

LAGUNA FIORITA - Onlus

Cooperativa Sociale

Cannaregio 3546

30121 Venezia

REG. IMPRESE C.C.I.A.A. di Venezia n. 40060 R.E.A. 231758

P.IVA 02660120276

BILANCIO SOCIALE ANNO 2021

Nel rispetto delle disposizioni legislative attuative della riforma del Terzo Settore, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale LAGUNA FIORITA ha provveduto alla stesura del Bilancio Sociale.

Presentazione

La ns. società opera sin dalla sua fondazione nel 1992 per offrire opportunità lavorative alle persone svantaggiate, così recita il ns. Statuto all' art.3:

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all' integrazione sociale dei cittadini in via prioritaria attraverso la creazione di opportunità di lavoro, in particolare tra i giovani, per realizzare l' inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi degli art.1, lett.b) e art. 4 della legge 381/91, nel maggior numero consentito dalle disponibilità umane e finanziarie, dalle commesse di lavoro e dagli interventi degli Enti Locali e/o altri organismi pubblici o privati attraverso lo svolgimento di attività di impresa ecc..

Per chi ha vissuto e contribuito con determinazione alla nascita ed al mantenimento di questo progetto, una sfida alla società dell' utile a senso unico, dell' interesse individuale, una sfida a valorizzare obiettivi collettivi e di vera solidarietà nei confronti di chi ha qualche abilità in meno ma che dimostra attraverso l' inserimento lavorativo di poter concorrere al processo produttivo se opportunamente guidato e sostenuto; il ns. secondo Bilancio Sociale oltre che ricordare la storia della ns. cooperativa è dedicato all' analisi sui benefici che le persone con disabilità intellettiva e relazionale, hanno ottenuto dall' inserimento lavorativo.

La società nasce successivamente ad esperienze lavorative presso botteghe artigiane di alcune persone con disabilità nel territorio veneziano, iniziative del servizio sociale della allora Asl 16, siamo alla fine degli anni 80, le persone sono ormai uscite dalla scuola da qualche anno e quindi nella fascia 20/ 25 anni; una bella esperienza con finanziamento a finire che si trasforma in soluzioni diverse, con laboratori protetti, falegnameria, cuoio, floricoltura, con la collaborazione di tecnici contrattualizzati da Asl 16.

Gli spazi sono sostanzialmente quelli attuali nell' area dell' Abazia della Misericordia precedentemente "Cantiere Soccol" vengono installate due tunnel/serra e l' edificio annesso "ex Ambulatorio dermoceltico", ex sede del trasporto malati "Croce Azzurra", viene attrezzato in parte a "Laboratori", in particolare per utilizzatori maschi, nei locali di "Campiello degli Squellini" ex deposito degli addetti alle disinfestazioni, trovano risposta, con altre lavorazioni, le ragazze.

Anche queste esperienze non hanno stabilità e un futuro certo, sempre a causa della precarietà dei finanziamenti.

Nel frattempo altre persone escono dal mondo della scuola, qualcuno viene inserito nei Centri Diurni (allora CEOD), altri non hanno risposta adeguata alle proprie capacità, un gruppo di genitori dell' Anffas di Venezia, iniziano a pensare a qualcosa di diverso dalla situazione prettamente assistenziale, verificando iniziative innovative già realizzate in terraferma quali la Cooperativa Realtà, la Cooperativa Rosablu.

Con la collaborazione indispensabile e determinante dei dirigenti della Asl 16, della Acli Coop, vengono individuati dei tecnici disponibili (tre) e con i familiari nel 1992 si costituisce la Cooperativa Sociale Laguna Fiorita – Onlus, i soci sono nove, tre sono i tecnici, quattro i soci famigliari, una socia volontaria, cinque le persone con disabilità.

Le prime attività sono tutte rivolte alla coltivazione di piante nelle serre e a qualche manutenzione di giardini.

Nel 1993 la cooperativa acquisisce anche il laboratorio di Campiello degli Squellini, successivamente denominato Campiello di Arras, dove vengono impiegate due socie artigiane esperte nella tessitura al telaio e fino a quattro persone con disabilità che presto imparano il mestiere di tessitrici.

