

MERIDIANA COOPERATIVA SOCIALE

Bilancio Sociale Anno 2012

Premessa

Il Bilancio Sociale relativo all'anno 2012 è il settimo dall'inizio dell'attività della cooperativa e la sua struttura, partendo dalla misurazione del "valore aggiunto" permette di confrontare i dati degli ultimi quattro anni facilitando così un'analisi tendenziale e comparativa.

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

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

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

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

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

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

Il bilancio sociale, in conclusione, vuole:

- "dare conto" delle attività svolte, dei risultati ottenuti e degli effetti prodotti, considerando i punti di vista dei diversi portatori di interessi e le dimensioni sociali, culturali ed economiche;
- essere un supporto per la verifica di coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati ottenuti;
- essere un supporto per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati;
- rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza dei soci e dei dipendenti, migliorando la comunicazione interna.

La redazione del Bilancio Sociale si articola in tre fasi.

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

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

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

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

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

Avendo ottenuto in data 27/06/2007 la certificazione di qualità in conformità alla norma UNI EN

ISO 9001:2000 (oggi UNI EN ISO 9001: 2008) e SA 8000 ,la cooperativa nel 2012 ha proseguito l'attività di mantenimento della certificazione di qualità e responsabilità sociale, in conformità alle norme suddette ,avvalendosi, tra l'altro dello strumento del Bilancio Sociale per effettuare la valutazione del perseguimento degli obiettivi di qualità che annualmente si prefigge .

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

1. Definizione della “mission” e obiettivi anno 2013
2. Determinazione del valore aggiunto netto e sua ripartizione
3. Indicatori
4. Conclusioni

Definizione della Mission

Analisi del contesto sociale e territoriale

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

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

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

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

Lo statuto

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

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio della responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

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

La normativa

La Meridiana intende realizzare i propri scopi sociali attraverso attività produttive in campo artigianale, agricolo, industriale e dei servizi nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori. I lavoratori persone

svantaggiate, compatibilmente con il loro stato soggettivo, devono essere socie della Cooperativa ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91.

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

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

I soci fondatori

Tra i soci fondatori della Cooperativa ci sono il Comune di Macerata e l'ex ASUR Zona Territoriale n. 9 di Macerata ora Asur Area Vasta 3.

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

La Asur Area Vasta 3 si occupa, per fini istituzionali, dell'integrazione delle attività socio-assistenziali, mettendo in rete i Comuni del suo territorio con i servizi socio-sanitari competenti. Questa integrazione si esplicita anche nelle procedure di inserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati. Il progetto di inserimento viene infatti concertato con i servizi sanitari che hanno in carico l'utente (per es. Dipartimento di Salute Mentale per il disabile psichico, Unità Operativa Dipendenze Patologiche per il tossicodipendente ecc...) e i Servizi Sociali del Comune di residenza dello stesso.

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

La Meridiana collabora inoltre da tempo con le altre realtà sociali del posto, quali cooperative sociali, associazioni di volontariato, enti di assistenza, ecc.

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

Identità

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

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

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

- si propone quale partner attivo e collaborativo avvalendosi di personale qualificato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

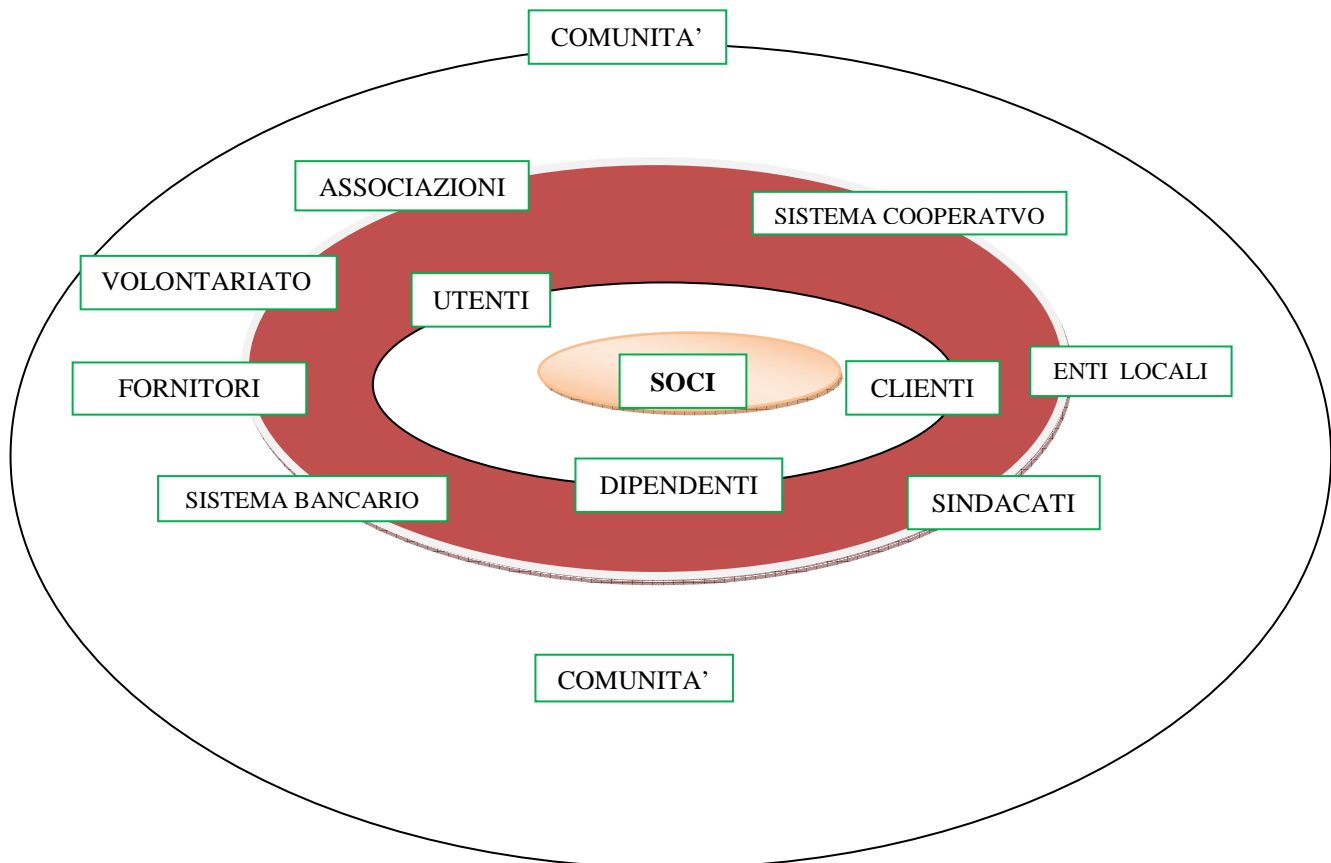
La Cooperativa Meridiana, fondata nel 1995, nel 2012 ha operato nei seguenti settori:

- manutenzione del verde e realizzazione giardini
- pulizie presso enti pubblici e privati
- gestione canile comunale di Macerata e Civitanova Marche
- gestione serra
- raccolta differenziata rifiuti porta a porta e spazzamento strade
- affissioni pubbliche
- servizi di lavanderia
- servizio di gestione musei e biblioteche
- servizi vari
- fotovoltaico
- servizio ricettivi di ostello

Mapa dei nostri portatori di interessi

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

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



I progetti realizzati

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

Di seguito vengono indicati in elenco quelli realizzati nel 2012 :

Anno 2012 – prosecuzione progetto MACERATA ACCOGLIE del Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati (SPRAR)

Obiettivo 1) Inserimento Borse lavoro e tirocini formativi

Inseriti da marzo 2012 sino a fine anno n. 8 borse lavoro:

- n. 5 persone (due pakistani, un iracheno, un eritreo ed un nigeriano) nel settore serra per la durata di due mesi ciascuno;

- n. 2 ragazzi etiopi nel settore serra per la durata di quattro mesi ciascuno;

- n. 1 ragazzo Afgano nel settore Manutenzione del verde nel comune di Macerata.

Obiettivo 2) Attivazione corsi di formazione professionale

Dal 17 al 25 settembre 2012, in 48 ore complessive, si è svolto presso le serre della cooperativa, il corso di formazione dal titolo “FLOROVIVAISMO E TECNICHE DI GESTIONE IN SERRA” al quale hanno partecipato n. 19 rifugiati politici inviati dal GUS di Macerata.

I docenti della Meridiana, Marisa Bigioni (coordinatrice serre “Meridiana”), Patrizia Baldoni (operatrice serre “Meridiana”), Enrico Gatto (responsabile tecnico “Meridiana”), Guido Ciccarelli (operatore serre e manutenzione del verde “Meridiana”) e Ing. Rossano Menichelli (consulente per la sicurezza sui posti di lavoro), hanno fornito ai partecipanti una prima solida impostazione generale teorico-pratica sull’argomento.

Al termine del corso è stato rilasciato, dal Presidente della cooperativa, un attestato di partecipazione a tutti i ragazzi.

Obiettivo 3) Opere di manutenzione ordinaria abitazioni dei richiedenti asilo

Nell’anno 2012 la cooperativa si è occupata della manutenzione ordinaria delle abitazioni adibite ad ospitare i beneficiari del progetto; in totale n. 5 appartamenti siti nel comune di Macerata (Via Ferrucci, Via Carradori, Via E. Ricci, Via Roma e Via Spadoni). Sono stati svolti piccoli interventi di manutenzione, spostamento arredi, traslochi e, con l’intervento di soggetti esterni, manutenzione di caldaie, cucine, ecc.

Anno 2012 - “Progetto sperimentale per l’inclusione sociale-lavorativa di persone svantaggiate tossicodipendenti in trattamento e da attrarre in trattamento” - Regione Marche e Asur Marche

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Obiettivo 1) Costituzione di una rete stabile d’intervento idonea a fornire un sostegno lavorativo ed economico temporaneo e la possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro a persone svantaggiate con dipendenza da sostanze illegali o legali in trattamento o da attrarre in trattamento.

Obiettivo 2) Esperienza lavorativa

Nel 2012 sono stati inseriti, tramite il progetto, n. 2 tirocinanti.

N. 1 ragazzo indicato dal Sert nel Settore Serra per la durata di 5 mesi e n. 1 ragazzo nel settore Canile per la durata di 11 mesi.

Anno 2012 – Inserimenti in borsa lavoro da Servizi Sociali dei Comuni della Provincia di Macerata

Le richieste di inserimento provengono dai Servizi Sociali dei Comuni in accordo con strutture quali, Sert, Dipartimento di salute mentale o Comunità di accoglienza attraverso la seguente procedura:

- 1) Invio della Richiesta di inserimento, da parte dell'Ente erogatore della borsa lavoro, con i dati anagrafici completi del destinatario della stessa e colloquio con soggetto da inserire in borsa lavoro;
- 2) Invio di una breve ma accurata relazione riguardo le problematiche dell'utente (nel rispetto e nei limiti consentiti dalla legislazione sulla privacy) redatta dal servizio (pubblico o privato) che ha in carico la persona (UODP, DSM, Servizi Sociali, medico specialista, ecc...), di idoneità al lavoro dell'utente;
- 3) Invio della dichiarazione, da parte del servizio inviante (UODP, DSM, Servizi Sociali, medico specialista, ecc...), di idoneità al lavoro dell'utente;
- 4) Invio della Copia della copertura assicurativa infortuni a norma di legge.

Nel 2012 hanno proseguito il progetto di inserimento e sono stati inseriti n. 20 soggetti in borsa lavoro nei vari settori della Meridiana: n. 11 nel settore serra (6 inviati dal Comune di Macerata, 4 dal Comune di Mogliano, 1 dal Comune di Corridonia); n. 4 donne nel servizio lavanderia della casa di riposo di Macerata (3 inviate dal Comune di Macerata e 1 dal Comune di Corridonia ; n. 1 uomo, inviato dal Comune di Tolentino, inserito nel servizio manutenzione del verde; n. 2 inseriti nel Servizio di Spazzamento strade manuale inviati dai Comuni di Montecosaro e Civitanova Marche; n. 1 donna inviata dal Comune di Macerata inserita nel servizio pulizie presso Ostello Asilo Ricci e n. 1 uomo, inviato dal Comune di Macerata, presso il Servizio Affissioni nel comune di Macerata.

Anno 2012 – Progetti di ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Obiettivi: 1) L'esperienza di formazione professionale-culturale ha lo scopo essenziale di assicurare l'applicazione pratica dell'insegnamento dato a scuola senza che il datore di lavoro possa trarre alcun profitto dalla presenza nell'impresa dell'alunno

2) L'allievo prende coscienza delle richieste provenienti da un ambiente lavorativo; utilizza il proprio bagaglio culturale e le proprie capacità personali per rispondere a tali richieste. Acquisisce consapevolezza dei propri punti di forza per orientarsi nelle scelte future.

Inserimenti: n. 1 ragazza dell'Istituto Agrario I.I.S. "G. Garibaldi" di Macerata per la durata di 3 settimane inserita nel settore Serra; n. 1 ragazza dell'Istituto ITAS "Matteo Ricci" di Macerata per la durata di 3 settimane inserita nel settore Serra e n. 1 ragazzo dell'Istituto Agrario I.I.S. "G. Garibaldi" di Macerata per la durata di 3 settimane inserito presso il canile di Macerata.

Anno 2012 – Prosecuzione Progetto Coltivare il deserto

In questo progetto Meridiana è partner dell'Associazione di Solidarietà con il Popolo Saharawi Rio de Oro e del Comune di Macerata.

Obiettivo: Il progetto è finalizzato alla realizzazione degli orti a conduzione familiare presso villaggi dei campi profughi Saharawi di Tindouf in Algeria, con la finalità di creare sul posto una fonte di approvvigionamento di derrate alimentari da destinare al consumo della popolazione.

Le famiglie beneficiarie di questo progetto sono state scelte su indicazione del Governo Saharawi insieme con l'Associazione Rio de Oro, tra quelle più bisognose e con disabili presenti all'interno del nucleo familiare.

La Missione tecnica – Formazione ed avvio delle culture

Nel corso del 2012 sono state organizzate due missioni tecniche nei campi profughi saharawi:

- un primo viaggio nel mese di febbraio 2012, in cui sono stati realizzati i lavori di posizionamento pompe per il drenaggio dell'acqua dai pozzi, installazione di pannelli fotovoltaici e regolazione degli impianti di irrigazione negli orti.
- Un secondo viaggio, nel mese di marzo 2012 in cui è stato consegnato ulteriore materiale che si è reso necessario e si è proceduto al coordinamento delle attività di semina ed alla necessaria formazione alle famiglie coinvolte nel progetto..

Anno 2012 – Progetto IPA BWS

Nel quadro del Progetto “B.W.S. - Building waste sustainability: new capacities for sustainable waste”, inserito nel Programma di Cooperazione Transfrontaliera IPA Adriatico – il cui scopo è quello di promuovere e rafforzare lo sviluppo sostenibile della Regione Adriatica – nell'anno 2011 è stata avviata una collaborazione tra il COMUNE di MACERATA, il COSMARI e MERIDIANA Cooperativa Sociale da un lato e i COMUNI di BUSHAT e KAMEZ (Albania) e BAR (Montenegro) dall'altro, per la sensibilizzazione alla gestione sostenibile della raccolta di rifiuti solidi urbani e la condivisione di buone pratiche.

