

Bilancio sociale 2020

Dati contabili 2019



Strumento di rendicontazione delle
responsabilità, dei comportamenti e dei risultati
sociali, ambientali ed economici

40 anni che bella età: si è vissuto abbastanza per comprendere e imparare cosa può darti e toglierti la vita, ma si sente ancora forte la voglia di fare, di dare forma a nuovi sogni.

Un compleanno importante che ci porta a guardarci allo specchio e nel cuore per comprendere se i valori e le idee da cui eravamo partiti hanno ancora senso e futuro.

Per darci una risposta abbiamo interpellato coloro che sono la vera forza della nostra idea, coloro che anno dopo anno, sostengono quello che era il sogno di tre ragazzi che, completati gli studi, volevano “cambiare le cose”, creare opportunità di lavoro anche per chi non era partito con il piede giusto, per chi era “fuori dal coro”. Abbiamo dato voce alle persone, vera forza e vero motore della nostra cooperativa, tante facce e tante storie che abbiamo incontrato, coinvolto, integrato in questi quarant’anni di vita.

Ci sono volti nuovi, di giovani lavoratori che si stanno aprendo, dopo la scuola, all’esperienza del

lavoro, con la loro irruenza e la loro energia; ci sono i soci, che giorno dopo giorno, con qualche capello grigio in più, continuano a crederci; ci sono i “veterani” che con noi hanno fatto la storia e il successo della cooperativa e che dedicano la loro esperienza e la loro fatica nel portare avanti, non sono il lavoro quotidiano, ma la forza di un’idea.

Abbiamo provato a raccogliere le loro storie, a farci raccontare di loro, del loro essere uomini e donne in cammino, della strada fatta, delle emozioni provate, dei cambiamenti, della fatica e della gioia. Non è stato facile, perché non tutti abbiamo voglia di raccontarci, di metterci in gioco sul piano personale, ma anche provare a superare i nostri limiti fa parte del cambiamento e della crescita di ognuno di noi.

Ci è sembrato importante, quindi, in mezzo ai dati e alle informazioni di questo bilancio, ai resoconti di gestione e alle valutazioni sulla attività dell’anno, dare voce e volto a chi davvero in questi anni ha reso il nostro sogno possibile.



Grazie

Il Presidente
Massimo Forni

Nota introduttiva e metodologica

Il Bilancio Sociale della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE o.n.l.u.s. documenta l'impatto sociale e il ruolo di agente di sviluppo del territorio del Verbano Cusio Ossola attuato dalla Cooperativa stessa. Quest'anno la Cooperativa compie **quarant'anni** di lavoro e servizio reso alla comunità del V.C.O. La decisione di operare nel settore della manutenzione del verde fu presa, dai Soci fondatori, per due motivi strategici:

2

- l'importanza del settore della manutenzione del verde nell'area del V.C.O.
- la volontà di "dare man forte" e contribuire a fornire competenze lavorative ed economiche alle persone in difficoltà che vivono sul nostro territorio.
- L'aggiornamento dello statuto, effettuato all'inizio del 2014, ci apre a nuove prospettive di lavoro in numerosi settori di attività.

Il Bilancio Sociale rappresenta la "carta d'identità", il "curriculum" e il "divenire" della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE. Comunica alle Amministrazioni Pubbliche, agli Enti Territoriali, ai privati cittadini, non solo l'attività in essere, ma soprattutto lo spirito che anima l'iniziativa e che pulsa in ogni membro della medesima Cooperativa, sia esso Socio o semplice Collaboratore. Da quest'anno il Bilancio Sociale

è elaborato secondo le linee guida adottate con Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e le logiche dello Standard GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale) fornito dalla Camera di Commercio del V.C.O., ci consente di dare informazioni articolate sulle caratteristiche e attività della Cooperativa ISOLA VERDE. I principi di riferimento alla redazione del Bilancio Sociale sono: Rilevanza, Completezza, Neutralità, Competenza di periodo, Comparabilità, Chiarezza, Veridicità e verificabilità, attendibilità, autonomia delle terze parti. Il nostro obiettivo è quello di mettere a disposizione uno strumento di comunicazione univoco, chiaro, accessibile a tutti, che soddisfi le richieste di trasparenza degli stakeholder.

Metodologicamente la presente relazione si sviluppa su tre capitoli:

1. Identità: presenta la storia della Cooperativa, la struttura di governo, amministrativa, organizzativa, le strategie e i programmi annuali e descrive la previsione di progetti da perseguire nel breve e medio periodo. La democraticità interna e la partecipazione, mappatura degli stakeholder, organigramma,

2. Relazione economica e finanziaria: specifica la performance economica dell'azienda nell'anno in esame, comparandola con l'anno precedente e il valore aggiunto conseguito dalla Cooperativa col proprio lavoro.

