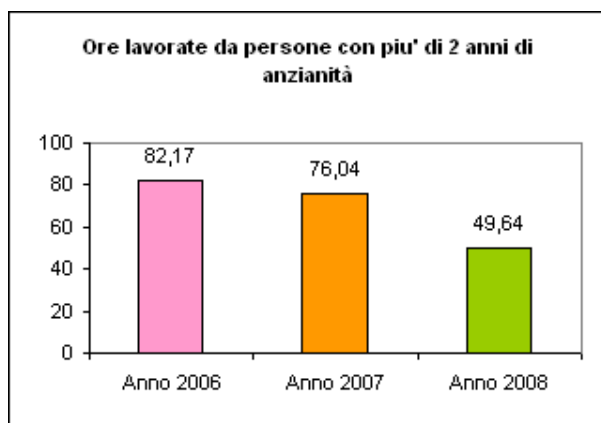
	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	34.821	75,14	18.940	55,87	28.230	56,62
ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	11.525	24,86	14.960	44,13	21.627	43,38
totale ore lavorate complessivamente	46.346	100	33.900	100	49.857	100

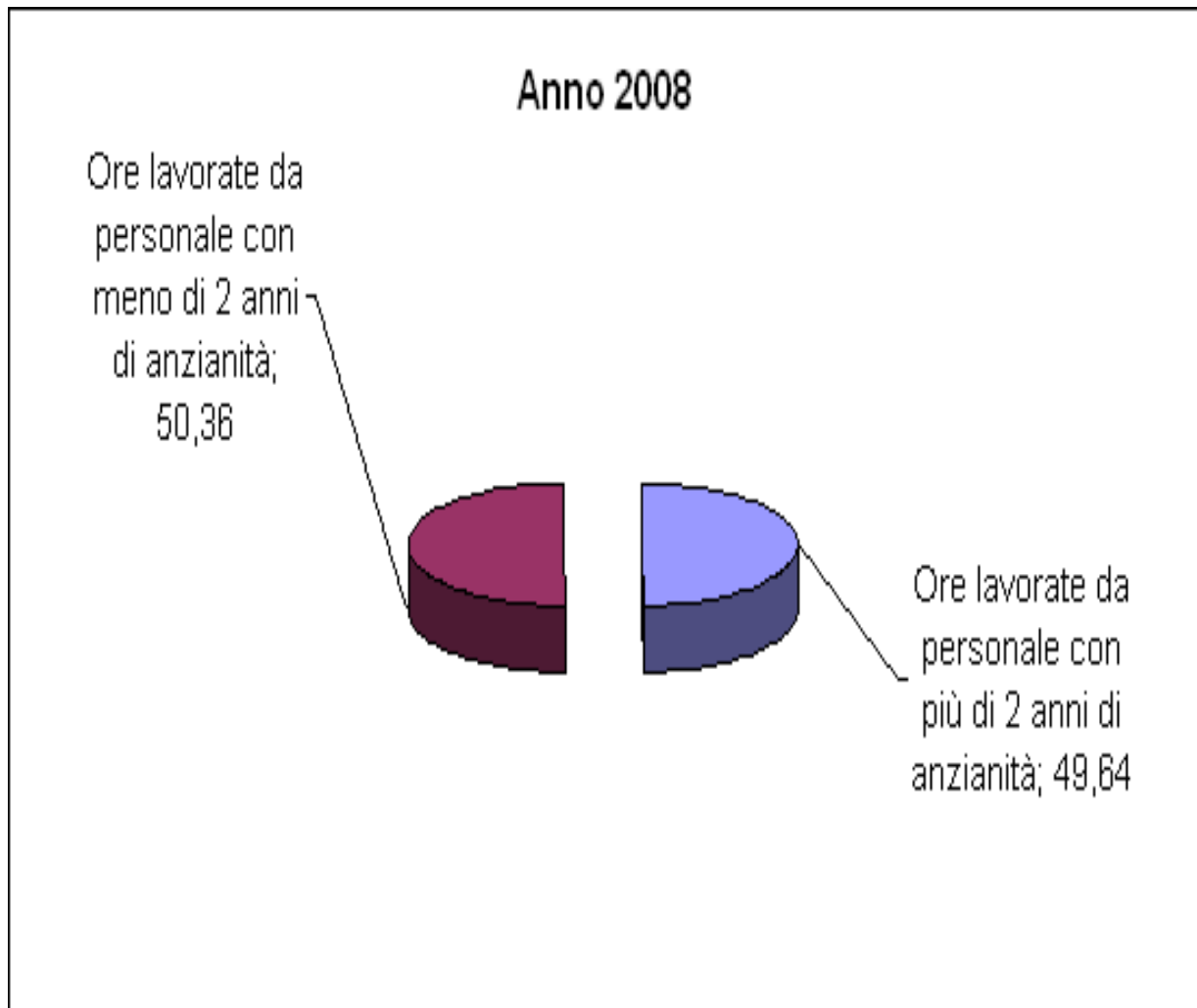




1b. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti assunti a tempo indeterminato con anzianità superiore o inferiore a 2 anni.