In seno a tale Progetto, e come previsto dal Progetto stesso, nel corso dell'anno 2012 MERIDIANA ha:

- Proseguito lo svolgimento del **Programma di Educazione Ambientale** avviato nel corso dell'anno 2011. In relazione a ciò gli educatori di Meridiana si sono recati a più riprese in Albania e Montenegro per formare gli insegnanti di Bushat, Kamza e Bar che a loro volta hanno poi formato gli studenti:

- Renzo Montanari ha impartito lezioni di educazione ambientale;
- Simone Vecchioni ha insegnato agli alunni come produrre fiabe ad argomento ambientale;
- Michele Massetani li ha istruiti sulla produzione di video, anche questi ad argomento ambientale.

Nel periodo maggio-giugno è stata attuata la 1° fase di formazione, tra luglio e ottobre la 2°.

- **Realizzato il totem con il logo del Progetto BWS e il dépliant ufficiale del progetto** nelle quattro lingue: inglese, albanese, montenegrino, italiano.

- **Partecipato:**

- al **3° Steering Committee**, tenutosi a Bar (Montenegro) in data 1 e 2 marzo 2012, nelle persone del coordinatore Serena Mainini e di Renzo Montanari;

- al **4° Steering Committee** di Bushat, Albania (10 ottobre), con la presenza di Serena Mainini e Luigi Staffolani;

- alla **2° Conferenza Internazionale/Evento Scientifico** di Bar (4 e 5 dicembre 2012) nelle persone del Presidente Dr. Giuseppe Speranzoni e di Renzo Montanari.

- **Organizzato**, insieme a Cosmari, il **5° Steering Committee**, tenutosi a Macerata il 13 e 14 dicembre 2012.

- **Continuato la gestione del sito web del Progetto** (www.bwsipaproject.eu) con l'inserimento del materiale di volta in volta trasmesso dai Partner.

- **Proseguito il coordinamento** delle varie attività previste dal Progetto.

Anno 2012 – Attività finalizzate all’adozione dei cani ricoverati presso i canili di Macerata e Civitanova Marche

La gestione di queste strutture ad una Onlus, quale la Meridiana, da un lato garantisce la disponibilità a favorire l’affidamento degli animali ivi ospitati poiché la cooperativa sociale non ha scopo di lucro,

dall’altro è in grado di offrire professionalità e competenza, in quanto ha una struttura organizzativa di tipo imprenditoriale, finalizzata alla promozione sociale di tutti i cittadini, attraverso l’inserimento lavorativo stabile di soggetti ad alto rischio di emarginazione sociale.

Inoltre, l’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati nell’ambito di un canile, favorisce la socializzazione del soggetto, attraverso il rapporto che si instaura con l’animale.

Soprattutto il cane, può essere individuato come animale privilegiato dell’interazione, in quanto affidabile, prevedibile nei comportamenti, facilmente controllabile ed in grado di ispirare sicurezza. Esso, inoltre, infonde calma e sicurezza, favorisce la concentrazione e la focalizzazione dell’attenzione e stimola la socializzazione e spronano all’adozione degli animali in esso ricoverati.

Tutto ciò è molto importante nella gestione del canile/rifugio in quanto i risultati raggiunti nel rapporto tra l’operatore e l’animale ricoverato nella struttura, sono spesso visibili al visitatore esterno che viene rassicurato dal corretta gestione dell’animale, soprattutto in vista dell’adozione dell’animale.

Nel 2012, Meridiana, presso il canile di Macerata ed il canile di Civitanova Marche sono stati restituiti ai proprietari ed affidati a nuove famiglie 353 cani accalappiati ed inviati alle suddette strutture.

PROGETTO REALIZZATO PRESSO IL CANILE DI MACERATA “CANILE PET’S PARK”

L’idea di questo progetto, è nata nel corso dello svolgimento del precedente progetto, realizzato insieme all’Associazione di volontariato Argo, grazie ad un contributo delle Regione Marche, con bando di cui al D.G.R. n. 1275/2010, denominato “Fido va a Scuola con la Giusta Merenda”. In questo primo progetto, infatti, l’obiettivo era quello di realizzare presso il canile comunale di Macerata, spazi idonei a garantire un maggiore benessere per i cani ivi ospitati ed al contempo di incrementare le loro adozioni da parte di cittadini. A tale fine, sono state acquistate alcune attrezzature da agility e contemporaneamente è stato offerto agli adottanti dei cani del canile, per un periodo di 10 mesi dall’avvio del progetto, la possibilità di avere un corso gratuito di educazione cinofila con istruttori professionali, nonché adeguata consulenza nutrizionale e la fornitura gratuita di campioni di alimenti per cani.

Tuttavia, con i fondi messi a disposizione con questo primo progetto, sono state acquistate soltanto le seguenti tre attrezzature professionali per agility dog: lo slalom, la ruota e il tunnel morbido.

In linea con il precedente progetto, pertanto, gli obiettivi del progetto “Canile Pets Park sono stati i seguenti:

1) Obiettivo: Acquisto di attrezzatura per agility dog.

Possedendo, soltanto le suddette tre attrezzature, si è reso necessario acquistare le restanti mancanti al fine di poter arredare un completo parco per agility dog presso apposita area del canile comunale di Macerata. Nello specifico sono stati infatti acquistati: 1 set di 7 salti professionali, 1 passerella e 1 bascula.

2) Obiettivo: Ampliare il piccolo spazio attualmente esistente presso il canile comunale di Macerata ed arredarlo in maniera completa al fine di utilizzarlo sia per il recupero comportamentale dei cani più problematici del canile, sia per pratiche di agility dog per cani padronali

In merito a questo obiettivo, i tempi burocratici per la sua realizzazione, purtroppo, sono abbastanza lunghi. In questi ultimi mesi, Meridiana congiuntamente ai partner di progetto, ha verificato con i competenti uffici comunali la possibilità di acquisire un appezzamento di terreno adiacente all’attuale area del canile comunale di circa mq 3500, da destinare alla realizzazione di un campo di agility dog in regolare.

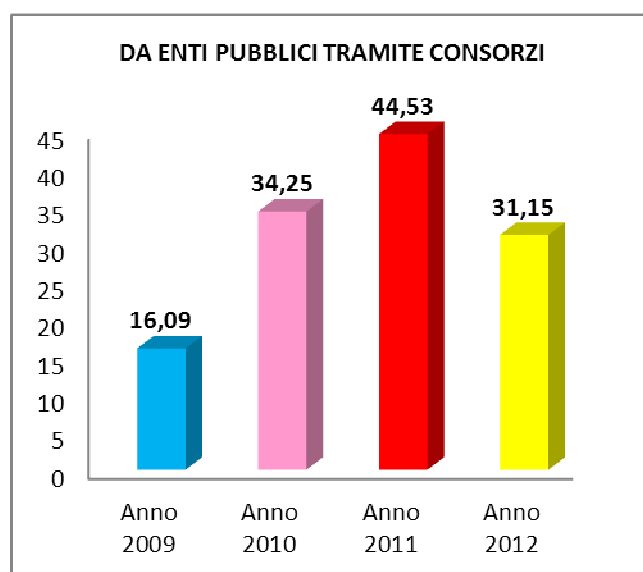
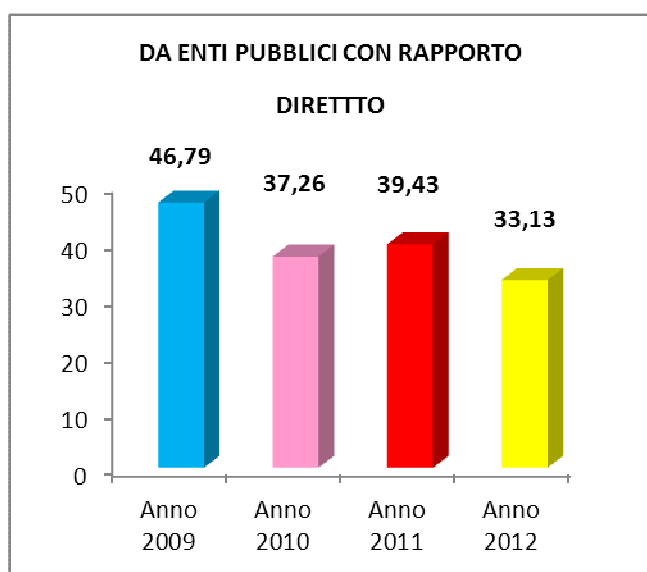
OBIETTIVI ANNO 2013

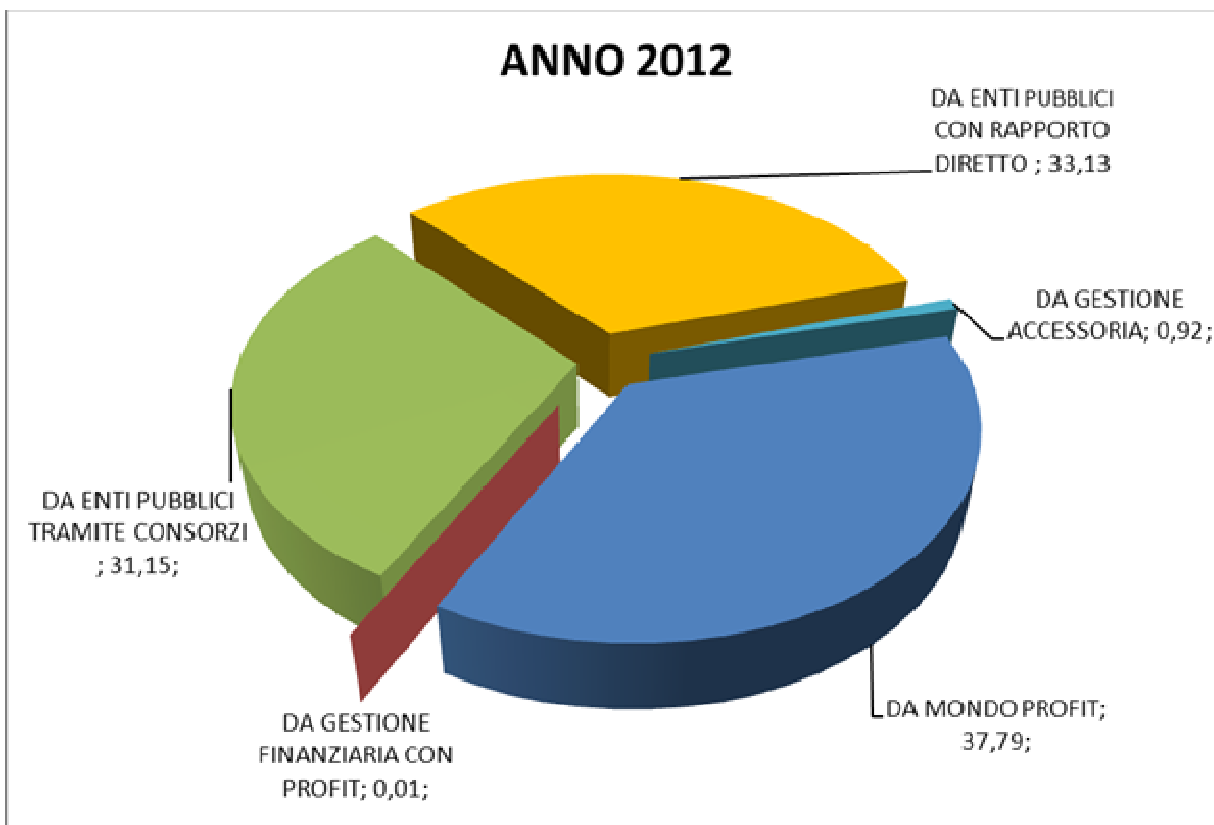
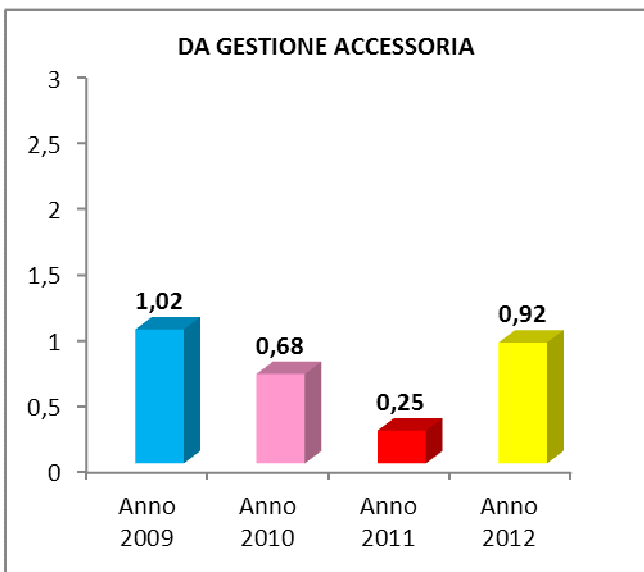
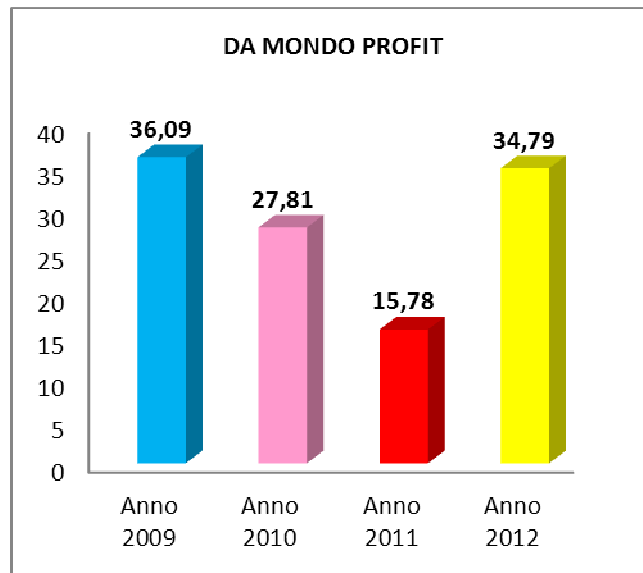
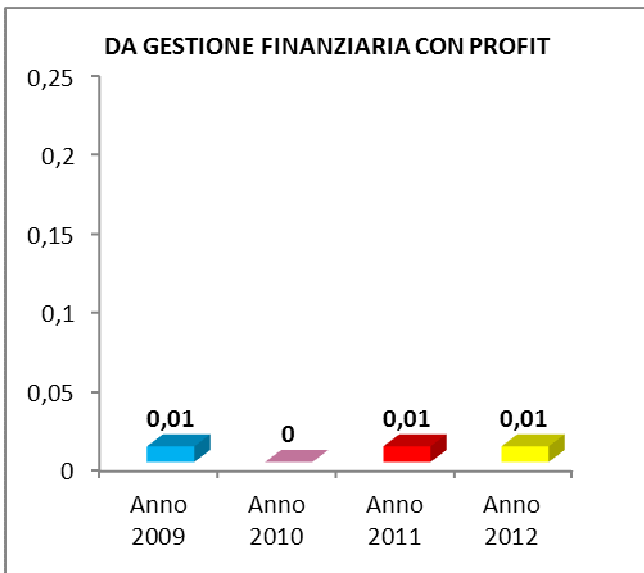
Obiettivo generico	Indicatori	attività	Responsabile/i	Obiettivo specifico	tempi
Iniziativa su territorio a favore di minori a rischio Sia italiani che stranieri	Numero di sostegni a distanza	Collaborazione con associazioni aventi sede nel territorio della Provincia di Macerata che si occupano di adozione a distanza	Direzione	Mantenere il sost- gno a distanza iniziato nel 2007	dic-13
Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti personali in termini di motivazione e soddisfazione	% di soddisfazione dei dipendenti nei questionari	-Fornire ai dipendenti La possibilità di Reclami/segnalazioni anche anonima -Analisi di Soddisfazione dei questionari	Responsabile SA 8000	Mantenere la media di soddisfazione superiore all'80%	lug-13
Mantenere il numero ore dedicate alla qualificazione del personale e alle riunioni	% di ore dedicate alla qualificazione ed alle riunioni rispetto al totale ore lavorate	Organizzare e far partecipare i dipendenti a corsi di formazione e qualificazione e verbalizzare le riunioni	Direzione Responsabile SA 8000	Mantenere la percentuale oltre al 0,50% il totale delle ore dedicate alla qualificazione ed alle riunioni	dic-13
Migliorare la comunicazione a tutti i fornitori e subfornitori della cooperativa dello standard Sa8000:2008 applicato dalla Meridiana	% di addendum contratti restituiti sottoscritti dai fornitori	Trasmettere a tutti fornitori e subfornitori della cooperativa comunicazione con addendum da far compilare	Direzione Responsabile SA 8000	Una media di addendum restituiti superiore 80%	dic-13
Mantenimento della stabilità lavorativa	% ore lavorate a tempo indeterminato rispetto alle ore lavorate a tempo determinato	Mantenimento della percentuale di ore lavorate a tempo indeterminato	Responsabile ISO Direzione	Mantenere l'indicatore dalle ore lavorate a tempo indeterminato almeno al 80% (nel 2012=81,67%)	dic-13
Aumentare il carico sociale	% delle ore lavorate da soggetti svantaggiati rispetto al totale delle ore lavorate	Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	Responsabile ISO Responsabile SA 8000 Rappresentante Lavoratori	Arrivare almeno al 34% di ore lavorate da soggetti svantaggiati rispetto alle ore lavorate	dic-13
Redigere bilancio sociale SA8000 e pubblicare sul sito aziendale	Nuovo sito internet della Cooperativa	Massima diffusione del Bilancio Sociale 2012	Direzione Responsabile ISO	Fare in modo che il bilancio sociale sia a disposizioni degli stakeholders	dic-13
Assumere a tempo indeterminato nuovi dipendenti	Numero contratti a tempo indeterminato	Ricerca di nuove convenzioni settore Gestione Rifiuti Porta a Porta e Servizio Pulizie	Resp. ISO Direzione	Almeno n. 5 nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato	dic-13