3. Relazione Sociale: rivisitazione dei nostri Stakeholder.



Indice

6

**Parte Prima
Identità**

8

**1.1 Contesto di
riferimento**

**1.2 La nostra carta
d'identità**

9

1.3 Mission

1.4 Vision

4

15

**1.10 Consiglio
d'Amministrazione**

16

**1.11 Assetto
Organizzativo anno
2019**

18

**1.12
Ruoli direttivi**

30

**Parte Terza
Relazione Sociale**

32

3.1 Premessa

34

**3.2 Isola Verde
e i Collaboratori**

10

1.5 Principi e valori

12

1.6 Linee guida
del nostro modello
di sviluppo

1.7 Altri elementi
che qualificano la
gestione d'Isola
Verde

13

1.8 Governance

1.9 Assemblea
dei Soci per
l'Approvazione
Bilancio anno 2019

20

Parte Seconda
Rendiconto
economico

22

2.1 Dati significativi
di gestione

26

2.2 Calcolo del
Valore Aggiunto

45

3.3 Soci Lavoratori

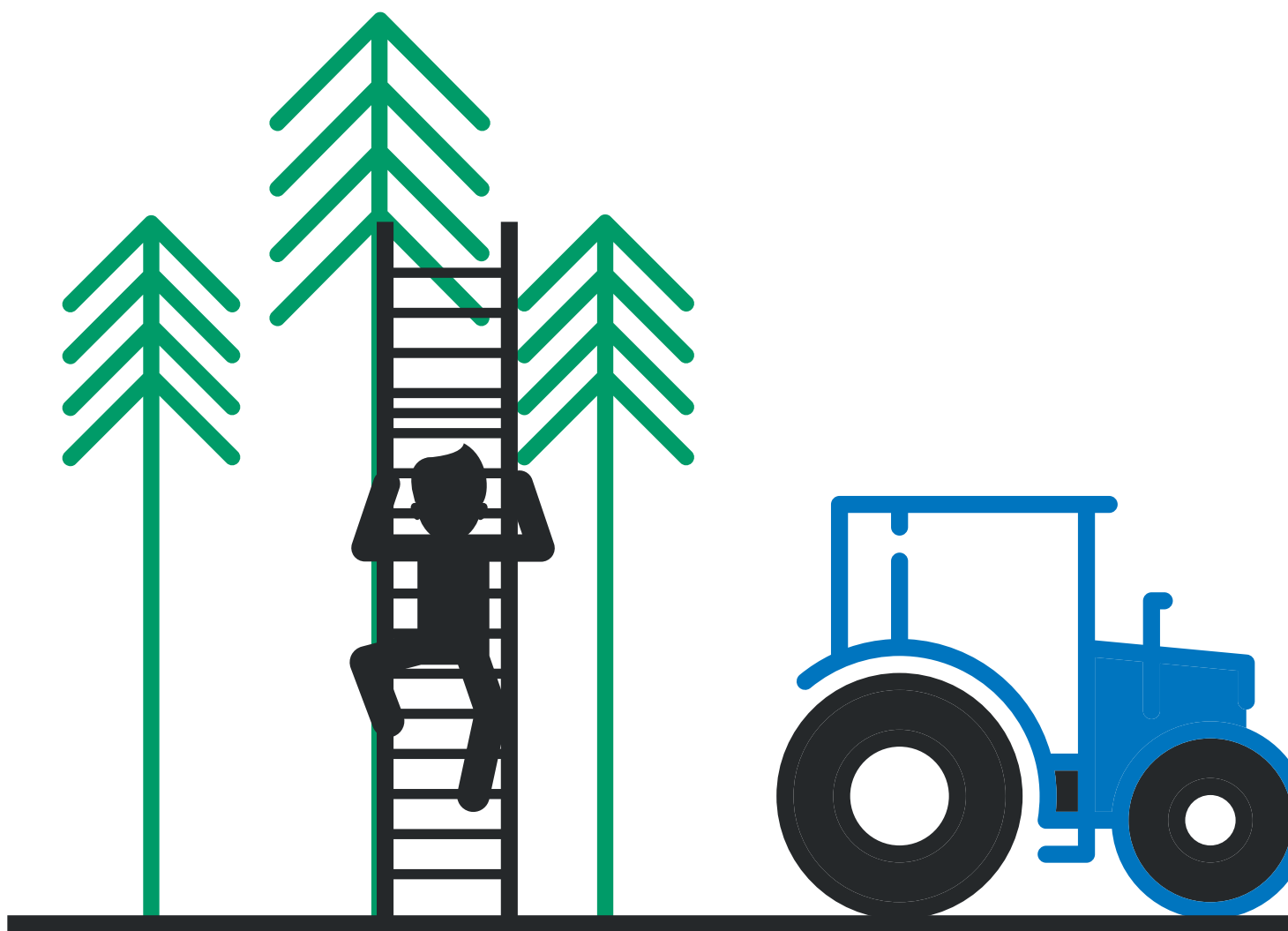
46

3.4 Isola Verde
e Pubblica
Amministrazione

Parte Prima

Identità

6





1.1

Contesto di riferimento

La Cooperativa Sociale ISOLA VERDE è nata nel 1980 in seguito all'emanazione delle direttive CEE (Comunità Economica Europea) in materia d'inserimento lavorativo di persone disabili. Inizialmente la Cooperativa operava nel settore agricolo e in particolare nella manutenzione e realizzazione di parchi e giardini. Successivamente introdusse la produzione di piante tipiche del territorio (azalee, camelie, rododendri) e piante da fiore e da siepe. La Regione Piemonte e la Provincia di Novara (nel 1980 il V.C.O. era parte della Provincia di Novara) fecero proprie le direttive CEE e ottennero i fondi per finanziare l'avviamento di Cooperative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone disabili. Nella fase successiva allo "start up" la Cooperativa ha fatto costante riferimento al territorio della Provincia di Novara prima, del V.C.O. poi. Si è messa al servizio degli Enti Pubblici per dare sostegno all'inserimento, formazione e socializzazione di soggetti socialmente svantaggiati. Per diversificare i servizi, all'inizio dell'anno 2014, l'assemblea della Cooperativa ha aggiornato lo Statuto per consentirci di ampliare il servizio d'inserimento di lavoratori svantaggiati. ISOLA VERDE aderisce al Consorzio delle Cooperative Sociali del V.C.O. Lavora attivamente per promuovere nuove iniziative, divulgare la propria immagine e contribuire

1.2

La nostra carta d'identità

Lo statuto della Cooperativa sociale Isola Verde o.n.l.u.s. indica le seguenti finalità:

- favorire l'inserimento nel mondo del lavoro alle persone in difficoltà;
- contribuire alla soluzione del problema occupazionale per giovani in cerca di primo impiego;
- sviluppare competenze e professionalità in un settore strategico per il territorio: florovivaismo, giardinaggio, e settori affini.

1.3

Mission

La **missione** (*mission*) indica le linee politiche, programmatiche e sociali della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE o.n.l.u.s. e rappresenta il marchio di qualità del lavoro e delle attività sociali. La missione di Isola Verde è sintetizzata nella seguente formula:

Offrire opportunità di lavoro alle persone provenienti dalle aree di svantaggio sociale, inserendole nell'organico della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE, con l'obiettivo di sviluppare professionalità e competenze nel settore ambientale del verde.

1.4

Vision

Il termine **visione** (*vision*) è utilizzato nella **gestione strategica** per indicare la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni di chi fissa gli obiettivi e incentiva all'azione. **Sviluppare l'attività di impresa caratteristica di inserimento lavorativo promuovendo un servizio socio-assistenziale rivolto alla persona.**

Con il termine visione si intende l'insieme degli obiettivi di lungo periodo che il top management vuole definire per la propria azienda, comprendere anche la visione generale del mercato e l'interpretazione di lungo periodo del ruolo dell'azienda nel contesto economico e sociale.

Sebbene venga di solito usato con riferimento a imprese, il termine può essere utilizzato anche con riferimento ad associazioni o a organizzazioni in genere, nonché in relazione ai singoli individui.

Il "manifesto" della visione (*vision statement*) dovrebbe essere tale da spronare i membri dell'organizzazione (o il singolo nel caso di visione personale) e renderli orgogliosi di farne parte.

Un *manifesto della visione* efficace dovrebbe:

- essere chiaro e descrivere in modo vivido un'immagine;
- riguardare il futuro;
- essere facilmente ricordabile, sebbene la lunghezza sia variabile è preferibile contenerla il più possibile, per facilitarne l'apprendimento;
- contenere espressioni che facciano presa;
- riferirsi ad aspirazioni realistiche o comunque verosimili.

1.5

Principi e valori

La definizione dei valori della Cooperativa ISOLA VERDE, come pure della missione, è il risultato di un lavoro collettivo di Soci e Dipendenti, che si sono identificati nei seguenti punti:

1

Cooperazione

Lavoro di gruppo, decisioni condivise, sostegno reciproco, comprensione, (remare nella stessa direzione).

2

Onestà

Non imbrogliare, essere chiari, evitare i fraintendimenti, comunicazioni univoche, laboriosità, coraggio di dire e fare.

3

Innovazione

Ricerca e sviluppo, fare meglio oggi quello che ho fatto ieri, fare bene le cose la prima volta non la seconda, suggerire miglioramenti nel lavoro e nella gestione della Cooperativa, apertura a critiche e consigli.

4

Equità

Informazione, addestramento, cultura, economia, tecnica, accesso alle informazioni della Cooperativa.

1.6

Linee guida del nostro modello di sviluppo

- **Inserimenti Lavorativi.** Gli Inserimenti Lavorativi sono la ragione per la quale esiste la Cooperativa Sociale ISOLA VERDE. L'impegno profuso nella gestione della Cooperativa serve a rendere efficace il lavoro di formazione degli Inserimenti Lavorativi.
- **Cooperazione.** Siamo presenti negli organismi della Cooperazione Provinciale e Regionale allo scopo di contribuire al potenziamento delle iniziative sul territorio.
- **Partecipazione.** L'azione della Cooperativa è interna alla società, pertanto concorriamo alla soluzione di problemi sociali che interessano il territorio e contribuiamo ad alleviare la pressione sociale nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni.
- **Formazione.** La crescita è il frutto di continua formazione del Personale. La formazione abbraccia gli aspetti tecnici, organizzativi, gestionali, sicurezza, ambiente di lavoro e acquisizione di competenze socio-formative.
- **Implementazione progressiva.** Ci adoperiamo per far crescere costantemente sia il numero di Collaboratori e proporzionalmente il numero di Inserimenti. Per questo siamo impegnati ad ampliare costantemente il nostro raggio d'azione sul territorio.

- **Sostenibilità economica e ambientale.** Per mantenere la sostenibilità economica partecipiamo ad appalti pubblici, inoltre cerchiamo lavoro da Clienti privati. La Cooperativa ha in sé le potenzialità per acquisire lavori che garantiscano l'occupazione a tutto il Personale assunto e alle future risorse. Il lavoro per la manutenzione del verde è svolto nel rispetto delle disposizioni ambientali europee, nazionali e regionali.
- **Marketing.** Il marketing è finalizzato a far conoscere i nostri prodotti e servizi sul territorio. Partecipiamo a gare e appalti per garantire l'occupazione a tutto il Personale, in particolare agli Inserimenti Lavorativi. Divulghiamo il nostro lavoro tramite opuscoli e articoli sulla stampa locale e regionale.
- **Dotazione attrezzature tecnologiche.** L'aumento di lavoro e di Personale comporta il potenziamento degli strumenti di lavoro tecnici e meccanici.

1.7

Altri elementi che qualificano la gestione d'Isola Verde

- La volontà dei Soci e degli Amministratori di voler incanalare le proprie energie, professionalità e competenze nella crescita della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE.
- La partecipazione di Soci e Dipendenti alla gestione dell'Impresa, contributo che si è rivelato vincente in più occasioni.
- La responsabilità diffusa, al di là dei ruoli ricoperti.
- La "mente economica" è il dato che caratterizza il Personale della Cooperativa e che aiuta a mantenere in equilibrio il Bilancio e a conseguire nuovi lavori e renderli produttivi.
- Il controllo continuo sui costi di gestione per mantenere in linea i dati preventivati.
- Il ricorso a Consulenti per rafforzare le capacità gestionali dei soci della Cooperativa.
- L'attenta e costante applicazione delle norme relative al benessere, salute e sicurezza dei lavoratori.
- L'aggiornamento annuale dei mezzi di produzione: macchine, strumenti e attrezzature.

1.8

Governance

- Il modello di Governance riflette i dettami delle vigenti leggi e norme relative alle Cooperative Sociali di tipo "B". (Codice civile riforma delle Società del Bilancio e delle Assemblee).
- I Soci formano l'Assemblea che decide le linee guida politiche e programmatiche della Cooperativa. L'Assemblea dei Soci nomina il Consiglio d'Amministrazione.
- Il Consiglio d'Amministrazione nomina il Presidente, il Vice-Presidente e il Direttore Tecnico, delega compiti e ruoli ai Consiglieri. Decide le misure necessarie all'attuazione delle linee guida e programmatiche dettate dall'Assemblea dei Soci.
- Per dare maggiore consistenza alla Governance abbiamo istituito il Comitato Direttivo composto da: Consiglieri, Soci, Capi Squadra e Vice Capi Squadra.
- Il Comitato Direttivo è un Consiglio d'Amministrazione allargato; esamina e trova soluzioni alle problematiche tecnico-gestionali che interessano tutta la Cooperativa. I componenti del Direttivo conoscono bene le necessità proprie del settore di lavoro di loro pertinenza.

1.9

Assemblea dei Soci per l'Approvazione Bilancio anno 2019

(approvato il 26/06/2020)

L'assetto istituzionale della Cooperativa ISOLA VERDE fa capo all'Assemblea dei Soci. La Composizione sociale all'approvazione del Bilancio è formata da 16 membri.