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	34.541	82,17	19.041	76,04	13.887	49,64
ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	7.497	17,83	5.999	23,96	14.090	50,36
totale ore lavorate complessivamente	42.038	100	25.040	100	27.977	100

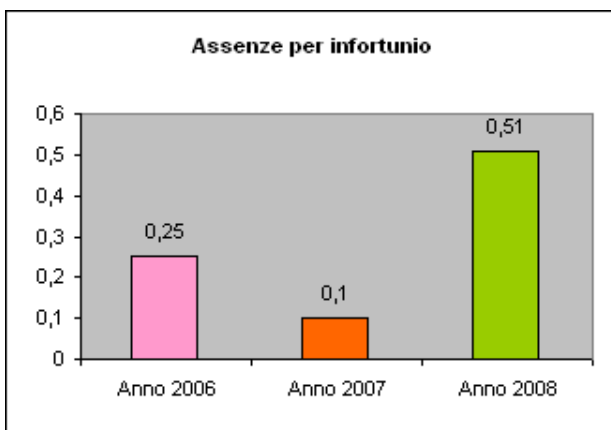
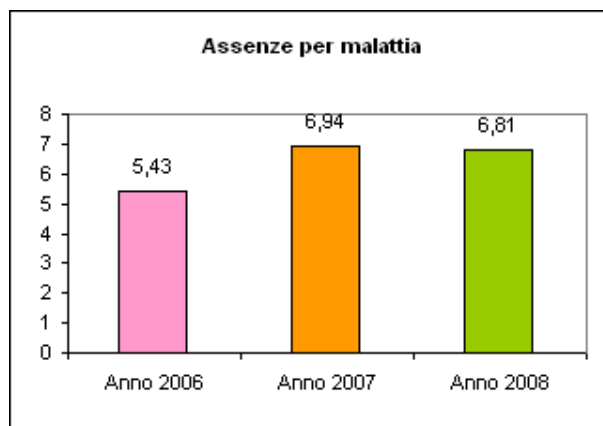
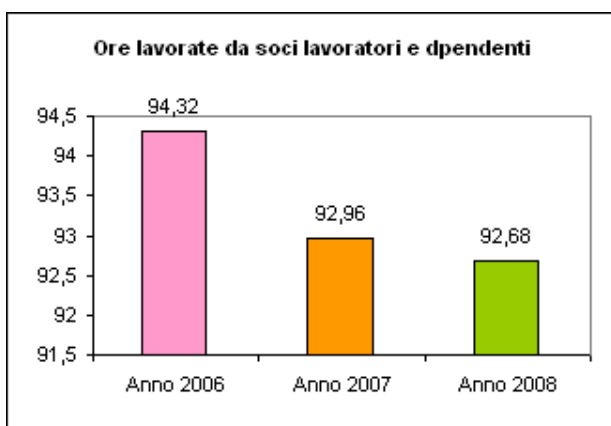


