



BILANCIO SOCIALE
ANNO 2018



BILANCIO SOCIALE ANNO 2018

VILLA MARAINI
COOPERATIVA SOCIALE S.R.L. O.N.L.U.S.

1. Premessa

Come ogni anno presentiamo il Bilancio sociale per far conoscere ai vari stakeholder la nostra mission, il nostro operato, le nostre problematiche, i nostri programmi e le nostre aspirazioni/ambizioni.

Fin dalla sua costituzione la nostra Cooperativa si è posta come scopo ultimo quello di avere una funzione di cerniera tra il mondo del lavoro ed il reinserimento sociale/relazionale: la nostra attività consiste quindi nell'offrire dei percorsi, di informazione/formazione ed attività lavorative, all'interno della Cooperativa che permettano agli interessati di proiettarsi all'esterno per il raggiungimento di un completo reinserimento sociale.

Il presente Bilancio Sociale si riferisce all'anno solare 2018 e riguarda tutte le attività svolte dalla Cooperativa.

1.1 Lettera agli stakeholder

Il presente Bilancio Sociale, relativo all'anno 2018, rispecchia l'intero operato della Cooperativa, dove vengono analizzati sia gli aspetti organizzativi sia quelli pragmatici; tale Bilancio è stato approvato dall'Assemblea dei Soci il 15 maggio 2019.

Alla sua elaborazione e redazione hanno collaborato, a vario titolo, tutti i soci e ciò al fine di avere una visione più ampia dell'operato della Cooperativa stessa in tutti i settori in cui opera; consentendo, altresì, ai soci un'opportunità di elaborazione del proprio operato nonché di crescita della mission.

Per favorirne la diffusione, il presente Bilancio Sociale viene pubblicato sul sito della Cooperativa e distribuito, a richiesta, ad Enti Pubblici, clienti privati, banche e ecc..

Copia del presente bilancio può essere richiesta presso la Cooperativa o all'indirizzo: cooperativa@coopvillamaraini.it

1.2 Metodologia



2. Identità dell'Organizzazione

Denominazione

• Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus

Indirizzo sede legale ed operativa:

• Via B. Ramazzini, 31 - 00151 Roma RM

Tel:

• 06 65 79 52 87

Fax:

• 06 97 61 49 16

Sito internet:

• www.coopvillamaraini.it

Pec:

• cooperativa@pec.coopvillamaraini.it

e-mail:

• cooperativa@coopvillamaraini.it

Forma giuridica:

• S.r.l. Onlus

Tipologia

• Cooperativa Sociale Tipo B

Data di costituzione:

• 20-02-1980

Codice Fiscale:

• 04690880580

Partita Iva:

• 01289971002

N° iscr. Albo Nazionale società cooperative:

• A107169

N° iscr. Albo Regionale cooperative sociali:

• Regione Lazio n° 3/30

Qualifica impresa sociale:

• No

Appartenenza a reti associative

• Confcooperative dal 2010

Altre partecipazioni e quote:

• Banca Popolare Etica (Euro 555,00)

Codice Ateco:

• 81.30.00



2. Storia

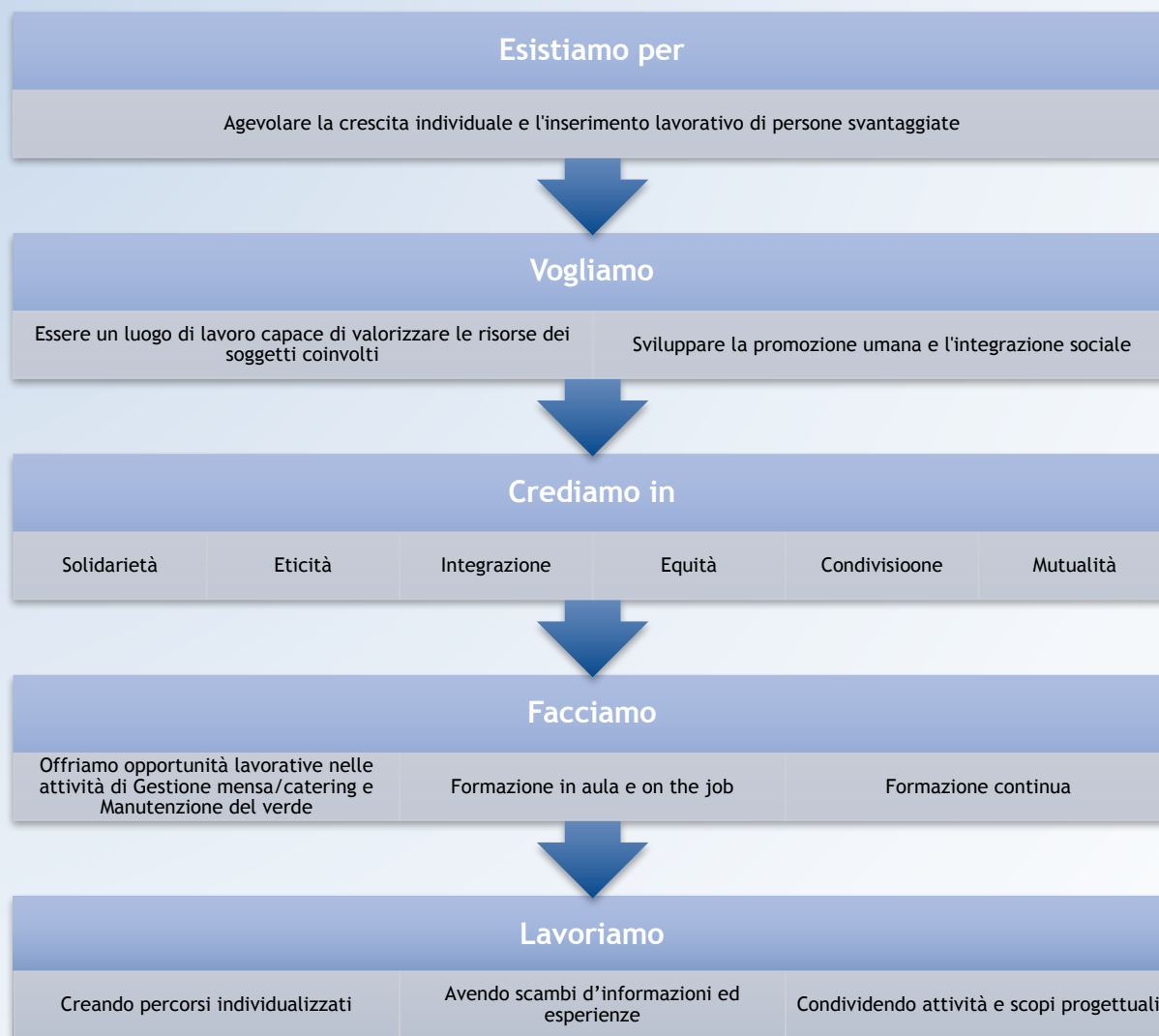
1980	La Villa Maraini Cooperativa Sociale S.r.l. Onlus nasce nel 1980, su un'idea del Fondatore della Fondazione Villa Maraini, la quale ha avuto la preveggenza di capire che limitarsi a curare un individuo dalla tossicodipendenza non era risolutivo ai fini di un reinserimento sociale a tutto tondo.
1996	Nel giugno del 1996 si trasforma in Cooperativa Sociale di tipo "B", quindi inserita di diritto nel regime delle ONLUS; consentendole di usufruire delle agevolazioni legislative previste per questo tipo di cooperative. La Cooperativa in questi anni non solo ha sviluppato e diversificato i settori lavorativi, ma li ha anche adeguati agli standard normativi previsti dal mercato del lavoro; per completezza ha puntato sulla sicurezza, sulla formazione dei soci, nonché sulla cura dell'ambiente uscendo dall'ottica del mero assistenzialismo.
2007	Nel giugno del 2007 la Cooperativa ha ottenuto dal "Forum Regionale del Terzo Settore" il premio "Formica d'oro" per le buone pratiche attivate. Dal luglio del 2007 ha ottenuto la Certificazione UNI EN ISO 9001:2000, per la Progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale, i servizi di giardinaggio e manutenzione di parchi e giardini, per l'attività tipografica e per le attività di portierato guardiania e controllo accessi.
2009	Dal dicembre del 2009 ha ottenuto la Qualificazione alla Esecuzione di Lavori Pubblici (SOA) per il settore OS 24 Verde e arredo urbano Class.
2015	Dal 2015 ha applicato il modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 231/2001.
2016	Nel corso del 2016 ha aggiornato il proprio Sistema di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.
2017	Nel corso del 2017 la Cooperativa ha revisionato la Certificazione ISO 14001:2015.
2018	Nel corso del 2018 ha confermato la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per "Progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale quali: manutenzione del verde ed operatore di cucina" estendendola anche alla "Preparazione, somministrazione e distribuzione di pasti" e superato la revisione periodica per l'attestazione SOA.

La Villa Maraini Cooperativa Sociale S.r.l. Onlus, quindi, da ben 39 anni si occupa di reinserimento sociale e lavorativo di persone provenienti dal disagio sociale, tramite la costruzione di percorsi individualizzati; la nostra attività ha portato, in questi anni, al reinserimento lavorativo di un considerevole numero di persone, circa 620.

La stessa, svolge numerose attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone appartenenti a categorie svantaggiate con difficoltà d'inclusione e in stato di fragilità sociale, offrendo un'opportunità d'integrazione nel mondo del lavoro a persone che, altrimenti, ne sarebbero escluse: ex tossicodipendenti, ex detenuti, detenuti in misure cautelari o alternative, disabili, rifugiati politici e richiedenti asilo.



2.2 Mission



La Villa Maraini Cooperativa Sociale S.r.l. Onlus, in accordo con la legge 381/91, si propone, come telos istituzionale lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, favorendone il passaggio verso il mercato del lavoro grazie all'acquisizione di competenze, professionalità, affidabilità e status del lavoratore.

I fondamentali sono:

- Formazione, quale strumento fondante per la crescita del personale del sistema cooperativo;
- strumentazione, teorico/pratica, necessaria al nuovo mercato del lavoro;
- attenzione alla qualità degli inserimenti lavorativi, predisponendo progetti individuali al fine di un inserimento lavorativo mirato alle reali capacità e competenze dei soggetti coinvolti, in un'ottica congiunta sia dei bisogni che delle predisposizioni;
- valorizzare le risorse dei soggetti coinvolti e sviluppare alternative possibili, in relazione alle conoscenze.

La Cooperativa persegue scopi prefissati attraverso una rete territoriale, costruita negli anni, con strutture pubbliche e private, grazie alla quale è possibile definire e realizzare percorsi individualizzati, oltre ad avere scambi d'informazioni ed esperienze da condividere all'interno di attività e scopi.

Superare le fragilità del soggetto ed aumentare la sua autostima, ha lo scopo di fare emergere le sue potenzialità per portarlo ad una auto-gestione del lavoro e della vita relazionale; per questo i tempi di permanenza in Cooperativa dei soggetti destinatari sono estremamente variabili, ovvero in funzione sia delle capacità e sia degli obbiettivi preposti. Altresì, l'assioma da cui parte la Cooperativa è la personalizzazione della formazione, poiché solo cogliendo le peculiarità dell'individuo nonché gli strumenti innati dello stesso si può ambire ad una evoluzione professionale, che fa emergere dal proprio operato quel pathos necessario al completamento dell'Uomo, in quanto *homo faber fortunae suae*.

