

MERIDIANA COOPERATIVA SOCIALE - Bilancio Sociale Anno 2010

Premessa

Il Bilancio Sociale relativo all'anno 2010 è il quinto dall'inizio dell'attività della cooperativa e la sua struttura ,partendo dalla misurazione del “valore aggiunto” permette di confrontare i dati degli ultimi quattro anni 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 una 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 economiche;
- 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 (oggi UNI EN ISO 9001: 2008) e SA 8000 ,la cooperativa nel 2010 ha proseguito l'attività di mantenimento della certificazione di qualità e responsabilità sociale, 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 é così articolata:

1. Definizione della “mission” e obiettivi anno 2010
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 realtà sociali del posto, quali cooperative sociali, associazioni di volontariato, enti di assistenza, ecc.

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:

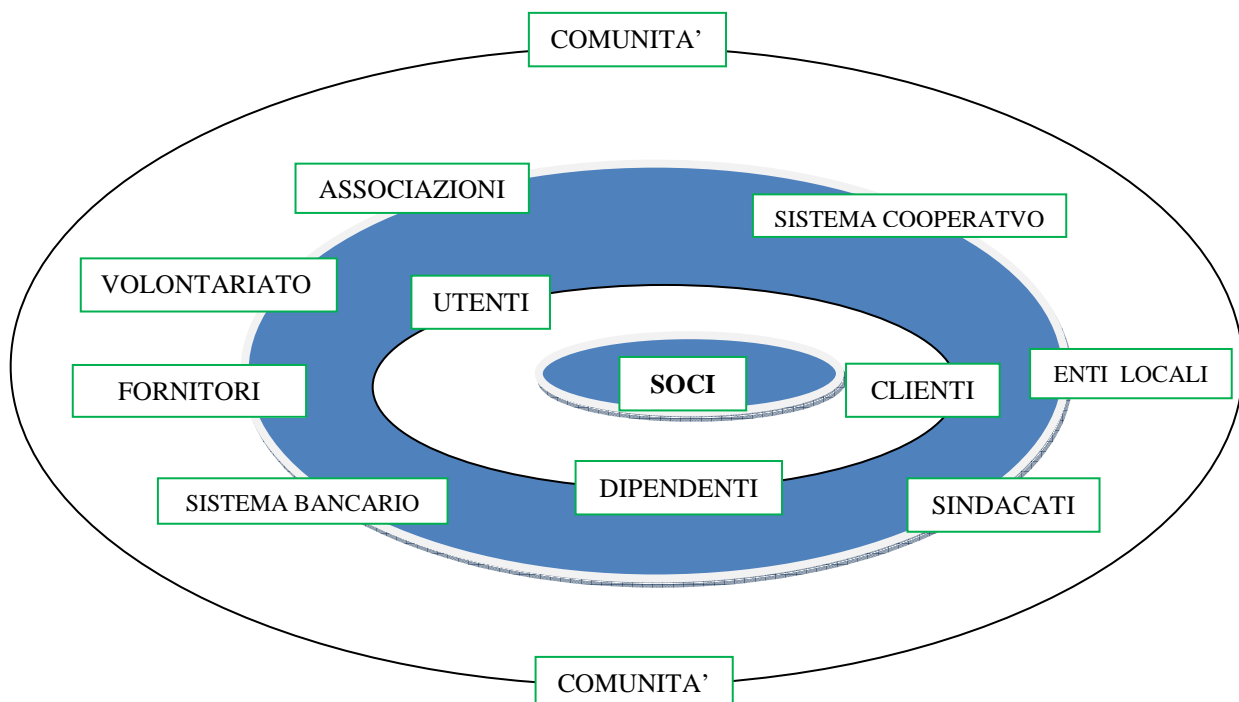
- manutenzione del verde e realizzazione giardini
- pulizie presso enti pubblici e privati
- gestione canile comunale di Macerata e Civitanova Marche

- gestione serra
- raccolta differenziata rifiuti porta a porta e spazzamento strade
- affissioni pubbliche
- servizi di lavanderia
- servizio di gestione musei e biblioteche
- 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.
 - Anno 2006 – Prosecuzione Progetti: EQUAL e SEMPRE PIU' IN ALTO
 - Anno 2007 – Prosecuzione Progetto EQUAL
 - Anno 2008 – Prosecuzione Progetto EQUAL
 - Anno 2008 – LIBERI DI MUOVERCI
Obiettivo 1) Migliorare la socializzazione come fase delicata ed importante del programma di inserimento lavorativo del soggetto svantaggiato
 - Anno 2009 - “PACKAGING – VESTIRE IL PRODOTTO” Bando POR FSE 2007/2013 Asse II
Obiettivo 1) Occupabilità - Borse di studio per la realizzazione di esperienze lavorative
 - Anno 2010 – GREEN HOUSE
Obiettivo 1) produrre energia pulita
Obiettivo 2) potenziare le attività della cooperativa nel settore verde
 - Anno 2010 – Progetto GIUSTIZIA RIPARATIVA della Provincia di Macerata
Obiettivo 1) realizzare progetti di giustizia ripartiva mediante l'inserimento di soggetti condannati ed in affidamento in prova al servizio sociale, in attività di volontariato finalizzate alla restituzione sociale.
 - Anno 2010 - FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI.
Obiettivo 1) concessione di contributi da destinare al finanziamento dei programmi di sostegno per l'inserimento lavorativo dei disabili mediante utilizzo del fondo regionale. Il 15 marzo 2010 hanno iniziato questo tirocinio n. 2 persone in serra
 - Anno 2010 – TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO – Provincia di Macerata
Obiettivo 1) Inclusione sociale
Obiettivo 2) Occupabilità

Obiettivi anno 2011

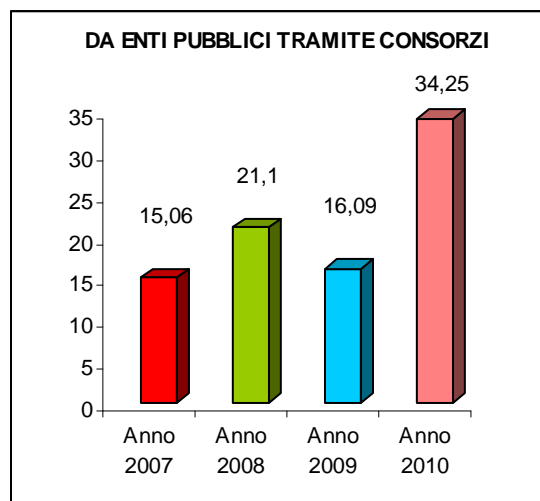
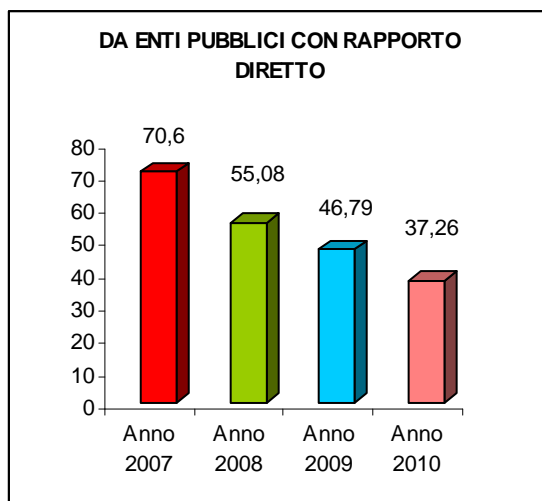
Obiettivo generico	Indicatori	attività	Responsabile/i	Obiettivo specifico	tempi
Iniziative su territorio a favore di minori a rischio	Numero di sostegni a distanza	Collaborazione con associazioni aventi sede nel territorio della Provincia di Macerata che si occupano di adozione a distanza		Mantenere il sostegno a distanza iniziato nel 2007	dic-11
Monitoraggio 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	Mantenere la media di soddisfazione superiore all'80%	Dicembre 2011
Aumentare il numero ore dedicate alla qualificazione del personale e alle riunioni	% di ore dedicate alla qualificazione ed alle riunioni rispetto al totale ore lavorate	Organizzare e far partecipare i dipendenti a corsi di formazione e qualificazione e verbalizzare le riunioni	Direzione Responsabile SA 8000	Portare a 0,80% il totale delle ore dedicate alla qualificazione ed alle riunioni	Dicembre 2011

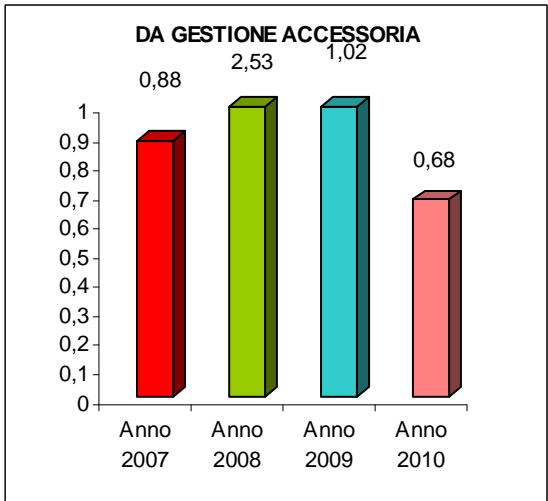
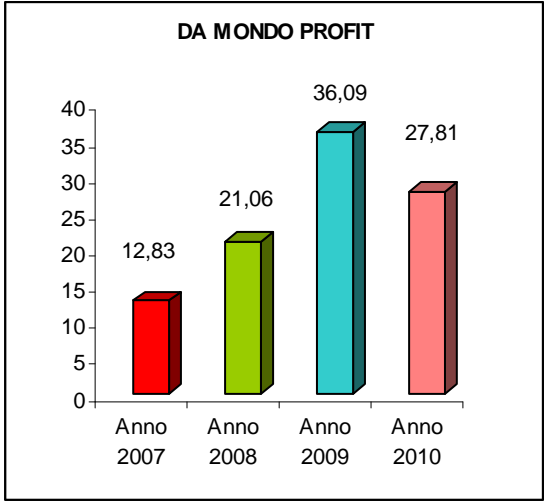
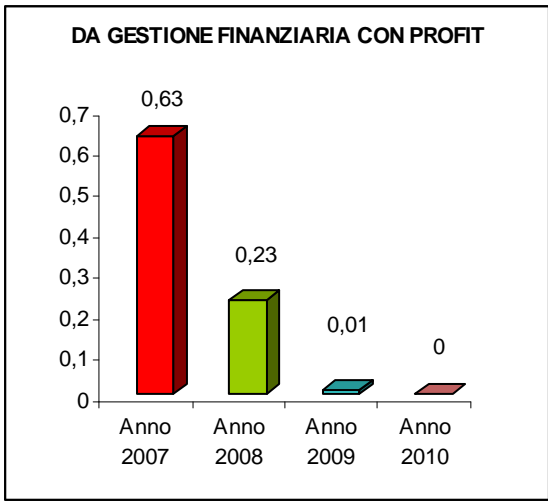
Migliorare la comunicazione a tutti i fornitori e subfornitori della cooperativa dello standard Sa8000:2008 applicato dalla Meridiana	% di addendum contratti restituiti sottoscritti dai fornitori	Trasmettere a tutti fornitori e subfornitori della cooperativa comunicazione con addendum da far compilare	Direzione Responsabile SA 8000	Una media di addendum restituiti superiore 90%	Dicembre 2011
Aumento della stabilità lavorativa	% ore lavorate a tempo indeterminato rispetto al totale delle ore lavorate	Mantenimento della percentuale di ore lavorate a tempo indeterminato	Responsabile ISO Direzione	Alzare l'indicatore dalle ore lavorate a tempo indeterminato almeno al 60%	Dicembre 2011
Aumentare il carico sociale	% delle ore lavorate da soggetti svantaggiati rispetto al totale delle ore lavorate	Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	Responsabile ISO Responsabile SA 8000 Rappresentante Lavoratori	Arrivare almeno al 32% di ore lavorate da soggetti svantaggiati rispetto alle ore lavorate	Dicembre 2011
Redigere bilancio sociale SA8000 e pubblicare sul sito aziendale	Nuovo sito internet della Cooperativa	Massima diffusione del Bilancio Sociale 2010	Direzione Responsabile ISO	Fare in modo che il bilancio sociale sia a disposizione degli stakeholders	Dicembre 2011
Assumere a tempo indeterminato nuovi dipendenti	Numero contratti a tempo indeterminato	Ricerca di nuove convenzioni settore Gestione Rifiuti Porta a Porta e Servizio Pulizie	Resp. ISO Direzione	Almeno n. 4 nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato	Dicembre 2011