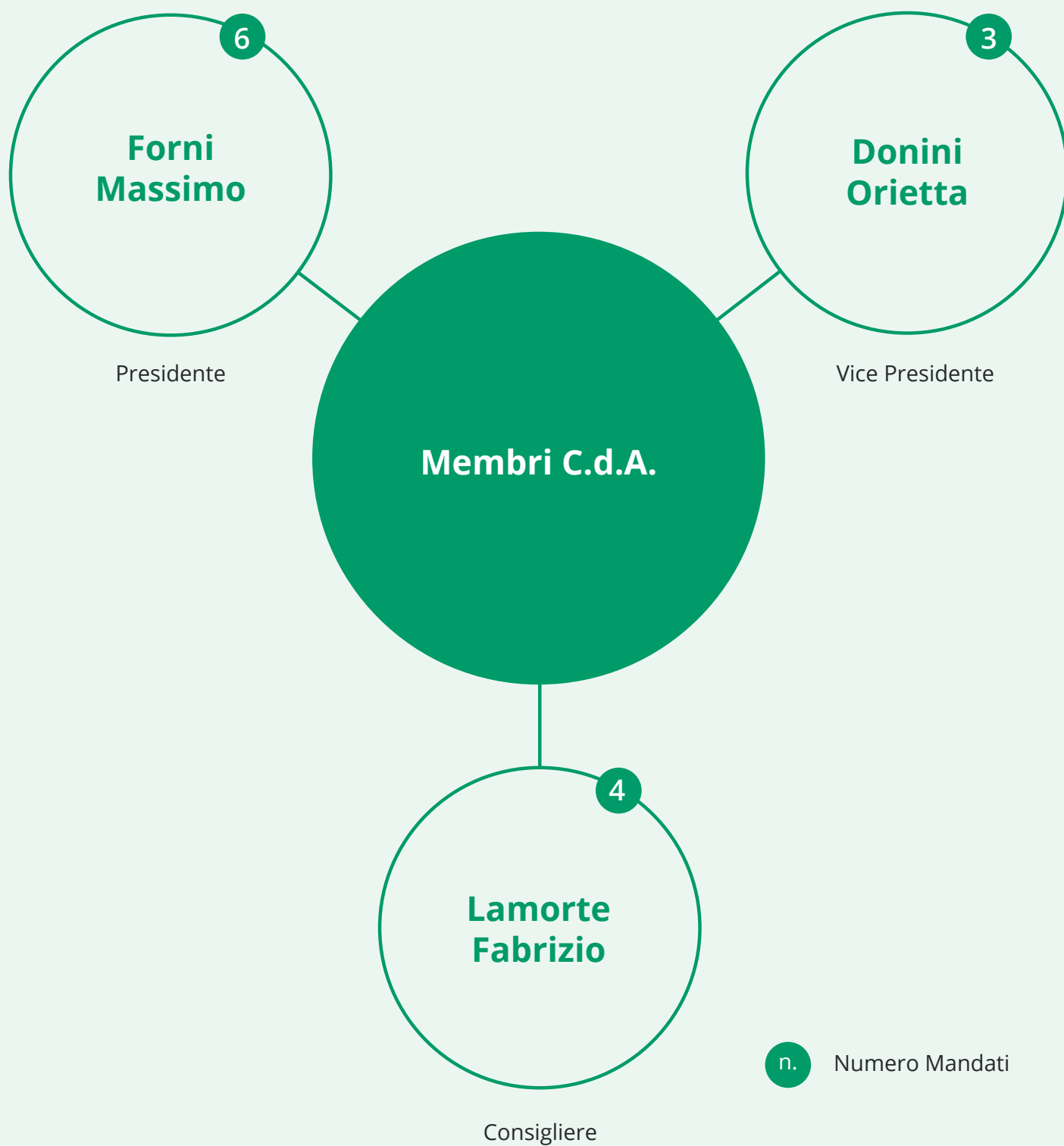
NOMI

Antongioli Cristiano
Socio Lavoratore
Basso Sandro
Socio Lavoratore
Borgomaneiro Pietro
Socio Lavoratore
Bortolotti Ivan
Socio Lavoratore
Donini Orietta
Socio Lavoratore
Fontana Vanni Marco
Socio Lavoratore
Forni Massimo
Socio Lavoratore
Lamorte Fabrizio
Socio Lavoratore
Lietta Diego
Socio Lavoratore
Maffi Barbara
Socio Lavoratore
Martinella Luigi
Socio Lavoratore
Menzaghi Mauro
Socio Lavoratore
Parnisari Giuseppe
Socio
Pasinetti Albino
Socio
Pol Giorgio
Socio Lavoratore
Spadacini Pietro
Presidente Onorario

L'Assemblea Ordinaria decide e detta le linee politiche e strategiche da seguire per lo sviluppo della Cooperativa a medio-lungo termine. Esercita la funzione di controllo sulle attività svolte dalla Cooperativa, analizza e approva il bilancio consuntivo e preventivo, economico e sociale di ogni anno solare.

- Nomina il Consiglio d'Amministrazione formato dal Presidente, dal Vice-Presidente e dai Consiglieri.
- Decide la ripartizione dei Ristorni e la distribuzione degli utili.
- Approva i Regolamenti Interni.
- Tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo statuto.

Per l'anno 2019 il Consiglio d'Amministrazione è composto dai seguenti Soci:



1.10

Consiglio d'Amministrazione

- Il Consiglio d'Amministrazione è l'organo di Governo e ha poteri esecutivi, provvede in conformità alla legge e allo statuto alla gestione della società.
- Predispone i regolamenti interni della Cooperativa, la cui approvazione è di competenza dell'assemblea dei soci.
- Redige il bilancio d'esercizio, con l'osservanza delle prescrizioni di legge e relazionando circa l'attuazione dello scopo mutualistico della società, e la prevalenza mutualistica dei rapporti con i soci.
- La carica dei Consiglieri d'Amministrazione dura tre esercizi sociali, essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e viene rinnovato dall'Assemblea dei Soci.
- Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri un Presidente e un Vice Presidente che svolge tutte le funzioni in caso di assenza o impedimento di questi.
- Il Presidente del C.d.A. è assistito dai Consiglieri, dirige, gestisce la Cooperativa, la rappresenta legalmente e civilmente.
- Il Presidente è il referente di tutta la base sociale e del Personale.

Assemblea dei soci

Cristiano Antongioli - Sandro Basso - Marco Bolzoni - Pietro Borgomaneiro - Ivan Bortolotti - Orietta Donini
Marco Fontana Vanni - Massimo Forni - Fabrizio Lamorte - Diego Lietta - Luigi Martinella - Mauro Menzaghi
Giuseppe Parnisari - Albino Pasinetti - Giorgio Pol - Pietro Spadacini

Ruolo Politico
Strategico
1° Livello

Consiglio di Amministrazione

Presidente: Massimo Forni
Vice Presidente: Orietta Donini
Consigliere: Fabrizio Lamorte

Organismo di Vigilanza

Presidente: Davide Lo Duca
Membri ordinari: Giorgio Pol

Ruolo Aziendale
Operativo
2° Livello

Direttore Amministrativo

Massimo Forni

Medico del Lavoro
Barbara Mondadori

Consulente di Supporto per la Sicurezza
Carlo Tadini

Responsabile Inserimento Lavorativo
Mansione svolta da Orietta Donini

Responsabile del Servizio di Prevenzione e
Protezione dagli infortuni
Mansione svolta da Giorgio Pol

Responsabile Amministrativo
Barbara Maffi
Giovanna Gino

Responsabile Formazione
Personale
Giorgio Pol

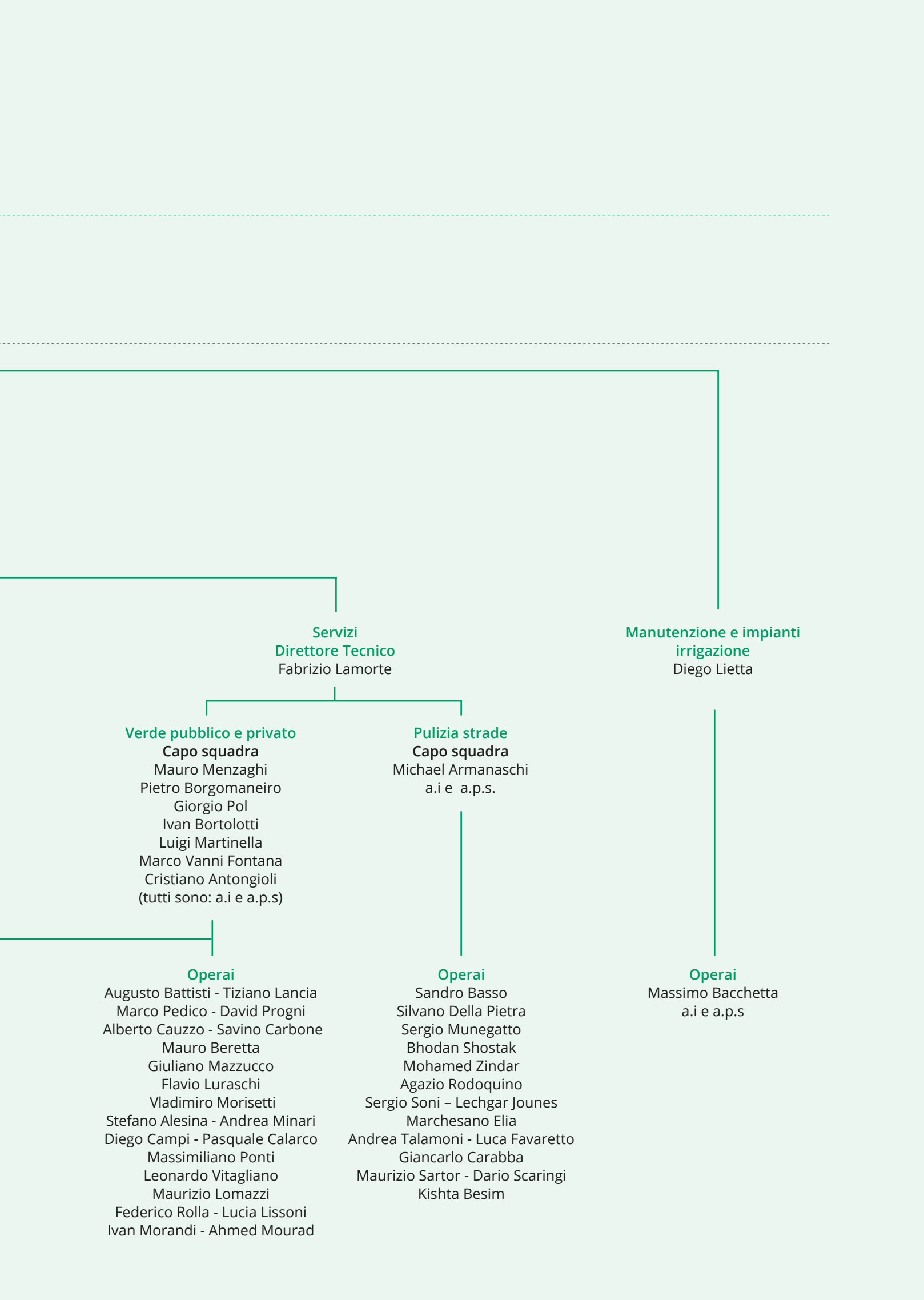
Responsabile Floricoltura
Orietta Donini