Determinazione e ripartizione del Valore aggiunto netto

	Anno 2009 %	Anno 2010 %	Anno 2011 %	Anno 2012 %				
<u>Da enti pubblici con rapporto diretto</u>	619088	46,79	703527	37,26	843136	39,43	893017	33,13
<u>ricavi manutenzione verde</u>								
Comune di Macerata - convenz. verde	100661		101656		100834		137003	
Comune di Tolentino - convenz. verde	53879		66063		64357		68396	
Comune di Morrovalle - convenz. verde	3923		0		2314		0	
Comune di Montecosaro - conv verde	3750		0		0		0	
Comune di Civitanova Marche - convenz. verde	30808		32267		35516		33675	
Comune di Serrapetrona - convenz. verde	8780		5816		1039		0	
Comune di Montefano			4120		850		0	
Provincia di Macerata -convenzione	2814		0		0		0	
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche	2066		3630		14887		7388	
Istituto tecnico Commerciale A Gentili	2922		1950		1950		0	
Istituto Comprensivo - Tolentino			252		0		0	
<u>Ricavi canile</u>								
Comune di Macerata	158348		162153		163898		163724	
Comune di Civitanova Marche	28933		60492		59227		61496	
Comune di Pollenza	612		3253		4009		3477	
Comune di Treia	122		2637		6400		3603	
<u>Ricavi pulizie</u>								
Comune di Morrovalle			5000		11091		17863	
Comune di Serrapetrona - convenz.	0		2992		7130		5095	
Comune di Sarnano	0		0		7630		7860	
Ente Regionale Abitazioni Pubbliche	16035		19319		18337		11960	
Comune di Montecosaro	32425		39069		40603		36468	
Comune di Macerata -conv	46124		50156		53276		56004	
Comune di Tolentino -conv.	2301		0		0		0	
Provincia di Macerata -convenzione	216		0		0		0	
<u>Ricavi per realizzazione impianti fotovoltaici</u>								
Comune di Macerata					32578		12128	
Comune di Loro Piceno							38300	
<u>Ricavi servizi ricettivi di ostello</u>								
Comune di Macerata							702	
Comune di Tolentino							32	
<u>Ricavi servizi vari</u>								
Comune di Macerata -convenz. Varie	53039		104322		144510		125020	
Comune di Mogliano -convenz. Varie	1352		800		800		800	
Comune di Montecassiano -convenz. Varie	0		800		800		800	
Comune di Fiuminata			3317		5289		5137	
Comune di Civitanova Marche			400		0		0	
Comune di Pollenza			600		1200		1200	
Asur 9					10417		0	
Comune di Montecosaro					0		0	
<u>Altri ricavi e proventi</u>								
contributo in c/capitale	19695		22320		19850		17380	
contributo in c/esercizio	50283		10143		34344		77506	
<u>Da enti pubblici tramite consorzi</u>	212866	16,09	646787	34,25	952265	44,53	839631	31,15
Cosmari	212866		646787		952265		839631	

Da gestione finanziaria con profit	123	0,01	36	0	248	0,01	56	0,01
interessi attivi c/c	123		36		248		56	
Da mondo profit	477554	36,09	525117	27,81	337440	15,78	937586	34,79
ricavi manutenzione verde								
contratti aziende	67352		25643		10031		18567	
privati	17675		24013		4065		5728	
ricavi canile								
privati	1538		-1374		1628		591	
servizi vari ditte								
affissioni	43569		44164		19805		58917	
pulizie	114543		167226		106758		76258	
RICAVI C/ ENERGIA					46035		72146	
fotovoltaico							531925	
Ricavi servizi ricettivi di ostello								
contratti aziende							57278	
privati							38443	
lavanderia	28862		35840		35704		35704	
vari	4396		2323		6522		6642	
privati	70		250		59		1228	
ricavi vari								
selezione rifiuti	0				0		0	
altre vendite e vend. Prod. Var	29793		49626		47399		34159	
servizi porta a porta	169756		177406		59434		0	
Da gestione accessoria	13512	1,02	12892	0,68	5480	0,25	24910	0,92
rimborsi vari	2800		4921		2197		1108	
arrotondamenti attivi	89		45		28		99	
ricavi vari	3184		7080		0		0	
sopravvenienza attiva	439		846		3214		17272	
plusvalenza da alienazione	7000		0		41		6431	
	1323143		1888359		2138569		2695200	





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

		anno 2009	anno 2010	anno 2011	anno 2012
A	totale dei ricavi e proventi	1.323.143	1.888.359	2.138.569	2.695.200
	materie prime prelevate				
	materiale prime e di consumo e merci	-92.242	-106.991	-82.436	-583.947
	variazione rimanenze	11.029	3.771	-4.885	13.826
	dispositivi sicurezza	-6.363	-9.628	-5.601	-5.702
	carburante e lubrificanti	-43.408	-89.880	-111.612	-104.198
B	totale materie prime prelevate	-130.984	-202.728	-204.534	-680.021
A-B	Valore aggiunto lordo	1.192.159	1.685.631	1.934.035	2.015.179
C	valore aggiunto lordo	1.192.159	1.685.631	1.934.035	2.015.179
D	ammortamenti	-63384	-62772	-95537	-103749
	amm.to spese impianto	-148	-148	-148	-153
	amm.to mobili e arredi	-334	-731	-830	-996
	amm.to macchine ufficio	-324	-389	-583	-819
	amm.to macchine agricole	-3985	-6028	-5455	-6.493
	amm.to automezzi	-33507	-30282	-61322	-47.430
	amm.to impianti	-4932	-4967	-5082	-9.329
	amm.to software	-277	-277	-269	-733
	amm.to altri beni	-249	-133	-1562	-2044
	amm.to costruzioni leggere	-19628	-19721	-19707	-31.276
	perdite e svalutazione crediti	0	-96	-579	-4476
C-D	Valore aggiunto netto in euro	1.128.775	1.622.859	1.838.498	1.911.430

VALORE AGGIUNTO NETTO



•Indicatore della capacità di produrre ricchezza

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

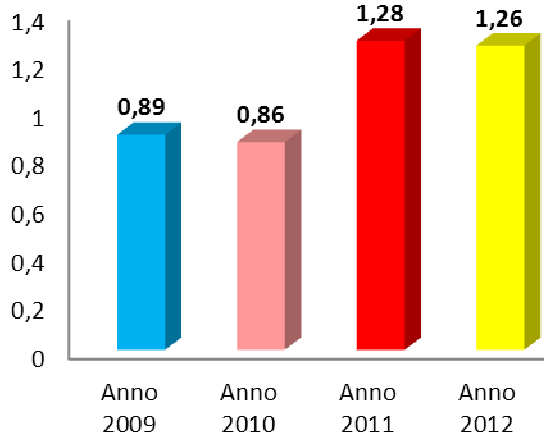
anno					
2009	<u>V.a.n.</u>	1128775	x 100	=	85,31%
	Ricavi e proventi	1323143			
anno					
2010	<u>V.a.n.</u>	1622859	x100	=	85,94%
	Ricavi e proventi	1888359			
anno					
2011	<u>V.a.n.</u>	1838498	x 100	=	85,97%
	Ricavi e proventi	2138569			
anno					
2012	<u>V.a.n.</u>	1.911.430	x 100	=	70,92%
	Ricavi e proventi	2.695.198			

Distribuzione della ricchezza agli apportatori di interessi (Stakeholders)

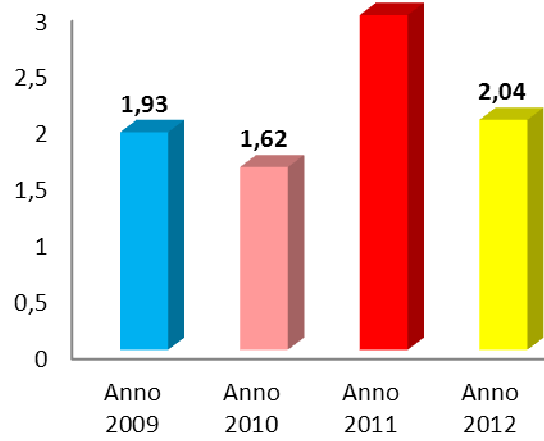
(la ricchezza distribuita comprende anche i risultati della attività finanziaria)

	anno 2009	%	anno 2010	%	anno 2011	%	anno 2012	%
enti ed amministrazioni statali	9.917	0,89	13983	0,86	23485	1,28	24.085	1,26
spese postali e valori bollati	349		856		1034		708	
tasse, imposte, ired, irap, CCIAA	9568		13127		22337		23155	
interessi passivi dilazione	0		0		114		222	
finanziatori ordinari	21538	1,93	26319	1,62	54578	2,97	39016	2,04
interessi passivi su c/c	13153		13917		41598		24730	
oneri e commissioni bancarie	3344		6505		7578		9120	
interessi passivi finanziamento	5041		5897		5402		5166	
associazioni volontariato-ONLUS	0	0	312	0,02	800	0,04	100	0,01
donazioni	0		312		800		100	
impresa sociale	-8622	-0,77	70029	4,31	91423	4,97	71124	3,72
risultato d'esercizio	-8622		70029		91423		71124	
dipendenti, soci lavoratori e soci	798895	71,5	1138926	70,18	1108197	60,28	1177641	61,61
<i>costo per dipendenti svantaggiati e soci lavoratori svantaggiati</i>	<i>182587</i>		<i>300804</i>		<i>278489</i>		<i>356141</i>	
<i>costo per dipendenti e soci lavoratori</i>	<i>595139</i>		<i>812301</i>		<i>814274</i>		<i>789496</i>	
stipendi lordi	596921		871743		866921		911368	
oneri sociali	103166		140809		136609		148365	
contributi INAIL	36342		40607		29595		20786	
accantonamento - utilizzo fondo TFR	41297		59946		59638		65118	
rimborso spese piú lista	21169		25821		15434		32004	
organizzazioni cooperative e non profit	813	0,07	813	0,05	1125	0,06	1124	0,06
revisioni ordinarie	813		813		1125		1124	
soci volontari	1558	0,14	6871	0,42	24204	1,32	14712	0,77
rimborso spese volontari	3994		6871		24204		14712	
ente locale (comune e regione)	2544	0,23	2883	0,18	2280	0,12	2687	0,14
affitto e spese generali	166		0		0		0	
bolli circolazione automezzi	1311		1500		1567		1729	
spese per appalti	1067		1383		713		958	
organizzazioni profit	290692	26,01	362801	22,36	532406	28,96	580941	30,39
canoni leasing	49314		93103		98641		142135	
affitto passivi	12198		14905		15301		7293	
noleggio attrezzature	726		1156		0		183	
telefoniche	10109		11480		15183		19082	
pubblicità	4220		870		550		2088	
consulenze tecniche	57529		65009		71640		104029	
consulenze legali , notarili e amministrative	4125		8253		16307		6648	
compensi lavoro a progetto e associati	5746		2093		16559		58627	
oneri sociali lavoro a progetto e associati	984		347		2682		8641	
prestazioni varie servizi	21189		21449		43053		72496	
manutenzione varie	56903		23243		40012		19965	
manutenzione automezzi	27724		38065		93117		63487	
utenze forza motrice, riscaldamento	6545		7866		13780		27143	
assicurazioni	35927		47234		38742		36267	
lavorazioni da terzi	0		0		0		0	
vitto e alloggio	199		129		3666		3480	
corsi formazione	905		1970		1820		1379	
altri costi documentati	3439		5644		6193		4993	
sopravvenienze passive	1910		19985		55160		3005	
ricchezza distribuita agli stakeholders	1117335	100	1622937	100	1838498	100	1.911.430	100,00