Il primo quinquennio è molto difficile le entrate sono decisamente modeste pur in presenza di un piccolo contributo della Asl, purtroppo i conti non tornano mai, anche se la collaborazione delle socie e soci volontari contribuiscono molto nelle attività di produzione e vendita in serra e nella parte gestionale ed amministrativa; uno dei tecnici del verde lascia dopo poco tempo gli altri sono in difficoltà specie nel rapporto con le persone con disabilità che indubbiamente hanno bisogno di un rapporto solidale.

Nel frattempo le proprietà immobiliari vengono assunte dal Comune di Venezia, si procede a formalizzare con atti di concessione l' utilizzo delle stesse, si consolida con la Direzione Politiche Sociali un rapporto di maggior attenzione con la disponibilità a nuovi inserimenti lavorativi di persone con disabilità, regolato e sostenuto economicamente in un primo tempo con il contributo per l' acquisto di attrezzature e poi con la delibera di regolamentazione del finanziamento della "Occupabilità delle persone con disabilità" tuttora in atto.

Il 1998 è l' anno di svolta, si passa dallo spettro, chiusura dell' esperienza, al nuovo impulso, sostenuto da nuovi soci e socie che condividono l' iniziativa, sono preparati (tre laureati in "Scienze forestali" – un diplomato) intravedono nella società le possibilità di sviluppo e di garanzia lavorativa, si impegnano con determinazione.

Campiello di Arras prosegue la produzione di alta qualità, con qualche problema di vendita dei manufatti che determinano sostanziali deficit di bilancio, una delle artigiane si dimette per questioni personali, si provvede al ricambio ed all' incremento con una terza persona esperta di taglio e cucito per acquisire commesse di confezioni con le stoffe artigianali prodotte a telaio.

Dal 1998 in poi avviene un costante aumento, del fatturato, del personale socio e/o dipendente, contestualmente aumentano gli inserimenti di persone con disabilità, si intensificano i rapporti con il Comune di Venezia e la Aulss 12, con istituti scolastici, vengono attuati molti "tirocini lavorativi" sia di persone normodotate che di persone con difficoltà di ogni genere, alcune, di entrambe le categorie, sono state assunte dalla cooperativa. L'obiettivo dell' inserimento lavorativo delle persone con disabilità è costantemente condiviso, vecchi e nuovi soci, giovani e meno giovani sono motivati e solidali con i colleghi un po' meno abili.

Il Consiglio di Amministrazione si rinnova, ogni triennio, si avvicendano consiglieri e Presidenti, ognuno con grande impegno contribuisce allo sviluppo con la dovuta gradualità e prudenza, consapevoli dell' importanza del progetto decisamente unico nel nostro territorio.

Oggi la società ha 29 soci, 25 dipendenti.

Nell'anno 2021, seguendo i principi mutualistici ed in conformità all' oggetto dello statuto, la Cooperativa ha continuato ad operare per l' inserimento lavorativo di persone svantaggiate mediante

attività di manutenzione e cura del verde, giardini pubblici e privati, gestione di attività lavorative nel settore della floricoltura, orticoltura e vivaismo (serre in Venezia), nella gestione di un negozio di vendita di piante, vasi e accessori da giardino.

Anche per l' anno 2021 è stato applicato l' accordo convenzionale con il Comune di Venezia che a fronte dell' inserimento lavorativo di soci/lavoratori svantaggiati, impegna il Comune stesso ad erogare un contributo finalizzato al sostegno dell' occupazione di persone diversamente abili in funzione del tipo di rapporto instaurato con la Cooperativa: dipendente, tirocinio, borsa lavoro.

L' anno 2021 caratterizzato dalla ben nota situazione sanitaria ha comportato una notevole contrazione del lavoro considerando il trend normale dell' anno 2019, con un discreto miglioramento rispetto all' anno 2020.

Si evidenziano un generale incremento (2021 su 2020) delle attività del settore verde manutenzioni e nuovi impianti (+ 4,4 %), vendite con fattura (+35 %) le vendite in serra / corrispettivi (+14 %).

L' attività del negozio si conclude con deficit di Euro 15.590, per cui si propone di sospendere l' esperimento e studiare altre soluzioni.

Nel corso dell' anno sono state eseguite manutenzioni straordinarie ad alcune barche, oltre ad altri acquisti di minor entità per l' adeguamento ed il miglioramento delle attrezzature di lavoro.