Determinazione e ripartizione del Valore aggiunto netto

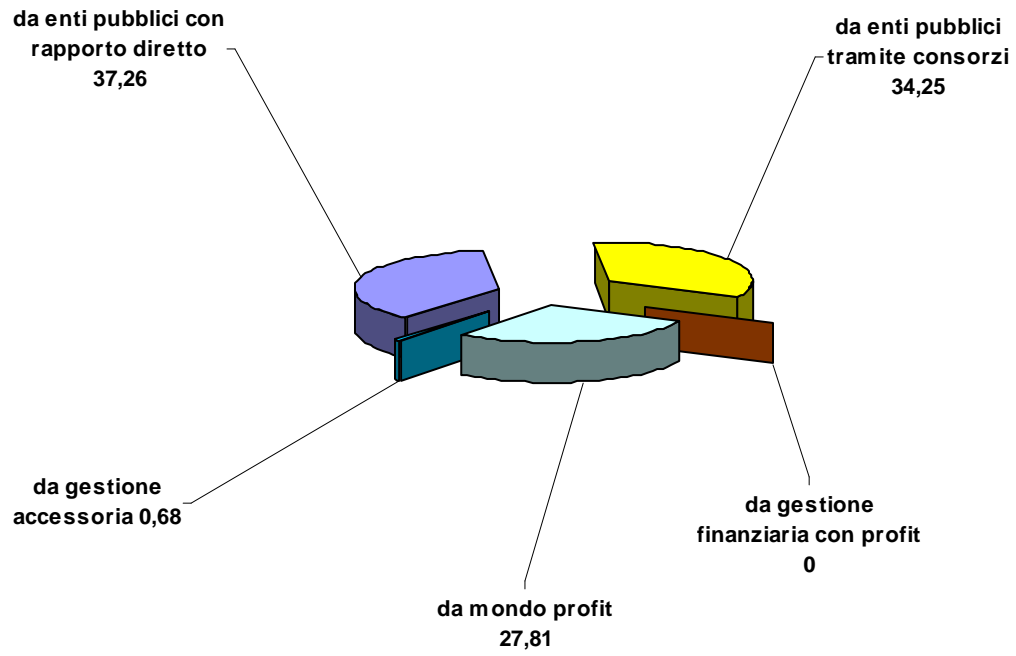
	Anno 2007 %	Anno 2008 %	Anno 2009 %	Anno 2010 %
da enti pubblici con rapporto diretto				
ricavi manutenzione verde	473240	70,6	519805	55,08
Comune di Macerata - convenz. verde	45185	58360	100661	101656
Comune di Tolentino - convenz. verde	53200	53200	53879	66063
Comune di Morrovalle - convenz. verde	0	8250	3923	0
Comune di Montecosaro - conv verde			3750	0
Comune di Civitanova Marche - convenz. verde	31276	33071	30808	32267
Comune di Serrapetrona - convenz. verde	945	8640	8780	5816
Comune di Montefano				4120
Provincia di Macerata -convenzione	17441	7390	2814	0
Agenzia delle Entrate	1800		0	0
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche	2894	2854	2066	3630
Istituto Istruzione Superiore Bramante	1400		0	0
Istituto tecnico Commerciale A Gentili			2922	1950
Istituto Comprensivo - Tolentino				252
ricavi canile				
Comune di Macerata	148768	150229	158348	162153
Comune di Civitanova Marche	0	0	28933	60492
Comune di Pollenza	0	0	612	3253
Comune di Treia	0	0	122	2637
ricavi pulizie				
ASUR 9	12081	0	0	0
Comune di Morrovalle				5000
Comune di Serrapetrona - convenz.	8640	0	0	2992
Comune di Corridonia-gara	1317	0	0	0
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche		5639	16035	19319
Comune di Montecosaro		12240	32425	39069
Comune di Macerata -conv	15395	20728	46124	50156
Comune di Tolentino -conv.	12704	14061	2301	0
Provincia di Macerata -convenzione			216	0
ricavi servizi vari				
Comune di Macerata -convenz. Varie	62748	79850	53039	104322
Comune di Mogliano -convenz. Varie		559	1352	800
Comune di Montecassiano -convenz. Varie		800	0	800
Comune di Fiuminata				3317
Comune di Civitanova Marche				400
Comune di Pollenza				600
altri ricavi e proventi				
contributo in c/capitale	24855	22452	19695	22320
contributo in c/esercizio	30076	38254	50283	10143
<u>da enti pubblici tramite consorzi</u>	101001	15,06	199081	21,1
Cosmari	101001	199081	212866	646787
			16,09	646787
				34,25

da gestione finanziaria con profit	4229	0,63	2208	0,23	123	0,01	36	0,00
interessi attici c/c	4229		2208		123		36	
da mondo profit	85984	12,83	198736	21,06	477554	36,09	525117	27,81
ricavi manutenzione verde								
contratti aziende	2821		4603		67352		25643	
privati	7551		7711		17675		24013	
ricavi canile								
privati					1538		-1374	
servizi vari								
ditte								
affissioni			26014		43569		44164	
pulizie	12979		49946		114543		167226	
lavanderia								
vari					28862		35840	
privati					4396		2323	
ricavi vari					70		250	
selezione rifiuti	62265		33299		0			
altre vendite e vend. Prod. Var	368		200		29793		49626	
servizi porta a porta			76963		169756		177406	
da gestione accessoria	5959	0,88	23827	2,53	13512	1,02	12892	0,68
rimborsi vari	77		1884		2800		4921	
arrotondamenti attivi	28		26		89		45	
ricavi vari	5547		21835		3184		7080	
sopravvenienza attiva	307		82		439		846	
plusvalenza da alienazione					7000		0	
	670413		943657		1323143		1888359	



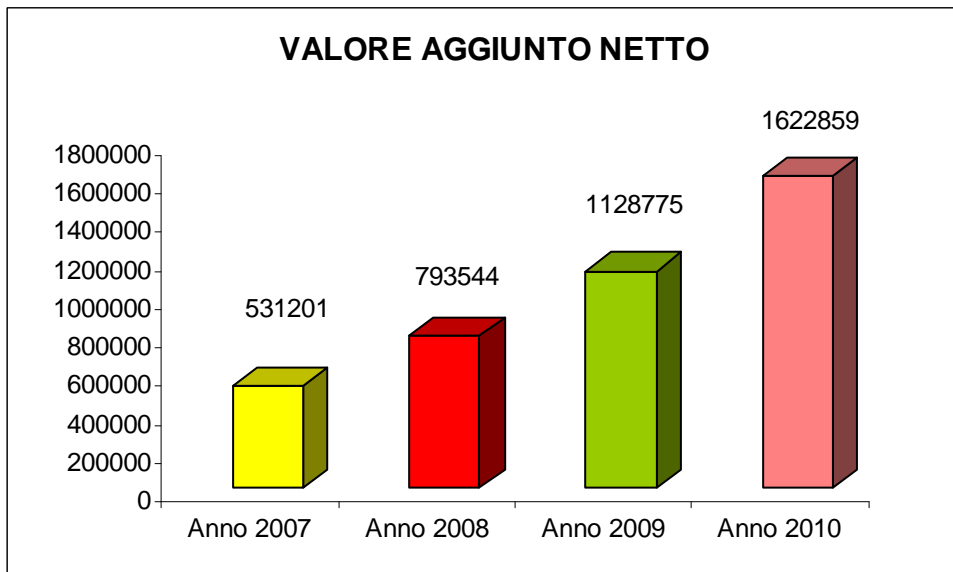


ANNO 2010



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

	anno 2007	anno 2008	anno 2009	anno 2010
A totale dei ricavi e proventi	670.413	943.657	1.323.143	1.888.359
 materie prime prelevate				
materiale prime e di consumo e merci	-41.305	-41.024	-92.242	-106.991
variazione rimanenze	4557	893	11029	3771
dispositivi sicurezza	-2.744	-6.575	-6.363	-9.628
carburante e lubrificanti	-14.427	-39.488	-43.408	-89.880
B totale materie prime prelevate	-53.919	-86.194	-130.984	-202.728
A - B Valore aggiunto lordo	616.494	857.463	1.192.159	1.685.631
C valore aggiunto lordo	616.494	857.463	1.192.159	1.685.631
D ammortamenti	-85293	-63919	-63384	-62772
amm.to spese impianto	-622	-286	-148	-148
amm.to mobili e arredi	0	0	-334	-731
amm.to macchine ufficio	-311	-166	-324	-389
amm.to macchine agricole	-4.249	-3.318	-3985	-6028
amm.to automezzi	-27.473	-29.768	-33507	-30282
amm.to impianti	-4.932	-4.932	-4932	-4967
amm.to software	-145	-145	-277	-277
amm.to altri beni	-343	-1213	-249	-133
amm.to costruzioni leggere	-47.218	-24.091	-19628	-19721
perdite e svalutazione crediti	0	0	0	-96
C - D Valore aggiunto netto in euro	531.201	793.544	1.128.775	1.622.859