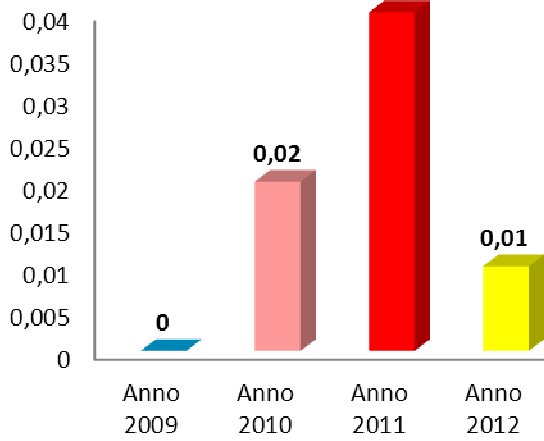
Enti ed Amministrazioni statali



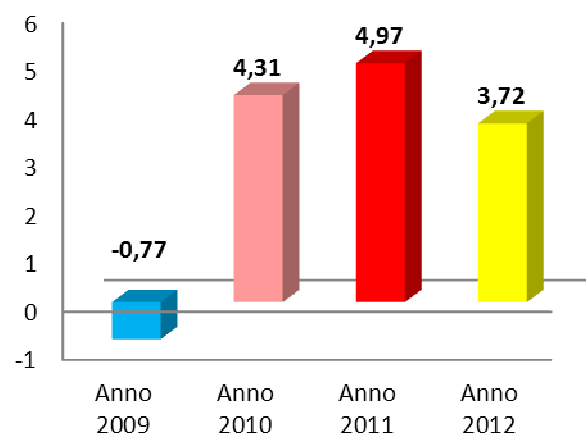
Finanziatori ordinari



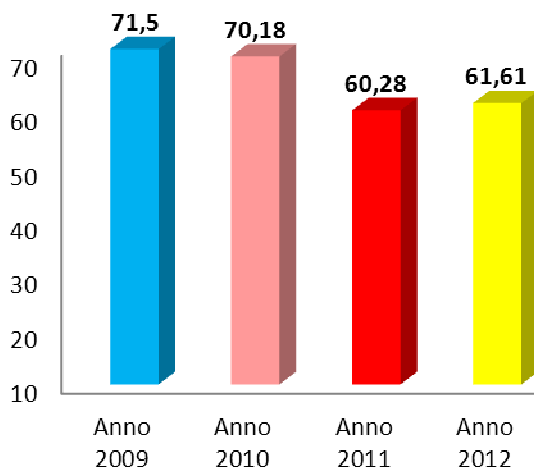
Associazioni volontariato-ONLUS



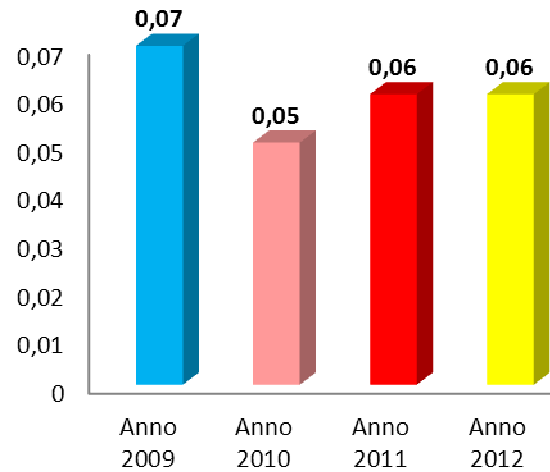
Impresa sociale

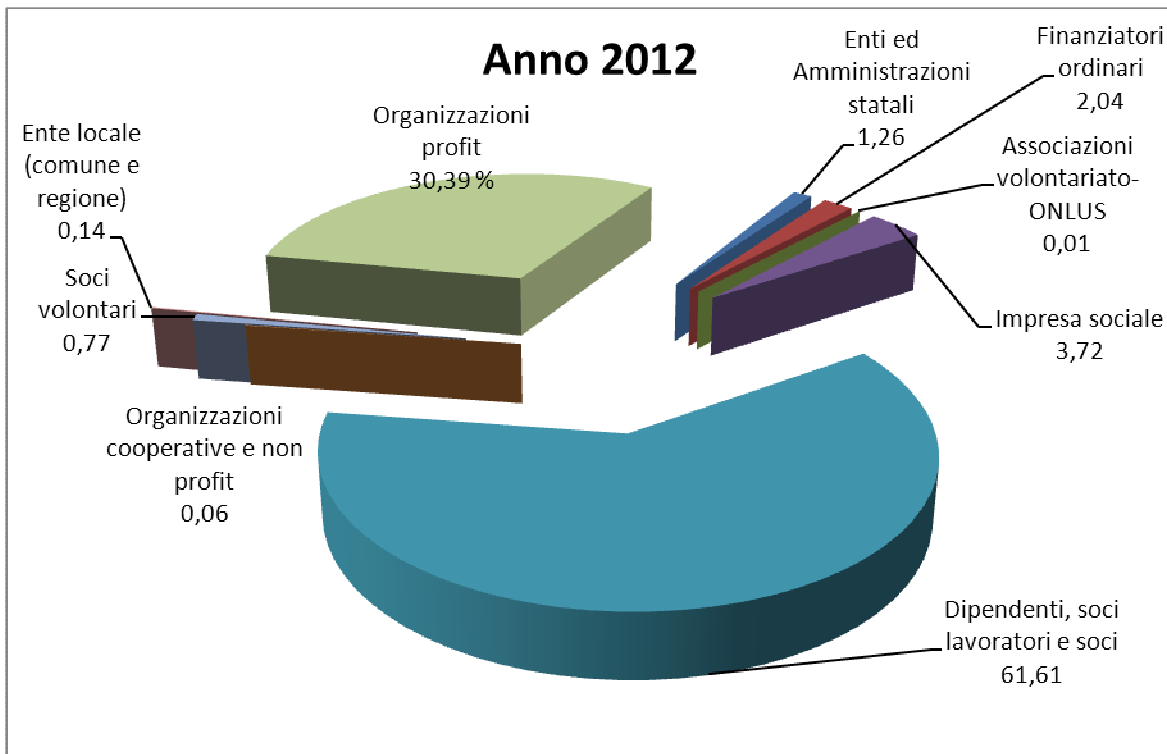
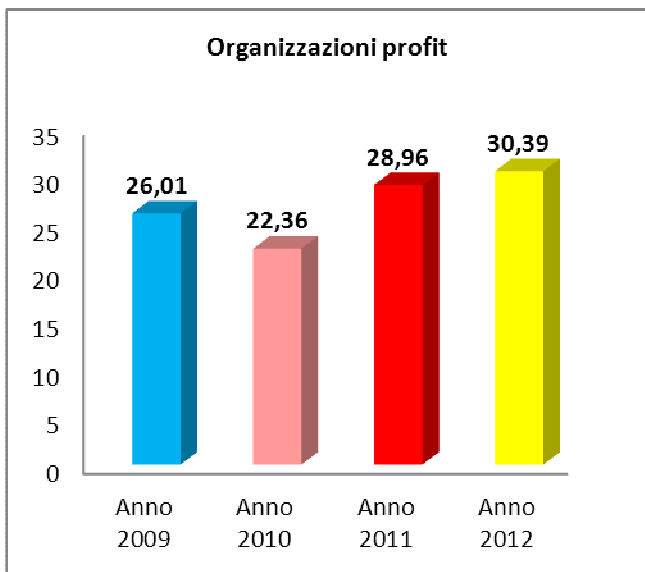
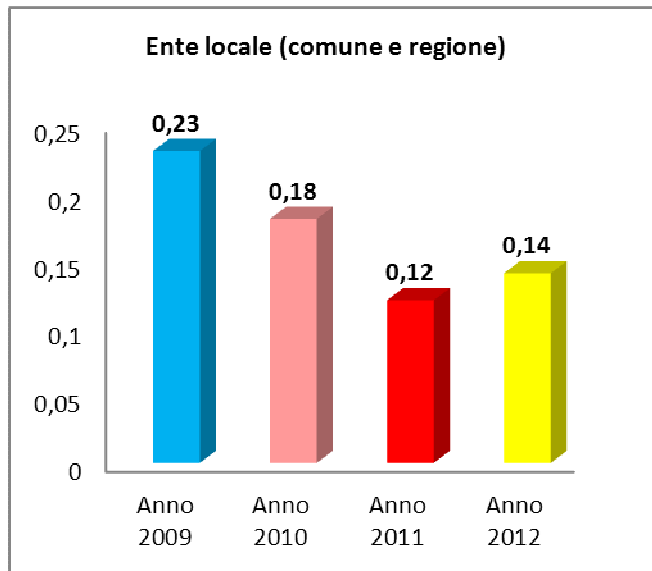
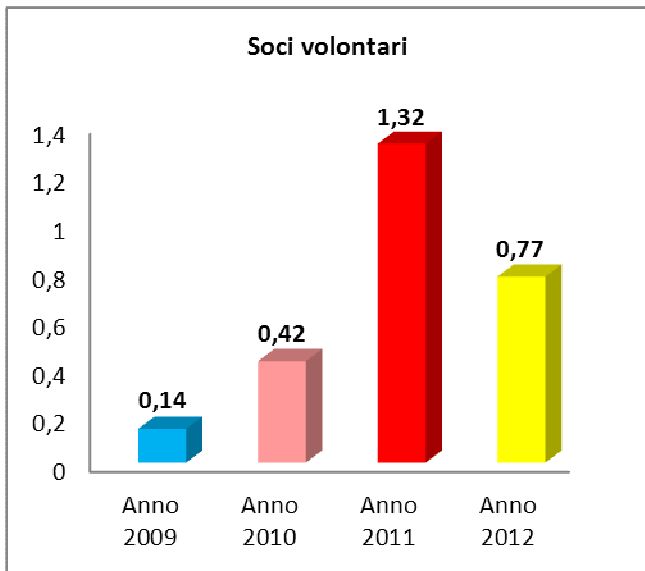


Dipendenti, soci lavoratori e soci



Organizzazioni cooperative e non profit



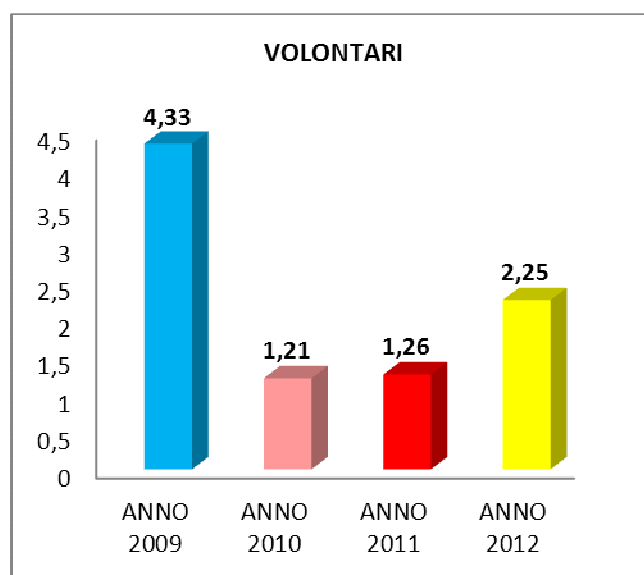
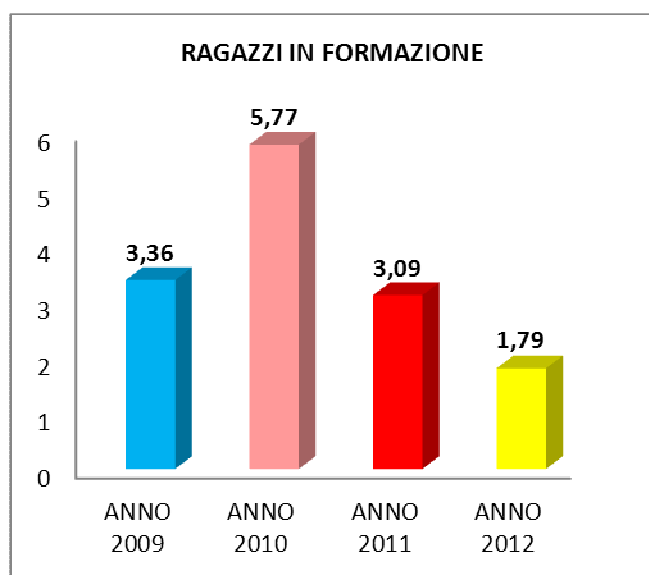
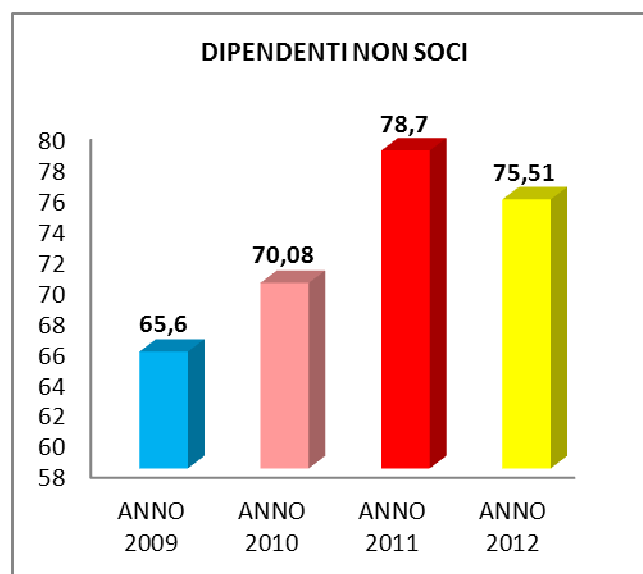
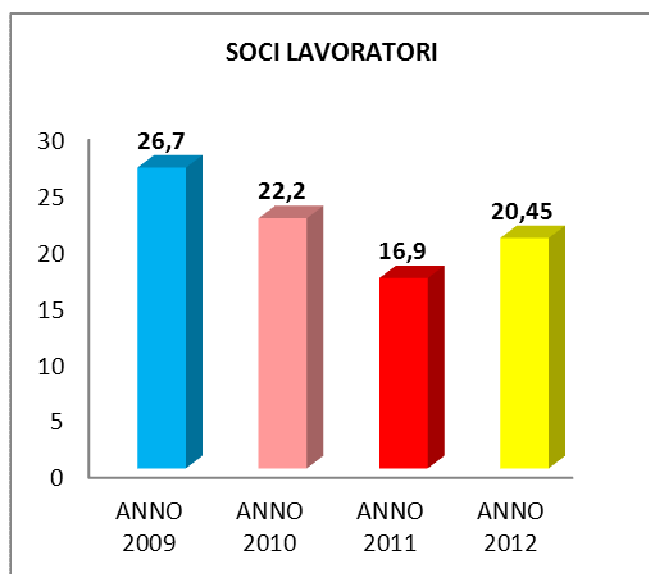