Il Capitale Sociale è complessivamente di Euro. 16.227,21, la quota sociale ammonta a Euro 25,00.

Nell'anno 2021 il fatturato è stato di Euro 860.470 così suddiviso nei due settori: Euro 827.683 nella sede principale ed Euro 32.787 nel negozio (+ 918 altri proventi) ; i ricavi totali sono aumentati di Euro 76.504 (+ 9,7 % rispetto al 2020); il contributo del Comune di Venezia (Assessorato alle Politiche Sociali) è stato di Euro 60.000,00, entrate dal 5 x mille €. 918.

I salari sono stati adeguati alle normative contrattuali vigenti, altri emolumenti riconosciuti al personale, in funzione delle responsabilità e del coinvolgimento individuale nelle attività produttive e gestionali della cooperativa.

Il Presidente Enrico Archetti

SOMMARIO

5. Organizzazione statutaria

7. Mission

13. Informazioni raccolte

15. Progetto integrazione

21. Principali attività

25. Servizi e Team

26. Bilancio 2021

ORGANIZZAZIONE STATUTARIA

Il Consiglio di Amministrazione in carica è così composto:

Presidente- Legale rappresentante Enrico Archetti

n.6 Consiglieri:

Rocco Cemolin - Manuel Gubbati – Livio Lorenzon – Alessandra Susanetti – Renato Susanetti – Pietro Urbani de Gheltof.

I soci al 31.12.2021 sono 29, di cui 8 svantaggiati, di cui 11 volontari.

I lavoratori dipendenti al 31.12.2021 sono 25 + 3 borsa lavoro

- 14 lavoratori soci (di cui 3 svantaggiati);
- 11 lavoratori non soci (di cui 5 svantaggiati)

Nel corso dell' anno 2021 hanno partecipato alle attività 2 tirocinanti, di cui 1 svantaggiato.

MISSION

La Cooperativa Sociale Laguna Fiorita nasce il 30 dicembre 1992 per volontà di un gruppo di familiari aderenti all'Anffas di Venezia, di alcuni volontari sensibili alle problematiche sociali e con la collaborazione di alcuni tecnici del verde e della tessitura artigianale.

Il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini in via prioritaria attraverso la creazione di opportunità di lavoro per realizzare l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nel maggior numero consentito dalle disponibilità umane e finanziarie e dalle commesse di lavoro.

E' stato osservato che soprattutto in concomitanza con l'avanzare dell'età adulta, le persone disabili medio/lievi non sopportano più di affrontare quotidianamente la vita esclusivamente in famiglia oppure nei tradizionali centri socio educativo/assistenziali, ma sono prevalentemente attratti dagli avvenimenti esterni.

Si è pertanto offerta una opportunità lavorativa in un ambito il più possibile normale dove le persone possono sentirsi artefici e protagonisti della gestione della struttura, dalla produzione alla vendita al contatto con il cliente.

In questo ambito le persone coinvolte affrontano fiduciose il loro compito lavorativo nella consapevolezza serena dei propri limiti, ma anche delle proprie abilità in un confronto continuo con i soci artigiani che aiutano a superare le difficoltà in un rapporto alla pari.

Nel contempo si riesce a sensibilizzare la società civile circostante alla vera integrazione del disabile.

Nell'anno 2021 hanno "lavorato" 11 persone diversamente abili.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale Laguna Fiorita ha ritenuto importante avvalersi dell'apporto di un consulente esterno, per la valutazione e revisione dei progetti formativi personali di ciascun lavoratore svantaggiato.

Il processo valutativo è organizzato nel modo seguente:

- valutazione della Cooperativa come ambiente di lavoro;
- colloquio semi-strutturato con i referenti di ogni lavoratore: familiare; educatore del S.I.L.; educatore della casa di residenza; coordinatore della casa di residenza;
- colloquio semi-strutturato con ogni lavoratore svantaggiato;
- riunione collettiva con i membri del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e somministrazione di intervista semi-strutturata per la raccolta delle osservazioni sui percorsi lavorativi personali di ciascun lavoratore svantaggiato;
- analisi qualitativa delle informazioni raccolte;
- stesura dei Progetti Formativi Personali;

La Cooperativa realizza, in collaborazione con il S.I.L. dell'Asl 3 Serenissima, percorsi personalizzati che, nel rispetto della collocabilità al lavoro indicata nella certificazione sanitaria, sono rivolti a persone con svantaggio sociale, e sono finalizzati a far acquisire competenze lavorative e/o potenziare le capacità residue, secondo i riferimenti della legge 68/99.