Operai
Daniel Mollica
Giuseppe Parnisari
Albino Pasinetti
Cristina Poletti

Servizi di piccola ristorazione
Bar Villa Bernocchi
Paola Linetti
Linda Forni
Anna Forni

1.11

Assetto
Organizzativo anno
2019



1.12

Ruoli direttivi

Il Presidente

Rappresenta la Cooperativa in ogni ordine e grado nei rapporti con gli Enti Pubblici e con i Servizi Sociali. Nell'ambito organizzativo interno gestisce il Consiglio d'Amministrazione. È responsabile del Personale e incaricato unico della sicurezza.

Vice Presidente

Responsabile della produzione floricola, coadiuvante della gestione della sicurezza sul lavoro. Direttore amministrativo – controllo gestione industriale

Direttore Tecnico

Ha il doppio compito: acquisire commesse, partecipare a gare, implementare il lavoro della Cooperativa (attività commerciale/marketing). Organizzare settimanalmente le squadre di lavoro, assegnare ai Collaboratori il lavoro da eseguire, verificare la qualità del lavoro eseguito (programmazione). Fa parte dell'equipe di selezione del personale da inserire nel gruppo di lavoro.

Responsabile e Gestione degli Acquisti

Si occupa dell'aspetto tecnico dei mezzi meccanici e strumentali. È responsabile dell'acquisto di mezzi rotabili, prodotti di consumo e materie prime necessarie a svolgere i lavori. Inoltre, si occupa di progettare gli impianti d'irrigazione.

Ufficio Amministrativo

Elabora i dati di contabilità e paghe, aggiorna i libri sociali, relaziona con gli uffici di consulenza esterna e con gli Istituti Bancari. Supporta i dipendenti all'espletamento di pratiche burocratiche personali. Fa parte dell'equipe di selezione del personale da inserire nel gruppo di lavoro.

Responsabile Inserimenti

Segue le relazioni con gli Enti affidatari (SERT, SIL, PSICHIATRIA, CENTRO PER L'IMPIEGO, UEPE "Ufficio Esecuzione Penale Esterna") elabora i progetti individuali, segue gli Inserimenti dei soggetti svantaggiati e collabora coi Capi Squadra per il buon esito degli obiettivi fissati nel progetto d'Inserimento Lavorativo. Fa parte dell'equipe di selezione del personale da inserire nel gruppo di lavoro.

Capi Squadra

I Capi Squadra organizzano, guidano e gestiscono le squadre di lavoro, insegnano il lavoro ai Collaboratori (formazione pratica) e agli Inserimenti.

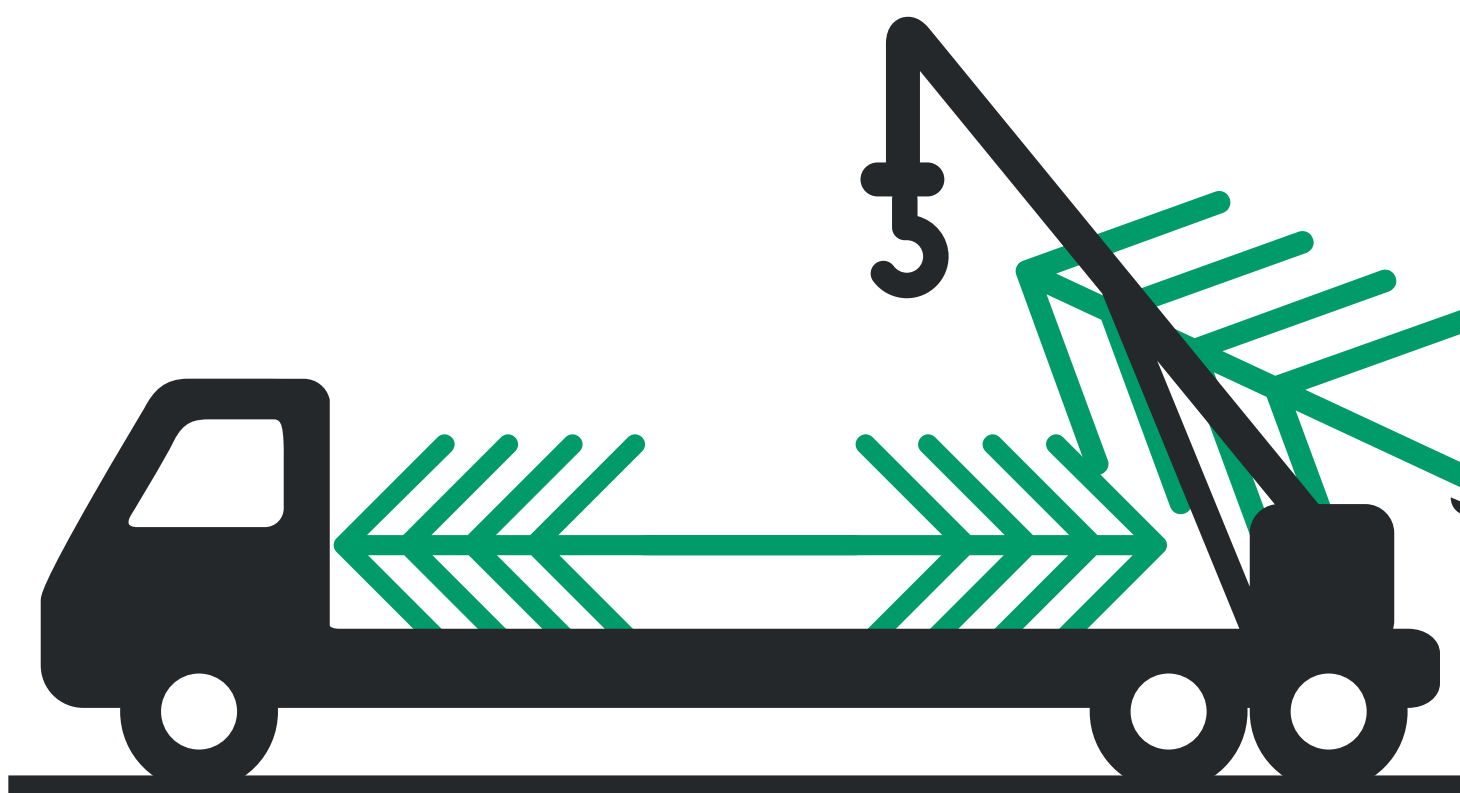
Responsabile della Sicurezza - si occupa della Sicurezza sul piano economico e finanziario applicando i principi della legge 81/2008, vigila sull'uso e sulla dotazione delle forniture per le protezioni individuali e collettive dei lavoratori. Rappresentante della sicurezza dei lavoratori – verifica l'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale e dei macchinari durante i lavori.