• **Indicatore della capacità di produrre ricchezza**

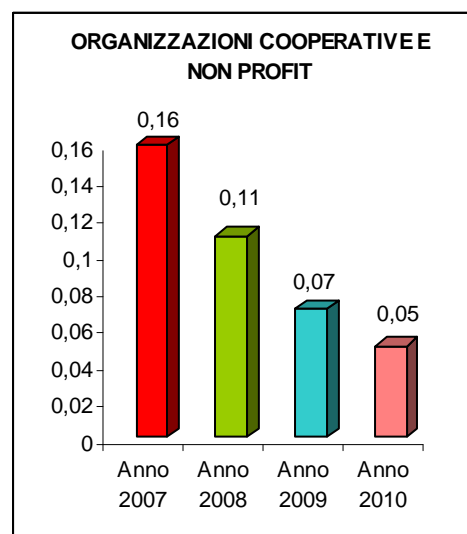
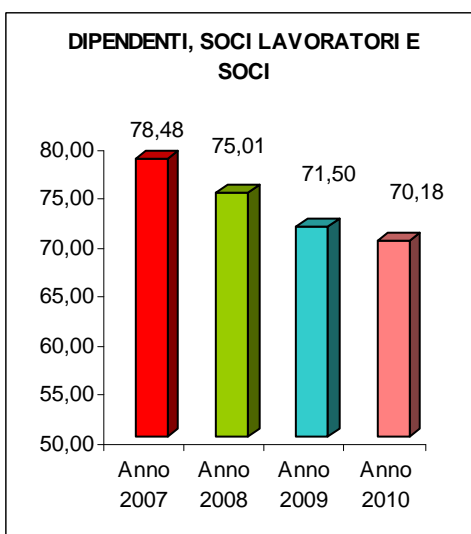
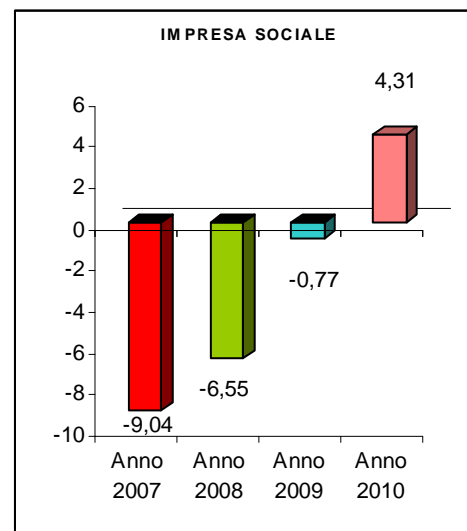
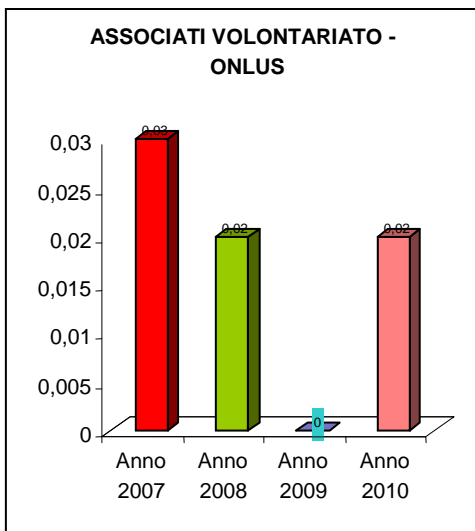
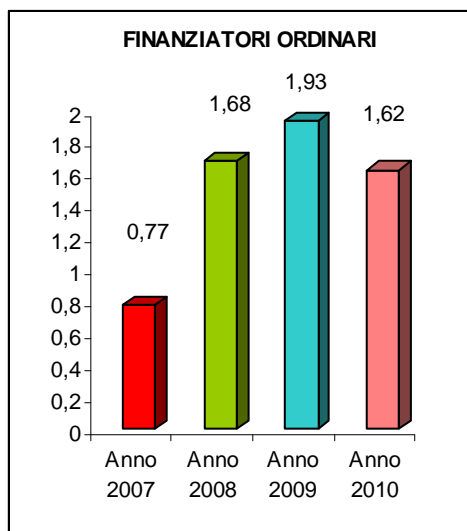
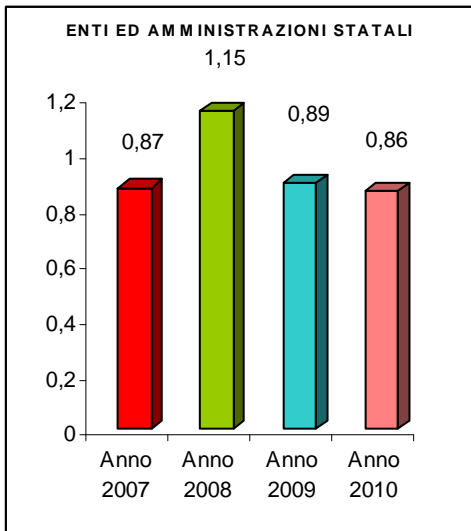
E' questo un indicatore che rapportando la ricchezza distribuita al valore della produzione vuole esprimere la capacità della cooperativa di produrre ricchezza da distribuire ai propri stakeholders.

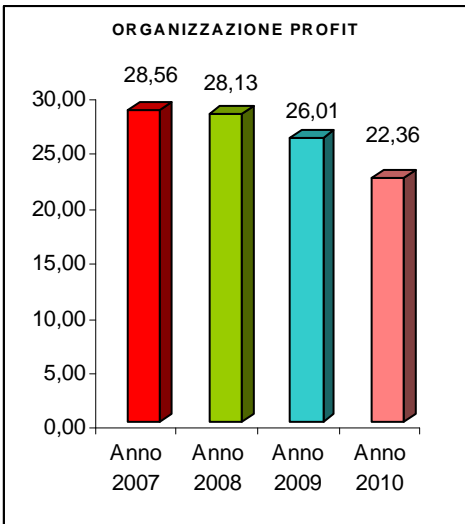
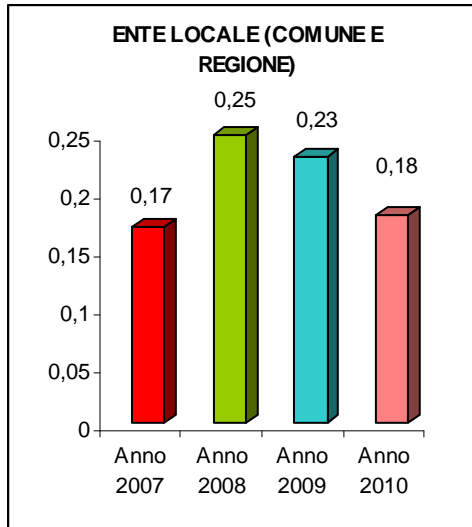
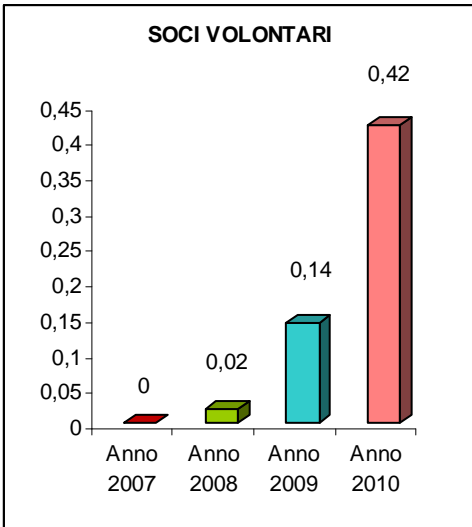
anno	<u>V.a.n.</u>	531.201			
2007	Ricavi e proventi	670.413	x 100	=	79,24%
anno	<u>V.a.n.</u>	793.544			
2008	Ricavi e proventi	943.657	x 100	=	84,10%
anno	<u>V.a.n.</u>	1128775			
2009	Ricavi e proventi	1323143	x 100	=	85,31%
anno	<u>V.a.n .</u>	1622859			
2010	Ricavi e proventi	1888359	x100	=	85,94%

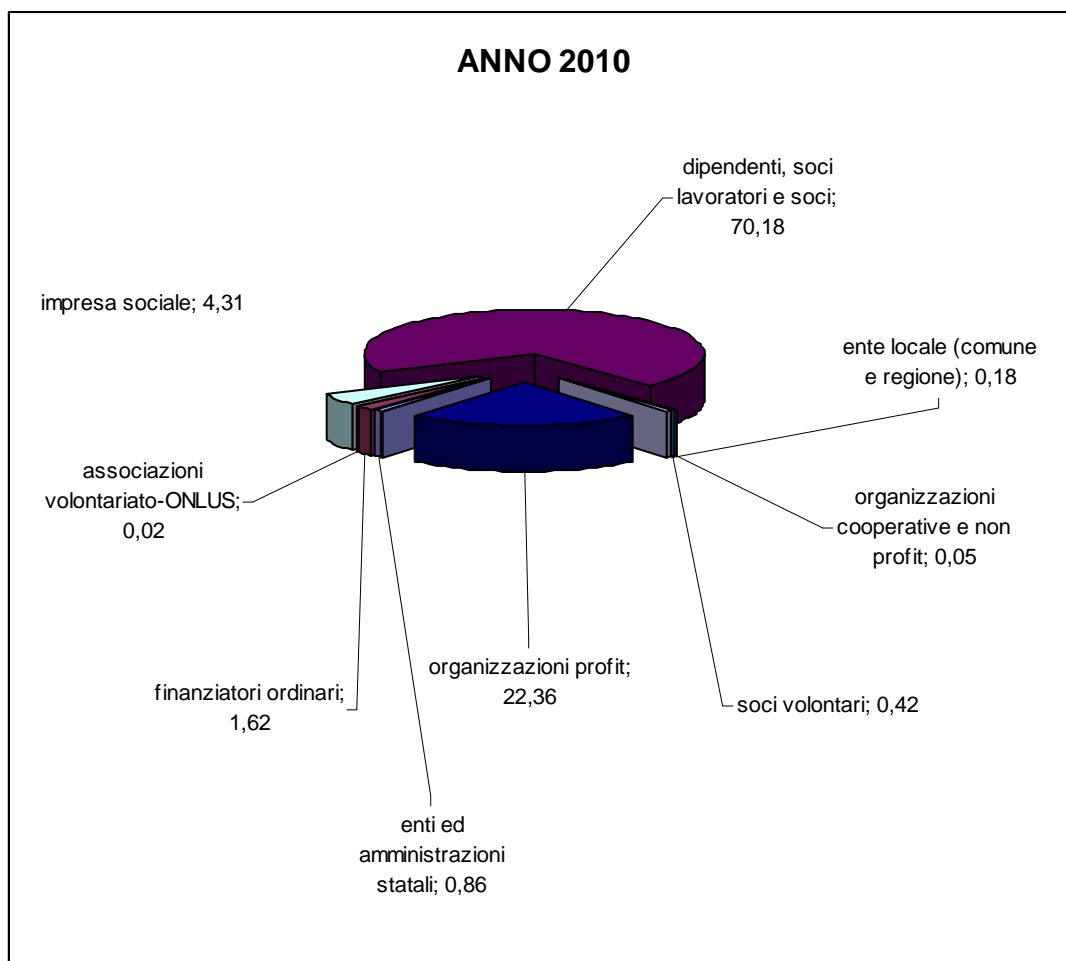
Distribuzione della ricchezza agli apportatori di interessi (Stakeholders)