Per svantaggio si intende la mancanza o riduzione di capacità lavorative e/o di abilità sociali che in assenza di interventi specifici, determina l'esclusione permanente o temporanea dal mercato del lavoro.

Le persone in condizione di svantaggio hanno bisogno di essere sostenute, a volte per periodi transitori, a volte per sempre.

Le loro carenze di produttività sono colmabili attraverso un percorso selettivo, formativo, individuale,

tarato non solo su capacità professionali specifiche, ma su progetti globali di crescita e acquisizione di competenze trasversali. E' importante assicurare posizioni lavorative certe, badando alla soddisfazione dei soci-lavoratori e nel contempo allo sviluppo della comunità locale.

L'inserimento strettamente inteso del soggetto svantaggiato in un contesto aziendale riguarda gli aspetti fisici e tecnico prestazionali e non necessariamente quelli relazionali e socio-culturali. Ovvero, la persona può essere adeguatamente inserita in quanto in grado di occupare una determinata posizione lavorativa, ma non avere alcun livello di interazione significativa con i colleghi e con l'ambiente sociale e culturale entro cui si colloca.

L'integrazione, comporta invece, oltre all'inserimento quale condizione necessaria ma non sufficiente, il riconoscimento pieno del soggetto e della sua diversità nel contesto lavorativo, sociale e culturale di appartenenza. Significa non solo tolleranza ma ricomprensione, condivisione comunicativa e relazionale della persona svantaggiata entro rapporti con i colleghi dotati di reciprocità. Implica da parte del sistema, organizzativo e produttivo, la capacità di adattarsi esso stesso alle specificità e variazioni soggettive, anche quando queste assumono i connotati della debolezza e non solo della risorsa umana forte.

Un efficace integrazione lavorativa è molto importante per le persone con svantaggio per accrescere il loro senso di autoefficacia, autostima ed autorealizzazione, orientare le loro attività verso qualcosa di utile e produttivo, potenziare le competenze, l'autonomia e il senso di aduttà/maturità, promuovere l'arricchimento personale, relazionale e rappresenta uno dei passaggi fondamentali nel processo di inclusione sociale.

L'integrazione lavorativa non è competenza esclusiva di qualcuno, ma di molti che insieme interagiscono. Dietro ogni esperienza di integrazione realizzata con successo ci sono la volontà e le competenze del lavoratore, il supporto della sua famiglia e la disponibilità dell'azienda.

Al di là delle condizioni tecnico/prestazionali, le possibilità di intraprendere l'integrazione lavorativa di un soggetto e di mantenere la sua presenza in azienda, con regolare assunzione e qualità di rapporti (integrazione), sono fortemente correlate alle disposizioni espresse (in termini di accettazione, sostegno, valorizzazione della persona) dal corpo sociale impresa, nei suoi vertici decisionali e nelle sue unità componenti.

Una persona è realmente inclusa quando il contesto produttivo rispetta e valorizza il potenziale della persona fragile e quindi si attende una prestazione, realmente, utile all'azienda.

La Cooperativa Sociale Laguna Fiorita diventa negli anni non solo uno spazio di integrazione lavorativa, ma uno strumento a disposizione delle persone con svantaggio per promuovere e verificare le loro capacità e di crescita professionale direttamente sul campo, nel settore vivaistico, cura dei giardini, lavoro di tessitura al telaio e piccola sartoria.

Un tipo di occupazione che comprende la presenza degli altri, anche per un bisogno di supporto per lo svolgimento della mansione, anche solo emotivo, e la partecipazione ad un progetto collettivo. Un lavoro di cura, delle piante, dei giardini, dell'intreccio dei fili al telaio per la creazione di tessuti. Un mestiere generativo, che mantiene o ridà vita ad un giardino incolto e trascurato, che abbellisce ed adorna terrazzi e abitazioni, che attraverso l'intreccio di trama ed ordito realizza abiti o complementi d'arredo per la casa.