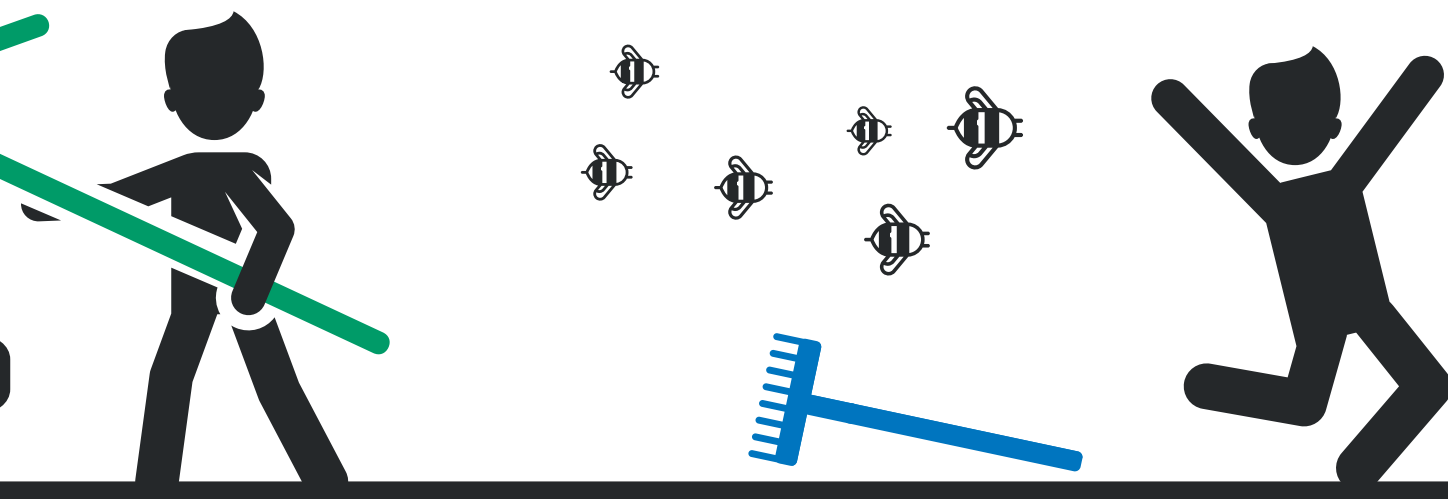


Parte Seconda

Rendiconto economico

20





2.1

Dati significativi di gestione

(Quadro di sintesi dati economici
Bilancio d' Esercizio anno 2019)

Analisi di bilancio

Principali dati economici e finanziari

Lo stato patrimoniale confrontato con quello dell'esercizio precedente è il seguente:

Attività	2018	2019
Immobilizzazioni	236.617	486.401
Rimanenze	13.811	14.012
Crediti	459.083	413.969
Disponibilità liquide	408.525	494.658
Ratei e risconti	9.566	10.077
Totale attività	1.127.602	1.419.892

22

I crediti esigibili si mantengono entro il 40% del Valore della Produzione, la migliore razionalizzazione dei costi, ci permette di riallineare le disponibilità liquide.

Passività	2018	2019
Capitale	119.231	104.173
Riserve indivisibili	320.858	323.457
Utile o perdita d'esercizio	2.679	69.819
Patrimonio netto	442.768	497.448
Fondi per rischi ed oneri	67.043	121.792
Debiti	426.950	586.297
Fondo TFR	190.425	213.806
Ratei e risconti	415	549
Totale passività	1.127.602	1.419.892

Si osserva una diminuzione del Capitale Sociale in quanto restituito a due soci di cui uno Pensionato.

Conto economico

Il Conto Economico confrontato con quello dell'esercizio precedente è il seguente:

Valore della produzione	2018	2019
Ricavi dalle vendite	1.274.441	1.582.524
Variazioni rimanenze e produzione in corso	-3.640	18
Lavori interni	53.903	14.721
Altri ricavi e proventi	1.324.704	1.597.263
Totale Valore della produzione	1.290.560	1.324.704

Costi della produzione	2018	2019
Per materie prime e sussidiarie	180.091	171.539
Per servizi	176.691	209.175
Per godimento beni di terzi	11.482	13.065
Spese per il Personale	863.207	952.815
Ammortamenti e svalutazioni	57.749	62.607
Variazione delle rimanenze	6.695	-183
Accantonamenti per rischi		
Altri accantonamenti		60.000
Oneri diversi di gestione	22.400	46.311
Totale Costi della produzione	1.318.315	1.515.550

Utile operativo	6.389	78.713
Proventi e oneri finanziari	-2.400	-2.989
Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	0
Proventi e oneri straordinari	0	0
Utile prima delle imposte	3.989	75.724
Imposte sul reddito di esercizio	1.310	5.905
Utile d'esercizio	2.679	75.724

2.1

Dati significativi di gestione

(Quadro di sintesi dati economici
Bilancio d' Esercizio anno 2019)

Distribuzione delle vendite

Valore della produzione	2018	2019
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.274.441	1.582.524
Ricavi per vendite Italia	0	8.000,00
Vendite agricole in convenzione L.381/91	13.246,46	30.217,87
Vendite agricole a enti pubblici	16.743,28	54.906,05
Vendite agricole a privati	36.681,52	19.667,93
Ricavi vendite bar	44.753,60	43.480,32
Ricavi servizi in convenzione L.381/91	414.994,96	562.517,18
Ricavi servizi a enti pubblici	493.259,44	440.753,35
Ricavi servizi a privati	224.380,71	422.981,28
Ricavi servizi ad altre cooperative	27.883,80	0

Commento: la Cooperativa lavora prevalentemente con Enti Pubblici, circa il 50 % prende origine da convenzioni art. 5 legge n. 381/1991 e art. 112 D.lgs. 50/2006.

2.1.1

Indici gestionali e dati significativi di gestione

Indicatori del risultato	201	2019
Finanziario		
Indici della redditività		
ROE	0,61	14,04
ROI	0,57	5,54
ROS	0,50	4,97

Il **ROE** (Return On Equity ovvero, indice di redditività del capitale proprio) esprime il tasso di rendimento, al netto delle imposte, del capitale proprio. Indica la convenienza a investire nel capitale proprio dell'azienda: un potenziale investitore può confrontare il ROE aziendale con il tasso di rendimento di investimenti finanziari alternativi (quali i titoli di stato) per decidere se è preferibile investire il proprio denaro in investimenti privi di rischio (titoli di stato) o in investimenti rischiosi (cooperativa). Nel nostro caso, il ROE evidenzia un ottimo andamento della gestione aziendale e segnala che gli indirizzi operativi impartiti dalla direzione sono particolarmente efficienti ed efficaci.

Il **ROI** (Return On Investment ovvero, indice di redditività del capitale investito) esprime il rendimento degli investimenti nei beni aziendali, indipendentemente dalle modalità seguite per il finanziamento degli investimenti. Anche il ROI dimostra l'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale.

Il **ROS** (Return On Sale ovvero, redditività delle vendite) esprime il rapporto tra risultato operativo caratteristico e ricavi netti di vendita, quindi indica "di quanto" i ricavi di vendita remunerano i costi della gestione caratteristica. Anche il ROS evidenzia una gestione equilibrata.

2.2

Calcolo del Valore Aggiunto

Valore aggiunto

Di seguito viene messo in evidenza il quadro d'insieme degli aspetti economici relativi all'attività d'Isola Verde attraverso la considerazione del valore aggiunto, che può essere definito come la ricchezza creata dall'azienda nello svolgimento della sua attività per il solo fatto di esistere e operare con profitto nel territorio.

Il valore aggiunto va considerato come uno degli elementi da tenere in considerazione per valutare l'impatto economico e sociale del Gruppo e la ricchezza generata e distribuita ad alcune categorie di soggetti che, con i loro differenti contributi, hanno concorso a produrla.

I due prospetti sono bilancianti, in quanto il primo calcola l'ammontare del valore aggiunto e il secondo ne esplicita la distribuzione ad alcune categorie di interlocutori. È però opportuno precisare che il valore aggiunto non è in grado di esprimere compiutamente il valore prodotto da Isola Verde. Infatti, alcuni fondamentali "portatori di interessi", quali i clienti e i fornitori, non vengono considerati, in questo modello, come destinatari di ricchezza.

Calcolo del valore aggiunto

A. Valore della produzione	2018	2019
Ricavi dalle prestazioni	1.274.441	1.582.524
Altri ricavi e proventi	53.903	14.721
Variazione rimanenze	-3.640	18
Totale A	1.324.704	1.597.263

B. Costi intermedi della produzione	2018	2019
Materie prime di consumo e merci	180.091	171.539
Per servizi	176.691	209.175
Per godimento beni di terzi	11.482	13.065
Oneri diversi di gestione	22.400	46.311
TOTALE B)	390.664	440.090

	2018	2019
Valore Aggiunto Caratteristico Lordo (A-B)	934.040	1.157.173

C. Componenti accessori e straordinari	2018	2019
Componenti accessori e straordinari	0	0
Totale C	0	0

	2018	2019
Valore Aggiunto Globale Netto	934.040	1.157.173

2.2

Calcolo del Valore Aggiunto

A. Remunerazione del Personale	2018	2019
Salari e stipendi	728.012	812.198
Oneri sociali	92.759	94.228
Trattamento di fine rapporto	39.559	45.189
Altri costi	2.877	1.200
Totale A	863.207	952.815

B. Remunerazione della Pubblica Amministrazione	2018	2019
Imposte dirette	1.310	5.905
Imposte indirette	0	0
Totale B	1.310	5.905

C. Remunerazione del capitale	2018	2019
Proventi e oneri finanziari	-2.400	-2.989
Totale C	-2.400	-2.989

D. Remunerazione dell'azienda	2018	2019
Utile di esercizio	2.679	69.819
Ammortamenti	57.749	62.607
Accantonamenti		60.000
Totale D	60.428	192.426

	2018	2019
Valore Aggiunto Globale Netto	922.545	1.148.157

Distribuzione del valore prodotto	2018	2019
Remunerazione dei Lavoratori	93,57%	82,98%
Interessi bancari su finanziamenti	0,20%	0,20%
Tasse a Pubblica Amministrazione	0,14%	0,51%
Investimenti nel sistema Impresa	7,15%	11,68%

A - Remunerazione del Personale

Gli stipendi per il personale nell'anno 2019 rappresentano ca. l'90 % del valore produttivo realizzato dalla Cooperativa (rapporto tra costi del lavoro e valore aggiunto)

B – Interessi bancari su finanziamenti

Aggregano le somme pagate alle banche a fronte di prestiti di capitale (interessi bancari su valore aggiunto)

C – Tasse a Pubblica Amministrazione

Costituisce il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione per effetto delle imposte versate.