In sintesi, la Cooperativa, nel raggiungimento della propria missione, si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e alla cooperazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di attività nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate.

A tal fine la Cooperativa intende, altresì, favorire l'inserimento "critico" dell'individuo nella Società, offrendogli quelle esperienze formative che gli consentono una visione "nuova" di libera associazione, volta alla totale autodeterminazione sia nella vita sociale e sia nella relazionale.



2.3 Attività svolte

Le attività svolte dalla Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus spaziano in diversi settori: gestione di mensa/catering, manutenzione di parchi e giardini e formazione ed informazione lavorativa.

Il settore della mensa/catering, pur avendo subito una diminuzione dei ricavi dovuta al termine di alcune commesse, continua ad essere il settore trainante della Cooperativa; il servizio mensa assicura la fornitura dei pasti alla Fondazione Villa Maraini Onlus, ad alcuni centri di accoglienza della Croce Rossa Italiana - Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale e, da luglio, anche agli assistiti della Cooperativa Sociale “Al Parco” mentre il servizio catering ha operato per la Fondazione Villa Maraini Onlus, per la Croce Rossa Italiana (nazionale e locale) e per privati, fornendo la sua attività in occasione di riunioni, convegni, meeting e feste.

Il settore delle aree verdi nel 2018 ha incrementato le sue attività in quanto, oltre alla manutenzione del parco Cesare Battisti, commissionato dall'Associazione Croce Rossa Italiana per tutto l'anno, ha effettuato interventi straordinari di manutenzione delle aree verdi per conto della stessa Associazione, del Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale della Croce Rossa Italiana e di diversi privati; ha inoltre terminato, a novembre, i lavori di “Pulizia e manutenzione ordinaria aree verdi presso la Casa di Riposo Vittoria e del Complesso Bellosguardo” per conto del Dipartimento Politiche Sociali, Sussidiarietà e Salute di Roma Capitale; a fine anno alla Cooperativa è stata affidata la manutenzione del verde per il Lotto “B” presso il Municipio III di Roma Capitale.

Nel 2018 la Cooperativa ha definitivamente chiuso il settore tipografico non avendo più le disponibilità - di mezzi e competenze - per adeguare il settore alle nuove richieste del mercato (web designer, stampa 3D, ecc.).

Per quanto riguarda il settore dei progetti, a marzo la Cooperativa, in partenariato con il Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale della Croce Rossa Italiana, ha presentato alla Regione Lazio un progetto, denominato “Laboratori di Inclusione Sociale Attiva (L.I.S.A.)”, a favore di persone, tra i 25 e i 54 anni, sottoposte a provvedimenti definitivi di condanna a 6/9 mesi dal fine pena, mentre ad aprile è terminato il Progetto “Take Care” finanziato dalla Regione Lazio svolto in collaborazione con il Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale della Croce Rossa Italiana.

Nel corso del 2018 sono stati, inoltre, attivati tre stage nel settore della mensa/cucina a favore di altrettanti utenti dell'Associazione “Il Faro”, che si sono successivamente trasformati in due tirocini formativi; altresì, è stato attivato un tirocinio di Formazione e Orientamento, in collaborazione con il CFP “Simonetta Tosi” di Roma Capitale a favore di un loro utente; è anche continuata la collaborazione con il P.I.D. per l'accoglienza in Cooperativa di coloro che sono condannati a svolgere lavori di Pubblica Utilità.



La Cooperativa, considerando che la formazione del personale ricopre un ruolo importante sia nell'attuazione del D. Leg. 81/08 e sia nell'attuazione delle procedure previste dal Sistema di Qualità, adottato nel 2018, si è impegnata a fornire ai suoi soci/lavoratori diverse occasioni di formazione continua:

- i lavoratori del settore Giardinaggio hanno seguito i seguenti corsi: per preposti, di formazione ed informazione dei lavoratori (Generale e Specifico per Attività ad alto rischio), per l'utilizzo dei Dispositivi di protezione Individuale, di formazione per addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare, corso di abilitazione all'uso di piattaforme di lavoro elevabili;
- il Rappresentante dei Lavoratori ha partecipato al corso di aggiornamento;
- per i lavoratori interessati, è stato tenuto un corso di formazione per l'implementazione del sistema di gestione per la sicurezza dei dati personali secondo i requisiti del reg. UE 2016/679 (GDPR)
- i lavoratori, impiegati nella pulizia e manutenzione ordinaria delle aree verdi presso alcune Case di Riposo del Comune di Roma, hanno seguito numerose lezioni su argomenti d'interesse generale; tali lezioni sono state aperte anche a qualsiasi lavoratore/socio vi volesse partecipare.

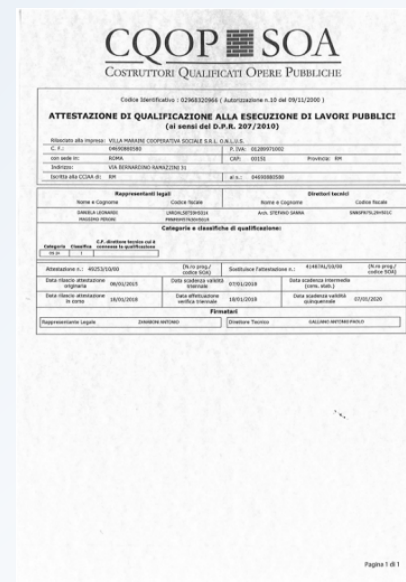
Tutti i lavori vengono realizzati attraverso l'impiego di operatori riabilitati, affiancati da personale qualificato sia interno alla Cooperativa, che esterno della stessa, con la supervisione diretta dei responsabili dei servizi.

In collaborazione con alcuni Municipi di Roma, con il P.I.D e con il Ministero di Giustizia sono stati, inoltre, avviati vari tirocini lavorativi a favore di persone disagiate e/o svantaggiate.

2.4 Territorio di riferimento

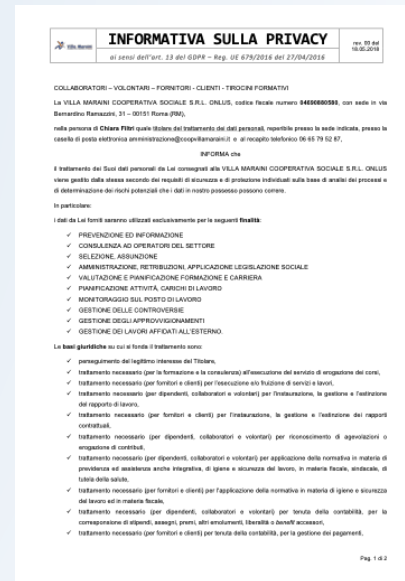
La Cooperativa storicamente nasce nel territorio del XII Municipio di Roma ed attualmente opera su tutto il territorio di Roma Capitale con contratti e collaborazioni sia a livello regionale che nazionale.





2.5 Certificazioni e Manuali





2.5 Certificazioni e Manuali

3. Assetto istituzionale

3.1 Centro decisionale

Rispetto alla struttura di governo, si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.

Nel corso del 2018 l'Assemblea dei Soci si è riunita formalmente due volte, una per l'approvazione del Bilancio 2017 che ha visto la partecipazione di 18 soci su 18, ed un'altra a novembre - a cui hanno partecipato 16 soci su 19 - per deliberare sull'adesione a Forme Pensionistiche Complementari destinandovi le somme dei futuri accantonamenti del TFR.

Alle assemblee sono ammessi tutti i lavoratori ed i tirocinanti della Cooperativa, indipendentemente dal fatto che essi siano soci.

I soci, che sono per la maggior parte anche lavoratori, hanno frequentemente modo di riunirsi, in maniera informale, per confrontarsi sulle attività da svolgere e per programmare/progettare le nuove attività.



3.2 Organo di governo

Come prevede lo Statuto, la Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre Consiglieri eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci che nomina, all'interno del Consiglio di Amministrazione sia il Presidente che il Vice Presidente.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa, in caso di sua assenza oppure d'impedimento, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vice presidente. Gli Amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi quelli riservati all'Assemblea dalla Legge o dallo Statuto.

Nessuno dei membri del Consiglio percepisce compensi legati alla carica.

Le cariche sociali sono scadute con l'approvazione del Bilancio d'Esercizio del 31-12-2018 e l'Assemblea dei Soci, in occasione dell'approvazione di tale bilancio, ha provveduto alla riconferma del Consiglio di Amministrazione uscente.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Villa Maraini Cooperativa Sociale S.r.l. Onlus nell'anno 2018 si è riunito 9 volte e la partecipazione è sempre stata del 100%.

Il Presidente, Massimo Peroni, da oltre 40 anni è impegnato nel campo della tossicodipendenza; egli si occupa prevalentemente dei rapporti con le istituzioni e del reperimento di opportunità di lavoro per la Cooperativa..

La Vicepresidente, Daniela Leonardi, oltre ad essere la responsabile (OSA) del settore mensa, si occupa anche dell'amministrazione e della gestione del personale, gestione degli acquisti, nonché supervisiona i progetti in essere e tutte le certificazioni.

Nella tabella vengono riportate alcune informazioni rispetto agli amministratori della Cooperativa:

Nome e cognome	Carica	Altri dati
Massimo Peroni	Presidente dal 12-03-2010 al 31-12-2021	Socio Lavoratore dal 01-01-1995 residente a Roma
Daniela Leonardi	Vice Presidente dal 12-03-2010 al 31-12-2021	Socio Lavoratore dal 07-07-1992 residente a Roma
Carmela Grigoli	Consigliere Dal 26-05-2016 al 31-12-2021	Socio Lavoratore dal 12-03-2010 residente a Roma



3.3 Organo di controllo

La Cooperativa fino alla recente introduzione del Decreto Legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019 (c.d. Codice della Crisi) non è stata obbligata alla nomina dell'organo di controllo in quanto non aveva mai superato i limiti previsti dagli art. 2543, 2477 e 2435 bis del Codice Civile; in conseguenza delle nuove disposizioni la Cooperativa si prefigge nel 2019 di modificare lo Statuto per inserire la possibilità di nominare un organo di controllo monocratico, attualmente non previsto, e per apportare le modifiche necessarie per adeguarlo anche alle normative previste dalla riforma del terzo settore.

Il Bilancio della Cooperativa, oltre ad essere depositato presso la C.C.I.A.A. di Roma come richiesto della legislazione, viene pubblicato sul sito della Cooperativa (www.coopvillamaraini.it) unitamente alla voce Bilancio Sociale.

I soci hanno libero accesso ai verbali dell'Assemblea dei Soci e delle Riunioni del Consiglio di Amministrazione.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 231/2001, garantisce che non si verifichino conflitti d'interesse.

3.4 Trasparenza

... omissis...

Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus ripudia ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla collaborazione, alla correttezza e all'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori rispetto agli obiettivi da raggiungere ed alle modalità per farlo.

... omissis...

Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus è consapevole del fatto che le risorse umane costituiscano un fattore di importanza fondamentale per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuna di esse.

... omissis...

Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus s'ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza.

3.5 Dal Codice Etico



Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus individua, tra gli elementi fondamentali per lo sviluppo della Cooperativa, la concorrenza corretta e leale. Ciascun destinatario non mette in atto comportamenti contrari a questi principi circa la concorrenza.

... omissis...

I rapporti di Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus con le istituzioni pubbliche ... omissis... sono intrattenuti da ciascun amministratore e dipendente, di qualsivoglia funzione o mansione nel rispetto della normativa vigente sulla base dei principi generali di correttezza e lealtà.