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

	anno2007		anno2008		anno 2009		anno 2010	
	%		%					
enti ed amministrazioni statali	4.630	0,87	9.050	1,15	9.917	0,89	13983	0,86
spese postali e valori bollati	524		1436		349		856	
tasse, imposte, ired, irap, CCIAA	4106		7614		9568		13127	
interessi passivi dilazione					0		0	
finanziatori ordinari	4097	0,77	13399	1,68	21538	1,93	26319	1,62
interessi passivi su c/c			4170		13153		13917	
oneri e commissioni bancarie	1281		1612		3344		6505	
interessi passivi finanziamento	2816		7617		5041		5897	
associazioni volontariato-ONLUS	156	0,03	156	0,02	0	0	312	0,02
donazioni	156		156		0		312	
impresa sociale	47979-	-9,04	51951-	-6,55	-8622	-0,77	70029	4,31
risultato d'esercizio	47959-		51951-		-8622		70029	
dipendenti, soci lavoratori e soci	416901	78,48	595251	75,01	798895	71,5	1138926	70,18
<i>costo per dipendenti svantaggiati e soci lavoratori svantaggiati</i>	<i>62526</i>		<i>115504</i>		<i>182587</i>		<i>300804</i>	
<i>costo per dipendenti e soci lavoratori</i>	<i>346321</i>		<i>461911</i>		<i>595139</i>		<i>812301</i>	
stipendi lordi	313883		443269		596921		871743	
oneri sociali	52264		75895		103166		140809	
contributi INAIL	19219		27155		36342		40607	
accantonamento - utilizzo fondo TFR	23481		31096		41297		59946	
rimborso spese più lista	8054		17836		21169		25821	
organizzazioni cooperative e non profit	813	0,16	813	0,11	813	0,07	813	0,05
revisioni ordinarie	813		813		813		813	
soci volontari	0		1558	0,2	1558	0,14	6871	0,42
rimborso spese volontari	0		1558		3994		6871	
ente locale (comune e regione)	866	0,17	1969	0,25	2544	0,23	2883	0,18
affitto e spese generali	510		434		166		0	
bolli circolazione automezzi	356		778		1311		1500	
spese per appalti			757		1067		1383	
organizzazioni profit	151727	28,56	223299	28,13	290692	26,01	362801	22,36
canoni leasing	20182		32439		49314		93103	
affitto passivi	1800		3249		12198		14905	
noleggio attrezzature			443		726		1156	
telefoniche	4847		8855		10109		11480	
pubblicità	976		737		4220		870	
consulenze tecniche	6264		26535		57529		65009	
consulenze legali , notarili e amministrative	1350		4500		4125		8253	
compensi lavoro a progetto	6348		11026		5746		2093	
oneri sociali lavoro a progetto	1046		1731		984		347	
prestazioni varie servizi	69740		60417		21189		21449	
manutenzione varie	14791		9628		56903		23243	
manutenzione automezzi	5840		22388		27724		38065	
utenze forza motrice, riscaldamento	3387		4095		6545		7866	
assicurazioni	13219		22735		35927		47234	
lavorazioni da terzi					0		0	
vitto e alloggio	921		6251		199		129	
corsi formazione	220		860		905		1970	
altri costi documentati	796		7410		3439		5644	
sopravvenienze passive					1910		19985	
ricchezza distribuita agli stakeholders	531201	100	793544	100	1117335	100	1622937	100





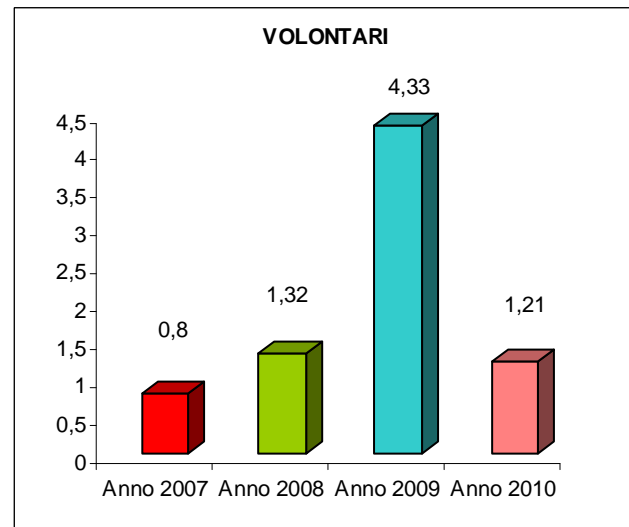
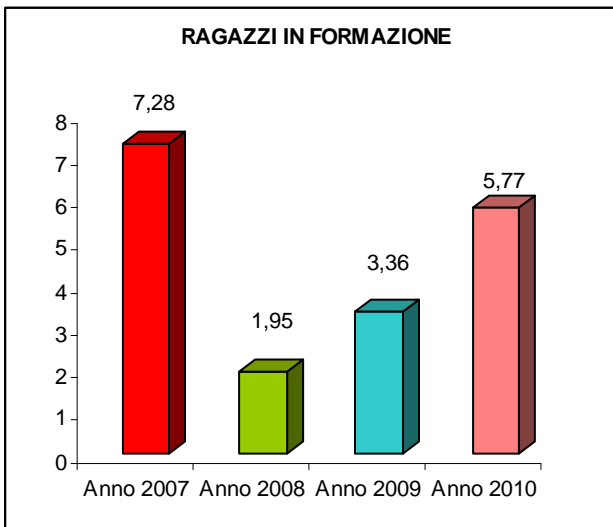
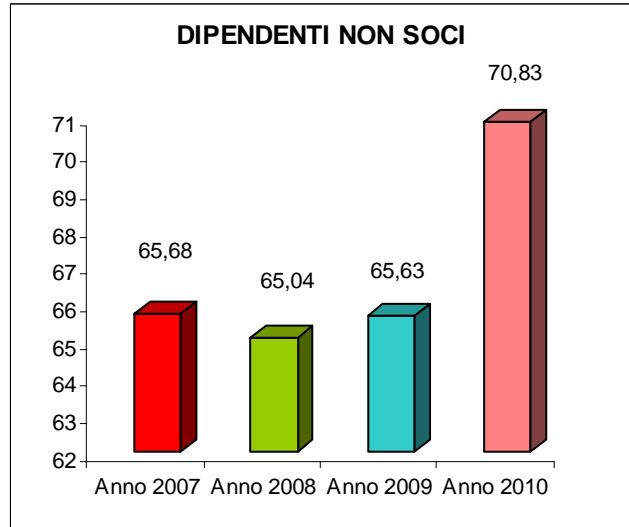
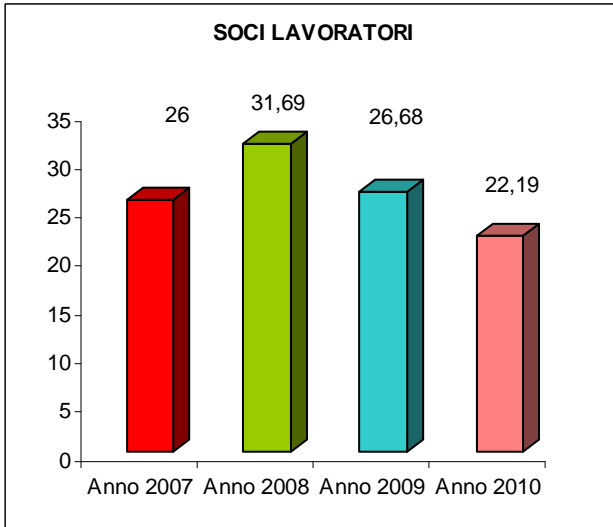


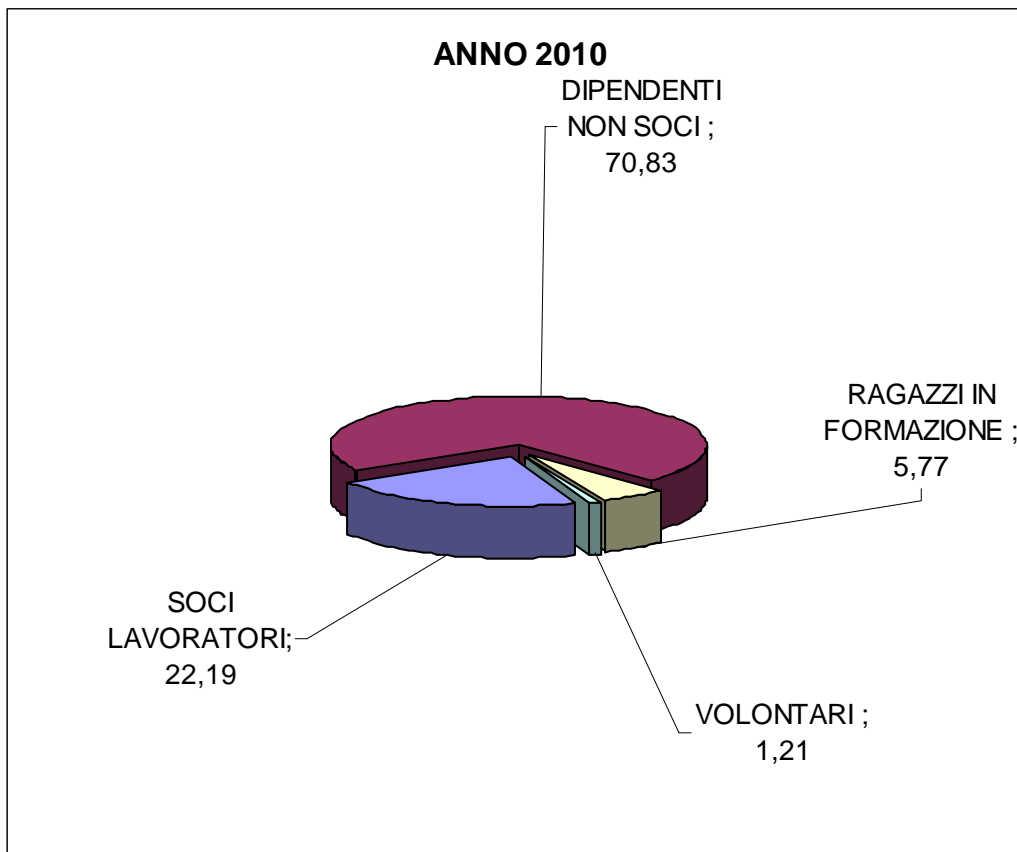
•Indicatore delle ore lavorate

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 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
soci lavoratori	9679	26,24	16337	31,69	17614	26,68	20928	22,19
dipendenti non soci	24221	65,68	33520	65,04	43339	65,63	66802	70,83
ragazzi in formazione	2688	7,28	3024	1,95	2221	3,36	5440	5,77
volontari	292	0,8	680	1,32	2860	4,33	1143	1,21
totale ore lavorate	36880	100	53561	100	66034	100	94313	100