D – Investimenti nel sistema impresa

Rappresentano gli investimenti che la Cooperativa ha destinato a: miglioramento ambientale, sicurezza e innovazione dei mezzi e strumenti di lavoro. (rapporto tra (aumento amm. macchine agricole e autocarri + acquisti antinfortunistici + manutenzione automezzi) e valore aggiunto)

Parte Terza

Relazione Sociale

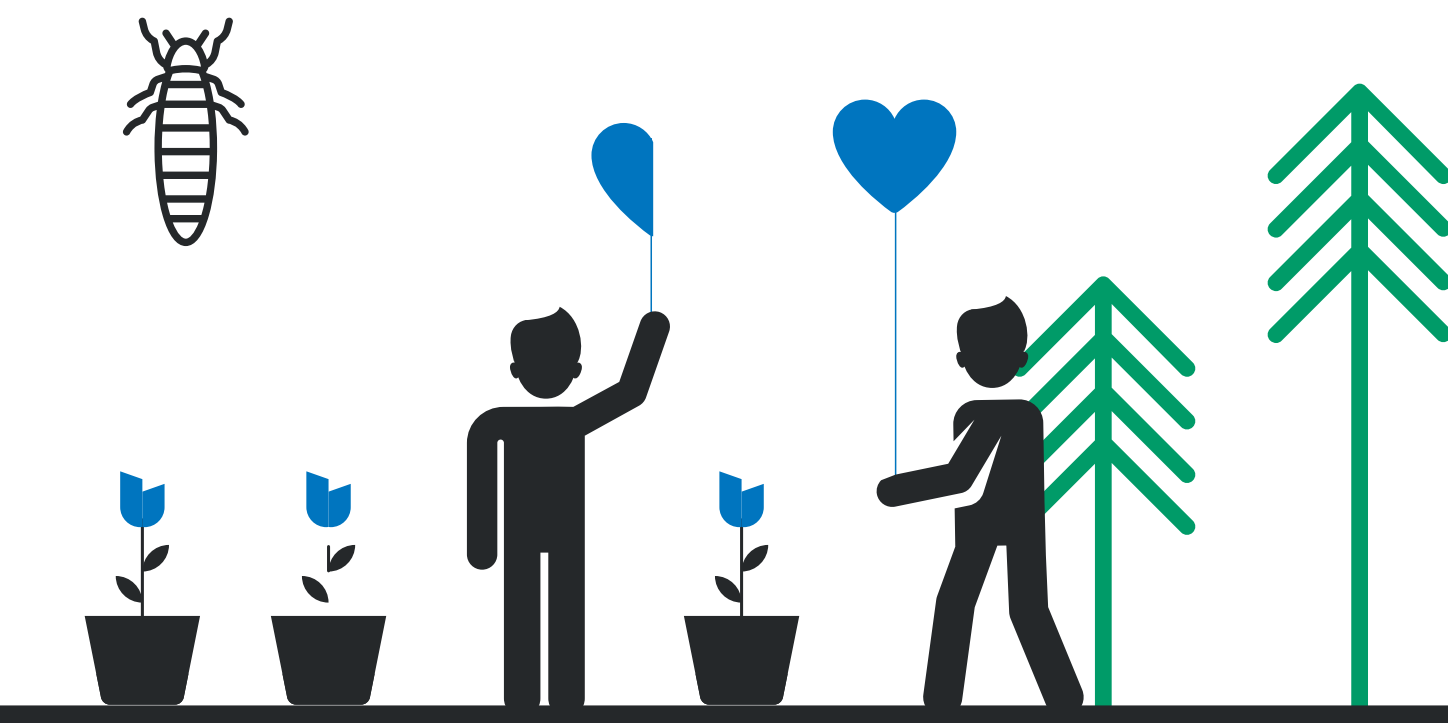
3.0 Monitoraggio svolto dall'organo di controllo.

L'organo di controllo è strutturato ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. del 27 gennaio 2010, n. 39, la cooperativa ha incaricato il dott. Andrea Ruschetta Revisore Contabile Indipendente.

La revisione contabile si è svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia).

Il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società SOC COOP SOCIALE ISOLA VERDE O N L U S al 31/12/2019, del risultato economico per l'esercizio chiuso a tale data, in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione.





3.1

Premessa

Quest'anno, in vista del 40° anniversario della cooperativa, dedichiamo il Bilancio Sociale alla nostra risorsa più importante: le persone. Per festeggiare questo traguardo, abbiamo attivato il progetto "40 anni di storie: ognuno di noi fa la differenza", di cui fa parte, tra le altre iniziative, un percorso laboratoriale, condotto da una facilitatrice di scrittura creativa e autobiografica, dedicato proprio a chi, in questi quarant'anni, è entrato a far parte della nostra grande famiglia. Un piccolo viaggio, attraverso la narrazione personale, in cui ciascuno ha potuto, a modo suo, raccontarsi e raccontare la propria esperienza in Isola Verde. Si è trattato essenzialmente di un'operazione di restituzione e valorizzazione dell'identità, attraverso la realizzazione di "Ritratti a parole", di cui ciascuno ha fornito la traccia, partecipando a piccoli esercizi e a momenti di narrazione orale. L'idea cardine alla base dell'iniziativa è portare la persone a considerarsi non solo per il proprio ruolo sociale, status lavorativo o familiare, ma a concentrarsi anche, sul proprio "essere", ovvero su quelle cose che, magari inconsciamente, le appartengono di più, le piacciono davvero, la rendono quella che è. Ognuno ha risposto a proprio modo agli stimoli offerti dalla conduttrice, ma chi si è concesso il piacere di sperimentare, si può essere sorpreso di come, attraverso il filtro della scrittura,

attraverso gli occhi degli altri, siamo unici e speciali. Le storie non sono solo quelle dei "grandi"; l'identità di ciascuno può essere piena di significato e di bellezza. Ed è proprio in questo: nella valorizzazione del singolo e della sua unicità che pone le sue basi il sogno fondativo di Isola Verde. Riportiamo di seguito tre dei ritratti realizzati nei laboratori, gli altri, insieme agli scatti fotografici che hanno fatto parte del progetto, sono pubblicati nel nostro sito web e faranno da cornice alle iniziative per il quarantesimo.



Piero Spadaccini
È parte della storia della cooperativa, un po' mascotte, un po' vecchio saggio, che regala sorrisi e consigli a tutti, con affetto e riconoscenza

È un grande amore quello che unisce Piero a Isola Verde. Un legame indissolubile nato quarant'anni fa e che ancora oggi, anche se ormai in pensione, si rinsalda di giorno in giorno nelle sue visite agli amici di sempre. Ha un appuntamento fisso, due volte a settimana, per accompagnare con il suo sorriso il lavoro delle colleghe degli uffici

e dei ragazzi delle squadre, che vanno e vengono dalla sede. Immane mascotte di ogni evento o ricorrenza, si sente nel gruppo come in famiglia, accolto e compreso sin da quando ha iniziato a lavorare in serra, agli albori della cooperativa. Ama scrivere, soprattutto lunghe lettere in cui dà consigli a tutti, sindaco incluso, per la quale ha una vera e propria ammirazione. Ha un'opinione su ogni argomento e una raccomandazione per tutti, anche per il Governo, per cui si infervora con il suo modo impetuoso e colorito, in cui spesso il pensiero fluisce più veloce delle parole. Chiunque faccia parte del team ha un aneddoto e una storia da raccontare di cui Pietro è il protagonista: dalla sua fuga in pullman a Brissago, alle sue avventure con i vasetti e le talee da interrare, dai suoi discorsi, alla sua passione per il cibo e alla sua testa fra le nuvole. Se non ci fosse bisognerebbe inventarlo, perché non c'è sogno che tenga senza una preziosa pietra miliare.

Una parola da dedicare al lavoro: vivi la cooperativa come in famiglia.



Giuseppe Parnisari – Ciuffo
Anima silvestre, delicata e paziente, ama l'ordine, gli animali e le piante e il loro lento ma caparbio crescere di cui è fedele e accudente custode

La sua passione per il verde e per la natura, il suo fare mite, i suoi toni pacati, la sua aria da eterno ragazzo lo fanno assomigliare a una magica creatura silvestre. Quando racconta del suo lavoro e della sua passione per le piante sa trasportarti in un mondo semplice e pulito, fatto di pazienza e dedizione, dove le ore trascorrono lente nel germogliare di un seme di avocado sospeso sull'acqua, nel potare con cura un bonsai di nocciolo contorto, nell'invasare viole e portulache, nell'annaffiare fiori di cactus e tronchetti della felicità. A Giuseppe, per tutti Ciuffo, piacciono la puntualità, l'ordine e il pulito; si occupa con cura della sua casa e se potesse avere una bacchetta magica ne farebbe apparire una piccola, con il giardino e l'orto e tanti animali da accudire: cavalli, capre, galline, asinelli e anche un cane, bello e fedele come Lassie. Del ritmo della natura detesta solo la sveglia, che rimanderebbe

ogni mattina, concedendosi qualche ora in più per dormire. In contraddizione con il suo amore per i fiori e per la quiete, si lascia appassionare dal wrestling e dai film dell'orrore, soprattutto quelli con gli zombie. Ma come canta Vasco, il suo cantante preferito, in fondo "la vita è un brivido che vola via, è tutto un equilibrio sopra la follia" e l'essere umano, si sa, è così contraddittorio e magnifico.