Tutto questo è possibile attraverso il rispetto dei lavoratori, chiedendo loro di fare ciò di cui saranno poi responsabili e in grado di svolgere.

Uno dei punti di forza della Cooperativa, che ha portato negli anni a molte accoglienze di potenziali lavoratori, è l'accettazione della persona, accompagnata dall'analisi della compatibilità tra i suoi bisogni e l'opportunità lavorativa offerta rispetto alle finalità aziendali. Accoglie le fragilità, le integra nel corpo sociale e lavorativo e le valorizza. Fragilità di cui siamo tutti portatori e che la pandemia da covid-19 ha riproposto con grande evidenza a noi tutti. La condizione umana in realtà è fragile, vulnerabile e precaria.

Nel tempo sospeso e incerto della quarantena, con l'interruzione della vita fuori casa, dell'incontro con gli altri e del proprio contributo attivo nella società, si è brutalmente verificata l'importanza che il lavoro ha nelle nostre vite e quanto contribuisce a dare un senso al nostro quotidiano.

Tutti i lavoratori svantaggiati rilevano un elevato senso di Appartenenza alla Cooperativa e un altrettanto elevato senso di Gratificazione. Vivono sulla loro pelle il significato di far parte di un'azienda che è una cooperativa.

La valutazione delle capacità del lavoratore non corrisponde ad un giudizio nei suoi confronti.

Importante è l'organizzazione dell'orario di lavoro, in base alle caratteristiche del lavoratore, che tenga conto della tipologia della mansione, cercando di contenere o prevenire il problema dell'affaticamento.

Il lavoro può essere, infatti, un contenitore per la crescita della persona svantaggiata, a condizione che la fatica che questa esperienza richiede sia compatibile con le condizioni fisiche, psicologiche ed esistenziali, le abilità, le attese e le disponibilità del soggetto.

Attraverso l'attribuzione di effettivi ruoli lavorativi, si sviluppano processi di autonomia reale, di sviluppo di relazioni di prossimità e di empowerment nella comunità di appartenenza, favorendo la costruzione di un'identità socialmente accettata e riconosciuta dal soggetto e da chi gli sta intorno.

La Cooperativa continua a perseguire il proprio mandato istituzionale ed economico e si adegua ai cambiamenti necessari. Diviene necessaria la dolorosa e difficile decisione di chiudere il ramo d'azienda legato alla tessitura e la conseguente ridefinizione e rimodulazione di progetti di investimento in nuove attività lavorative e commerciali. La conclusione di un percorso offre altre opportunità di rinnovamento, di progettualità ed iniziative.

Analisi qualitativa delle informazioni raccolte

Dai colloqui con i referenti dei lavoratori emerge un giudizio positivo, o molto positivo, sugli esiti dei percorsi integrativi: benessere psicoemotivo, motivazione, vissuto di appartenenza alla Cooperativa, importanza del ruolo personale e sociale di lavoratore e di socio, relazioni interpersonali e sociali positive. Tutti sottolineano l'importanza di mantenere il lavoro, per un riconoscimento della persona, per la possibilità di crescere, maturare e sentirsi o essere autonomi o per la necessità di avere uno stipendio per mantenersi. Anche per le persone che lavorano da molti anni, la motivazione non è scemata. In alcune situazioni i referenti non hanno la corretta percezione delle mansioni dei lavoratori ma tutti riscontrano il senso di soddisfazione con cui le persone si recano sul luogo di lavoro, un luogo ormai familiare in cui si sentono riconosciuti. Nessun referente esprime un commento negativo, di sottovalutazione o poca attenzione verso i lavoratori da parte dei lavoratori "tutor".

L'analisi delle competenze per ogni lavoratore tiene conto di:

- capacità produttiva (impegno, autonomia, produttività, qualità della prestazione);
- relazione con il contesto lavorativo e sociale (equilibrio emotivo, riconoscimento dei ruoli, consapevolezza dei punti di forza e dei limiti, ecc.);
- dimensione del benessere soggettivo.