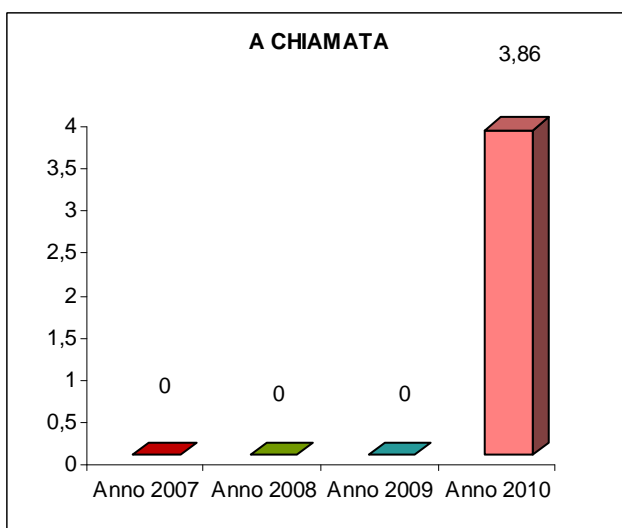
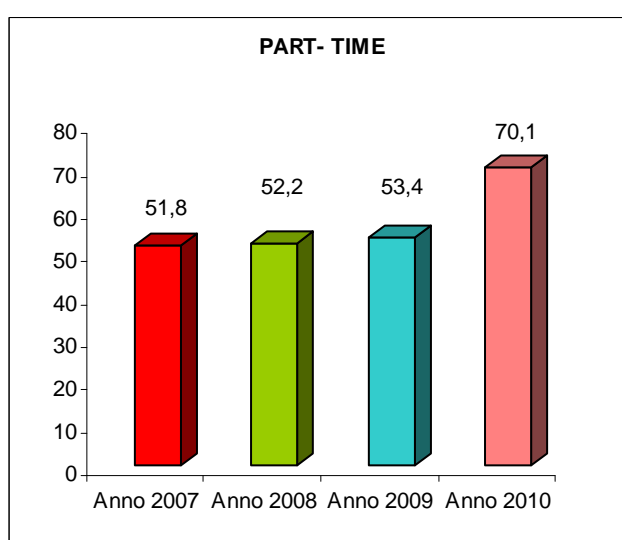
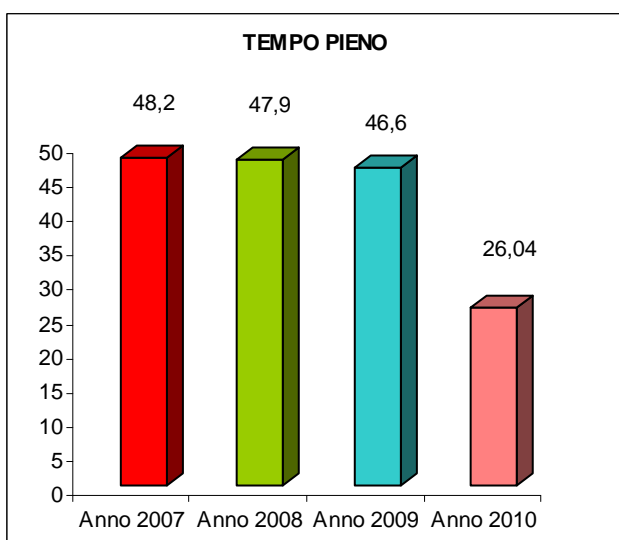


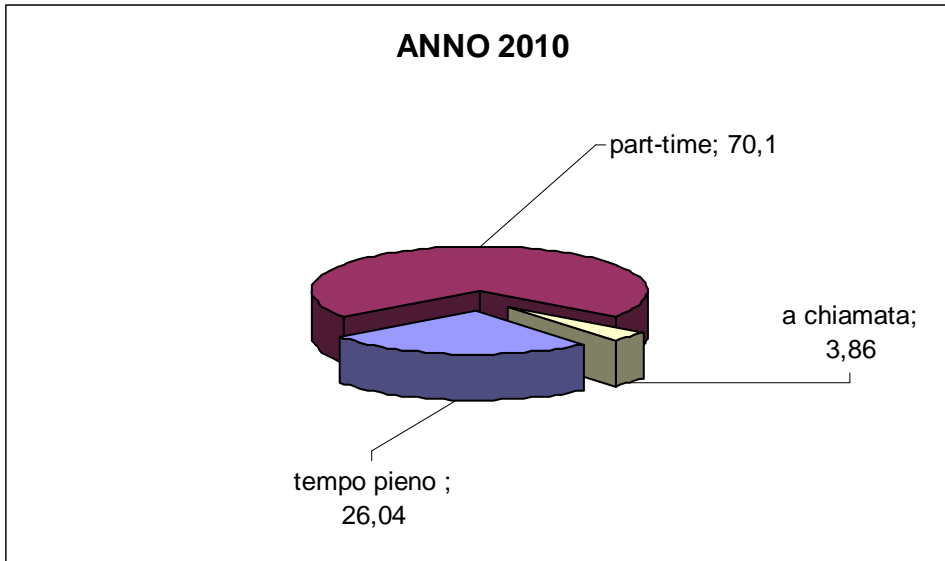
•Indicatori della flessibilità lavorativa

Con il primo indicatore, si valuta la flessibilità lavorativa comparando le ore lavorate in part - time , le ore lavorate a tempo pieno e le ore lavorate con contratto a chiamata. 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 a part time e a chiamata. Si considerano le ore effettivamente lavorate.

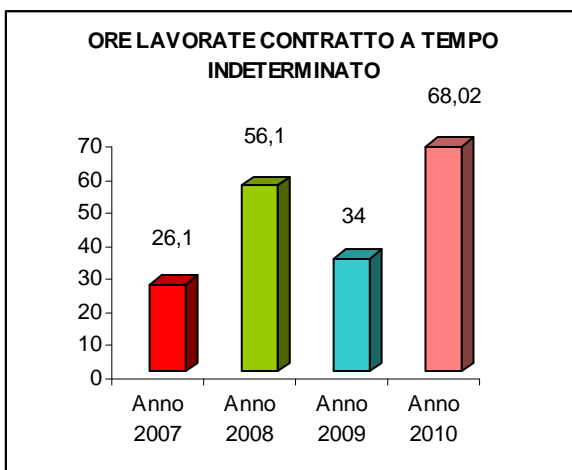
	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n° ore	%	n° ore	%
tempo pieno	16.354	48,2	23.856	47,9	29.464	46,6	22.849	26,04
part - time	17.546	51,8	26.001	52,2	33.711	53,4	61.495	70,10
a chiamata							3.386	3,86
totale ore lavorate	33.900	100	49.857	100	63.175	100	87.730	100

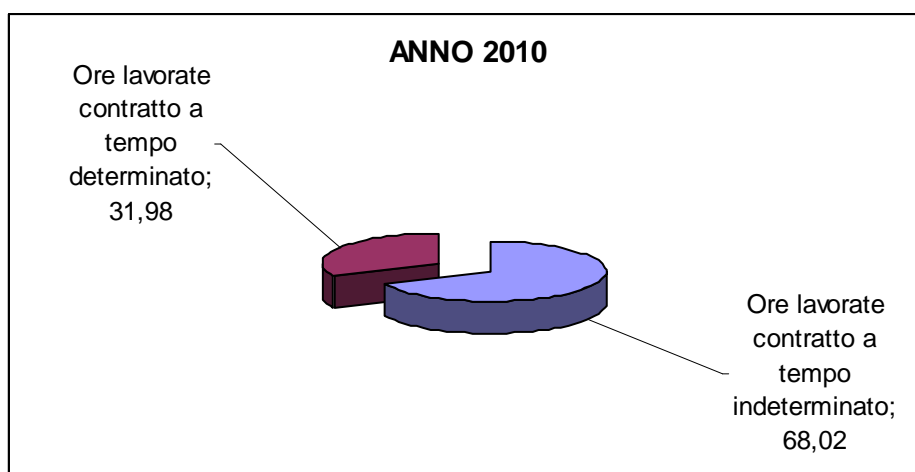
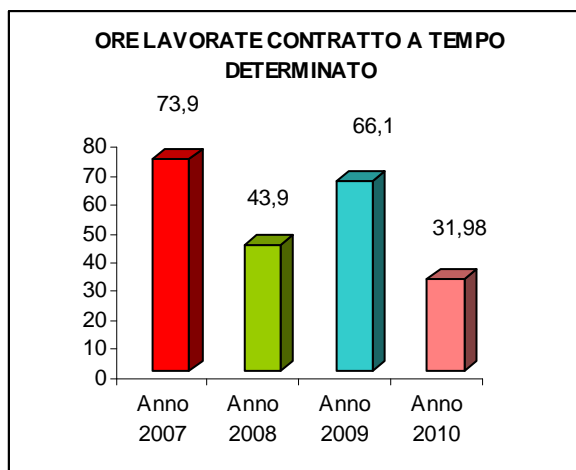




2) Nel 2007 su 62 persone assunte sono state 23 (pari al 37,10 %) ad essere assunte con contratto a tempo determinato , nel 2008 su 66 assunti n.39 (pari al 59,105) , nel 2009 su 73 assunti 38 (pari al 52,05%) nel 2010 su 128 assunti 66 (51,56%).

	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
Ore lavorate contratto a tempo indeterminato	8.860	26,1	27.976	56,1	21.448	34	59.670	68,02
Ore lavorate contratto a tempo determinato	25.040	73,9	21.881	43,9	41.727	66,1	28.060	31,98
Totale ore lavorate	33.900	100	49.857	100	63.175	100	87.730	100

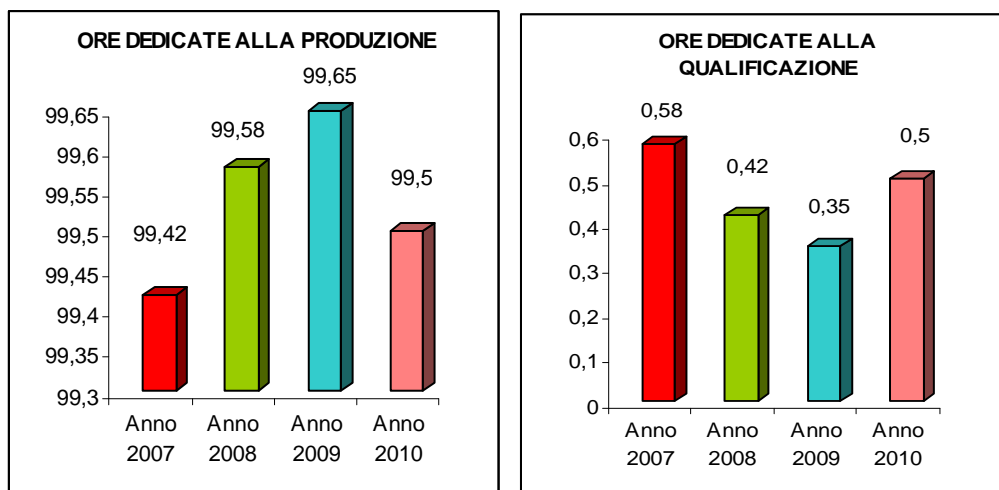




•Indicatori dell'investimento in qualificazione del personale

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 .