... omissis...

Nell'ambito della propria attività, Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus, si ispira al principio di salvaguardia e tutela dell'ambiente e persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e salvaguardare la salute dei destinatari mediante l'applicazione delle disposizioni di legge vigenti in materia.

... omissis...

Ciascun destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni: con diligenza, efficienza, correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendo su di sé le responsabilità connesse alle attività ed agli adempimenti previsti.

... omissis...

I destinatari non usino a fini personali, per sé o per altri, informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongano nello svolgimento della propria funzione o dell'incarico.

I destinatari non accettino né effettuino, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni, segnalazioni che possano recare pregiudizio a Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus o indebiti vantaggi per sé, per Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus o terzi.

I destinatari respingano né effettuino promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

... omissis...

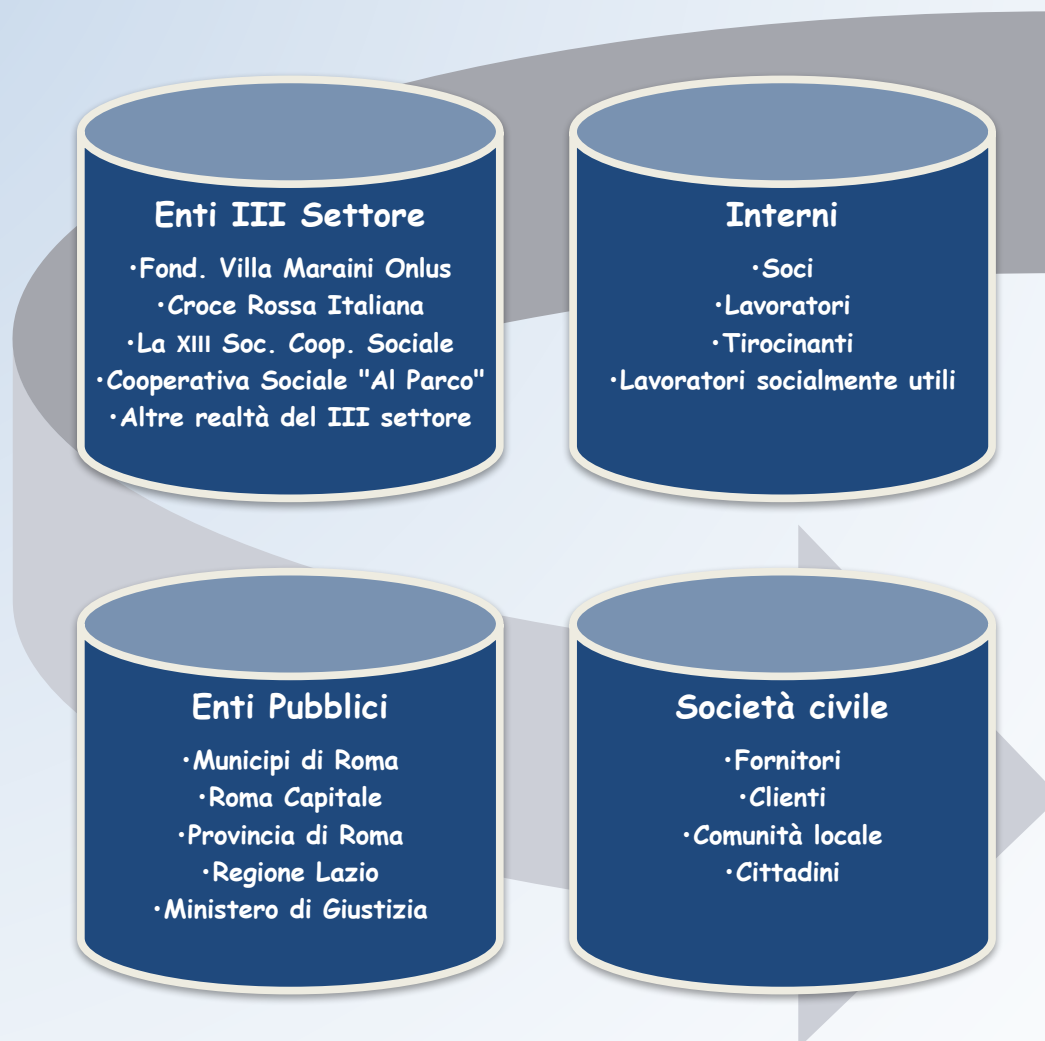
I destinatari assicurino la massima riservatezza relativamente a informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti l'attività della Cooperativa nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

... omissis...



4. Portatori di interesse

4.1 I portatori di interesse



4.2 Portatori di interesse esterni

I portatori d'interessi esterni sono quelli che, interagendo con la Cooperativa, sono in grado di determinarne i processi produttivi.

Riportiamo nella tabella la natura della relazione di ogni categoria di portatori d'interessi individuata.

ENTI PUBBLICI	Tipologia di relazione
Enti pubblici	<i>Richiesta di servizi / lavori Finanziamento progetti</i>
Consorzi territoriali	<i>Compartecipazione a progetti e lavori</i>
Associazione di rappresentanza	<i>Revisione annuale - Partecipazione convegni</i>
Centri per l'impiego / COL	<i>Invio utenti</i>
ENTI III SETTORE	Tipologia di relazione
Altre cooperative sociali	<i>Compartecipazione a progetti e lavori Richiesta di servizi / lavori</i>
Altre organizzazioni di terzo settore	<i>Invio utenti Compartecipazione a progetti e lavori Richiesta di servizi / lavori</i>
SOCIETÀ	Tipologia di relazione
Committenti/clienti	<i>Esecuzione lavori / servizi</i>
Fornitori	<i>Fornitura materiali e servizi</i>
Imprese	<i>Contatti Compartecipazione a progetti e lavori Richiesta di servizi / lavori Accoglienza utenti</i>
Comunità locale	<i>Confronto sui bisogni del territorio Messa a disposizione di risorse</i>
Finanziatori di altra natura	<i>5 per mille</i>

L'interazione con gli stakeholder esterni, nel 2018, è stata molto attiva sia per quanto riguarda il settore pubblico che per il privato.

La Cooperativa ha infatti partecipato a diversi bandi, sia in maniera autonoma che in RTI con altre strutture; ha rinnovato l'iscrizione agli elenchi fornitori di vari enti ed agli albi regionali e comunali.



4.3 Portatori di interesse interni

I portatori d'interessi interni sono le persone coinvolte direttamente nell'operatività della Cooperativa, per questo capaci d'influenzarne i processi decisionali e di produzione delle attività.

Per far familiarizzare i soci con la gestione della Cooperativa, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, partecipa come segretario un socio.

Nella tabella sotto riportata s'individuano le tipologie di relazione tra i portatori d'interesse interni e la Cooperativa stessa.

INTERNI	Tipologia di relazione
<i>Lavoratori Socialmente utili</i>	<i>Esecuzione di lavori nella Cooperativa</i>
<i>Tirocinanti</i>	<i>Frequenza, formazione ed ergoterapia</i>
<i>Lavoratori</i>	<i>Progettazione ed esecuzione dei lavori della Cooperativa Formazione continua</i>
<i>Soci volontari</i>	<i>Interventi straordinari al bisogno Formazione continua</i>
<i>Assemblea dei soci</i>	<i>Partecipazione alla vita sociale della Cooperativa</i>

Come negli anni precedenti, anche nel 2018 i Lavoratori socialmente utili ed i Tirocinanti sono stati coinvolti sia nella definizione del loro piano di reinserimento che sull'andamento delle pratiche loro inerenti.

I Lavoratori ed i Soci Volontari hanno partecipato attivamente allo svolgimento delle attività della Cooperativa.



5. Rete territoriale

All'interno della rete, formatasi negli anni, vi sono presenti autorevoli partner istituzionali e non, i quali partecipano attivamente all'ideazione nonché alla realizzazione di progetti il cui fine è il reinserimento a livello socio/lavorativo di persone provenienti da situazioni di disagio. Grazie a questa rete, la Cooperativa assume una funzione di ponte tra le strutture assistenziali ed il mondo del lavoro: ciò consente ai nostri fruitori di utilizzare al meglio i percorsi personalizzati, trovando risposte adeguate alle loro problematiche.

La rete formale ed informale di cui fa parte la Cooperativa, comprende varie strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie operanti sul territorio sia comunale che regionale nel campo delle tossicodipendenze e del disagio sociale in genere. La Villa Maraini Cooperativa Sociale Srl Onlus, fin dalla sua costituzione ha accolto Utenti che hanno terminato il programma terapeutico oppure che si trovano nella fase "finale" dello stesso; per tali persone, quindi, la Cooperativa rappresenta il "luogo" dove si esplicita concretamente la parte finale del percorso di reinserimento sociale.

Inoltre, tra le diverse collaborazioni sinergiche, vi è il Dipartimento Promozione dei Servizi Sociali e della Salute di Roma Capitale, con il quale la Cooperativa ha operato nella realizzazione di progetti di inserimento lavorativo a favore di soggetti svantaggiati. Pluriennale è anche la collaborazione con i Servizi Sociali di molti Municipi di Roma Capitale, attraverso l'attivazione di tirocini formativi e borse lavoro.

Negli anni la Cooperativa, inoltre, ha elaborato una sintesi e trovato un "equilibrio" tra un intervento assistenziale (lavoro protetto) e un intervento imprenditoriale (il mercato del profit). Tutto questo è stato possibile poiché nel nostro organico sono presenti operatori che, ancor prima di occuparsi d'impresе sociali, hanno lavorato in qualità di operatori nei servizi prettamente terapeutici.

Negli ultimi anni la Cooperativa ha implementato ulteriormente la rete includendo in essa realtà legate al mondo imprenditoriale privato, consentendo di coniugare la terapia con il "sistema lavoro". Se è vero che trovare oggi un'occupazione lavorativa è ritenuta una pretesa utopica, allora è ancor più vero per coloro che vengono considerati ex a tutto tondo. In tal senso la Cooperativa, conscia di tale difficoltà, promuove non solo la formazione quale parte pregnante del reinserimento lavorativo, ma da anche la possibilità di trovare un'occupazione sia all'interno della stessa che all'esterno mediante contatti per l'inserimento in altre aziende.