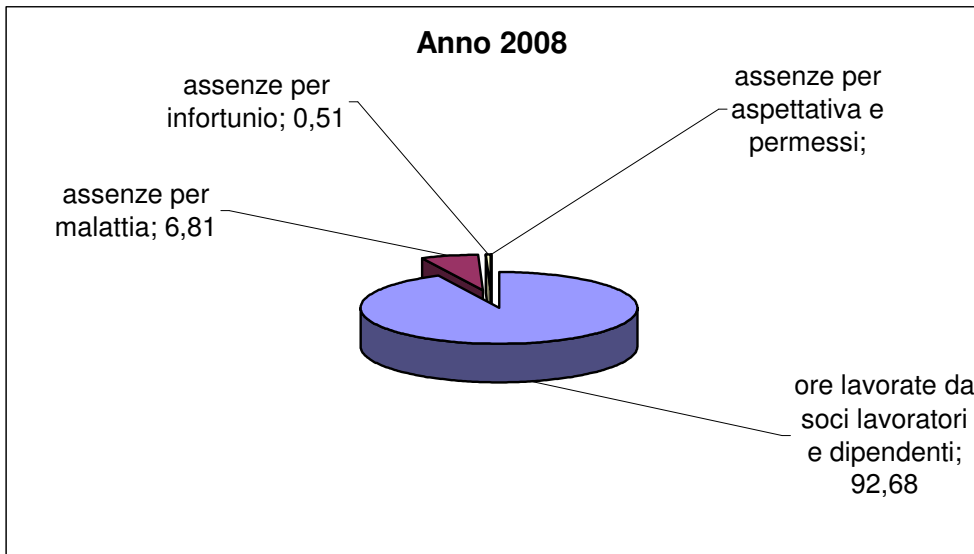


2. La percentuale di ore di assenza, per i soci lavoratori e per i dipendenti, per ciascuna delle tre tipologie di assenza evidenziate.

L'indicatore riflette l'ipotesi di un legame fra le assenze dal lavoro e lo stesso di stress del lavoratore . L'assenza è interpretata come una opportunità di sottrarsi allo stress lavorativo .

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti	46.346	94,32	33.900	92,96	49.857	92,68
assenze per malattia	2.667	5,43	2.533	6,94	3.663	6,81
assenze per infortunio	126	0,25	36	0,1	277	0,51
assenze per aspettativa e permessi	0	0				
ore lavorabili	49.139	100	36.469	100	53.797	100





**•Indicatore della partecipazione alla attività sociale della cooperativa**

Questo indicatore misura il grado di partecipazione dei soci ai momenti sociali della vita della cooperativa ed esprime il senso di appartenenza dei singoli all'impresa sociale ed il livello di democrazia interna raggiunto. Tra parentesi si prosegue ad indicare, il valore delle deleghe in quanto anche se formalmente la delega significa essere presenti sostanzialmente una delega non equivale ad una presenza fisica.

Sono stati presi in considerazione il numero di assemblee e il numero di riunioni del Consiglio di amministrazione svolti durante l'anno.

Il numero dei partecipanti è stato rapportato al numero degli aventi diritto.

**Assemblee**

	n° convocazioni	n° aventi diritto	n° partecipanti	% di partecipazio.
anno 2006	3	62	34	55
anno 2007	2	44	23	53
anno 2008	1	21	11	52