Una parola da dedicare al lavoro: l'armonia di tante persone con cui stare bene.



Albino Pasinetti
Sempre in movimento con le gambe, i pedali, i pensieri e la fantasia. Eterno ragazzino pronto alle marachelle, con un'anima di luna.

Con la sua mountain bike, in perfetta tenuta da ciclista, gli piace arrampicarsi sulle colline dietro la città, assecondando il suo bisogno di stare in movimento con le gambe, con i pensieri e con la fantasia. Chiacchiera Albino, e racconta le sue tante storie: le nuotate di quando era bambino con i suoi fratelli; le serate a ballare nei

locali intorno al lago; le visite ai cugini di Napoli; un mitico viaggio in Corsica con la nonna, di cui ancora ricorda ogni dettaglio; le imprese in bicicletta e il suo incidente, che lo ha portato in bilico tra il qui e l'altrove. Vanitoso e goloso: gli piacciono i profumi, e gli piace indossarli, e lo zucchero, di cui è particolarmente ghiotto, al punto di riuscire a mangiarne intere bustine. Ha smesso di fumare, o forse no, perché tiene tra le dita la sigaretta del giorno con lo sguardo di un bambino che sta per combinare una marachella. E di quel bambino ha conservato proprio il gusto per il divertimento e i piccoli scherzi: fate attenzione quando ha in mano una canna da irrigazione, perché il gavettone è dietro l'angolo. Disponibile e solare riesce a diventare in un attimo arrogante e lunatico, come una pianta di rosa che intreccia bellezza e fragranza a insidiose spine.

Una parola da dedicare al lavoro: datti da fare che stai bene.

3.2

Isola Verde e i Collaboratori

3.2.1

Linee politiche nei confronti dei Collaboratori

Cooperare (etimologicamente = lavorare insieme) fra persone dotate di diverse potenzialità fa parte della mission della nostra Cooperativa. ISOLA VERDE accoglie nel suo organico persone che condividono la mission e che vogliono crescere a livello umano e professionale. La Cooperativa vuole stabilizzare nel tempo l'occupazione dei Soci, dei Collaboratori e degli Inserimenti Lavorativi. Le opportunità di formazione sono accessibili a tutti i lavoratori che possono fruire di corsi progettati su misura delle loro esigenze professionali.

3.2.2

Parità di genere

Nonostante il lavoro di giardinaggio sia considerato un lavoro prettamente maschile, negli ultimi tre anni la cooperativa ha incrementato sensibilmente il numero di donne impiegate nell'attività lavorativa di isola verde. Nel campo delle pari opportunità il dato indicativo è costituito dalla parità di trattamento economico, formativo e di accesso a ruoli direttivi in essere per uomini e donne.

Occorre sottolineare che le donne presenti sono in misura ridotta rispetto agli uomini ma, ricoprono ruoli particolarmente importanti quali:

- Vicepresidente e responsabile dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;
- Responsabile Amministrativa;
- Impiegata Amministrativa;
- Responsabile settore bar e ristorazione.

3.2.3

Rispetto dei diritti Umani e lotta alla corruzione

Isola Verde rispetta e, laddove possibile, promuove i diritti definiti nella la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo. I Diritti Umani rappresentano le imprescindibili prerogative degli esseri umani e la base della libertà, della giustizia e della pace nel mondo. Sebbene la responsabilità principale per il rispetto, la promozione e la protezione dei Diritti Umani sia affidata ai Governi, la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo chiede a ogni individuo e a ogni organo della società, incluse le imprese, di promuoverne il rispetto e di assicurarne effettivo riconoscimento su scala globale. Isola Verde basa i rapporti con i suoi stakeholder sul rispetto e la fiducia reciproci ed è per questo motivo che tutela, sostiene e promuove, nell'ambito delle proprie sfere d'influenza, i Diritti umani riconosciuti a livello internazionale, a partire da quelli previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e dalle convenzioni a essa ispirate assicurandosi di non essere, seppur indirettamente, complice nella loro violazione.

In particolare Isola Verde:

- - non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, di lavoro "nero" né tanto meno di lavoro minorile o forzato;
- garantisce la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo;
- rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità, l'età e il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. Isola Verde considera la diversità un'opportunità sul piano culturale, umano e professionale attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee e esperienze;

- tutela il diritto alla vita sia dei suoi collaboratori sia di persone terze coinvolte nelle sue attività, mettendo al centro della propria attenzione la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (si veda per questo successivo paragrafo "Tutela della sicurezza");
- La corruzione può avere dei forti impatti anche sui diritti umani e Isola Verde si impegna a prevenirla con una serie di azioni specifiche, di strumenti di controllo e procedure.

Soci

2018



11

Uomini



1

Donne

2019



10

Uomini



2

Donne

Soci svantaggiati

2018



2

Uomini



0

Donne

2019



2

Uomini



0

Donne

Dipendenti

2018



16

Uomini



6

Donne

2019



24

Uomini



5

Donne

Dipendenti svantaggiati

2018



11

Uomini



1

Donne

2019



13

Uomini



1

Donne

Tirocini e Lavori di Pubblica Utilità

2018



19

Uomini



3

Donne

2019



10

Uomini



3

Donne

Totale

2018



59

Uomini



11

Donne

2019



57

Uomini



11

Donne

In questa tabella abbiamo riassunto il numero delle persone che, nel biennio, hanno prestato attività lavorativa c/o la Cooperativa anche per poche giornate di lavoro: la suddivisione per genere identifica una naturale difficoltà ad avere operatrici nell'ambito della manutenzione del verde. La distribuzione dei lavoratori tiene conto della percentuale del 30% di soggetti svantaggiati iscritti a libro paga.

I Consulenti

La Cooperativa usufruisce inoltre dell'apporto dei seguenti Consulenti: Commercialista, Agronomo, Consulente di Organizzazione Aziendale, Consulente della Comunicazione e Gestione delle Risorse Umane, Consulente del Lavoro e Green Keeper, Sicurezza sul lavoro.



3.2.3

Anzianità dei lavoratori anno 2019

La tipologia di lavoro a carattere stagionale della Cooperativa, consente di applicare a una parte di maestranze il contratto a tempo determinato con cadenza diversificata nei 12 mesi dell'anno. Al termine del rapporto lavorativo si offre l'opportunità di ricandidarsi per la stagione successiva.

Una elevata percentuale di persone ha trovato in Cooperativa il lavoro della vita. Per altre un'occasione di crescita professionale per inserirsi nel mondo del lavoro.

38

Anni di lavoro in cooperativa	Numero lavoratori	Percentuale
> 26	2	4%
16/25	10	17%
5/15	12	21%
1/4	33	58%
Totale	57	100%

3.2.4

Personale impiegato nelle attività lavorative anno 2018

L'attività della Cooperativa è rivolta prevalentemente alle Pubbliche Amministrazioni, per le quali eseguiamo lavori di manutenzione del verde cittadino.

La forza del modello contrattuale "Convenzione" ci consente di raggiungere due obiettivi:

- occupazione di soggetti svantaggiati;
- erogazione di servizi di qualità.

3.2.5 Personale impiegato nelle attività lavorative anno 2019

39

Attività	Normodotati	Svantaggiati
Manutenzione del verde pubblico e privato	17	7
Pulizia strade	13	4
Manutenzione impianti e irrigazione	3	1
Produzione floricola	1	1
Custodia e sorveglianza di "Villa Giulia"	2	1
Direzione e amministrazione	5	0
Totale	41	14

3.2.6

Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo è composto dai Soci della Cooperativa. È convocato e diretto dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, in sua assenza, da un Consigliere delegato. Il Comitato Direttivo si riunisce mensilmente per analizzare l'andamento dei progetti di sviluppo della Cooperativa, introdurre eventuali correttivi, mettere a punto nuove strategie, controllare gli andamenti economici, eliminare gli sprechi, studiare tecniche operative per aumentare l'efficienza produttiva. In sintesi, il Comitato tiene sotto costante controllo l'equilibrio lavorativo e l'ampliamento della struttura, monitorando gli aspetti produttivi, sociali e formativi.

3.2.7

Riunioni Tecniche

Le Riunioni Tecniche coinvolgono tutto il Personale addetto alla produzione. Sono convocate dal Direttore tecnico a cadenza settimanale, ogni giovedì pomeriggio. Sono finalizzate a organizzare il lavoro delle squadre per la settimana successiva. Servono inoltre, a verificare e controllare eventuali problemi di ordine tecnico e produttivo.

A seconda delle necessità il Direttore Tecnico può ridisegnare le squadre di lavoro. In sintesi: le Riunioni Tecniche hanno lo scopo di perseguire l'efficacia e l'efficienza nel lavoro di manutenzione del verde e nel servizio reso al cliente. Le Riunioni Tecniche vengono convocate e guidate dal Direttore Tecnico della Cooperativa.