La rete, ad oggi, è così costituita:

- *Fondazione Villa Maraini Onlus*
- *La XIII Società Cooperativa Sociale a r.l. Onlus*
- *Associazione Croce Rossa Italiana - Comitato Centrale*
- *Croce Rossa Italiana - Comitati Locali*
- *Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana*
- *Cooperativa Sociale "Al Parco"*
- *Ser. T. e Asl della Provincia di Roma*
- *Centro dell'impiego Provincia di Roma*
- *Municipi di Roma*
- *Azienda Ospedaliera Lazzaro Spallanzani*
- *Fondazione "Il Faro"*
- *Futura Cooperativa Sociale Onlus*
- *Lega delle Cooperative, ConfCooperative e Federsolidarietà*
- *Assobalneari Roma (Sindacato balneari aderente a Fedelturismo Confindustria)*
- *Cooperativa Integrata Albatros*
- *Altre Cooperative Sociali*



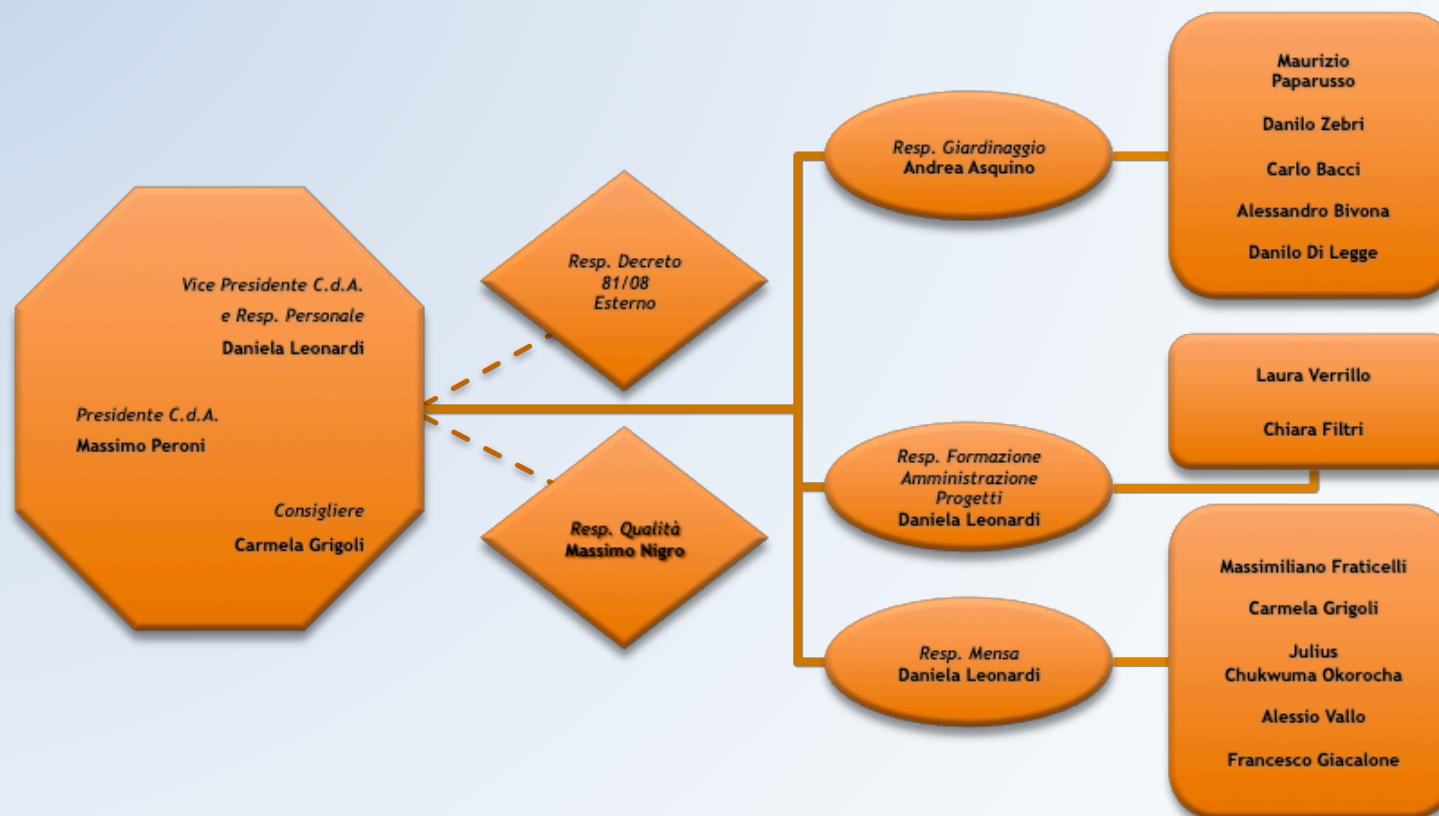
5. Rete territoriale

	<i>Forme di collaborazione</i>
Fondazione Villa Maraini Onlus	<i>Invio utenti - Partenariato in progetti Fornitura servizi</i>
Ser. T. e Asl della Provincia di Roma	<i>Invio utenti Tirocini lavorativi</i>
Croce Rossa Italiana	<i>Collaborazione progetti Formazione Fornitura servizi</i>
Fondazione Il Faro	<i>Formazione e Accoglienza borsisti Tirocini lavorativi</i>
Regione Lazio	<i>Realizzazione progetti</i>
Comune di Roma	<i>Fornitura servizi Tirocini formativi</i>
Municipi di Roma	<i>Invio utenti e realizzazione progetti individuali condivisi Tirocini lavorativi Fornitura di servizi</i>
Servizi Sociali Municipi di Roma	<i>Invio utenti e realizzazione progetti individuali condivisi Tirocini lavorativi</i>
COL Tirocini	<i>Tirocini lavorativi</i>
P.I.D.	<i>Accoglienza borsisti Tirocini lavorativi Invio di soggetti per lo svolgimento di Lavori di Pubblica Utilità</i>
Centro dell'impiego Provincia di Roma	<i>Iscrizione utenti</i>
Strutture del Terzo settore	<i>Realizzazione progetti</i>



6. Struttura organizzativa

6.1 Organigramma al 31-12-2018



Lo staff direttivo ed il nucleo trainante della Cooperativa sono composti non solo da persone cosiddette “normali” ma, soprattutto, da personale proveniente da pregresse situazioni di svantaggio sociale. Ciò fornisce alla Cooperativa una visione totale dei problemi.

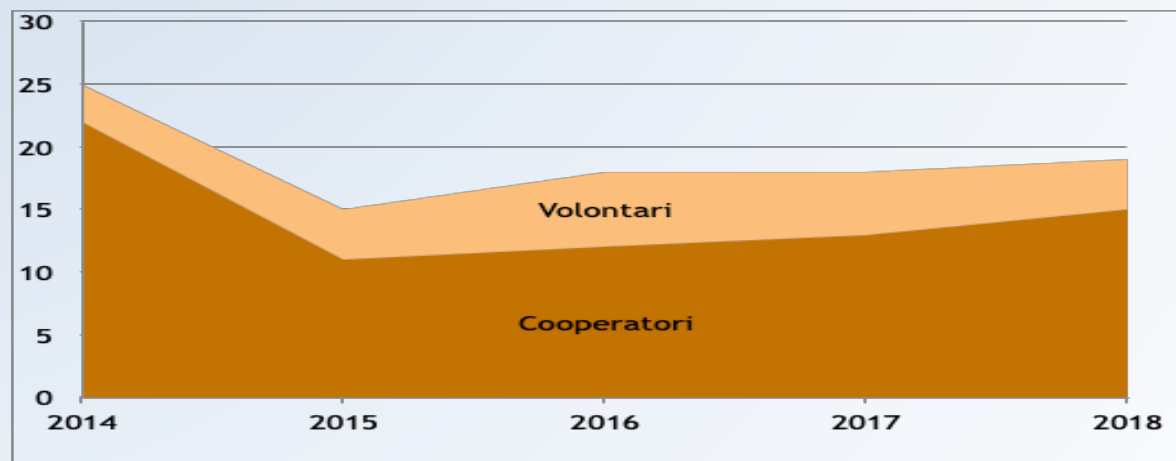
Tutti i lavoratori sono inquadrati con il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro delle Cooperative Sociali.



Comparazione della base sociale negli ultimi cinque anni

6.1 Composizione base sociale

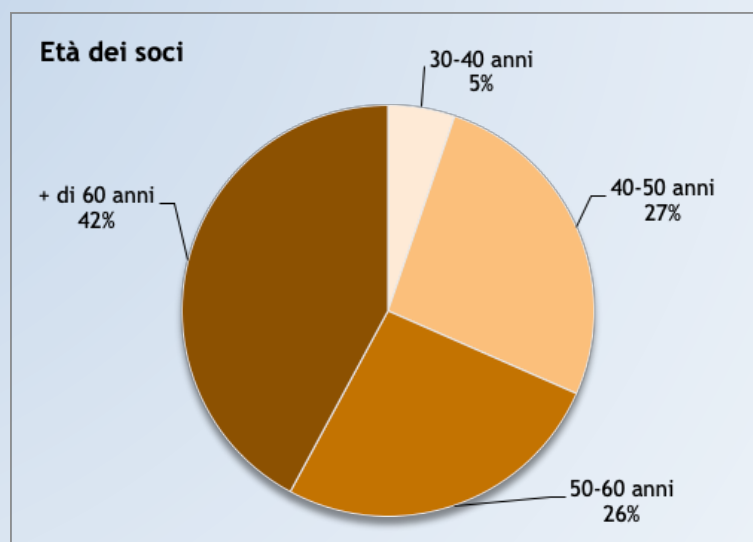
Soci	2014	2015	2016	2017	2018
	n°	n°	n°	n°	n°
Cooperatori	22	11	12	13	15
Volontari	3	4	6	5	4
Sovventori	0	0	0	0	0
Totale Soci	25	15	18	18	19
di cui:					
Coop.cat. speciale	6	4	5	5	5
Soci svantaggiati	15	8	12	11	12



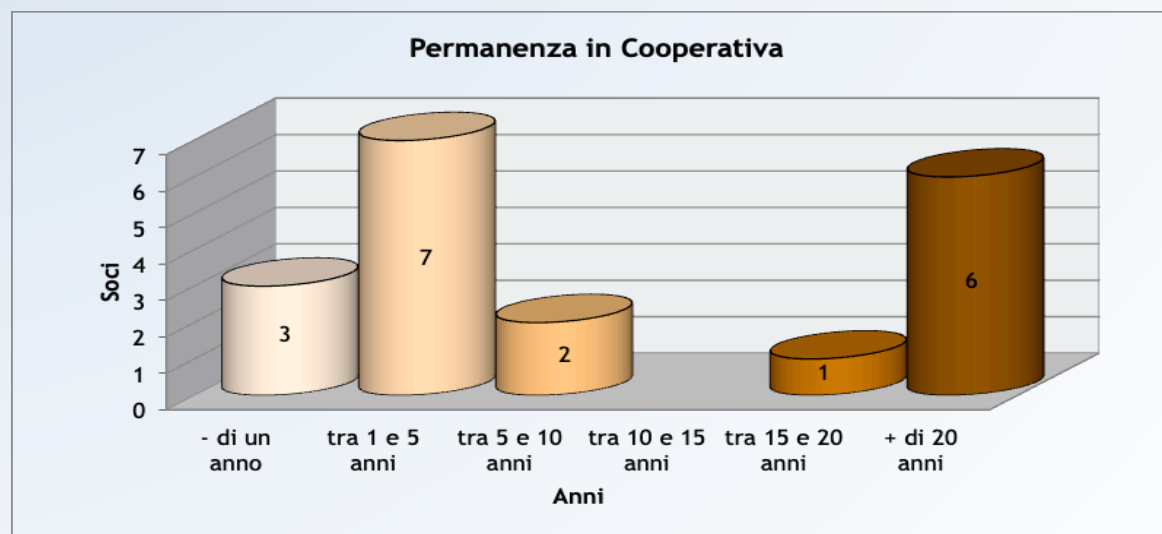
Pur essendo previsto da Statuto, in Cooperativa non sono presenti né soci sovventori, né soci persone giuridiche; altresì trattandosi di Cooperativa sociale di tipo “B”, non sono previsti i soci fruitori, mentre è prevista una categoria speciale di soci cooperatori (soci “in prova”).