**Consigli di amministrazione**

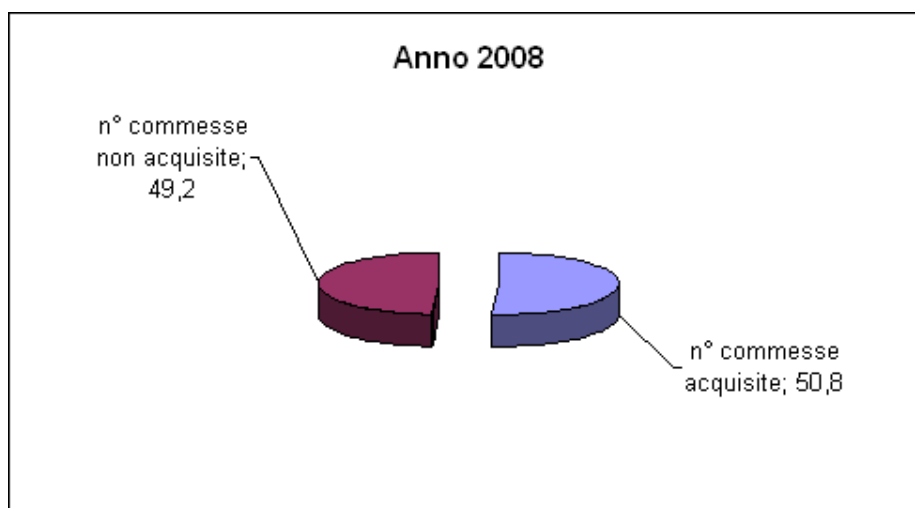
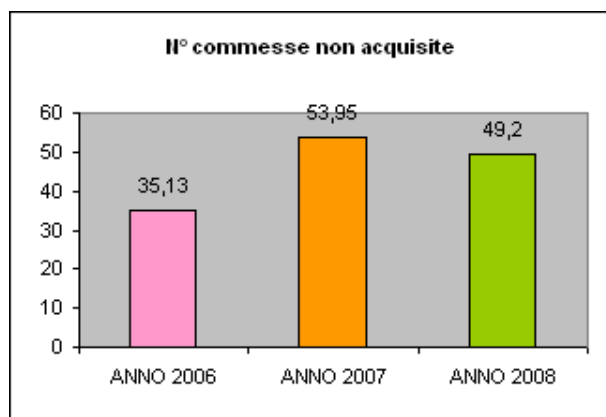
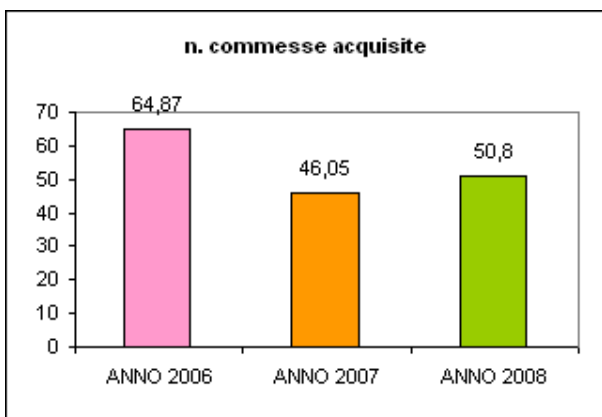
	n° convocazioni	n° aventi diritto	n° partecipanti	% di partecipazio.
anno 2006	14	70	62	88,58
anno 2007	14	92	65	70,66
anno 2008	7	28	49	57,15

**•Indicatori di marketing e soddisfazione del cliente (customer service)**

I seguenti quattro indicatori esprimono la capacità della cooperativa di stabilire un adeguato rapporto con i propri clienti e con i propri fornitori.

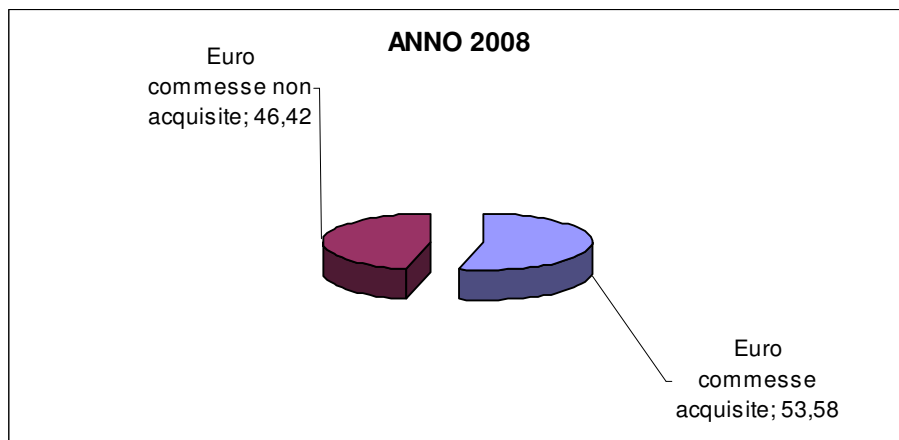
## 1. Efficacia della preventivazione

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
	n° prev.	%	n° prev.	%	n° prev.	%
n° commesse acquisite	24	64,87	35	46,05	32	50,80
n° commesse non acquisite	13	35,13	41	53,95	31	49,20
n° preventivi presentati	37	100	76	100	63	100





	anno 2008	
	€ prev.	%
Euro commesse acquisite	32.805,00	53,58
Euro commesse non acquisite	28.420,00	46,42
Euro preventivati	61.225,00	100



## 2. Fidelizzazione del cliente

Negli ultimi tre anni non è stata disdetta alcuna convenzione e nell'anno 2008 sono state acquisite ulteriori 8 convenzioni non è stata rinnovata mentre nel 2006 non è stata disdetta alcuna convenzione .

## 3. Solvibilità della cooperativa

Nell'anno 2008 la cooperativa ha, come è ormai sua abitudine, saldato le fatture dei propri fornitori senza alcun ritardo rispetto agli accordi presi confermando una affidabilità ormai storica.

