

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 2022

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 familiari, 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 28 soci, 26 dipendenti.

Gli scopi e le finalità della nostra Cooperativa sono individuati nel dettato di cui alla Legge 381/91 art. 1 nella lett. B e cioè l'attività di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Nell'anno 2022, 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 2022 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'ammontare del contributo, a fronte di 11 persone svantaggiate inserite nelle attività della cooperativa, è stato di Euro 60.000,00, nel corso dell'anno non sono pervenuti altri contributi da Enti pubblici..

L'attività dell'anno 2022 non ha sostanzialmente risentito della ben nota situazione sanitaria il fatturato è salito a cifre superiori del 2019 anno pre-pandemia..

Si evidenziano un generale incremento (2022 su 2021) delle attività del settore verde manutenzioni e nuovi impianti (+ 19 %), vendite con fattura (+ 8%) mentre le vendite in serra / corrispettivi hanno avuto una contrazione del 13 %.

L'attività del negozio si conclude con deficit di Euro 15.763 di cui Euro 8.000 per ammortamento dei materiali residui dell'attività di tessitura.

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, sono state altresì dismesse alcune macchine per la manutenzione del verde non più funzionanti per le quali la riparazione non era conveniente.

Il Capitale Sociale è complessivamente di Euro. 18.044,92, variato per nuove sottoscrizioni dei soci e per la liquidazione del capitale stesso a tre soci dimessi, la quota sociale ammonta a Euro 25,00.

Nell'anno 2022 il fatturato è stato di Euro 904.954 così suddiviso nei due settori: Euro 897.040 nella sede principale ed Euro 7.914 nel negozio, altri proventi Euro 684; i ricavi totali sono aumentati di Euro 64.252 (+ 5,1 % rispetto al 2021); il contributo del Comune di Venezia (Assessorato alle Politiche Sociali) è stato di Euro 60.000,00, entrate dal 5 x mille €. 684.

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

4. Organizzazione statutaria

5. Mission

7. Informazioni raccolte

8. Progetto integrazione

11. Principali attività

12. Bilancio 2022

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 31.12.2022 sono 28, di cui 7 svantaggiati, di cui 10 volontari.

I lavoratori dipendenti al 31.12.2022 sono 25 + 1 borsa lavoro

14 lavoratori soci (di cui 3 svantaggiati);

12 lavoratori non soci (di cui 6 svantaggiati)

Nel corso dell' anno 2022 hanno partecipato alle attività 2 tirocinanti svantaggiati.

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 protagoniste 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 2022 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 Cooperativaaa 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 adultità/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 invianti 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 signor.....è una persona molto consapevole delle sue difficoltà e del suo operato che ritiene sufficiente e non ancora adeguato alle sue possibilità. E' ancora sfiduciato su un possibile aumento delle sue competenze professionali, poichè è il suo primo lavoro di tipo manuale.

Il tirocinio ha, come suggerisce lui stesso, una valenza terapeutica ed una propedeutica all'acquisizione delle caratteristiche necessarie per avere e mantenere un lavoro. Le sue angosce ed il fatto di aver iniziato tardi a confrontarsi con il reale quotidiano, spesso lo scoraggiano e gli fanno perdere le speranze in un rinforzo dell'autostima, di messa a confronto stimolante con le proprie capacità.

La rilevante discrepanza tra le sue capacità cognitive e quelle manuali e concrete, lo sconcerta. Si sente molto fragile dal punto di vista emotivo, molto, troppo vulnerabile e non in grado di affrontare il mondo, la vita di relazione. Si sente solo ma non ha la forza per provare ad uscire e vive ritirato in casa. Non vede orizzonti davanti a sè. Ha un estremo bisogno di conferme, di esserci e di essere in grado di svolgere attività manuali, di saperci fare, di avere consistenza, di essere toccato.

Progetto formativo personale

Invalidità civile: 100 %

Data di nascita: 1987

Percorso di studio: Diploma di maturità Liceo classico e Facoltà degli Studi di Lettere e Filosofia di Cà Foscari, percorso di studi interrotto

Tirocinio sociale tramite S.I.L. Ulss 3 Serenissima da 15/09/2020

Tutor aziendale: personale impegnato nella serra

Presenza in Azienda: dal Lunedì al Venerdì dalle ore 9.00 alle 11.30

Obiettivi generali

- rinforzare la sua autostima;
- sostenere il suo benessere emotivo;
- favorire l'inclusione sociale;
- offrire un contesto lavorativo in cui potersi sperimentare;
- favorire il senso di autoefficacia

Obiettivi specifici

- mantenere l'autonomia negli spostamenti;
- offrire mansioni specifiche adeguate alle sue capacità nella cura delle piante nella serra;
- proporgli di partecipare a futuri corsi di manutenzione delle piante da interno, rivolte alla cittadinanza (con semplici dimostrazioni o spiegando i nomi delle piante mostrate);
- calibrare le sue mansioni in base a come si presenta al lavoro;
- riconoscere verbalmente quando supera i suoi timori a partecipare attivamente;
- maggiore tolleranza della frustrazione.