La compagine sociale della Cooperativa nel 2018 ha visto l’ingresso di 5 nuovi soci - un lavoratore ed quattro volontari - e l’uscita di quattro soci (due lavoratori e due volontari entrati nell’anno); un socio appartenente alle categoria speciale è passato alla categoria ordinaria e due soci volontari sono passati a soci lavoratori.





L'età media dei soci (quasi 55 anni) si è alzata rispetto all'anno scorso oltre che per il passare del tempo, anche per l'inserimento di nuovi soci in non più giovane età; tutto ciò comporta una spiccata tendenza a rimanere in Cooperativa anche in considerazione delle difficoltà a ricollocarsi sul mercato del lavoro

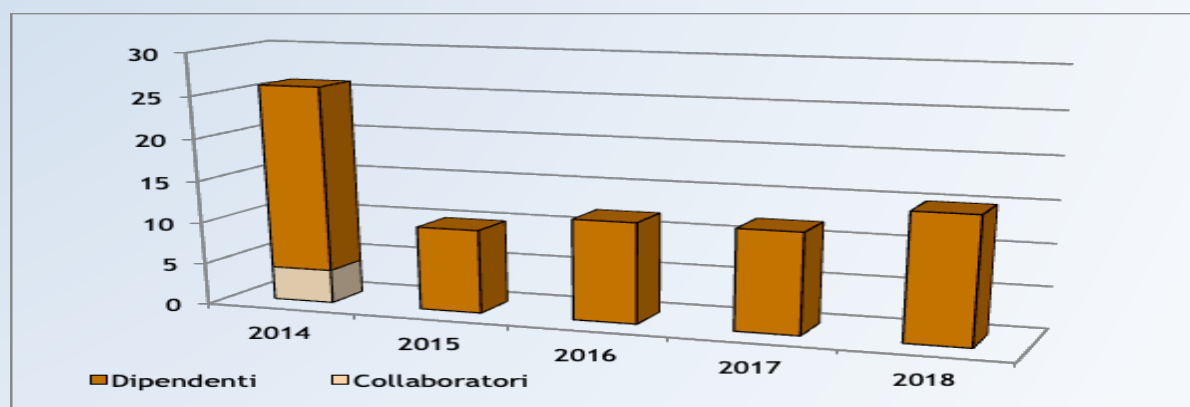


7. Personale retribuito

Tutti i dipendenti sono inquadrati con il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro delle Cooperative Sociali. La Cooperativa preferisce che tutti i suoi lavoratori diventino anche soci ma, in caso di assunzioni per periodi di tempo molto limitati, rinuncia a tale condizione.

7.1 Lavoratori ultimi cinque anni

La situazione dei lavoratori al 31 dicembre degli ultimi cinque anni è la seguente:

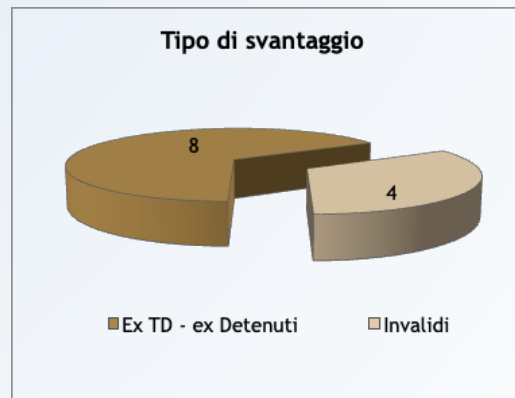
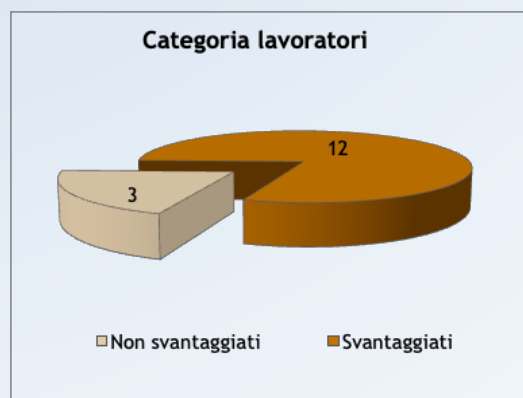
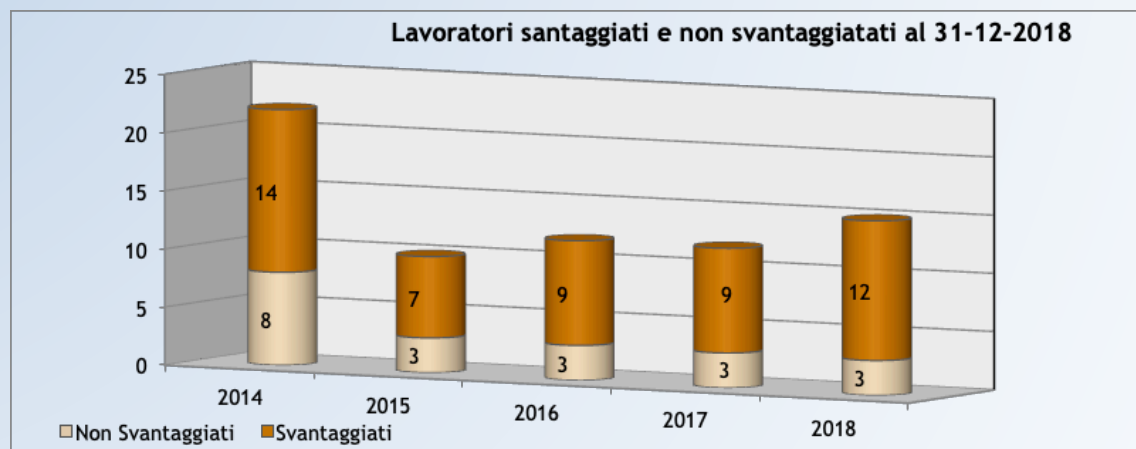


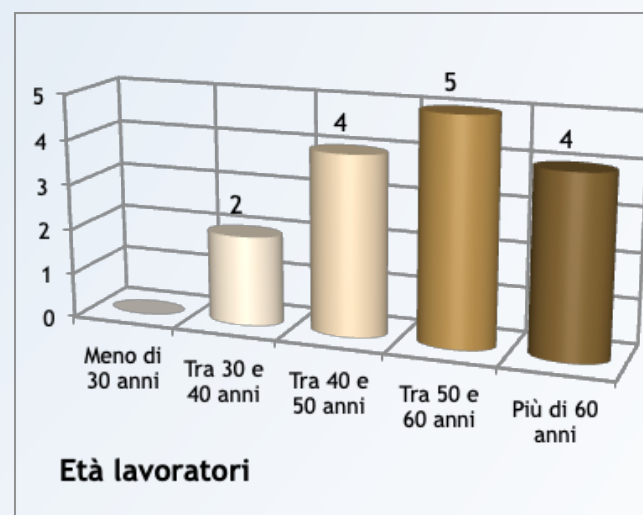
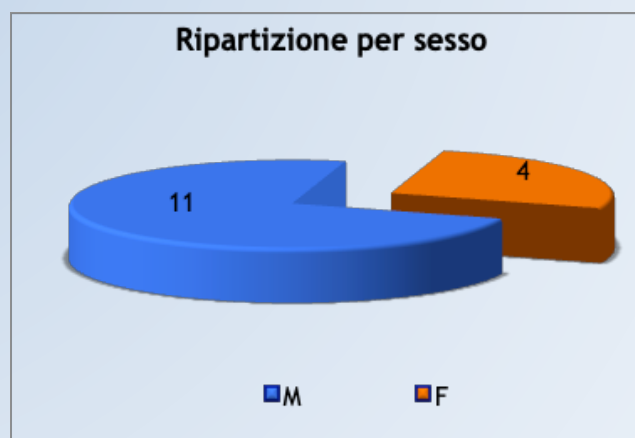
Lavoratori dipendenti				
	Al 01-01	Entrati	Usciti	Al 31-12
2014	17	3	2	18
2015	18	3	11	10
2016	10	3	1	12
2017	12	7	7	12
2018	12	5	2	15

Collaboratori				
	Al 01-01	Entrati	Usciti	Al 31-12
2014	4	3	3	4
2015	4	0	4	0
2016	0	0	0	0
2017	0	0	0	0
2018	0	0	0	0



7.2 Lavoratori al 31-12-2018





Rapporto di lavoro	Tempo Indet.	Tempo Determ.
Lavoratori	8	7
Svantaggiati	5	7
Non Svantaggiati	3	0

Livello contrattuale	A1	A2	B1	D3	F2
Lavoratori	7	3	2	1	2
Svantaggiati	7	2	1	1	1
Non Svantaggiati	0	1	1	0	1



7.3 Turnover lavoratori

Il turnover del personale indica il flusso di persone in ingresso e in uscita dall'organico da un'impresa.

Generalmente il flusso naturale di persone che escono o entrano in un'azienda - per effetto di normali eventi di pensionamento, assunzione, licenziamento - non altera la continuità produttiva e la stabilità organizzativa della stessa. Nel nostro caso il **turnover** è dato da un decorso naturale, in quanto previsto dalla "mission" della Cooperativa, ovvero cercare indirizzare le persone ad un'autoimprenditorialità oppure a seguire - là dove è possibile - la propria realizzazione attraverso opportunità di lavoro diverse da quelle offerte dalla Cooperativa stessa.

Da un lato, la Cooperativa rappresenta l'anello di congiunzione per intraprendere un nuovo, e spesso diverso, lavoro - avendo acquisito familiarità con un ambiente lavorativo - dall'altro, rappresenta un punto di approdo.

Turnover complessivo	=	$\frac{\text{n. entrati nell'anno} + \text{n. usciti nell'anno}}{\text{organico medio annuo}} * 100$	=	$\frac{5 + 2}{13,3} * 100$	=	52,63
Turnover negativo	=	$\frac{\text{n. usciti nell'anno}}{\text{organico di inizio anno}} * 100$	=	$\frac{2}{12} * 100$	=	16,67
Turnover positivo	=	$\frac{\text{n. entrati nell'anno}}{\text{organico di inizio anno}} * 100$	=	$\frac{5}{12} * 100$	=	16,67
Tasso di compensazione del turnover	=	$\frac{\text{n. entrati nell'anno}}{\text{n. usciti nell'anno}} * 100$	=	$\frac{5}{2} * 100$	=	250
Tasso di turnover nuovi assunti	=	$\frac{\text{n. nuovi assunti usciti}}{\text{n. assunti totali del periodo}} * 100$	=	$\frac{1}{5} * 100$	=	20
Tasso di stabilità	=	$\frac{\text{personale con anzianità} > 3}{\text{organico all'anno 2017}} * 100$	=	$\frac{7}{12,5} * 100$	=	56,00



7.4 Formazione

La formazione – come già indicato precedentemente – rappresenta per la Cooperativa una parte fondante della stessa, basti pensare che molte persone che entrano in contatto con noi non hanno esperienze lavorative pregresse, pertanto è d’obbligo preparare tali persone ad avere un approccio il più possibile professionale.

Nell’ambito del Sistema Qualità in cui opera la Cooperativa, viene stabilita la formazione richiesta per ogni singolo operatore in relazione al settore in cui questo opera, in vista anche delle commesse ottenute o dei progetti di formazione e di inserimento.