●Indicatore di carico sociale

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

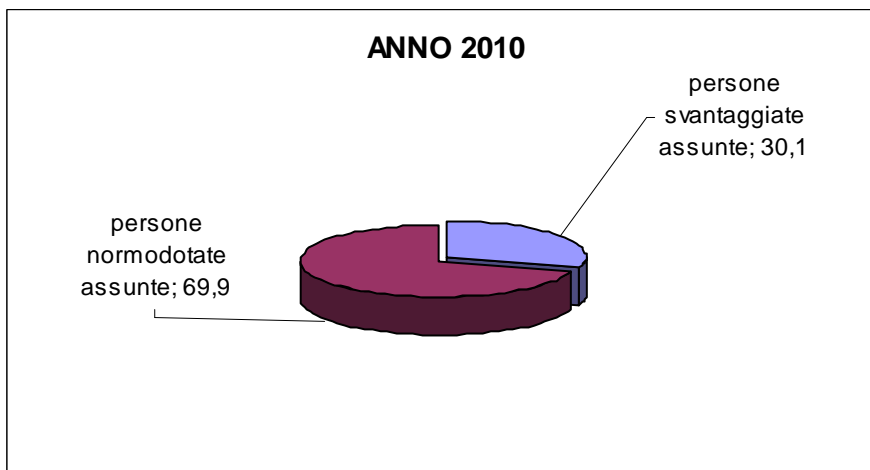
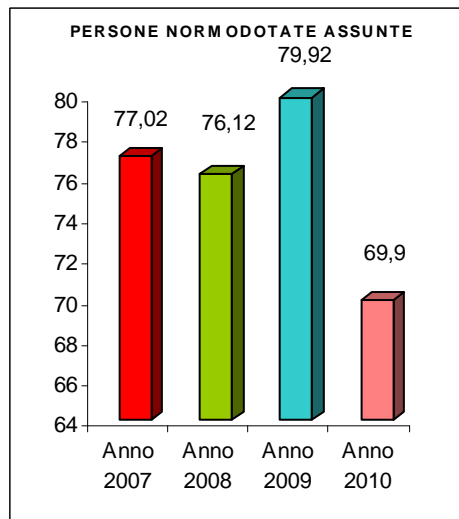
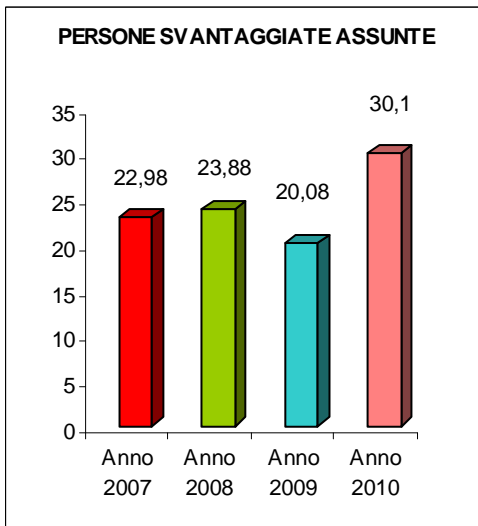
La legge 381/91, relativa alle cooperative sociali, richiede che il personale svantaggiato non sia inferiore al 30 % dell'organico normodotato della cooperativa.

Nell'anno 2007, in Meridiana, sono presenti 7 svantaggiati su un organico di 18 persone normodotate pari al 38,88 % dell'organico stesso.

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

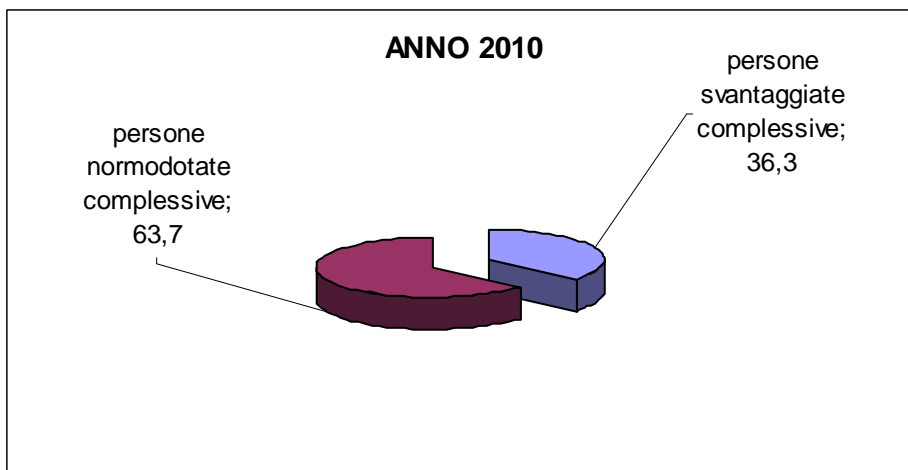
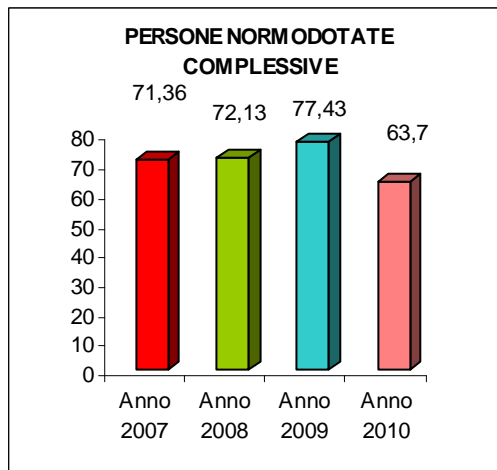
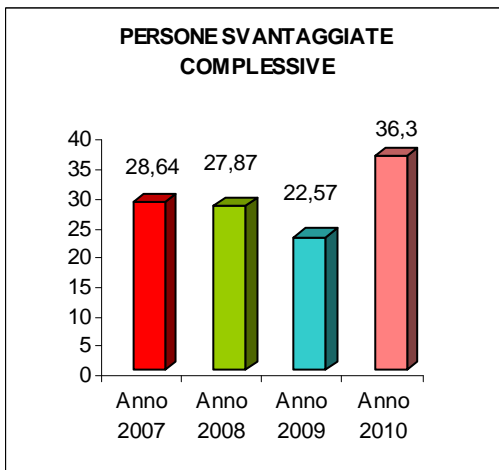
Nell'anno 2009 risultano stabilmente occupate 55 unità lavorative di cui 16 svantaggiate rappresentanti una percentuale del 41,03 % rispetto ai normodotati, largamente superiore rispetto al 30% previsto dalla legge 381/1991, oltre a 23 soggetti svantaggiati in borsa lavoro .

	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate assunte	7.790	23	11.905	23,9	12.686	20,1	26.403	30,10
persone normodotate assunte	26.110	77	37.952	76,1	50.488	79,9	61.327	69,90
totale ore lavorate	33.900	100	49.857	100	63.175	100	87.730	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	2007	anno	2008	anno	2009	anno	2010
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate complessive	10.478	28,6	14.929	27,9	14.907	22,6	31.843	36,30
persone normodotate complessive	26.110	71,4	38.632	72,1	51.127	77,4	55.887	63,70
totale ore lavorate complessivamente	36.588	100	53.561	100	66.034	100	87.730	100

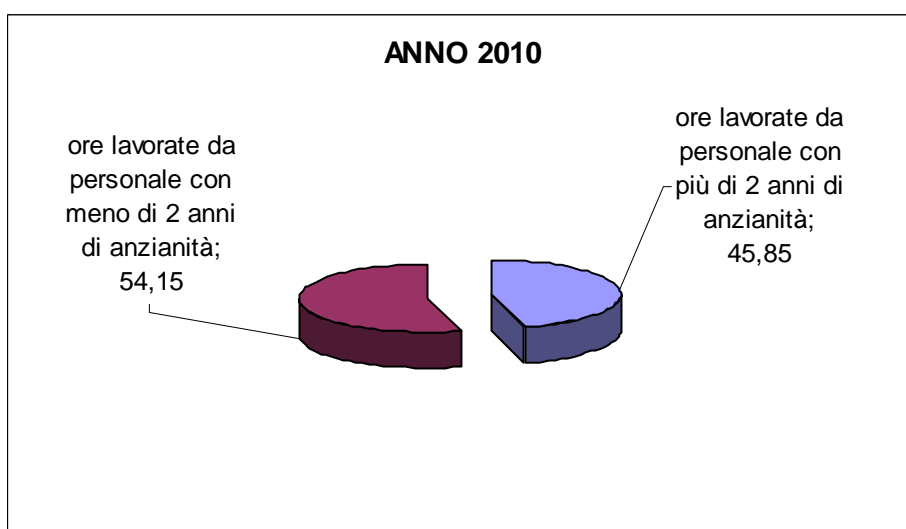
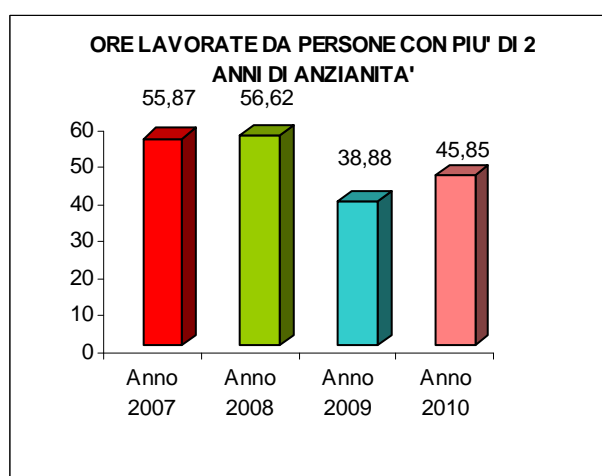
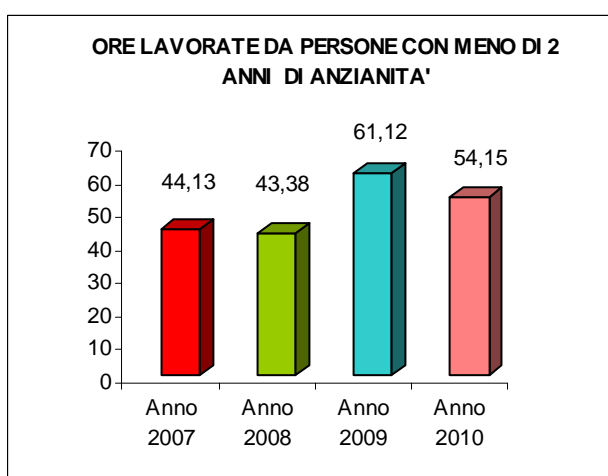


•Indicatore di soddisfazione dei lavoratori

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.

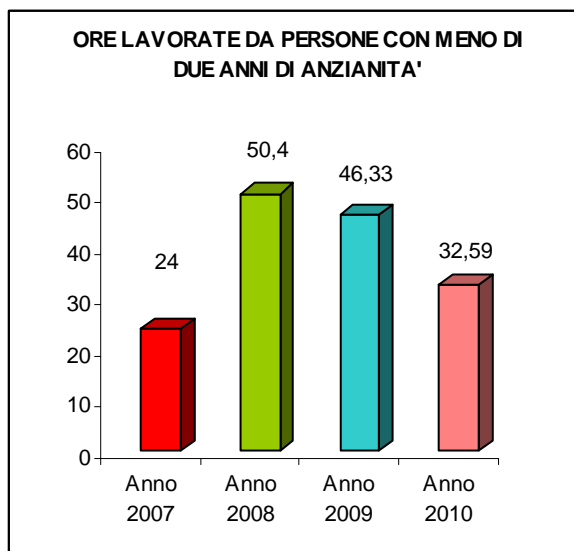
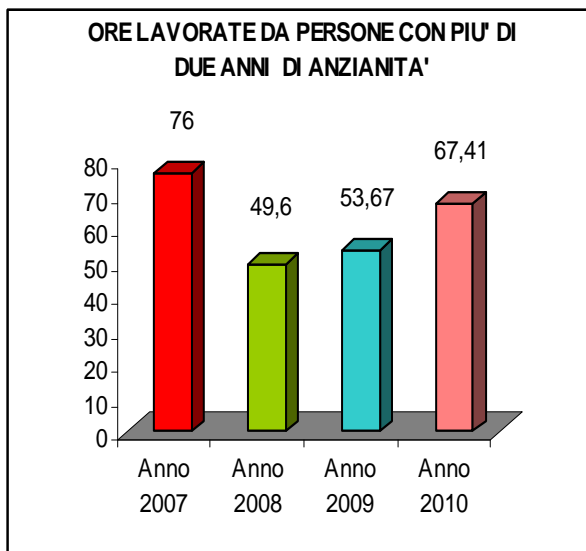
1a. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti con anzianità superiore o inferiore a 2 anni.