I lavoratori svantaggiati, chi con ansia, con semplicità, con senso del dovere o con fierezza, rispondono alle varie domande ed esprimono soddisfazione per il lavoro che svolgono, esplicitando la volontà di continuare a lavorare nella Cooperativa. Alcuni si riconoscono nel ruolo di socio, come un'attributo fondamentale ed identitario, alcuni non hanno altre aspirazioni perchè sono soddisfatti per ciò che fanno e hanno. Tutti si riconoscono un ruolo di sostegno alla Cooperativa, ritengono di portare un buon contributo con il loro lavoro. In sostanza avere un lavoro per loro ha comportato:

gratificazione, senso di sicurezza, senso di appartenenza, valorizzazione delle loro competenze e consapevolezza delle proprie possibilità, in misura diversa per le diverse persone.

PROGETTO INTEGRAZIONE

-
- Il percorso deve essere una scelta consapevole e condivisa da parte dei diversi interlocutori, in primis la persona svantaggiata;
- Vanno identificati i referenti dei servizi inviati e quelli della cooperativa;
- Definizione di obiettivi, modalità di realizzo e strumenti di valutazione del percorso di inserimento con i servizi e la persona;
- Stesura dell'accordo con i servizi e la persona;
- Realizzazione della formazione sul campo con tirocinio;
- Monitoraggio e documentazione delle evoluzioni relazionali e produttive;
- Incontri di valutazione dei referenti della cooperativa e dei servizi coinvolti;
- Incontro di valutazione con i referenti e la persona svantaggiata;
- Assunzione, istituzione di borsa lavoro o accompagnamento ad altro percorso.

Elementi per il mantenimento dell'integrazione lavorativa:

- Monitoraggio costante (incontri con la persona e con i servizi);
- Formazione/riqualificazione sul campo;
- Promozione dello sviluppo professionale interno alla Cooperativa;
- Documentazione delle evoluzioni professionali;
- Promozione della cultura dell'inserimento nei tavoli istituzionali, con gli interlocutori del mercato del lavoro, con la società civile, quale capacità della cooperativa di riduzione dell'esclusione sociale e lavorativa di fasce a svantaggio

I componenti del C.d.A. nella valutazione dei diversi lavoratori riportano in modo obiettivo la produttività, il tipo di mansione e la capacità di portare a termine il compito ma ciò su cui puntano l'attenzione è la motivazione dei lavoratori ed il loro benessere psicoemotivo. Non sempre è facile comprendere cosa spinga ogni singolo lavoratore a fare, a partecipare attivamente e questo porta, a volte, a sottovalutare il loro senso di gratificazione. Nel progetto di integrazione vengono sempre prese in considerazione le capacità e le difficoltà di ciascuna persona, offrendo dei compiti alla reale loro portata. Per le persone che non riescono a riconoscere le loro difficoltà, può essere frustrante non poter svolgere alcune mansioni ma questo non fa scemare la loro motivazione ad andare in Cooperativa. Per ovviare ad un'evidente demotivazione, due persone, con esito soddisfacente, sono passate dal ramo tessitura a quello della gestione del verde. Segno evidente dell'attenzione al benessere dei lavoratori e della elasticità dell'azienda. Le diverse forme contrattuali indicano la capacità di osservazione, la formazione sul campo e la capacità di attendere e promuovere la crescita professionale di ogni lavoratore.

In particolare si tratta di percorsi individualizzati tesi a valorizzare le potenzialità dei singoli, ognuno con le proprie specificità e secondo i personali tempi di apprendimento, facendo leva prevalentemente sulle attitudini soggettive, senza insistere sulla rimozione dei deficit e cercando di favorire l'acquisizione ed il consolidamento di autonomie, di capacità comunicative e di relazione e di promuovere consapevolezza, responsabilità, identità consonanti all'assunzione di ruoli sociali adulti.