La formazione interna viene effettuata dal personale della Cooperativa, mentre la formazione esterna viene effettuata di volta in volta tramite le opportunità formative offerte da altri enti di formazione e/o in ATI con gli stessi. Per quel che riguarda gli ambiti non coperti da docenti interni, la Cooperativa seleziona l’offerta formativa per i propri dipendenti, tramite le strutture pubbliche che si occupano di formazione, alle quali il dipendente partecipa autonomamente. Quindi, le competenze operative dei soci lavoratori, sono state acquisite sia all’interno della Cooperativa stessa che in corsi successivi.

La Cooperativa ha al suo interno un sistema tale da fornire al suo personale una formazione continua, sia per quanto riguarda le tematiche proprie del lavoro e sia per quanto riguarda la tutela/salute dei lavoratori.

Coloro che intendono collaborare volontariamente alle attività della Cooperativa sono obbligatoriamente inquadrati quali soci volontari, nello svolgimento delle proprie attività vengono, altresì, rispettati tutti i parametri previsti dalla normativa del lavoro; tali soci devono, inoltre, condividere la filosofia d’intervento della Cooperativa e partecipare alle iniziative che la stessa mette in atto ai fine della socializzazione.

Al socio Volontario viene riconosciuto, nell’ambito della sua attività, un rimborso per spese di trasporto (schede carburanti) e rapportato alle sue effettive presenze in Cooperativa e alle commissioni che gli vengono di volta in volta affidate.

7.5 Altre risorse umane



8. Attività di integrazione lavorativa

Come precedentemente detto, la Cooperativa è prettamente rivolta a soggetti provenienti da situazioni di disagio quali ex tossicodipendenti, ex detenuti, detenuti in misure cautelari o alternative, disabili, rifugiati politici e richiedenti asilo, tuttavia non vi è alcuna preclusione verso altri tipi di disagio.

I tirocini formativi sono gli strumenti utilizzati per favorire l'inserimento in un contesto lavorativo protetto; essi prevedono l'erogazione di una borsa lavoro (a titolo d'incentivazione o di rimborso spese) oltre alla copertura assicurativa obbligatoria, ma non costituiscono in alcun modo un rapporto di lavoro.

I tirocini formativi, offrono un approccio a tutto campo al mondo del lavoro, inoltre servono a fornire quella cultura lavorativa (continuità dell'impegno, osservanza delle regole lavorative, rispetto degli altri e di sé stessi) necessaria per rendere i soggetti in inserimento in grado di uscire dalla spirale dei comportamenti dannosi per sé stessi e per la comunità tutta.

Successivamente si passa a sviluppare le competenze e ampliare le conoscenze delle persone, utilizzando sia la formazione in aula sia quella on the job. La formazione on the job consente di mettere in pratica quanto appreso in aula, di elaborare, o rielaborare, operazioni e processi compiuti, anche in altre occasioni, ed adattare al mondo lavorativo di ciascuno in riferimento al proprio ruolo.

Nel corso del 2018 la Cooperativa è stata Ente ospitante per due Tirocini formativi e per un Tirocinio di formazione e orientamento; inoltre ha accolto una persona condannata a svolgere Lavoro di Pubblica Utilità.

8.1 *Tirocini formativi Borse lavoro*

La risocializzazione, intesa come allontanamento da comportamenti antisociali e ricerca di un giusto equilibrio tra i bisogni personali ed il rispetto delle norme, tende a favorire la motivazione al cambiamento ed alla autorealizzazione.

Per facilitare il completo reinserimento dei soggetti inseriti, è a loro disposizione un locale ricreativo utilizzabile fuori orario di lavoro e ciò al fine di creare un ambiente in cui condividere anche i momenti ludico/ricreativi.

Per far fronte ai problemi socio/economici e abitativi, si cerca di aiutare i soggetti che ne abbiano bisogno nell'individuazione dei percorsi di sostegno reperibili presso le diverse strutture appartenenti alla rete di cui la Cooperativa si avvale.

Attraverso stimoli sani, si cerca di coinvolgere le persone in inserimento al confronto/rispetto dell'altrui e dell'ambiente circostante, invitandoli ad adottare comportamenti moralmente ed eticamente adeguati, nonché riscoprire il valore degli affetti. Si cerca, inoltre, di incoraggiarli ad intraprendere attività ludico/ricreative anche in ambienti diversi dalla Cooperativa stessa: in quest'ottica si stimolano ad intervenire a convegni, feste e manifestazioni sportive, coinvolgendo anche familiari e conoscenti.

Altresì, la risocializzazione acquista un valore fondante tra i soggetti coinvolti, nel momento in cui vi è la riscoperta del valore di una vita anche sociale.

8.2 *La risocializzazione*



I soggetti in inserimento vengono seguiti, nel loro cammino di risocializzazione, dalla figura del tutor.

Il Tutor ha la funzione – attraverso il confronto – di aiutare e sostenere le persone, sia facendo riemergere le loro capacità sia incoraggiandone l’acquisizione di nuove; il tutor stimola, inoltre, il senso di responsabilità, determinante nel compimento della maturazione lavorativa/professionale. Tali fattori sono finalizzati alla riconquista della propria autonomia e ad una maggiore autostima.

8.3 Il tutoraggio

La formazione, non solo rappresenta lo strumento necessario all’aumento delle proprie capacità lavorative, ma consente anche una maggiore professionalità nonché versatilità nell’ambito delle proprie competenze; ciò consente di rimanere al passo con il mondo del lavoro che è in continua evoluzione; ed è per questo che la Cooperativa ritiene fondamentale la “formazione continua” dei soggetti già inseriti, spaziando anche in settori diversi da quelli in cui è operativa.

8.4 Attività di formazione e aggiornamento del personale già occupato

Formazione primaria:

La sicurezza sul lavoro

La normativa del lavoro

Informatica e internet

Formazione secondaria:

Il sistema di qualità e ambiente

Normativa sulle imprese

Nozioni di contabilità ed amministrazione

Utilizzo attrezzature per la manutenzione del verde

Cucina, mensa e catering.

La formazione, sia teorica sia pratica, viene tenuta durante l’orario lavorativo, anche attraverso la realizzazione di “laboratori” in cui sperimentare nuovi modi d’interazione e nuove attività.



9. Dimensione economica

La realizzazione della mission, oltre a generare un'utilità sociale, ha un risvolto economico che non è certo di secondaria importanza, in quanto influenza non solo il perseguimento della mission stessa, ma anche la possibilità per la Cooperativa di continuare ad operare.

Nel corso del 2018, per continuare ad essere operativa sul mercato, la Cooperativa ha mantenuto l'abilitazione alla piattaforma MEPA (Mercato Elettronico della Pubblica amministrazione) rispondendo a diverse Richieste di Offerta; ha inoltre rinnovato l'iscrizione a: Albo fornitori della CRI Comitato Area Metropolitana di Roma, Elenco Speciale Capitolino delle Cooperative Sociali di tipo B, Siproneg, Albo cooperative sociali di tipo "B" della Regione Lazio (Artes) ed altri. Si sono, inoltre, mantenuti i requisiti per la certificazione SOA; la Cooperativa continua ad adottare il Modello Organizzativo e Gestionale D.Lgs. 231/01.

Per aumentare la propria operatività nei diversi settori la Cooperativa ha acquistato, nel 2018, alcune nuove attrezzature: una macchina sigillatrice e attrezzature varie per il reparto mensa e catering; una motosega ed una scala telescopica per il settore giardinaggio e due computer per l'amministrazione.

Avere uno sguardo attento alla dimensione economica, consente di programmare le azioni necessarie ad incrementare i ricavi e ridurre i costi oltre a fare da stimolo per trovare nuove fonti di finanziamento: solo così sarà possibile alla Cooperativa continuare ad operare a favore delle fasce più deboli nonché della collettività tutta.

La dimensione economica dell'attività svolta dalla Cooperativa, anche se "strumentale" al perseguimento degli obiettivi e già oggetto del bilancio di esercizio tradizionale, tuttavia lo stesso risulta importante anche per il bilancio sociale.

È necessario, quindi, un breve approfondimento della situazione patrimoniale e degli aspetti economici della Cooperativa, con lo scopo di fornire una visione sintetica ed evolutiva di come le risorse economiche vengono prodotte e ripartite.



Dall'esame dello Stato Patrimoniale al 31-12-2018 si possono rilevare i seguenti indici di bilancio:

9.1 Il patrimonio

$$\text{Indice di Liquidità} = \frac{\text{Cred. V.so soci} + \text{Cred. attivo immob.} + \text{Cred. Entro es. succ.} + \text{Att. fin. non imm.} + \text{Dispon. liq.}}{\text{Deb. scad. entro es.} + \text{Ratei e risconti pass.}} = 2,15$$

$$\text{Rapporto di indebitamento} = \frac{\text{Capitale Investito (Totale Attivo dello Stato Patrimoniale)}}{\text{Patrimonio Netto}} = 4,50$$

Stato Patrimoniale al 31-12-2018 Attivo

Attivo			
B) Immobilizzazioni			
I - Immobilizzazioni immateriali	120,00		
Totale immobilizzazioni immateriali		120,00	
II - Immobilizzazioni materiali	38.779,00		
Totale immobilizzazioni materiali		38.779,00	
III - Immobilizzazioni finanziarie			
Totale immobilizzazioni finanziarie		633,00	
Totale immobilizzazioni (B)			39.532,00
C) Attivo circolante			
II - Crediti			
esigibili entro l'esercizio successivo	167.258,00		
esigibili oltre l'esercizio successivo	113.266,00		
Totale crediti		280.524,00	
IV - Disponibilità liquide			
Totale disponibilità liquide		115.186,00	
Totale attivo circolante (C)			395.710,00
D) Ratei e risconti			
Totale ratei e risconti (D)			8.399,00
Totale attivo			443.641,00

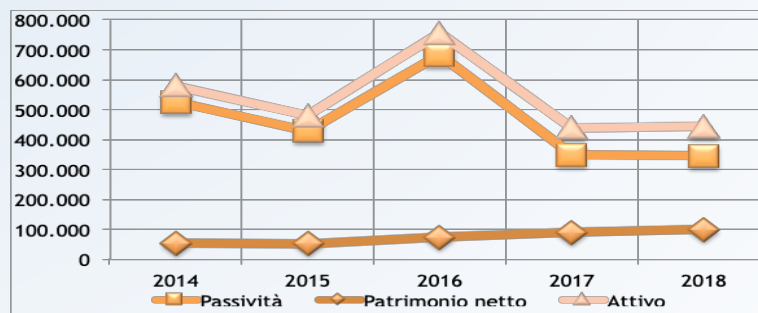


Passivo		
A) Patrimonio netto		
I - Capitale		5.700,00
IV - Riserva legale		34.106,00
VII - Altre riserve, distintamente indicate		
Varie altre riserve	48.772,00	
Totale altre riserve		48.772,00
IX - Utile (perdita) dell'esercizio		
Utile (perdita) dell'esercizio	9.907,00	
Utile (perdita) residua		9.907,00
Totale patrimonio netto		98.485,00
B) Fondi rischi ed oneri		113.266,00
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato		97.143,00
D) Debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	131.513,00	
esigibili oltre l'esercizio successivo	3.234,00	
Totale debiti		134.747,00
E) Ratei e risconti		
Totale ratei e risconti		
Totale passivo		443.641,00