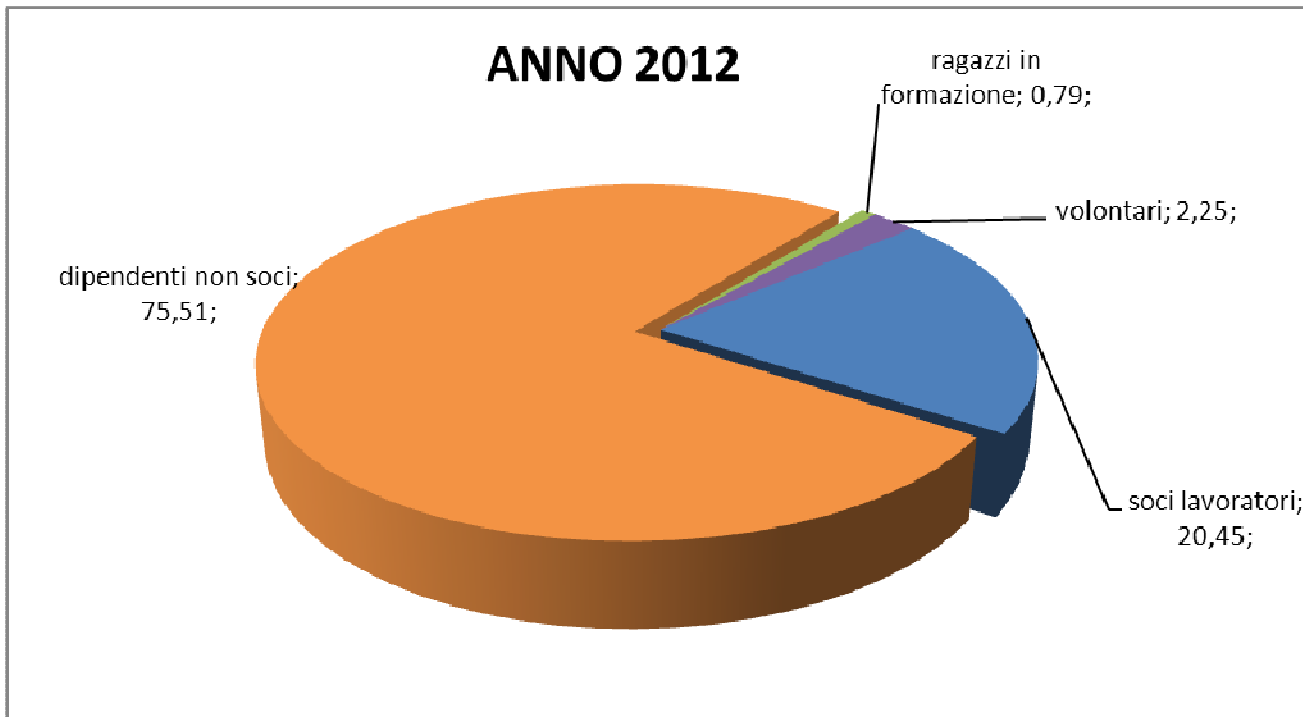
•Indicatore delle ore lavorate

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

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

tipologia di operatori	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
soci lavoratori	17614	26,7	20928	22,2	14290	16,9	17420	20,45
dipendenti non soci	43339	65,6	66802	70,8	66415	78,7	64333	75,51
ragazzi in formazione	2221	3,36	5440	5,77	2611	3,09	1521	1,79
volontari	2860	4,33	1143	1,21	1065	1,26	1926	2,25
totale ore lavorate	66034	100	94313	100	84381	100	85200	100





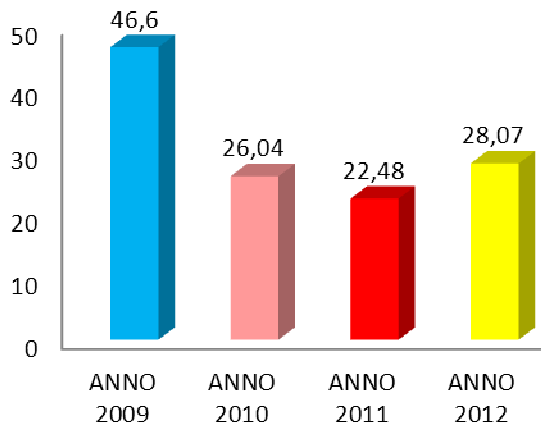
•Indicatori della flessibilità lavorativa

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

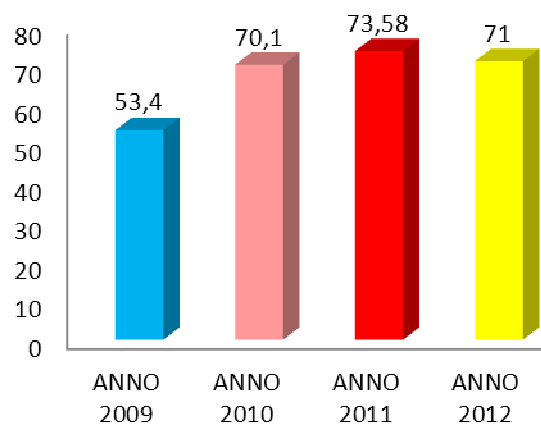
1) L'indicatore fornisce, per i soci lavoratori e per i dipendenti, la percentuale di ore lavorate con orario a tempo pieno a part time e a chiamata. Si considerano le ore effettivamente lavorate.

	ANNO 2009		ANNO 2010		ANNO 2011		ANNO 2012	
	n° ore	%	n° ore	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
tempo pieno	29.464	46,6	22.849	26,04	18.146	22,48	22.946	28,07
part - time	33.711	53,4	61.495	70,1	59.384	73,58	58.046	71
a chiamata			3.386	3,86	3175	3,93	761	0,93
totale ore lavorate	63.175	100	87.730	100	80.705	100	81.753	100

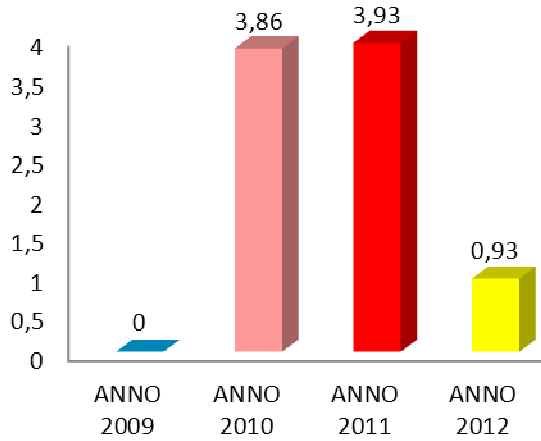
TEMPO PIENO



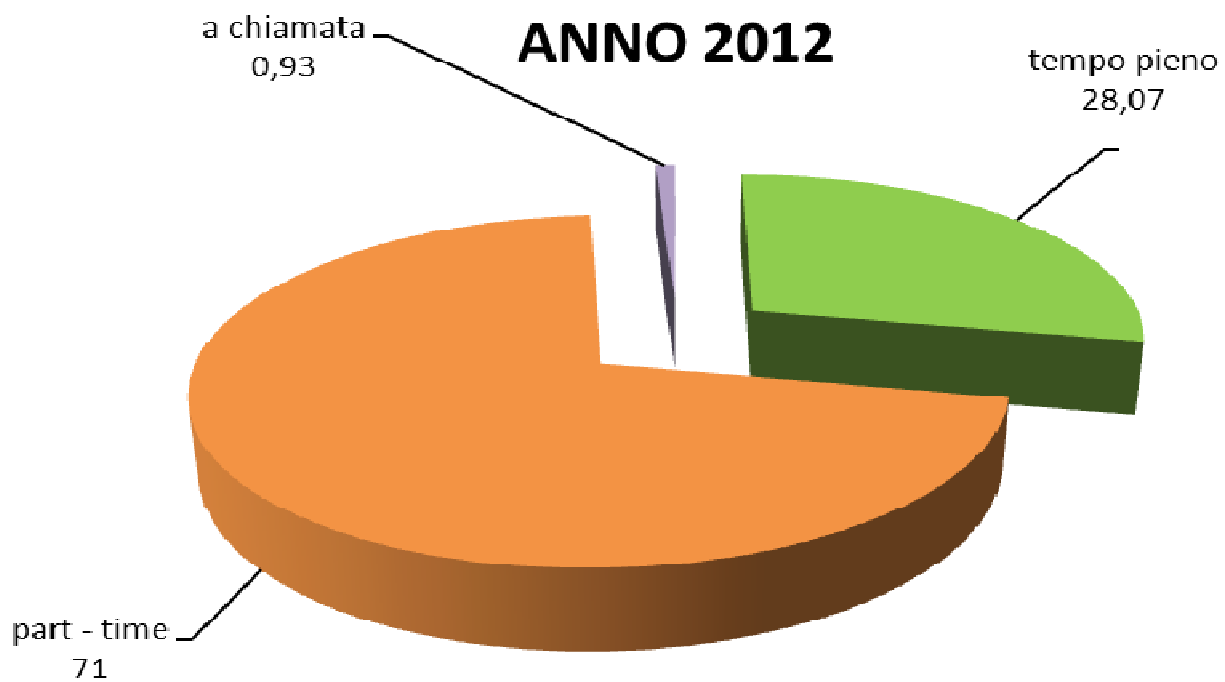
PART-TIME



A CHIAMATA

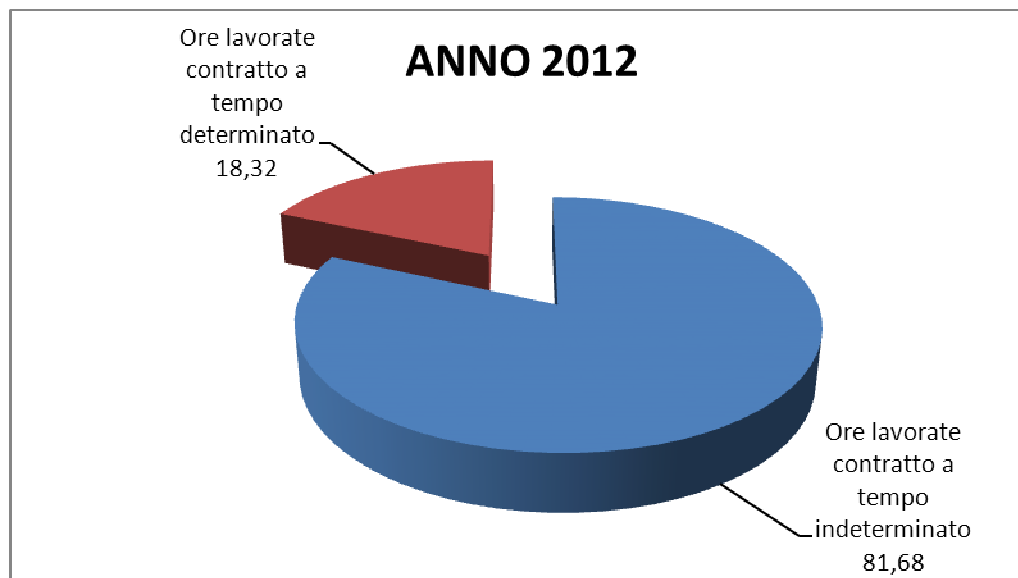
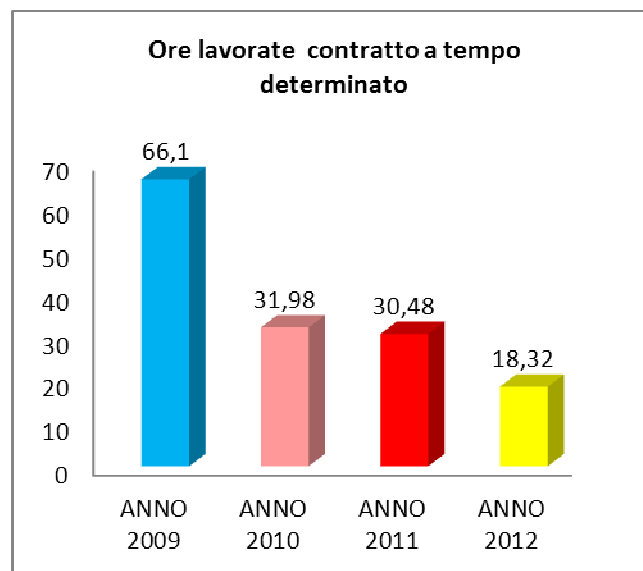
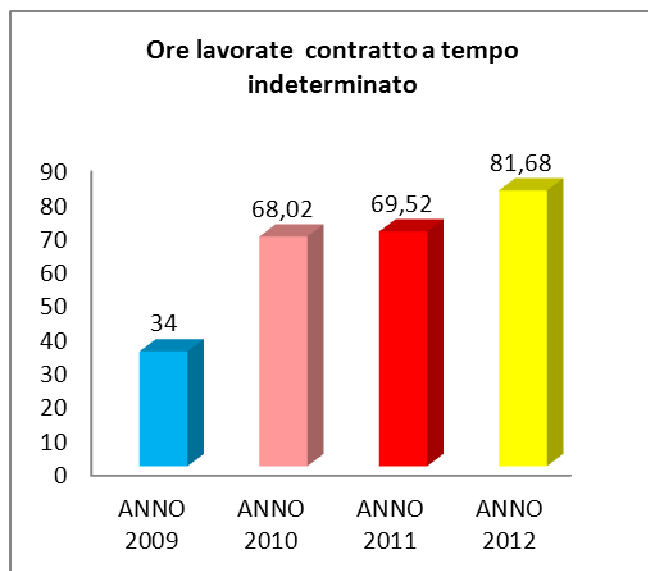


ANNO 2012



2) Nel 2009 su 73 persone assunte sono state 38 (pari al 52,05 %) ad essere assunte con contratto a tempo determinato , nel 2010 su 128 assunti 66 (51,56%) , nel 2011 su 96 assunti n.45 (pari al 46,88%), nel 2012 su 107 assunti 39 (36,45%) ;

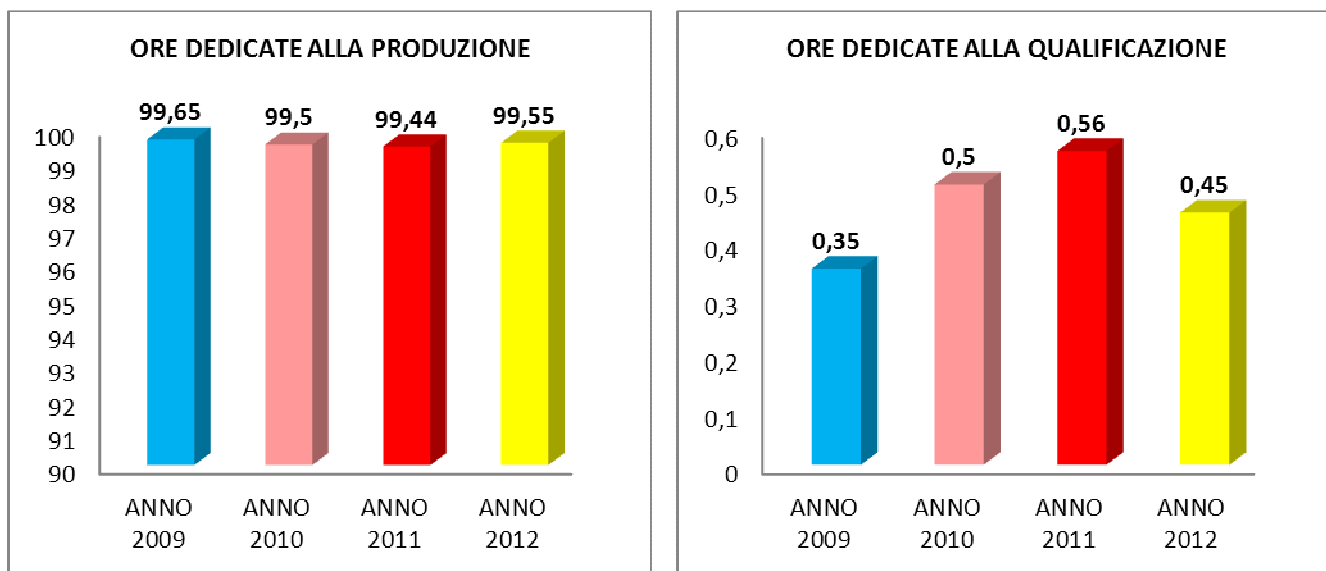
	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%
Ore lavorate contratto a tempo indeterminato	21.448	34	59.670	68,02	56.107	69,52	66.772	81,68
Ore lavorate contratto a tempo determinato	41.727	66,1	28.060	31,98	24.598	30,48	14.981	18,32
Totale ore lavorate	63.175	100	87.730	100	80.705	100	81.753	100,00



•Indicatori dell'investimento in qualificazione del personale

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

Presso la Meridiana, nell'anno in esame, si è svolta formazione e specifica informazione a tutti i dipendenti per la diffusione della politica sociale aziendale ai fini della certificazione SA8000 ; è stata inoltre effettuata formazione professionale interna nei confronti dei nuovi inseriti, sono stati frequentati corsi di formazione specifici ai sensi del Dlgs.81/2008.