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	2022		2021	
	EURO	%	EURO	%
A) Valore della produzione caratteristica				
Ricavi complessivi	845.648	88,34	809.388	87,96
Contributi e rimborsi	60.000	6,27	60.000	6,52
Rimanenze	51.611	5,39	50.753	5,52
Totale	957.259	100	920.141	100
B) Costi di produzione e di gestione				
Spese per attività	196.779	59,20	221.178	61,90
Spese per mensa	17.280	5,20	18.422	5,16
Spese per pulizie	0	0,00	0	0,00
Manutenzioni	15.649	4,71	12.674	3,55
Spese per affitto locali	1.748	0,53	0	0,00
Utenze locali	23.358	7,03	19.453	5,44
Attività istituzionale		0,00		0,00
Attività promozionale	10.979	3,30	3.286	0,92
Spese amministrative	15.849	4,77	14.443	4,04
Rimanenze anno precedente	50.753	15,27	67.851	18,99
Totale	321.165	100,00	321.165	100,00
Valore della gestione caratteristica (A-B)	624.834		562.834	
C) Elementi finanziari e straordinari di reddito				
Oneri finanziari	1.043		1.058	
Interessi attivi	10		7	
Proventi straordinari				
Totale	1.053		1.051	
Valore aggiunto al lordo degli ammortamenti (A-B-C)	623.831		561.783	
D) AMMORTAMENTI				
Ammortamenti	26.691		14.494	
Totale	26.691		14.494	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A-B-C-D)	597.140		547.289	

RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

Destinazione del valore aggiunto globale netto	2022		2021	
	EURO	%	EURO	%
A) PERSONALE				
Remunerazioni dirette				
Retribuzioni	388.397	67,77	352.223	67,38
TFR	50.500	8,81	34.528	6,61
Borse lavoro	1.040	0,18	2.740	0,52
Remunerazioni indirette		0,00		0,00
oneri contributivi e assicurativi	130.475	22,77	131.018	25,07
corsi d'aggiornamento	2.707	0,47	1.492	0,42
Totale	573.119	100,00	522.711	100,00
B) COMUNITA'				
Consulenze legali, amministrative e professionali	15.885	82,99	16.874	83,97
Consulenze mediche e infermieristiche	3.256	17,01	3.221	16,03
Collaboratori occasionali		0,00		0,00
Totale	19.1412	100,00	20.095	100,00
C) STATO				
Imposte e tasse	0		0	
Totale	0		0	
D) ASSICURAZIONI				
Assicurazioni	4.880		4.483	
Totale	4.880		4.483	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	597.140		547.289	
Perdite di esercizio				
Utile di esercizio non distribuito	1.058		1.033	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	598.198		548.322	
Destinazione del valore aggiunto globale netto				
	2022		2021	
	EURO	%	EURO	%
PERSONALE	573.119	95,81	522.711	95,33
COMUNITA'	19.141	3,20	20.095	3,66
STATO	0	0,00	0	0,00
ASSICURAZIONI	4.880	0,82	4.483	0,82
PERDITE DI ESERCIZIO		0,00		0,00
UTILE NON DISTRIBUITO	1.058	0,18	1.033	0,19
VALORE AGGIUNTO TOTALE NETTO	598.198	100	548.322	100,00

Valori economici delle attività principali

2022		2021		2020	
Spese	Entrate	Spese	Entrate	Spese	Entrate
Manodopera aree verdi					
563.932	550.022	490.776	461.356	486.789	441.679
Vendite e corrispettivi					
157.133	285.155	187.676	293.982	146.566	250.438
Negozio verde		Negozio verde		Laboratorio tessitura	
23.677	7.914	48.377	32.787	35.371	23.313
Altro					
160.706	62.557	124.436	73.271	120.235	76.113
Differenza sulle rimanenze					
	858	9.098		6.754	
Totali					
905.448	906.506	860.363	861.396	795.715	791.543
Risultato di gestione					
	1.058		1.033		-4.172