Stato Patrimoniale al 31-12-2018
Passivo

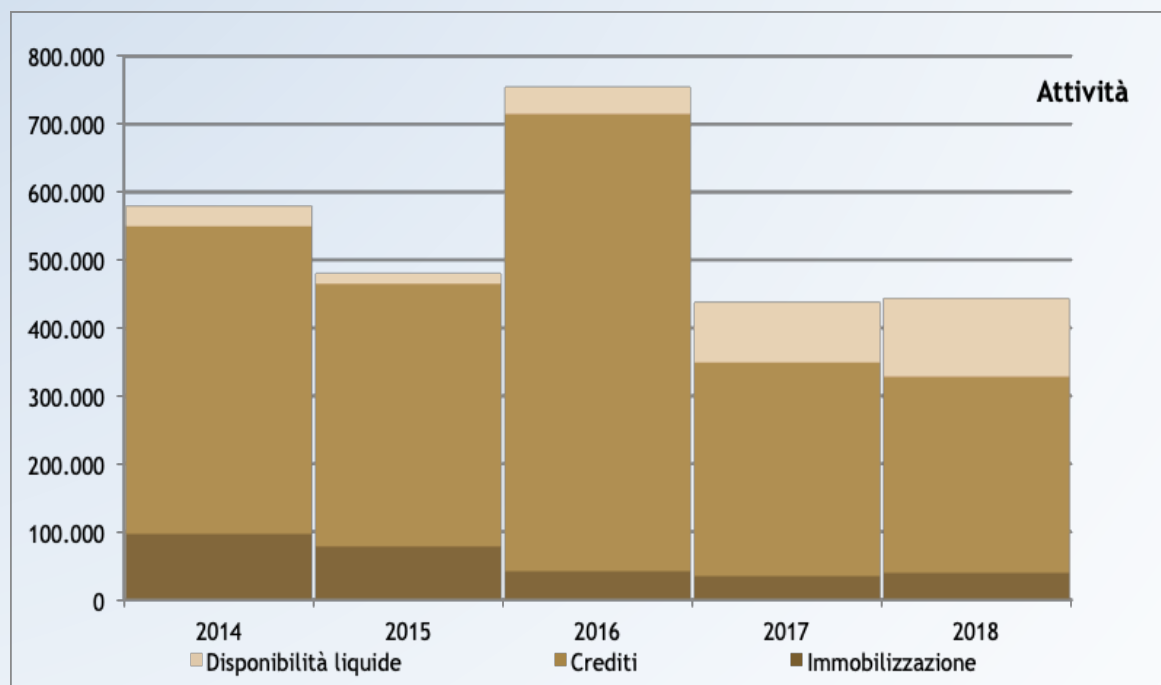
Stato patrimoniale	2014	2015	2016	2017	2018
Passività	525.790,00	428.874,00	681.868,00	349.116,00	345.156,00
Patrimonio netto	53.344,00	51.444,00	72.884,00	88.771,00	98.485,00
Attivo	579.134,00	480.318,00	754.752,00	437.887,00	443.641,00

Stato Patrimoniale
comparazione ultimi 5 anni



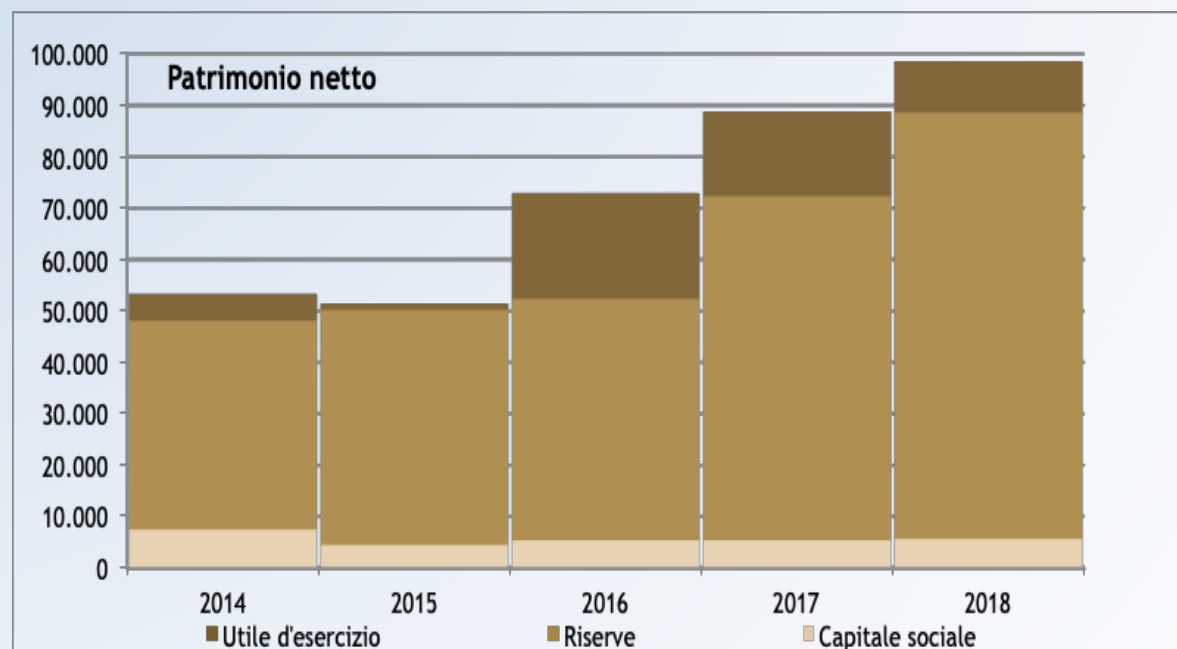
Attivo

Attività	2014	2015	2016	2017	2018
Immobilizzazione	97.155,00	78.636,00	42.182,00	35.199,00	39.532,00
Crediti	452.507,00	386.269,00	672.454,00	314.235,00	288.923,00
Disponibilità liquide	29.472,00	15.413,00	40.116,00	88.453,00	115.186,00
Totale Attività	579.134,00	480.318,00	754.752,00	437.887,00	443.641,00



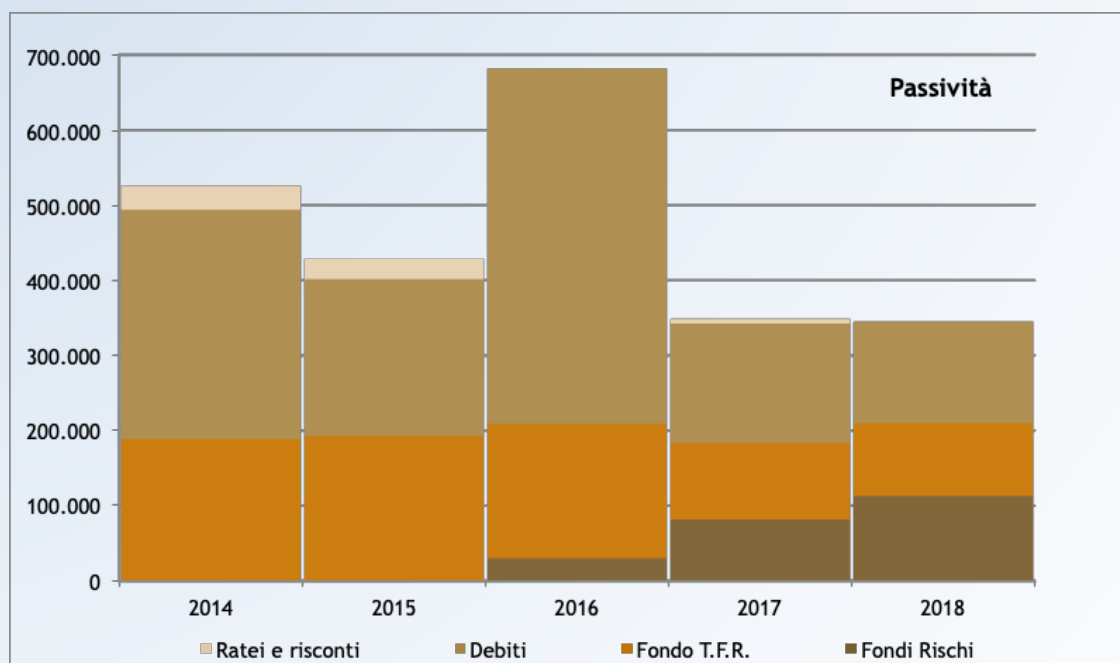
Patrimonio netto

Patrimonio netto	2014	2015	2016	2017	2018
Capitale sociale	7.500,00	4.500,00	5.400,00	5.400,00	5.700,00
Riserve	40.540,00	45.688,00	46.905,00	66.867,00	82.878,00
Utile d'esercizio	5.304,00	1.256,00	20.579,00	16.504,00	9.907,00
Totale Patrimonio netto	53.344,00	51.444,00	72.884,00	88.771,00	98.485,00



Passivo

Passività	2014	2015	2016	2017	2018
Fondi Rischì	0,00	0,00	30.202,00	81.734,00	113.266,00
Fondo T.F.R.	188.590,00	192.882,00	178.633,00	101.877,00	97.143,00
Debiti	305.262,00	208.367,00	473.033,00	158.891,00	134.747,00
Ratei e risconti	31.938,00	27.625,00	0,00	6.614,00	
Totale Passività	525.790,00	428.874,00	681.868,00	349.116,00	345.156,00



9.2 Conto economico

Dal Conto Economico al 31-12-2018 è possibile estrapolare i seguenti indicatori di redditività e produttività:

$$\text{Incidenza del costo del personale} = \frac{\text{Costo del personale}}{\text{Valore della produzione}} = 50,95 \%$$

$$\text{Ricavi pro capite} = \frac{\text{Ricavi netti}}{\text{Numero medio dipendenti}} = 1.619,55$$

$$\text{Valore della produzione pro capite} = \frac{\text{Valore della produzione}}{\text{Numero medio dipendenti}} = 47.812,48$$

$$\text{Costo del personale pro capite} = \frac{\text{Costo del personale}}{\text{Numero medio dipendenti}} = 24.361,35$$

Il valore della produzione rappresenta l'insieme dei ricavi, per lavori svolti o per progetti, che la Cooperativa ha realizzato nel periodo; di seguito si riporta lo schema del Conto Economico del Bilancio 2018 riclassificato secondo il criterio del Valore aggiunto