•Indicatore di carico sociale

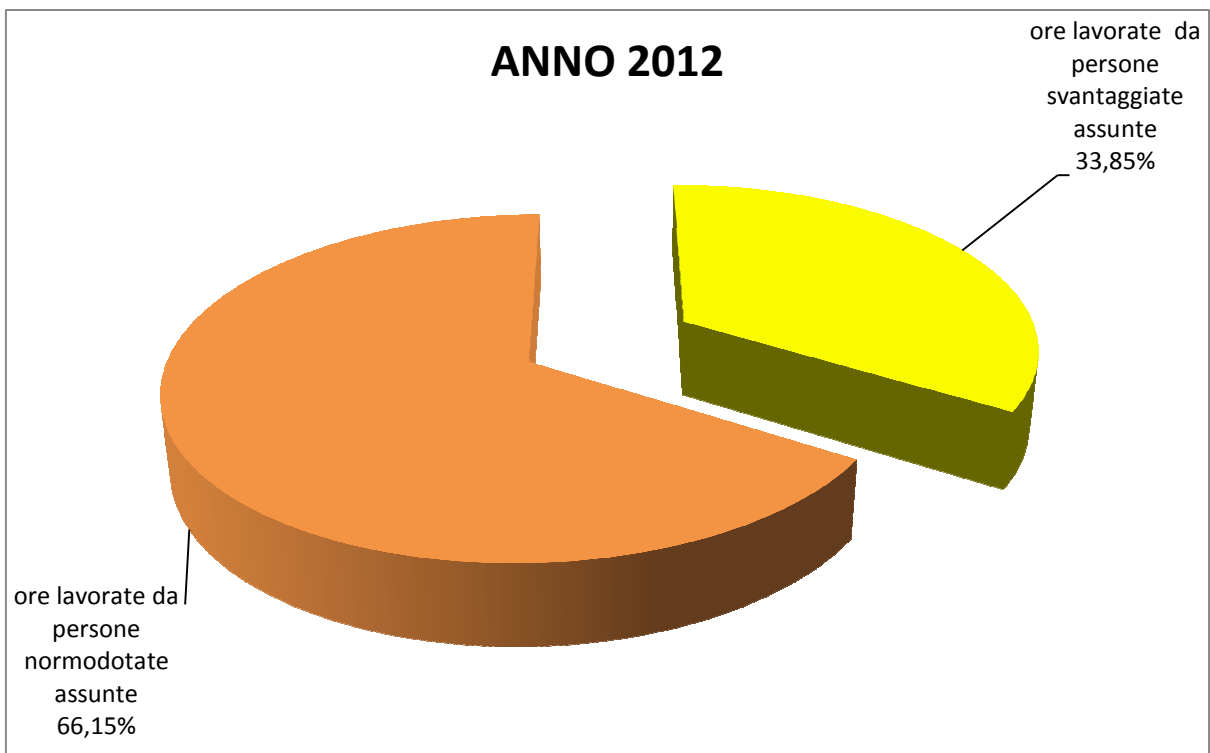
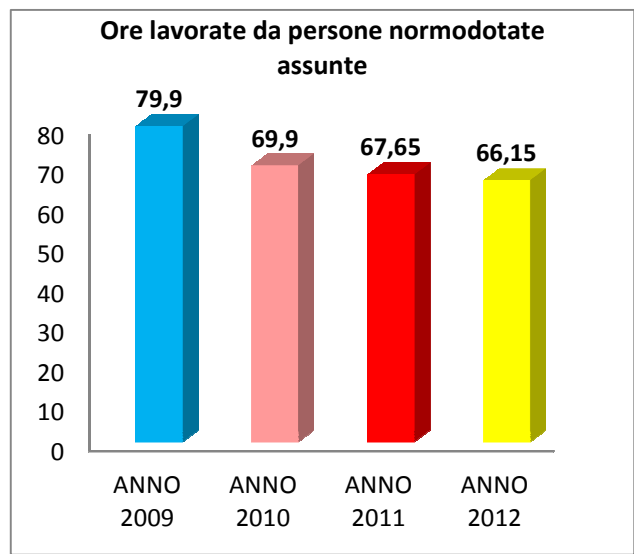
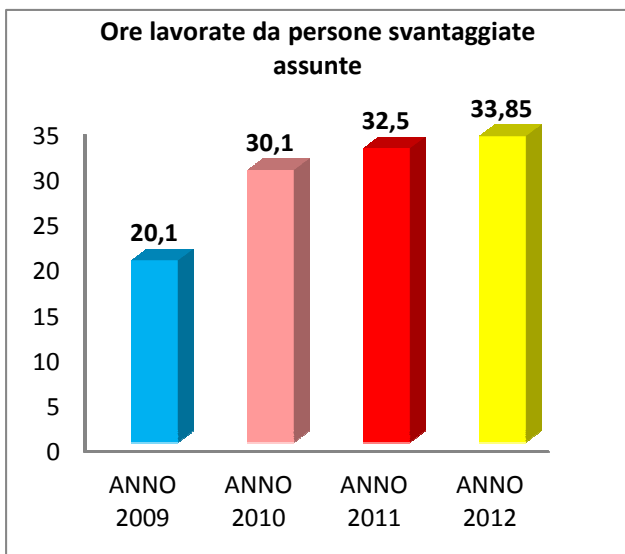
L'indicatore fornisce, per il personale assunto (soci lavoratori e dipendenti), la percentuale delle ore effettivamente lavorate da persone svantaggiate e la percentuale delle ore lavorate da persone normodotate.

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

Al 31/12/2012 risultano stabilmente occupate 88 unità lavorative di cui 28 svantaggiate rappresentanti una percentuale del 46,67 % rispetto ai normodotati, largamente superiore rispetto al 30% previsto dalla legge 381/1991, oltre a 12 soggetti svantaggiati in borsa lavoro

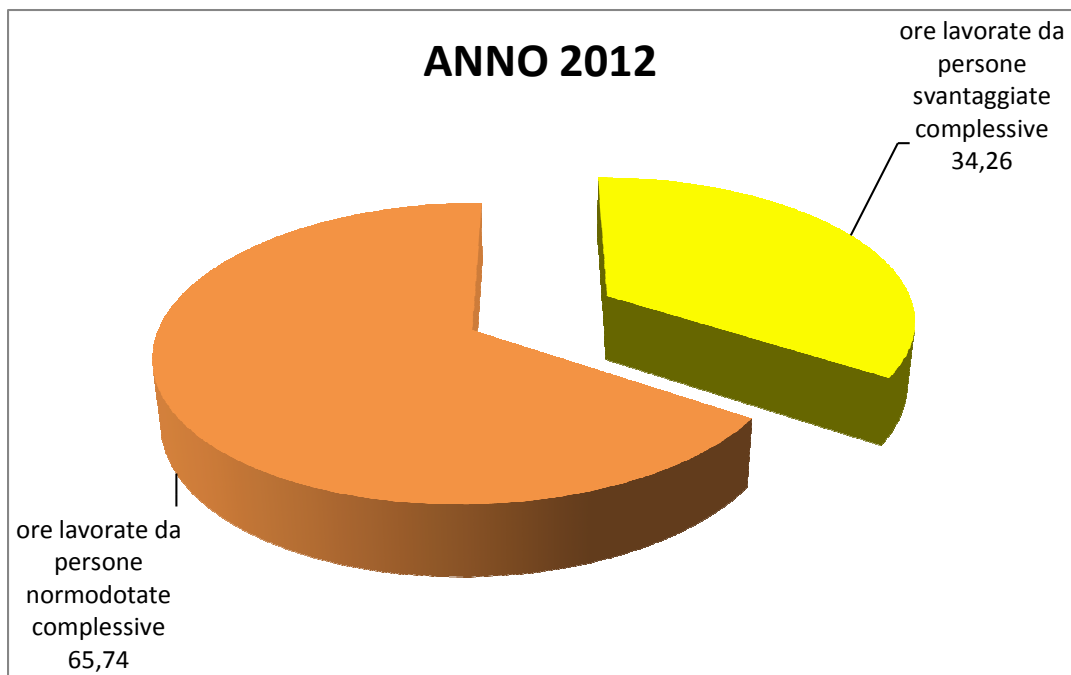
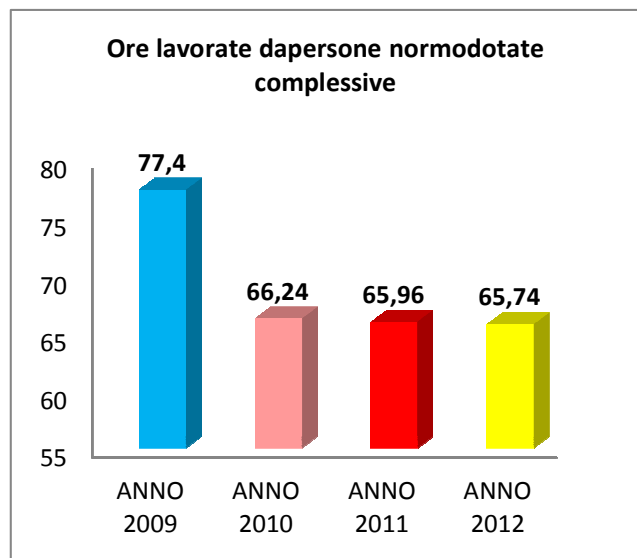
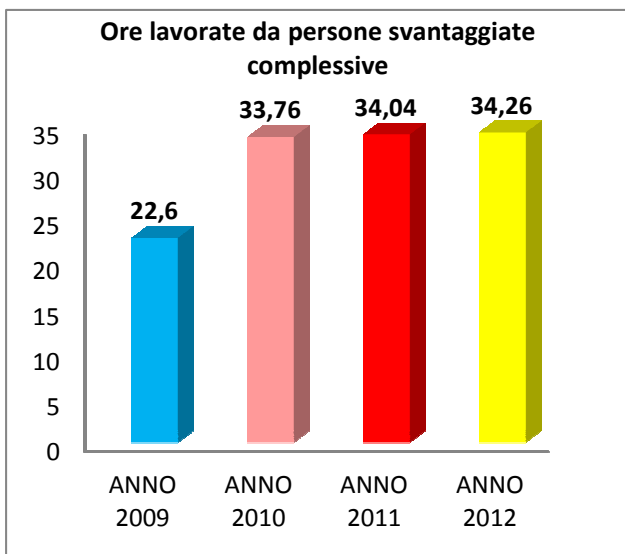
Degli 88 dipendenti 48 risultano a tempo indeterminato pari al 54,55% e 34 sono donne con una percentuale del 38,64 % sul totale .

	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate assunte	12.686	20,1	26.403	30,1	26.112	32,35	27.671	33,85
persone normodotate assunte	50.488	79,9	61.327	69,9	54.593	67,65	54.082	66,15
totale ore lavorate	63.175	100	87.730	100	80.705	100	81.753	100



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

	anno	2009	anno	2010	anno	2011	anno	2012
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
persone svantaggiate complessive	14.907	22,6	31.843	33,76	28.723	34,04	29.192	34,26
persone normodotate complessive	51.127	77,4	62.470	66,24	55.658	65,96	56.008	65,74
totale ore lavorate complessivamente	66.034	100	94.313	100	84.381	100	85.200	100

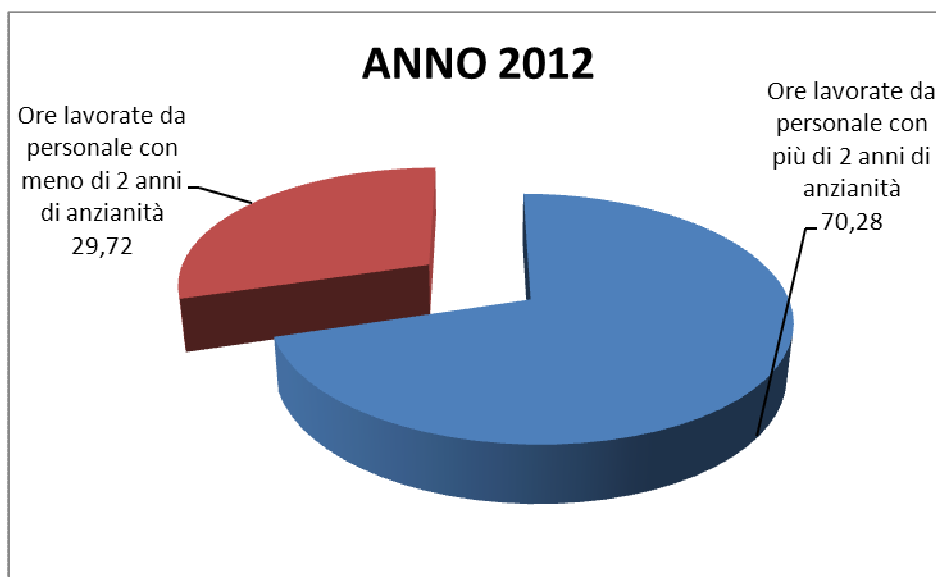
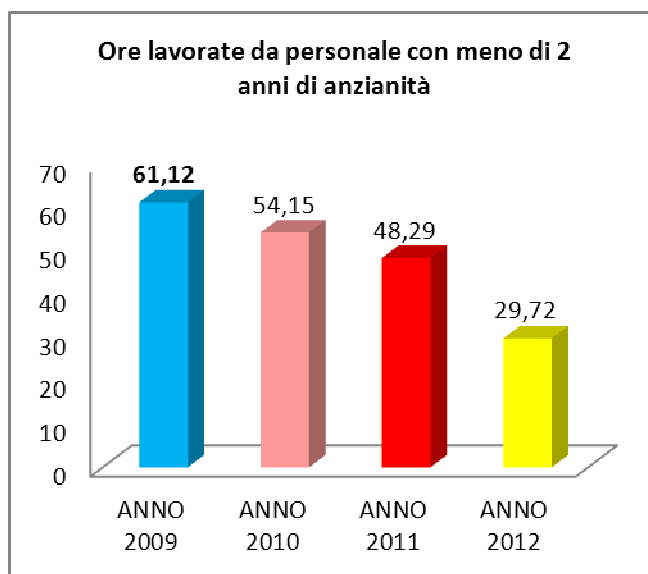
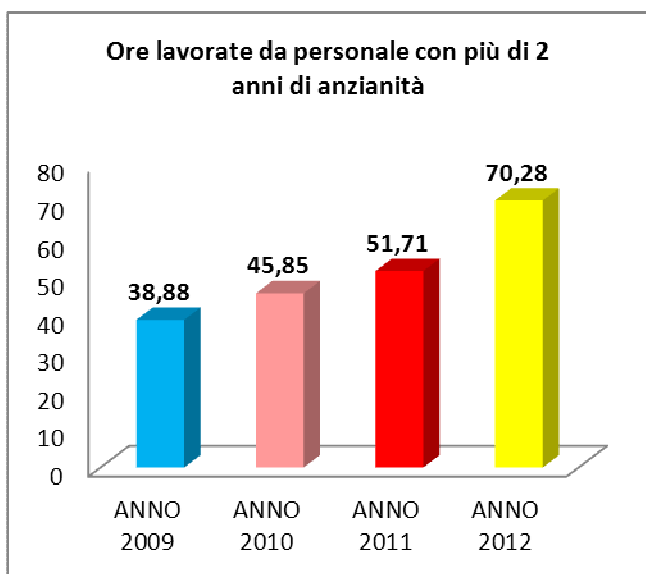