## 4. Solvibilità dei clienti della cooperativa

Nell'anno 2008 i clienti hanno saldato le fatture della cooperativa con 78 giorni di ritardo, confermati anche applicando la media ponderata sulla base dell'importo delle singole fatture; la difficoltà di incasso è dovuta alla carente disponibilità di fondi da parte degli enti pubblici .

### •Indicatori di solidità e provenienza patrimoniale

Indicatori di questo tipo sono importanti anche per il terzo settore in quanto anche le realtà aziendali non profit possono e devono essere adeguatamente patrimonializzate. Questo indicatore esprime il rapporto tra il fatturato (produzione –contributi ) e il patrimonio netto della cooperativa e la diminuzione del suo valore esprime l'incremento di solidità patrimoniale della cooperativa.

	anno 2006		anno 2007		anno 2008	
fatturato in euro	769.983		611.101		875.633	
patrimonio netto in €	180.829	4,3	132.799	4,6	81.313	10,8

E' interessante anche esaminare la composizione del patrimonio della cooperativa e la sua variazione nel tempo.

composizione del patrimonio	anno 2007		anno 2007		anno 2008	
		%		%		%
riserve	169264	92,5	121180	91,25	69229	85,13
capitale sociale	11567	7,5	11619	8,75	12084	14,87
totale	180831	100	132799	100	81313	100

Da questi due indicatori sulla patrimonializzazione emerge la necessità di far ritornare ad evolvere il processo in modo positivo attraverso opportune azioni sull'economicità della gestione di alcuni settori della cooperativa .

### •Indicatore di produttività

L'indicatore esprime la resa produttiva delle ore di lavoro prestate in cooperativa. Sono state prese in considerazione due situazioni in grado di esprimere la resa produttiva oraria ed una situazione che vuole evidenziare la capacità di produrre utile d'impresa

1. Produttività delle ore di lavoro dipendente calcolata dividendo il fatturato (produzione meno contributi) per le ore di lavoro dei soci lavoratori e dei dipendenti effettivamente prestate nell'anno

$$\text{anno 2006} \frac{\text{fatturato € } 769.983}{\text{ore lavoro } 46.346} = 16,62 \text{ euro/ora}$$

$$\text{anno 2007} \frac{\text{fatturato € } 611.101}{\text{ore lavoro } 33.900} = 18,02 \text{ euro/ora}$$

$$\text{anno 2008} \frac{\text{fatturato € } 875.633}{\text{ore lavoro } 49.857} = 17,56 \text{ euro/ora}$$

2. Produttività delle ore di lavoro complessive calcolata dividendo il fatturato per il numero totale di ore lavorate (cioè includendo le ore dei ragazzi in formazione, degli obiettori e dei volontari)

$$\text{anno 2006} \frac{\text{fatturato } 769.983}{\text{ore lavoro } 49.796} = 15,46 \text{ euro/ora}$$

$$\text{anno 2007} \frac{\text{fatturato } 611.101}{\text{ore lavoro } 36.680} = 16,66 \text{ euro/ora}$$

$$\text{anno 2008} \frac{\text{fatturato } 875.633}{\text{ore lavoro } 53.561} = 16,35 \text{ euro/ora}$$

In una impresa sociale, può apparire impropria l'attenzione a questo tipo di indicatori. Si ritiene invece che essi siano interessanti, perché esprimono la capacità della cooperativa di saper utilizzare e valorizzare le potenzialità lavorative residuali delle persone svantaggiate pur mantenendo un livello accettabile di resa oraria ed una qualità del prodotto adeguata alle esigenze del cliente.