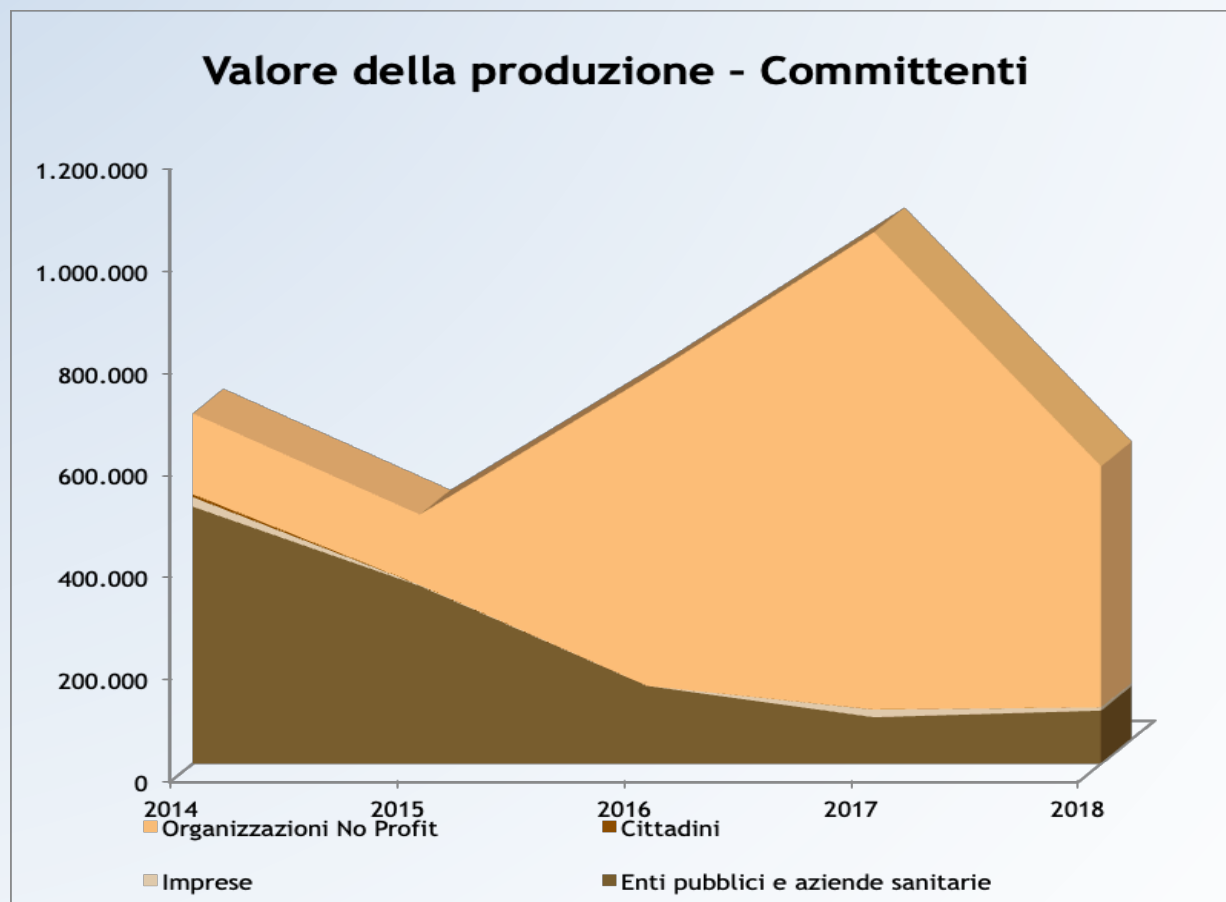
Conto economico a valore aggiunto

Voce	2018	2017	Variazione su 2017
Ricavi netti di vendita	583.241	1.011.535	-428.294
Altri ricavi e proventi	52.665	30.660	22.005
Valore della produzione	635.906	1.042.195	-406.289
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	156.911	406.749	-249.838
Costi per servizi e per godimento di beni di terzi	77.021	80.514	-3.493
Valore aggiunto caratteristico	401.974	554.932	-152.958
Costi per il personale	324.006	335.930	-11.924
Margine operativo lordo	77.968	219.002	-141.034
Ammortamenti	0	19.106	-19.106
Margine operativo netto	77.968	199.896	-121.928
Oneri diversi di gestione			0
Risultato operativo globale	77.968	199.896	-121.928
Proventi finanziari	0	0	0
Oneri finanziari	7.979	6.211	1.768
Risultato della gestione ordinaria	69.989	193.685	-123.696
Proventi straordinari	0	0	0
Oneri straordinari	56.428	174.109	-117.681
Reddito al lordo di imposte	13.561	19.576	-6.015
Imposte dell'esercizio	-3.654	-2.857	-797
Imposte esercizi precedenti	0	-215	215
Utile dell'esercizio	9.907	16.504	-6.597



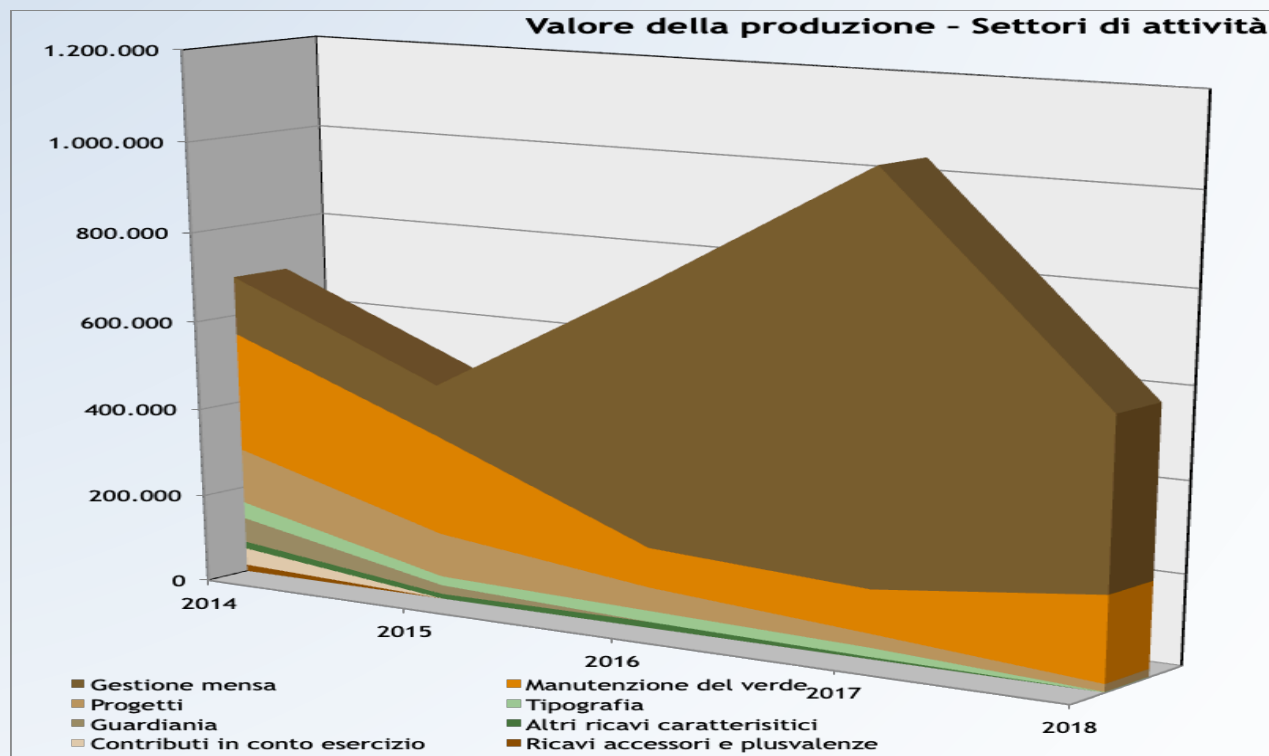
9.3 Valore della produzione

Valore della produzione - Committenti	2014	2015	2016	2017	2018
Cittadini	5.811,00	245,90	0,00	488,00	98,36
Imprese	18.460,00	1.390,00	90,16	14.890,00	6.196,42
Organizzazioni No Profit	158.536,69	138.304,00	604.901,54	935.600,26	472.710,91
Enti pubblici e aziende sanitarie	503.983,31	348.630,10	152.667,30	91.216,74	104.235,31
Totale	686.791,00	488.570,00	757.659,00	1.042.195,00	583.241,00



Valore della produzione Settori di attività	2014	2015	2016	2017	2018
Manutenzione del verde	268.051,00	222.634,79	88.977,45	97.336,88	189.914,97
Gestione mensa	130.349,00	115.302,00	576.943,93	888.660,26	375.035,41
Tipografia	37.782,00	20.766,00	25.005,62	20.457,86	1.105,00
Guardiania	55.913,00	20.332,00			
Altri ricavi caratterisitici	16.176,00	10.849,00	13.706,00	5.080,00	178,36
Progetti	124.550,00	98.686,21	53.026,00	30.660,00	17.007,26
Contributi in conto esercizio	39.045,00				
Ricavi accessori e plusvalenze	14.925,00				
Totale	686.791,00	488.570,00	757.659,00	1.042.195,00	583.241,00

9.3 Valore della produzione



9.4 Ricchezza prodotta

Ricchezza prodotta	2014	2015	2016	2017	2018
Valore della produzione	686.791	477.721	757.659	1.042.195	635.906
Altri ricavi	127.112	10.849	26	34	27
TOTALE	813.903	488.570	757.685	1.042.229	635.933

9.5 Distribuzione ricchezza prodotta

Distribuzione della ricchezza prodotta	2014	2015	2016	2017	2018
Fornitori x beni e servizi	414.233	196.517	466.763	661.372	290.360
Personale	363.633	268.670	227.936	335.930	324.006
Banche e Finanziatori	7.362	1.027	5.315	6.245	8.006
Imposte	3.526	0	171	3.072	3.654
Remun. per l'impresa: Ammortamenti	19.845	21.100	36.921	19.106	0
Remun. per l'impresa: Utile	5.304	1.256	20.579	16.504	9.907



10. Considerazioni finali e prospettive future

Nel 2018 la Cooperativa, pur avendo subito una diminuzione delle commesse, è riuscita a mantenere un buon livello operativo nel raggiungimento della propria mission; si è ottenuto un lieve miglioramento dei principali indici di bilancio, si è riusciti a contenere le spese, spostando nettamente a favore dei lavoratori la distribuzione della ricchezza, e si sono avuti dei miglioramenti anche per quanto riguarda gli indici di turn-over del personale.

Quindi rispetto agli obiettivi che ci eravamo posti alla fine del 2017:

- 1) pur se non siamo riusciti ad attuare una maggiore diversificazione delle attività, i rapporti con i nostri clienti si sono mantenuti a livello ottimale garantendoci buone opportunità di crescita nei due settori trainanti della Cooperativa;
- 2) i soci/lavoratori sono stati maggiormente coinvolti nella definizione delle strategie aziendali, vi è stata maggiore collaborazione e, quindi, l'ambiente di lavoro è stimolante e positivo;
- 3) si è riusciti a ridurre le spese sia tramite l'acquisto di nuove attrezzature, ma soprattutto evitando gli sprechi.

Pur essendo abbastanza soddisfatti dei risultati conseguiti, per l'immediato futuro la Cooperativa si propone nuovamente di:

10.1 Considerazioni finali

10.2 Potenziare e diversificare le attività

L'individuazione e lo sviluppo di nuovi settori lavorativi consentirebbe alla Cooperativa, aumentando le opportunità lavorative, di impiegare un numero maggiore di persone svantaggiate.

Importantissimo rimane comunque il potenziamento delle attività già in corso.

10.3 Migliorare le comunicazioni esterne

Rimane ancora da migliorare il nostro metodo di comunicazione verso gli stakeholder esterni, ci proponiamo quindi di implementare la pubblicizzazione della nostra Cooperativa sia attraverso un rinnovamento del sito della cooperativa stessa, sia attraverso l'organizzazione di eventi per sensibilizzare: la cittadinanza, le altre imprese e le autorità verso la mission della Cooperativa.

È, inoltre, fondamentale mantenere il clima di collaborazione interno che si è costruiti in questi anni.

10.4 Riduzione delle spese

Anche se nel 2018 si è fatto molto in questo campo, la riduzione delle spese rimane un obiettivo da perseguire per evitare gli sprechi e canalizzare le disponibilità verso attività più produttive.



[...]
e senza cura aver d'alcun riposo,

salimmo sù, el primo e io secondo,
tanto ch'i' vidi de le cose belle
che porta 'l ciel, per un pertugio tondo.

E quindi uscimmo a riveder le stelle.

*Dante Alighieri
Inferno XXXIV, 135-139*