•Indicatore di soddisfazione dei lavoratori

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

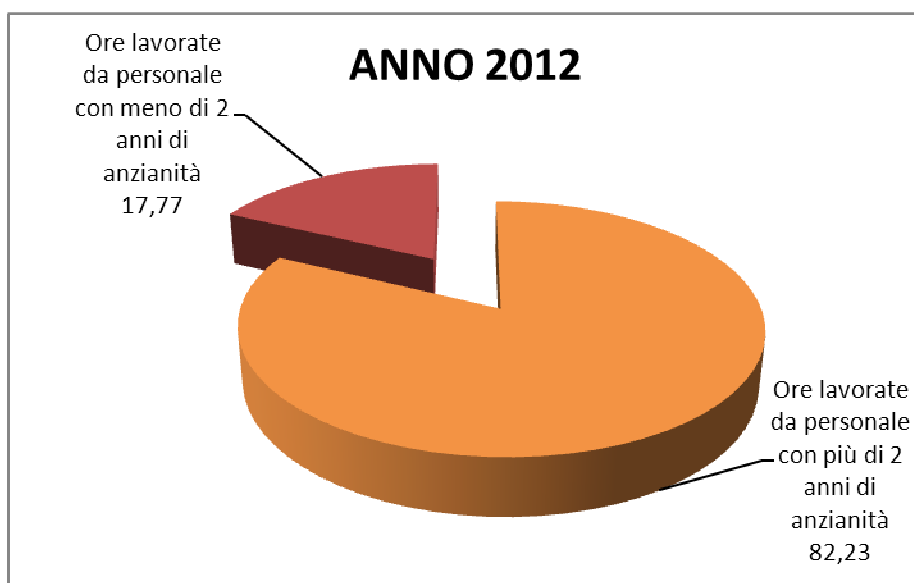
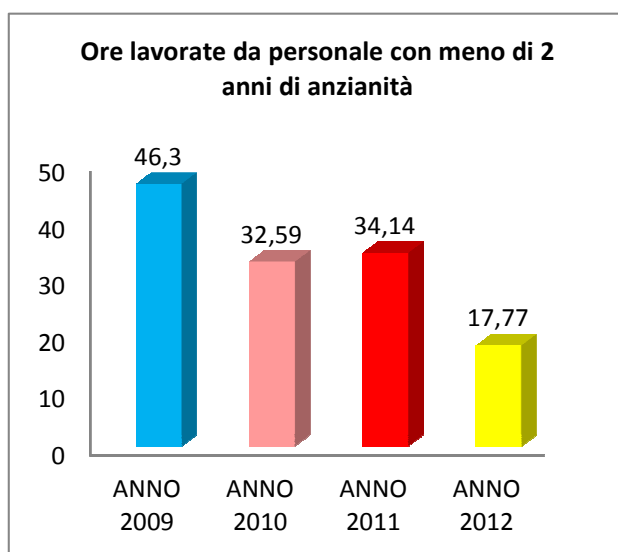
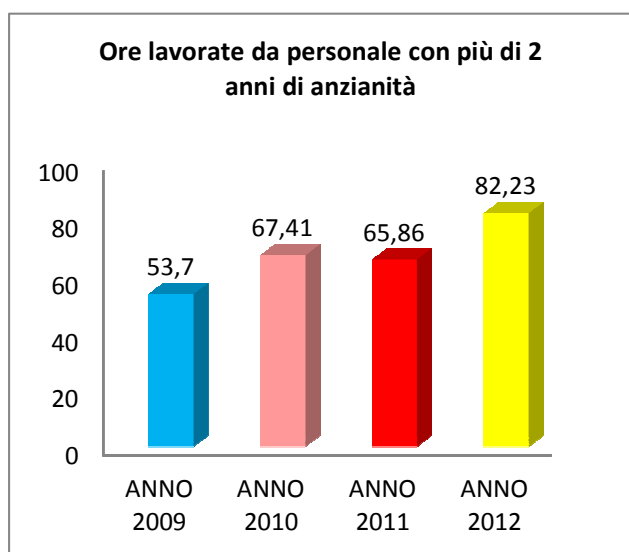
1a. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti con anzianità superiore o inferiore a 2 anni

	anno 2009		anno 2010		anno	2011	anno	2012
	n. ore lav.	%	n. ore lav.	%	n° ore	%	n° ore	%
Ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	24.564	38,88	40.224	45,85	41.730	51,71	57.453	70,28
Ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	38.611	61,12	47.506	54,15	38.975	48,29	24.300	29,72
totale ore lavorate complessivamente	63.175	100	87.730	100	80.705	100	81.753	100



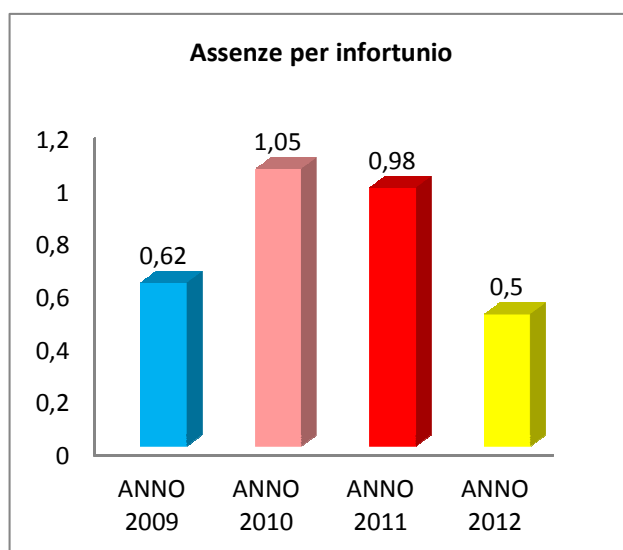
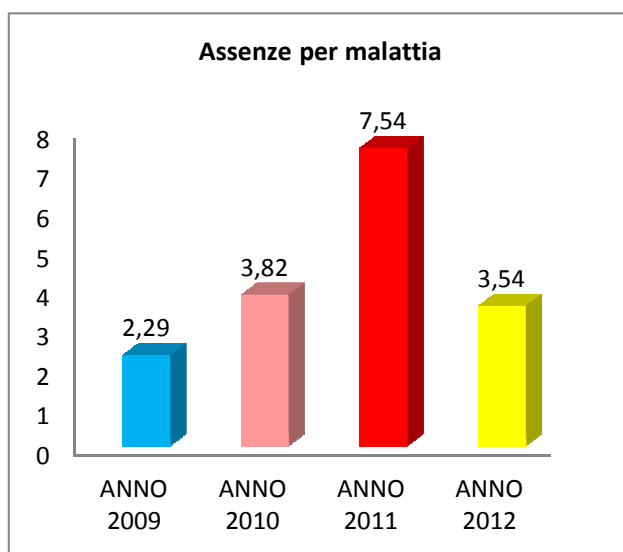
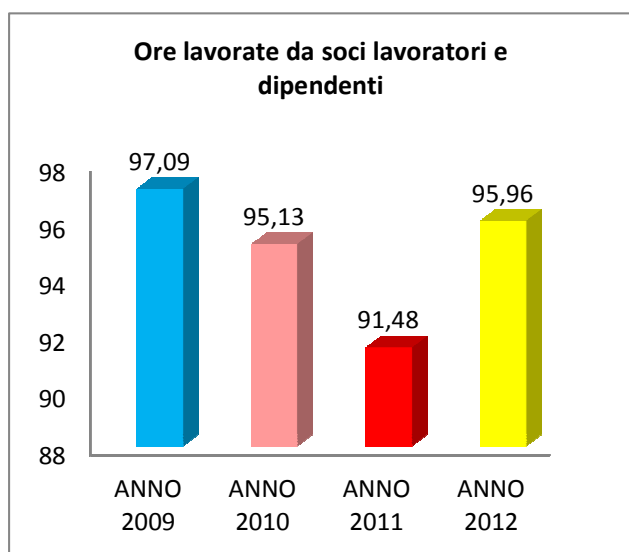
1b. La percentuale delle ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti assunti a tempo indeterminato con anzianità superiore o inferiore a 2 anni.

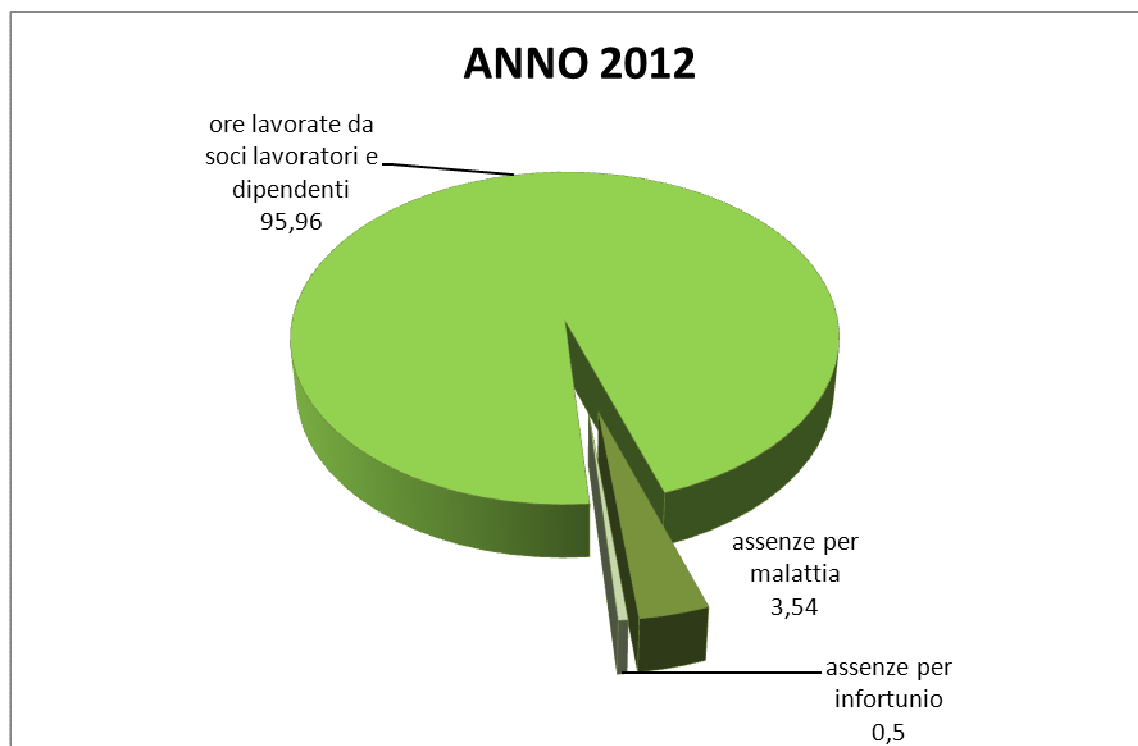
	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
Ore lavorate da personale con più di 2 anni di anzianità	21.515	53,7	40.224	67,41	37.289	65,86	54.905	82,23
Ore lavorate da personale con meno di 2 anni di anzianità	18.571	46,3	19.446	32,59	19.328	34,14	11.867	17,77
totale ore lavorate complessivamente	40.086	100	59.670	100	56.617	100	66.772	100



2. La percentuale di ore di assenza, per i soci lavoratori e per i dipendenti, per ciascuna delle tre tipologie di assenza evidenziate. L'indicatore riflette l'ipotesi di un legame fra le assenze dal lavoro e lo stesso di stress del lavoratore. L'assenza è interpretata come una opportunità di sottrarsi allo stress lavorativo.

	anno	2009	anno	2010	anno	2011	anno	2012
	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%	n° ore	%
ore lavorate da soci lavoratori e dipendenti	63.175	97,09	90.308	95,13	80.705	91,48	81.753	95,96
assenze per malattia	1.489	2,29	3.629	3,82	6.653	7,54	3.019	3,54
assenze per infortunio	402	0,62	996	1,05	866	0,98	426	0,5
assenze per aspettativa e permessi	0		0		0			
ore lavorabili	65.066	100	94.933	100	88.224	100	85.198	100





●Indicatore della partecipazione alla attività sociale della cooperativa

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

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

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

Assemblee	n° convocazioni	n° aventi diritto	n° partecipanti	% di partecipazio.
anno 2009	2	52	26	50
anno 2010	3	88	46	52
anno 2011	2	58	31	53
anno 2012	1	30	21	70