ESEMPIO DI VALUTAZIONE / PROGETTO INDIVIDUALE

Il signori ha una personalità molto complessa. Vive con molta sofferenza il confronto con le persone normodotate, si sente deficitario e reagisce, a questa ingiustizia, con fantasie onnipotenti (diventare vicepresidente della Cooperativa). Queste, se da un lato lo consolano e confortano, dall'altro aumentano il suo bisogno di rivalsa e la pretesa di attenzioni. In questo modo non considera le sue reali capacità e risorse su cui può investire per avere maggiori gratificazioni. Ha molta paura della morte, teme le malattie, gli incidenti, i pericoli ed ha un atteggiamento molto conservativo verso di sé. E' molto protettivo verso la madre (atteggiamento speculare della madre verso di lui) e se stesso, non si sbilancia, non prova a mettersi in gioco. Tende, invece, a ritirarsi dalla vita sociale in genere, dal riuscire a raggiungere degli obiettivi e dalla responsabilità delle sue azioni. Fatica ad esprimere ciò che pensa veramente per autotutelarsi. Riconosce di non tollerare lo scherzo che vive come un'aggressione umiliante. Ha un forte desiderio di sbilanciarsi (usare la motosega) ma è molto spaventato per poterlo fare. A parole si descrive molto gratificato, molto valorizzato, molto sicuro, dice che gli piace tantissimo il suo lavoro che per lui, al momento, corrisponde ad un luogo dove sentirsi apprezzato. Il suo impegno concreto è molto limitato dalla sua pretesa di essere risarcito.

Progetto formativo personale

Invalità civile: 60%

Data di nascita: 1974

Percorso di studio: attestato di frequenza alle scuole elementari e medie inferiori, 6 anni all'Istituto Magistrale Stefanini, 4 anni all'Istituto Turistico Mozzoni, corso per "operatore alimentare polivalente" all'Istituto Berna

Assunto come operaio da 01/03/2002 Socio della Cooperativa

Tutor aziendale: il capo della squadra di cui entra a far parte nelle diverse giornate di lavoro.

Presenza in azienda: Lunedì e Mercoledì mattina e pomeriggio Martedì e Venerdì solo mattina

Obiettivi generali

- promuovere l'autonomia personale;
- sostenere l'autostima;
- favorire il senso di autoefficacia;
- favorire l'inclusione sociale;
- offrire un'occupazione lavorativa gratificante.

Obiettivi specifici

- mantenere l'autonomia negli spostamenti;
- favorire dinamiche collaborative con colleghi svantaggiati e non, restituendogli verbalmente quando partecipa attivamente;
- affidargli mansioni specifiche adeguate alle sue capacità (raccolta di materiale di risulta nella manutenzione dei giardini, caricare la barca per le uscite, utilizzo di alcuni dispositivi);
- accompagnarlo nell'acquisizione di nuove mansioni che ritiene "rischiose", dimostrandogli la sua capacità senza farsi del male;
- proporre la sua partecipazione alle giornate di promozione della Cooperativa, come socio lavoratore;
- gratificarlo verbalmente quando è maggiormente produttivo nel suo lavoro.

Indicatori di risultato

- presenza giornaliera in Cooperativa;
- arrivo in orario in cooperativa;
- diminuzione della pretesa di ricevere attenzioni;
- aumento dei tempi di attività nella manutenzione dei giardini;
- disponibilità a cimentarsi in azioni da lui ritenute "rischiose";
- aumento delle azioni di lavoro in collaborazione con altri colleghi;
- partecipazione alle giornate di promozione della Cooperativa;
- aumento delle sue iniziative nel tempo libero.

SERVIZI

PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE GIARDINI

TRASEMINA DI PRATI

MANUTENZIONE GIARDINI E TERRAZZE

IMPIANTI DI IRRIGAZIONE

POTATURA IN TREE CLIMBING

ALLESTIMENTO MATRIMONI

PIANTE VERDI DA INTERNO ED ESTERNO

PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il bilancio sociale di seguito rappresentato si propone di rilevare e verificare con modalità chiare e trasparenti le grandezze economiche dell'attività della Cooperativa, mettendone in risalto sia l'aspetto gestionale interno, sia l'impatto con il mondo esterno.

Il limite di questo approccio è quello di riuscire a rappresentare solo cose quantificabili in denaro, mentre molti risultati delle attività della cooperativa, sicuramente di primaria importanza, vedi la relazione precedente, non sono misurabili in forma monetaria.