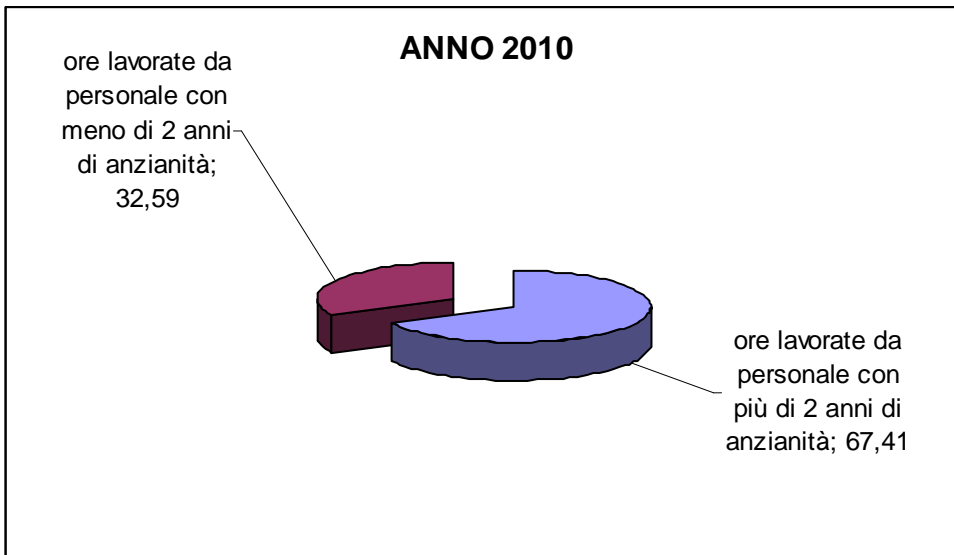
	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n° ore	%	n° ore	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	18.940	55,87	28.230	56,62	24.564	38,88	40.224	45,85
ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	14.960	44,13	21.627	43,38	38.611	61,12	47.506	54,15
totale ore lavorate complessivamente	33.900	100	49.857	100	63.175	100	87.730	100



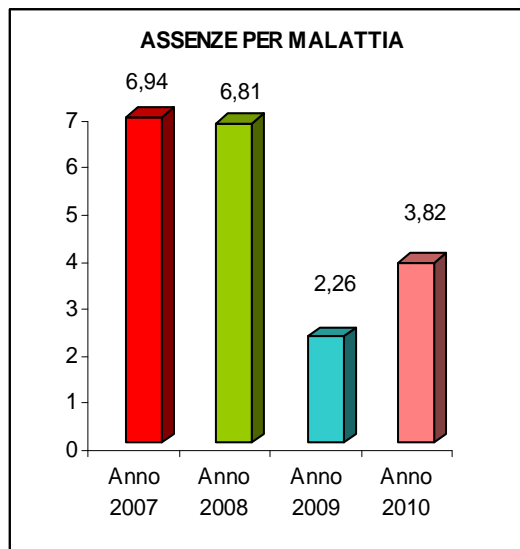
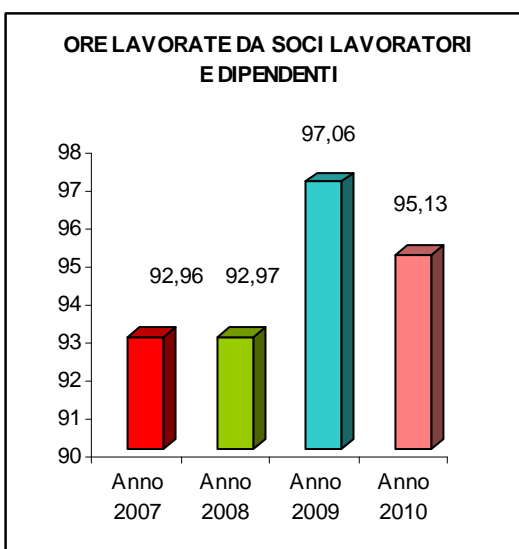
1b. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti assunti a tempo indeterminato con anzianità superiore o inferiore a 2 anni.

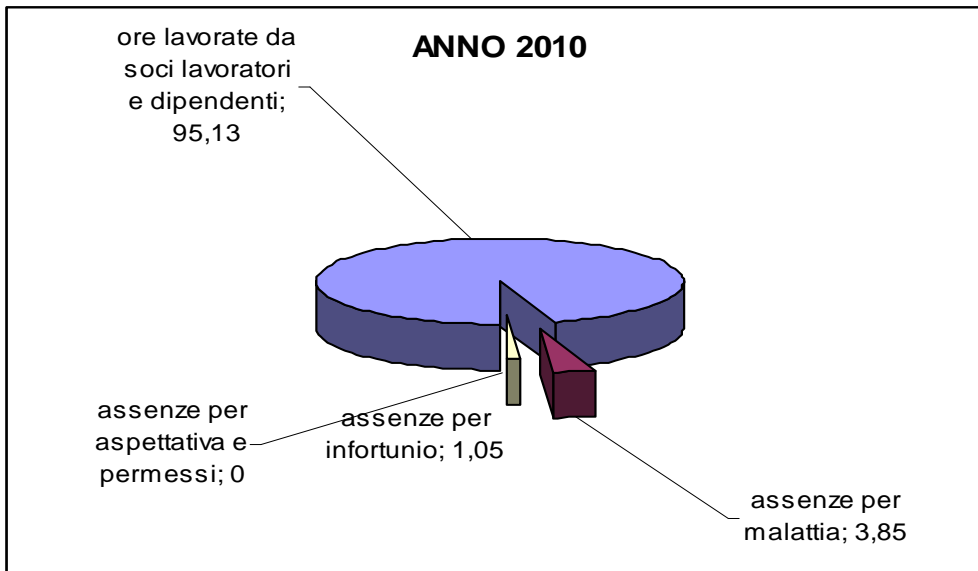
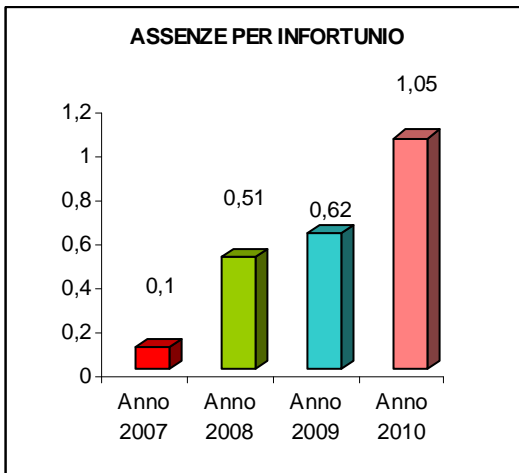
	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	19.041	76	13.887	49,6	21.515	53,7	40.224	67,41
ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	5.999	24	14.090	50,4	18.571	46,3	19.446	32,59
totale ore lavorate complessivamente	25.040	100	27.977	100	40.086	100	59.670	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 .





•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 partecipazione.
anno 2007	2	44	23	53
anno 2008	1	21	11	52
anno 2009	2	52	26	50
anno 2009	3	88	46	52

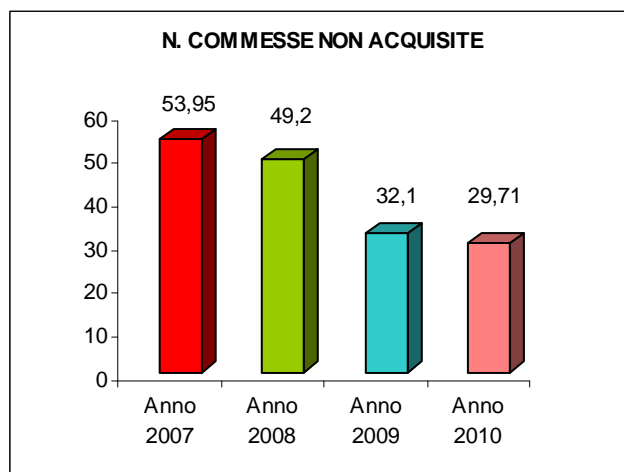
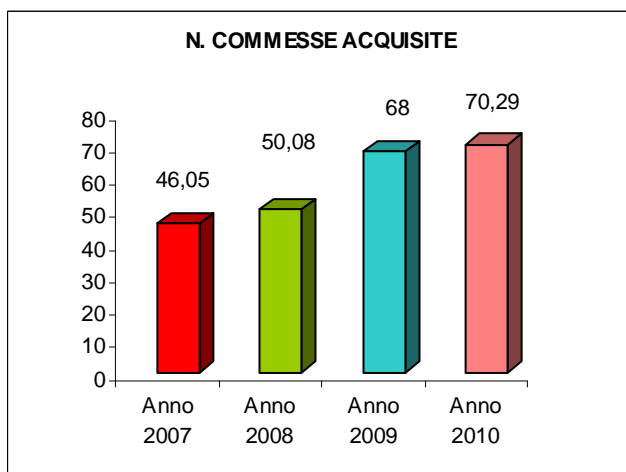
Consigli di amministrazione	n° convocazioni	n° aventi diritto	n° partecipanti	% di partecipazione.
anno 2007	14	92	65	70,66
anno 2008	7	28	49	57,15
anno 2009	7	49	35	71,43
anno 2010	7	49	38	77,55

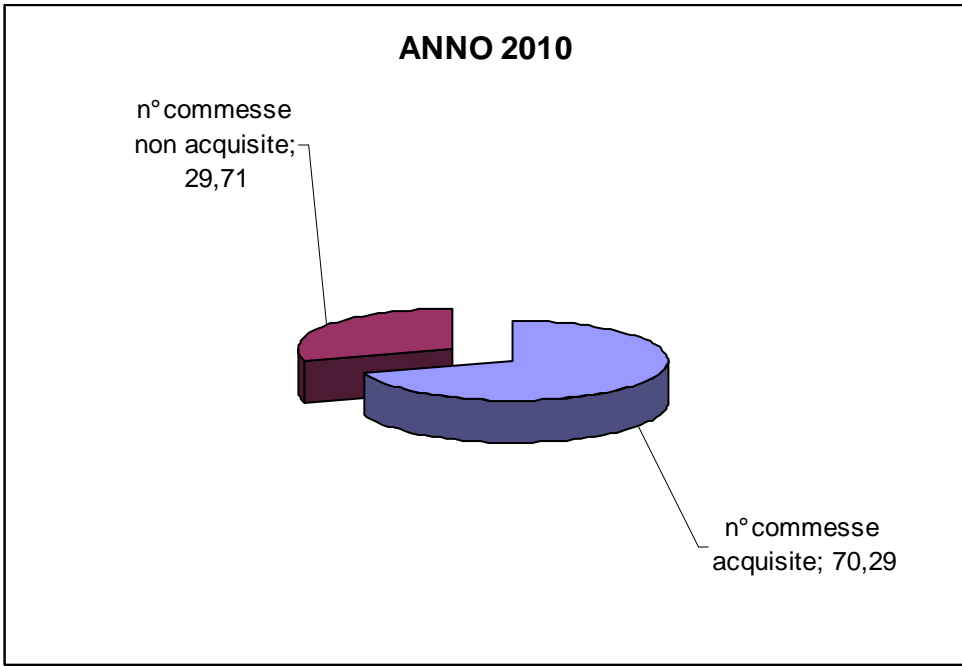
•Indicatori di marketing e soddisfazione del cliente (customer service)