**•Indicatore labor intensive**

Il dato sintetico che emerge vuole evidenziare l'intensità lavorativa della cooperativa in termini complessivi ed in termini relativi alla componente svantaggiata del forza lavoro

anno 2006	<u>costo del lavoro complessivo</u>	538.210				
	fatturato	769.983	x	100	=	69,9 %
anno 2007	<u>costo del lavoro complessivo</u>	416.901				
	fatturato	611.101	x	100	=	68,23 %
anno 2008	<u>costo del lavoro complessivo</u>	595.251				
	fatturato	875.633	x	100	=	67,98 %
<hr/>						
anno 2005	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	132.483				
	fatturato	769.983	x	100	=	17,21 %
anno 2007	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	62.526				
	fatturato	611.101	x	100	=	10,24 %
anno 2008	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	115.504				
	fatturato	875.633	x	100	=	13,2 %
<hr/>						
anno 2005	<u>costo del lavoro normodotato</u>	405.727				
	fatturato	769.983	x	100	=	52,7 %
anno 2007	<u>costo del lavoro normodotato</u>	354.375				
	fatturato	611.101	x	100	=	57,99 %
anno 2007	<u>costo del lavoro normodotato</u>	479.747				
	fatturato	875.633	x	100	=	54,78 %

# Conclusioni

Meridiana, quest'anno, pubblica il terzo Bilancio Sociale continuando lo sforzo di analisi dell'andamento dei dati e la verifica della coerenza, nel tempo, dei risultati con gli obiettivi espressi nello Statuto e specificati nel Piano redatto dalla Direzione della cooperativa .

Il Bilancio Sociale 2008 presenta una struttura simile alla precedente con il preciso scopo di divulgare la filosofia e l'organizzazione operativa della nostra cooperativa.

Al Bilancio Sociale affidiamo pertanto il duplice compito di essere da un lato leva organizzativa interna e dall'altro strumento di comunicazione nei confronti di tutti gli apportatori di interesse della cooperativa che istituzionalmente sono attenti al perseguimento degli scopi sociali ed economici.

Durante il 2008 è proseguito l'utilizzo e l'apprezzamento del sistema informativo realizzato; questo strumento ci ha permesso durante il corso dell'anno di continuare l'efficiente monitoraggio dei lavori svolti e la comparazione tra la pianificazione e la gestione delle commesse acquisite.

Analizziamo ora il Bilancio Sociale 2008.

Gli indicatori misurano ed evidenziano, in modo oggettivo, i risultati conseguiti da Meridiana nell'anno 2008. Il confronto con i due anni precedenti permette di valutare l'andamento dei processi che si sviluppano nella cooperativa, di capire le modalità con le quali essa opera e di verificare la coerenza delle prassi con la mission.

Alcuni dati, per essere correttamente interpretati, richiedono tuttavia di esplicitare gli eventi che li hanno determinati. Per non appesantire la lettura, vengono qui commentati soltanto quei dati che necessitano una lettura più approfondita.

Il rilevante incremento del Valore aggiunto netto da € 531.201 del 2007 a € 793.544 del 2008 pari al 49,38% consegue ad un aumento del fatturato del 40,78% , a cui si è accompagnato un maggior utilizzo delle materie prime e di consumo prelevate (+58,71%) e una riduzione del 25,10% degli ammortamenti compensata con un corrispondente aumento di canoni di leasing ad evidenza di un accrescimento del patrimonio in termini di attrezzature e beni di utilizzo pluriennale. E' da sottolineare che a fronte della crescita di valore aggiunto netto si è registrato un aumento sia in termini assoluti che in percentuale della ricchezza distribuita ai dipendenti e ai soci lavoratori (+42,80%).

I dati relativi all'analisi dei ricavi fanno emergere come strategico l'obiettivo di diversificazione della clientela ,sviluppando ulteriormente l'attività della cooperativa verso il mondo profit da cui attualmente deriva oltre il 42% del valore aggiunto contro il 55,08 % dovuto all'attività svolta con enti pubblici ormai penalizzata da risorse sempre più scarse .

Si sottolinea poi come la cooperativa continua ad impiegare una percentuale di persone svantaggiate superiore ai vincoli legislativi connessi all'applicazione della legge 381/91 ; il suddetto "carico sociale" pur rendendo più complessa l'organizzazione del lavoro non ha ridotto la capacità della cooperativa di produrre un servizio qualitativamente adeguato e questo trova riscontro da due dati oggettivi ovvero la fidelizzazione del cliente (che è più che fisiologica) ed il recepimento di adeguate procedure organizzative e di monitoraggio in conformità ai requisiti della norma ISO 9001:2000 .

Pensiamo che la conoscenza dei dati del Bilancio Sociale e la consapevolezza della bontà dei risultati raggiunti siano un valido stimolo per proseguire con impegno il cammino fin qui svolto al fine di conseguire gli scopi statutari della Cooperativa .

Il presidente  
Dott.Giuseppe Spernanzoni