Per rendere più comprensibili le cifre del bilancio è necessario produrre un conto economico riclassificato, secondo la tecnica del valore aggiunto, in modo da evidenziare i legami tra i risultati economici dell'impresa e l'impatto sul sociale delle proprie attività

Il valore aggiunto rappresenta la ricchezza creata in un anno solare dalla ns, attività a vantaggio della collettività (enti pubblici, privati e dipendenti) e successivamente ripartita secondo criteri economicamente e socialmente rilevanti; il processo di riclassificazione del valore aggiunto prevede due fasi, rappresentate da due diverse tabelle:

-nella prima viene esaminata la costruzione del valore aggiunto, cioè la ricchezza distribuibile, si è proceduto partendo dai ricavi delle lavorazioni eseguite, sono stati detratti i costi dei beni e servizi necessari all'attività della cooperativa, ottenendo il valore aggiunto della gestione caratteristica, a questo valore sono state detratte le componenti finanziarie e straordinarie di costo e gli ammortamenti, ottenendo il valore della ricchezza effettivamente generata e distribuibile.

- la seconda tabella rappresenta la distribuzione del valore aggiunto prodotto tra le realtà sociali che sono interessate all'attività della cooperativa (Personale, Comunità, Consulenze, Assicurazioni).

Infine si evidenziano le variazioni significative complessive dei costi e ricavi dell'ultimo triennio.

VALORE AGGIUNTO GLOBALE DEL CONTO ECONOMICO

Riclassificazione del conto economico a valore aggiunto	2021		2020	
	EURO	%	EURO	%
A) Valore della produzione caratteristica				
Ricavi complessivi	809.388	87,96	731.543	85,12
Contributi e rimborsi	60.000	6,52	60.000	6,98
Rimanenze	50.753	5,52	67.851	7,90
Totale	920.141	100	859.394	100
B) Costi di produzione e di gestione				

Spese per attività	197.215	61,41	191.894	61,26
Spese per mensa	18.422	5,74	11.693	3,73
Spese per pulizie	0	0,00	0	0,00
Manutenzioni	12.674	3,95	12.888	4,11
Spese per affitto locali	0	0,00	0	0,00
Utenze locali	19.453	6,06	16.576	5,29
Attività istituzionale		0,00		0,00
Attività promozionale	3.286	1,02	3.090	0,99
Spese amministrative	2.264	0,70	2.483	0,79
Rimanenze anno precedente	67.851	21,13	74.605	23,82
Totale	321.165	100,00	313.229	100,00
Valore della gestione caratteristica (A-B)	598.976		546.165	
C) Elementi finanziari e straordinari di reddito				
Oneri finanziari	1.058		236	
Interessi attivi	7		1.553	
Proventi straordinari			0	
Totale	1.051		-1.317	
Valore aggiunto al lordo degli ammortamenti (A-B-C)	597.925		547.482	
D) AMMORTAMENTI				
Ammortamenti	14.494		14.952	
Totale	14.494		14.952	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A-B-C-D)	583.431		532.530	

RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

Destinazione del valore aggiunto globale netto	2020 EURO	%	2021 EURO	%
A) PERSONALE				
Remunerazioni dirette				
Retribuzioni	357.165	67,82	356.623	69,26
TFR	34.259	6,50	25.259	4,91
Borse lavoro	2.740	0,52	1.670	0,32
Remunerazioni indirette		0,00		0,00

oneri contributivi e assicurativi	131.018	24,88	131.373	25,51
corsi d'aggiornamento	1.492	0,28		0,00
Totale	526.674	100,00	514.925	100,00

B) COMUNITA'

Consulenze legali, amministrative e professionali	16.874	83,97	13.998	81,90
Consulenze mediche e infermieristiche	3.221	16,03	3.093	18,10
Collaboratori occasionali		0,00		0,00
Totale	20.095	100,00	17.091	100,00

C) STATO

Imposte e tasse	0		213	
Totale	0		213	

D) ASSICURAZIONI

Assicurazioni	4.483		3.156	
Totale	4.483		3.156	

VALORE AGGIUNTO GLOBALE **551.252** **535.385**

Perdite di esercizio			-4.172	
Utile di esercizio non distribuito	1.033			

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO **552.285** **531.213**

Destinazione del valore aggiunto globale netto

	2021		2020	
	EURO	%	EURO	%
PERSONALE	526.674	95,36	514.925	96,93
COMUNITA'	20.095	3,64	17.091	3,22
STATO	0	0,00	213	0,04
ASSICURAZIONI	4.483	0,81	3.156	0,59
PERDITE DI ESERCIZIO		0,00	-4.172	-0,79
UTILE NON DISTRIBUITO	1.033	0,19		0,00
VALORE AGGIUNTO TOTALE NETTO	552.285	100	531.213	100