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

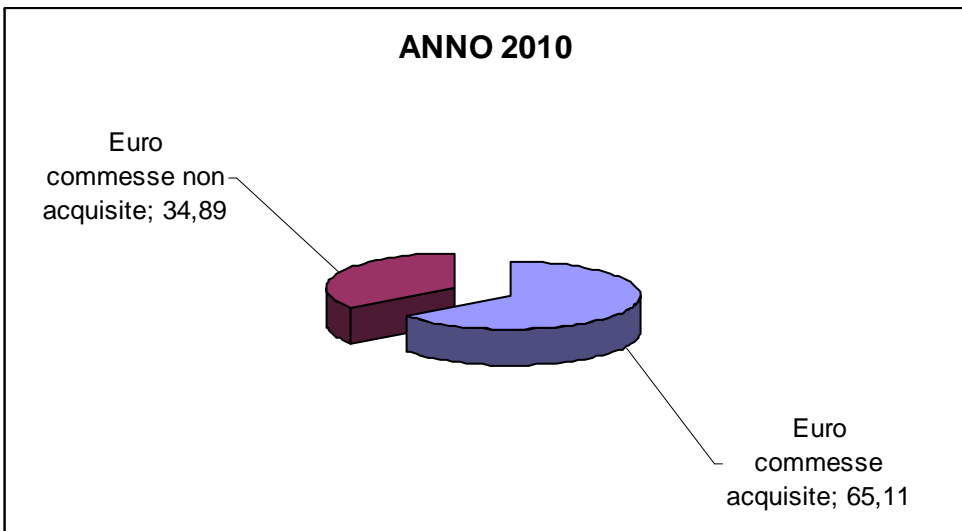
1. Efficacia della preventivazione

	anno n° prev.	2007 %	anno n° prev.	2008 %	anno n° prev.	2009 %	anno n° prev.	2010 %
n° commesse acquisite	35	46,05	32	50,8	53	68	97	70,29
n° commesse non acquisite	41	53,95	31	49,2	25	32,1	41	29,71
n° preventivi presentati	76	100	63	100	78	100	138	100





	anno 2010	
	€ prev.	%
Euro commesse acquisite	134789	65,11
Euro commesse non acquisite	72242	34,89
Euro preventivi	207031	100,00



2. Fidelizzazione del cliente

Negli ultimi tre anni non è stata disdetta alcuna convenzione e nell'anno 2010 sono state acquisite ulteriori 3 convenzioni .

3. Solvibilità della cooperativa

Nell'anno 2010 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 2010 i clienti hanno saldato le fatture della cooperativa con 87 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 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
fatturato in euro	611.101		875.633		1.239.530		1.842.987	
patrimonio netti in €	132.799	4,6	81.313	10,8	72.483	17,1	142.715	12,91

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

	anno 2007		anno 2008		anno 2009		anno 2010	
composizione del patrimonio		%		%		%		%
Riserve e utili	121180	91,3	69229	85,13	60606	83,62	130.631	91,53
capitale sociale	11619	8,75	12084	14,87	11877	16,38	12084	8,47
totale	132799	100	81313	100	72483	100	142.715	100

Da questi due indicatori sulla patrimonializzazione emerge il trend positivo del processo grazie alle opportune azioni sull'economicità della gestione di alcuni settori della cooperativa . all'incremento dell'attività.

•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

anno 2007	fatturato €	611101	=	18,03 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	33900		
anno 2008	fatturato €	875633	=	17,56 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	49857		
anno 2009	fatturato €	1239530	=	20,34 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	60953		
anno 2010	fatturato €	1842987	=	21,01 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	87730		

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)

anno 2007	fatturato €	611101	=	16,66 euro/ ora
	<hr/>			
	ore lavoro	36680		
anno 2008	fatturato €	875633	=	16,35 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	53561		
anno 2009	fatturato €	1239530	=	18,77 euro / ora
	<hr/>			
	ore lavoro	66034		

anno 2010	fatturato €	1842987	=	19,54 euro / ora
	<u>ore lavoro</u>	94313		

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 2007	<u>costo del lavoro</u>	416.901	x	100	=	68,23%
	fatturato	611.101				
anno 2008	<u>costo del lavoro</u>	595.251	x	100	=	67,98%
	fatturato	875.633				
anno 2009	<u>costo del lavoro</u>	798.895	x	100	=	64,45%
	fatturato	1.239.530				
anno 2010	<u>costo del lavoro</u>	1.138.926	x	100	=	61,80%
	fatturato	1.842.987				
<hr/>						
anno 2007	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	62.526	x	100	=	10,24%
	fatturato	611.101				
anno 2008	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	115.504	x	100	=	13,20%
	fatturato	875.633				
anno 2009	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	159.726	x	100	=	12,89%
	fatturato	1.239.530				
anno 2010	<u>costo del lavoro svantaggiato</u>	300.804	x	100	=	16,32%
	fatturato	1.842.987				
anno	<u>costo del lavoro</u>	354.375	x	100	=	68,23%

2007	normodotato				
	<u>fatturato</u>	611.101			
anno	costo del lavoro				
2008	<u>normodotato</u>	479.747	x	100	= 67,98%
	fatturato	875.633			
anno	costo del lavoro				
2009	<u>normodotato</u>	639.196	x	100	= 51,56%
	fatturato	1.239.530			
anno	costo del lavoro				
2009	<u>normodotato</u>	838.122	x	100	= 45,48%
	fatturato	1.842.987			

Conclusioni

Meridiana, quest'anno, pubblica il quinto 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.

Nel nostra realtà di cooperativa sociale tale strumento ha un significato del tutto particolare per la peculiarità dell'impresa, legata al preciso ed inequivocabile compito di mutualità esterna intesa come operato a favore del "benessere della collettività" e per la complessità di dover agire non su prodotti ma con persone, quindi sulla relazione. Parimenti la valorizzazione del rapporto con gli stakeholders interni, attraverso la condivisione, la partecipazione e il coinvolgimento attivo, risulta fondamentale e diviene sempre più determinante per la promozione e diffusione dei valori, della filosofia e organizzazione operativa della 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 2010 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 2010.

Gli indicatori misurano ed evidenziano, in modo oggettivo, i risultati conseguiti da Meridiana nell'anno 2010. Il confronto con i tre 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 € 1.128.775 del 2009 a € 1.622.859 pari al 43,75% consegue ad un aumento del fatturato del 42,72% ,a cui si è accompagnato un maggior utilizzo delle materie prime e di consumo prelevate (+54,78 %)e una sostanziale stabilità degli ammortamenti . E' da sottolineare che a fronte della crescita di valore aggiunto netto si è registrato un notevole aumento in termini assoluti della ricchezza distribuita ai dipendenti e ai soci lavoratori (+42,56%).

I dati relativi all'analisi dei ricavi fanno emergere come strategico l'obiettivo di diversificazione della clientela ,sviluppando l'attività della cooperativa verso il mondo profit da cui attualmente deriva oltre il 27,81% del valore aggiunto pari a € 525.117 a fronte di € 477.554 dell'esercizio precedente.

Si sottolinea poi come la cooperativa,occupando 80 unità lavorative di cui 23 svantaggiate ,continua ad impiegare una percentuale di persone svantaggiate del 40,35% rispetto ai normodotati, largamente superiore ai vincoli legislativi connessi all'applicazione della legge 381/91 .

La cooperativa , pur dovendo fronteggiare come ogni altra realtà imprenditoriale le ben note e generali difficoltà economiche del momento e quindi le correlate problematiche del mercato del lavoro, è comunque riuscita a garantire stabilità occupazionale ai propri 80 dipendenti in aumento di ben 25 unità rispetto al 2009.

In controtendenza rispetto alla realtà nazionale, l'attività della cooperativa ha assistito ad un trend di crescita delle attività intraprese, registrando un significativo incremento del numero complessivo delle ore di lavoro effettuate nel 2010 pari a 87730 a fronte di 63.175 lavorate nel 2009 (+ 38.87%) .

L'incoraggiante crescita delle attività sociali, determinata in misura oggettiva sulla base del suddetto parametro di calcolo, ha quindi consentito alla cooperativa di assumere e stabilizzare quelle categorie di persone svantaggiate ad alto rischio di emarginazione sociale che inevitabilmente più di altre, in periodi di crisi, patiscono la mancanza di chances occupazionali.

I predetti risultati conseguiti dalla Meridiana in campo occupazionale sulla base dell'incremento dell'offerta di posti di lavoro, con tassi di impiego del proprio personale "svantaggiato" in misura tra l'altro superiore a quella prescritta dai vincoli imposti dalla legge 381/91, attestano inequivocabilmente l'incremento del volume di commesse senza che tale "carico sociale" abbia peraltro pregiudicato la capacità di produrre un servizio qualitativamente adeguato come si è oggettivamente riscontrato dalla generale fidelizzazione dei clienti nonché dall'avvenuto conseguimento e positivo mantenimento delle certificazioni sia di qualità che di responsabilità sociale ed etica .

Inoltre grazie ad una pianificazione mirata e ad un efficace monitoraggio delle varie attività svolte la cooperativa ha raggiunto l'obiettivo di un risultato economico molto positivo pari a € 70.029 ,dimostrando così di poter coniugare in modo vincente le proprie strategie sociali e conseguenti scelte etiche con una proficua gestione di impresa economica ,impegnata tra l'altro su molteplici attività richiedenti specifiche e sempre più elevate professionalità e competenze .

La cooperativa ha perseguito con coerenza ed impegno obiettivi di impresa ad esclusiva valenza sociale volti alla tutela dei lavoratori e alla qualità dei servizi resi.

Dal nucleo iniziale di attività caratteristiche relative alla manutenzione del verde,pulizie uffici,serra e gestione del canile municipale, la cooperativa ha ampliato i settori di attività gestendo servizi di raccolta differenziata di rifiuti in ben dieci comuni ,servizi di affissione manifesti in convenzione con la società APM ,servizi di lavanderia tradizionale .

La numerosità dei soggetti coinvolti ha richiesto uno sforzo notevole con cui la cooperativa è riuscita ad ampliare efficacemente le opportunità di inserimento lavorativo di soggetti in difficoltà: nel nostro piano di miglioramento continuo questo è sicuramente l'obiettivo principale .

Con la programmazione e il monitoraggio continuo delle attività si sono poste le solide basi per il conseguimento dell' ottimo risultato attuale dell'esercizio 2010 e per consolidamento del patrimonio aziendale.

Confermiamo 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 Speranzoni