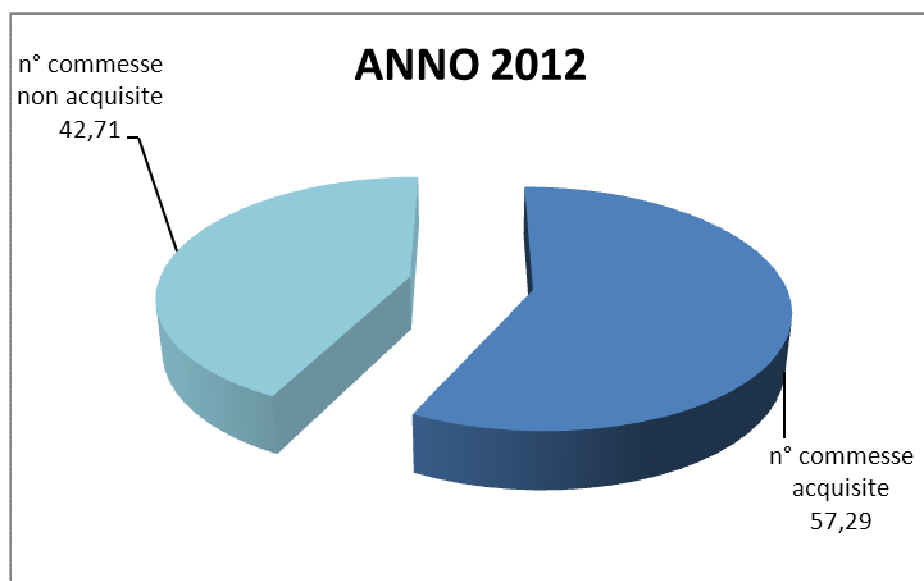
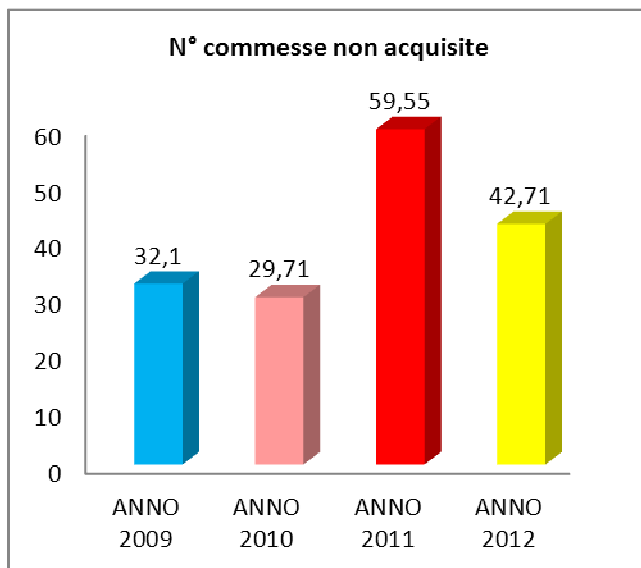
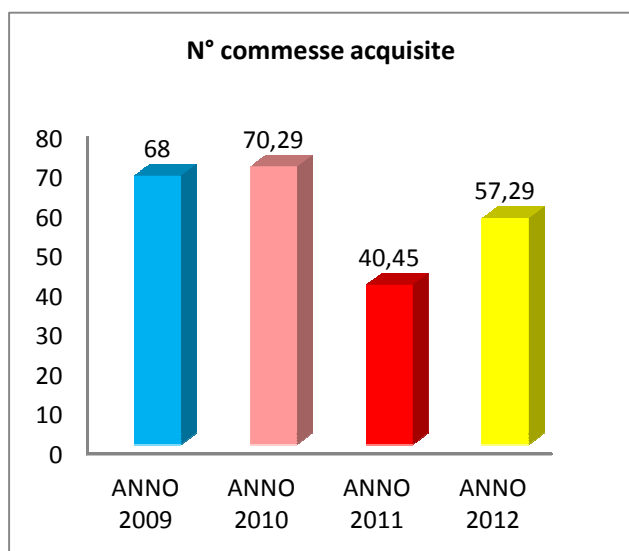
Consigli di amministrazione	n° convocazioni	n° aventi diritto	n° partecipanti	% di partecipazio.
anno 2009	7	49	35	71,43
anno 2010	7	49	38	77,55
anno 2011	7	42	37	88,1
anno 2012	8	42	39	92,86

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

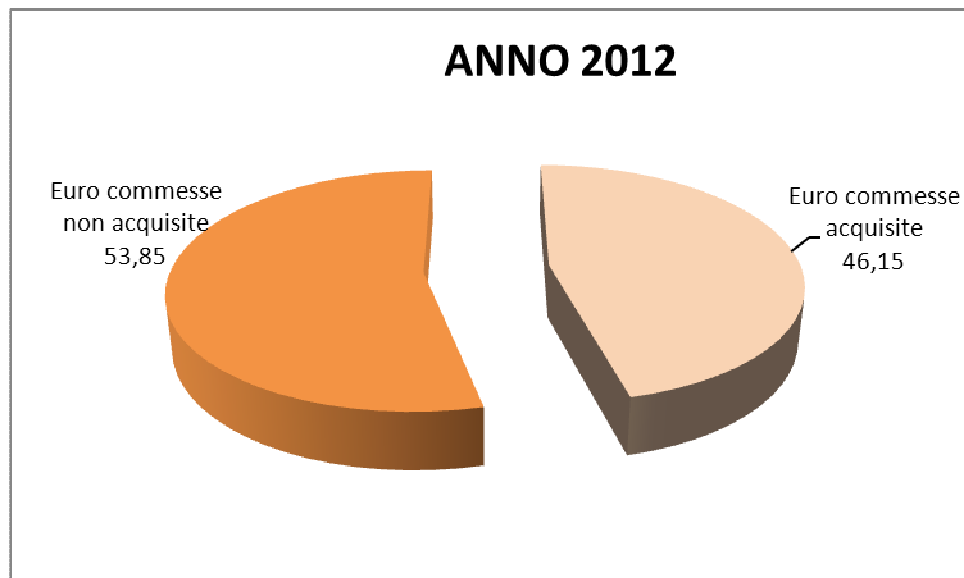
I seguenti quattro indicatori esprimono la capacità della cooperativa di stabilire un adeguato rapporto con i propri clienti e con i propri fornitori.

1. Efficacia della preventivazione

	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
	n° prev.	%	n° prev.	%	n° prev.	%	n° prev.	%
n° commesse acquisite	53	68	97	70,29	36	40,45	55	57,29
n° commesse non acquisite	25	32,1	41	29,71	53	59,55	41	42,71
n° preventivi presentati	78	100	138	100	89	100	96	100



	anno 2012	
	€ prev.	%
Euro commesse acquisite	46016	46,15
Euro commesse non acquisite	53683	53,85
Euro preventivi	99699	100



2. Fidelizzazione del cliente

Negli ultimi tre anni non è stata disdetta alcuna convenzione e nell'anno 2012 sono state acquisite ulteriori 2 convenzioni .

3. Solvibilità della cooperativa

Nell'anno 2012 la cooperativa ha, come è ormai sua abitudine, saldato le fatture dei propri fornitori senza alcun ritardo rispetto agli accordi presi confermando una affidabilità ormai storica.

4. Solvibilità dei clienti della cooperativa

Nell'anno 2012 i clienti hanno saldato le fatture della cooperativa con 91 giorni di ritardo, confermati anche applicando la media ponderata sulla base dell'importo delle singole fatture; la difficoltà di incasso è dovuta alla carente disponibilità di fondi da parte degli enti pubblici .

•Indicatori di solidità e provenienza patrimoniale

Indicatori di questo tipo sono importanti anche per il terzo settore in quanto anche le realtà aziendali non profit possono e devono essere adeguatamente patrimonializzate.

Questo indicatore esprime il rapporto tra il fatturato (produzione –contributi) e il patrimonio netto della cooperativa e la diminuzione del suo valore esprime l'incremento di solidità patrimoniale della cooperativa.

	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
fatturato in euro	1.239.530		1.842.987		1.999.722		2.503.202	
patrimonio netti in €	72.483	17,1	142.715	12,91	231.888	8,62	300.321	8,34

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

composizione del patrimonio	anno 2009		anno 2010		anno 2011		anno 2012	
		%		%		%		%
Riserve e utili	60606	83,62	130.631	91,53	219959	94,9	288341	96,01
capitale sociale	11877	16,38	12084	8,47	11929	5,14	11980	3,99
totale	72483	100	142.715	100	231888	100	300321	100

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

●Indicatore di produttività

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

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

$$\text{anno 2009} \quad \frac{\text{fatturato €} \quad 1239530}{\text{ore lavoro} \quad 60953} = 20,34 \text{ euro /ora}$$

$$\text{anno 2010} \quad \frac{\text{fatturato €} \quad 1842987}{\text{ore lavoro} \quad 87730} = 21,01 \text{ euro /ora}$$

$$\text{anno 2011} \quad \frac{\text{fatturato €} \quad 1999722}{\text{ore lavoro} \quad 80715} = 24,78 \text{ euro /ora}$$

$$\text{anno 2012} \quad \frac{\text{fatturato €} \quad 2503202}{\text{ore lavoro} \quad 81753} = 30,62 \text{ euro /ora}$$

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

Errore. Il collegamento non è valido.

Indicatore labor intensive

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

anno 2009	costo del lavoro	798.895	x	=	64,45%
	fatturato	1.239.530			
anno 2010	costo del lavoro	1.138.926	x	=	61,80%
	fatturato	1.842.987			
anno 2011	costo del lavoro	1.108.197	x	=	55,42%
	fatturato	1.999.722			
anno 2012	costo del lavoro	1.177.641	x	=	47,05%
	fatturato	2.503.202			

anno 2009	costo del lavoro svantaggiato	159.726	x	=	12,89%
	fatturato	1.239.530			
anno 2010	costo del lavoro svantaggiato	300.804	x	=	16,32%
	fatturato	1.842.987			
anno 2011	costo del lavoro svantaggiato	278.489	x	=	13,92%
	fatturato	1.999.722			
anno 2012	costo del lavoro svantaggiato	356.141	x	=	14,23%
	fatturato	2.503.202			

anno 2009	costo del lavoro normodotato	639.196	x	=	51,56%
	fatturato	1.239.530			

anno 2010	<u>costo del lavoro normodotato</u>	838.122	x	=	45,48%
	fatturato	1.842.987			
anno 2011	<u>costo del lavoro normodotato</u>	814.274	x	=	40,73%
	fatturato	1.999.722			
anno 2012	<u>costo del lavoro normodotato</u>	789.496	x	=	31,54%
	fatturato	2.503.202			

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

Conclusioni

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

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

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

Durante il 2012 è proseguito l'utilizzo e l'apprezzamento del sistema informativo realizzato; questo strumento ci ha permesso durante il corso dell'anno di continuare l'efficiente monitoraggio dei lavori svolti e la comparazione tra la pianificazione e la gestione delle commesse acquisite.

Analizziamo ora il Bilancio Sociale 2012.

Gli indicatori misurano ed evidenziano, in modo oggettivo, i risultati conseguiti da Meridiana nell'anno 2012. Il confronto con i tre anni precedenti permette di valutare l'andamento dei processi che si sviluppano nella cooperativa, di capire le modalità con le quali essa opera e di verificare la coerenza delle prassi con la mission.

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

Si evidenzia un trend di crescita fortemente positivo del Valore aggiunto netto pari a € 1.128.775 nel 2009, € 1.622.859 nel 2010 , € 1.838.498 nel 2011 e € 1.911.430 nel 2012 con un incremento del 69,34 % su base 2009.

Nel 2012 tale risultato consegue ad un aumento del valore della produzione del 103,71% su base 2009 ,a cui si è accompagnato un maggior utilizzo delle materie prime e di consumo prelevate pari al 422,33 %e un incremento del 59,42% degli ammortamenti .

La distribuzione di ricchezza ai dipendenti e ai soci lavoratori ammonta a € 1.177.641 a fronte di € 1.108.197 nel 2011, € 1.138.926 del 2010 e € 798.85 del 2009 ,risulta quindi registrato un incremento del 47,41% rispetto all'anno 2009 di tale importante dato, che assorbe il 61,61% del valore aggiunto netto prodotto dalla cooperativa .

I dati relativi all'analisi della fonte dei ricavi fanno emergere un aumento dell'attività dal mondo profit con una variazione di € 600.146 pari al 3479% del valore della produzione a fronte di € 337.440 dell'esercizio precedente, mentre l'attività da enti pubblici con rapporto diretto o tramite consorzi nel 2012 ammonta a € 1.732.648 pari al 6428% dei ricavi da paragonare con un importo di € 1.795.401 dell'anno 2011 : si conferma ancora l'importanza di adottare adeguate politiche di diversificazione della clientela ,sviluppando l'attività della cooperativa verso il mondo profit . In tale direzione si è dato proficuamente impulso all'innovativo settore delle energie rinnovabili ,da cui si prevede di ritrarre buone opportunità di lavoro .

Sul fronte occupazionale al 31/12/2012 sono stabilmente impiegate 88 unità lavorative di cui 28 svantaggiate rappresentanti una percentuale del 46,67 % rispetto ai normodotati, largamente superiore rispetto al 30% previsto dalla legge 381/1991, oltre a 16 soggetti svantaggiati in borsa lavoro .

Degli 88 dipendenti 48 risultano a tempo indeterminato con una percentuale pari al 54,55% sul totale.

La cooperativa , pur dovendo fronteggiare come ogni altra realtà imprenditoriale le ben note e generali difficoltà economiche del momento e quindi le correlate problematiche del mercato del lavoro, è comunque riuscita a garantire stabilità occupazionale a 88 dipendenti registrando un calo di 3 unità lavorative rispetto al 2011 , con un monte ore lavorate su base annua pari a 81.753 a fronte di 80.705 ore nel 2011, 87.730 ore del 2010 e 63.175 del 2009.

La crescita delle attività sociali ha consentito alla cooperativa di stabilizzare quelle categorie di persone svantaggiate ad alto rischio di emarginazione sociale che inevitabilmente più di altre, in periodi di crisi, patiscono la mancanza di chances occupazionali.

L'impiego di personale "svantaggiato" in misura tra l'altro superiore a quella prescritta dai vincoli imposti dalla legge 381/91, ha comportato un "carico sociale" che non ha minimamente pregiudicato la capacità di produrre un servizio qualitativamente adeguato come si è oggettivamente riscontrato dalla generale fidelizzazione dei clienti nonché dal mantenimento ad ottimi livelli delle certificazioni sia di qualità che di responsabilità sociale ed etica .

Inoltre grazie ad una pianificazione mirata e ad un efficace monitoraggio delle varie attività svolte la cooperativa ha raggiunto l'obiettivo di un risultato economico molto positivo pari a € 71.128, dimostrando così di poter coniugare in modo vincente le proprie strategie sociali e conseguenti scelte etiche con una proficua gestione di impresa economica ,impegnata tra l'altro su molteplici attività richiedenti specifiche e sempre più elevate professionalità e competenze .

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

I soggetti pubblici cominciano a dimostrare una maggiore attenzione verso la cooperazione sociale anche se non è facile superare l'arido rapporto committente -erogatore ;la Meridiana cerca di realizzare una convergenza di obiettivi con il settore pubblico puntando su una programmazione che non abbia carattere transitorio :in particolare si sottolinea lo sforzo di elaborare strategie di intervento innovative per arricchire l'offerta dei servizi e mantenere saldo il rapporto con i territori.

La qualità rimane l'obiettivo da perseguire anche in fase di recessione economica :la coesione interna e la condivisione degli scopi hanno consentito la flessibilità delle prestazioni ,il mantenimento del sistema di qualità ad un elevato standard e soprattutto di pensare a nuove prospettive ,che al di là della congiuntura attuale, garantiscano un'attività sostenibile della cooperazione sociale .

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

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

p. il C.d.A.

Il presidente

Giuseppe Spernanzoni