Organo di gestione	Partecipanti	% partecipanti	Riunioni annue
Assemblea dei Soci	12	80%	2
Consiglio d'Amministrazione	3	100%	12
Comitato Direttivo	10	91%	8
Riunioni Tecniche	50	88%	20

3.2.8

Strumenti di conciliazione e pari opportunità

Gli strumenti di conciliazione sono un punto di forza nella gestione del Personale della Cooperativa. Si attivano azioni in favore delle maternità, paternità, assistenza familiare, malattia, flessibilità degli orari di lavoro e ogni altro strumento che consenta ai Collaboratori il contemporaneo rispetto delle necessità familiari e di lavoro in Cooperativa.

3.2.9

Iniziative di formazione e valorizzazione del personale

La formazione è uno dei punti di forza della Cooperativa Sociale ISOLA VERDE. Le attività di formazione coinvolgono tutto il Personale. Per gli Inserimenti si attuano processi formativi su misura. Nell'anno 2019 si sono svolti i seguenti corsi:

1.036 ca.

ore dedicate alla formazione per l'anno 2019

Titolo del corso	Strumento	Ore corso	Partecipanti
Corso di formazione per responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) MODULO A	ALTEA S.p.A.	29	1
La trattativa di acquisto	CFR VCO	120	6
Corso di formazione per responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) MODULO B COMUNE	ALTEA S.p.A.	49	1
EXCEL applicato per l'elaborazione dei dati aziendali	CFR VCO	24	4
PROJECT MANAGEMENT Obiettivi, ruoli e responsabilità	CFR VCO	112	4
Corso di formazione per responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) MODULO B SPI	ALTEA SPA	13	1
Corso di formazione per responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) MODULO C	ALTEA SPA	25	1
BUSINESS GAME "LA LOTTA DEI DRAGHI"	IAS REGISTER	160	20
Corso di formazione in tema di pratiche di giardinaggio ecocompatibili in riferimento al decreto del ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare del 13 dicembre 2013 "Criteri ambientali minimi per l'affidamento del servizio del verde pubblico". Argomenti Trattati: Nomenclatura fiori e piante, Maneggiamento, Gestione di prodotti chimici e dei loro contenitori Tecniche per evitare fenomeni di resistenza indotta dei parassiti alle sostanze chimiche	CFR VCO	104	13
Corso di formazione in tema di pratiche di decreto del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare del 13 dicembre 2013 "Criteri ambientali minimi per l'affidamento del servizio del verde pubblico" Argomenti Trattati: Tecniche di prevenzione dei danni provocati da parassiti Nozioni sui prodotti fitosanitari impiegati nella produzione biologica Pratiche di risparmio idrico ed energetico Gestione raccolta differenziata dei rifiuti e caratteristiche del compost	CFR VCO	120	15
Abilitazione per acquisto e utilizzo di prodotti fitosanitari	C.I.P.A. A.T. Piemonte	120	20
Addetti squadre antincendio - rischio medio valido ai sensi del D.Lgs.81/2008 e D.M.10/03/1998	CFR VCO	160	20

3.2.10

Sistemi di remunerazione e incentivazione

Per la remunerazione salariale ISOLA VERDE per gli operai, applica il Contratto Collettivo Nazionale e Provinciale di Lavoro stipulato per i lavoratori agricoli e florovivaisti.

Per gli Impiegati applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri e gli Impiegati Agricoli.

In occasione di possibili utili di bilancio, dopo aver assegnato nella misura prevista dalla legge a, riserva legale e ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, una parte si può essere ripartita a titolo di ristorno finanziario, ai soci cooperatori, con le modalità previste dalla legge e dallo statuto.

3.2.11

“Qualità della vita”

La qualità di vita in ISOLA VERDE è misurabile dal forte livello di partecipazione e collaborazione che si è creato nel tempo. I maggiori indici di rilevazione osservati sono:

- i membri del Comitato Direttivo si impegnano personalmente alla soluzione di problemi operativi e gestionali;
- i lavoratori a tempo determinato a conclusione del contratto, aspirano a rientrare nell'organico nella stagione successiva;
- i lavoratori partecipano volentieri a momenti conviviali quali: cene, feste, grigliate, momenti ludici, ecc.;
- inoltre i numeri evidenziano un basso livello di turn-over e assenteismo di tutto il personale, fatte salve le esigenze di salute dei soggetti diversamente abili.

3.2.12

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa applica, per tutti i Soci e Collaboratori, le norme vigenti emanate per la tutela della salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

La Direzione esige il corretto uso dei DPI (Dispositivi Protezione Individuale) per prevenire particolari sofferenze nell'attività dovuta al rumore e alle vibrazioni. Nell'ambito dell'attività in aree cittadine antropizzate si cura in particolare il POS (Piano Operativo di Sicurezza), applicando puntualmente le metodologie d'allestimento di cantieri, utili a prevenire possibili danni a cose o persone. L'impegno annuale economico-finanziario per la Sicurezza è indirizzato all'aggiornamento tecnologico dei DPI, alla formazione e informazione degli Operatori, al mantenimento in efficienza di tutti i materiali di segnalazione acustica e visiva, all'aggiornamento costante di tutte le macchine a motore a uso individuale (es. decespugliatore, motosega, tagliasiepe, ecc.) in quanto il progresso tecnologico riduce annualmente il tenore delle emissioni in atmosfera e abbate i valori di rumore e vibrazione.

3.2.13

Strumenti di dialogo e comunicazione

I principali strumenti di dialogo sono rappresentati dalle Riunioni Tecniche e Gestionali sopra indicate. Nelle riunioni tutti sono invitati a dare il loro contributo ed esprimere idee nuove, eventuali difficoltà, suggerimenti, proposte innovative.

Altri strumenti di dialogo sono i colloqui individuali tenuti dal Presidente, dalla Responsabile degli Inserimenti. I colloqui coi diversamente abili, sono orientati a rilevare le loro difficoltà sul lavoro, nelle relazioni umane e nello stato di salute.

La comunicazione è lo strumento di costante collegamento fra Direzione e Collaboratori, e Collaboratori fra loro. Le riunioni informali sono frequenti. Funzionano regolarmente i classici strumenti di comunicazione aziendale quali: bacheche, avvisi scritti, tabelloni, tabulati che relazionano i risultati ottenuti dalla Cooperativa, fogli informativi sull'andamento economico e gestionale.

3.3

Soci Lavoratori

I **sedici** Soci sono la risorsa che qualifica il servizio sociale reso dalla Cooperativa.

L'Assemblea dei Soci è l'organo deputato a definire le linee politiche e di sviluppo della Cooperativa. I Soci partecipano in prima persona alla conduzione diretta delle attività, essi sono coinvolti nella gestione dei problemi insorgenti e sono la forza motrice di crescita e innovazione della Cooperativa. In Assemblea i Soci sono chiamati a dare il loro democratico contributo allo scopo di generare nuove idee per decidere le iniziative da programmare. In Assemblea il voto di ogni Socio vale un punto indipendentemente dal numero di quote possedute dai singoli Soci.

La comunicazione con i Soci è uno strumento di lavoro costante e continuativo. Oltre alle riunioni dell'Assemblea, del Comitato Direttivo, delle Riunioni Tecniche, in Cooperativa vige l'uso delle Riunioni Informali, destinate a risolvere i problemi immediati che si presentano nella quotidianità. Le Riunioni Informali sono un costante mezzo di comunicazione fra Direzione e Responsabili di ogni ordine e grado. Le interviste fatte dal Consulente tese a rilevare: motivazione, partecipazione, e suggerimenti per avviare corsi di formazione e aggiornamento, rientrano fra gli strumenti di dialogo. Sono in uso inoltre comunicazioni formali mediante affissione.

3.3.1

Coinvolgimento dei Soci

La comunicazione con i Soci è uno strumento di lavoro costante e continuativo.

Oltre alle riunioni dell'Assemblea, del Comitato Direttivo, delle Riunioni Tecniche, in Cooperativa vige l'uso delle Riunioni Informali, destinate a risolvere i problemi immediati che si presentano nella quotidianità.

Le Riunioni Informali sono un costante mezzo di comunicazione fra Direzione e Responsabili di ogni ordine e grado. Le interviste fatte dal Consulente tese a rilevare: motivazione, partecipazione, e suggerimenti per avviare corsi di formazione e aggiornamento, rientrano fra gli strumenti di dialogo. Sono in uso inoltre comunicazioni formali mediante affissione.

3.3.2

Partecipazione e soddisfazione dei Soci

Il livello di soddisfazione dei Soci è più che soddisfacente.

Il gradimento è confermato dalla stabilità dei Soci e dalle richieste di adesione a Socio della Cooperativa da parte di alcuni Collaboratori.

La partecipazione dei Soci è testata da quanto indicato nella tabella del paragrafo 3.2.13.

3.4

Isola Verde e Pubblica Amministrazione

Gli Enti Pubblici e i Servizi Sociali sono gli interlocutori privilegiati d'ISOLA VERDE.

Gli Enti e i Servizi Sociali propongono alla Cooperativa i candidati per gli inserimenti lavorativi.

La Cooperativa non può accogliere tutti indistintamente; per questo ha messo a punto un proprio sistema di selezione per ammettere inserimenti lavorativi congruenti alla propria missione. Gli Enti affidatari sono invitati dalla Cooperativa a partecipare all'elaborazione del progetto individuale per ogni soggetto da inserire.

La Cooperativa relaziona mensilmente ai Servizi gli sviluppi dei progetti in corso.

3.4.1

Linee politiche nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa, quale espressione organizzata dell'autonoma iniziativa di cittadini che si riconoscono e sono espressione del territorio, opera con carattere mutualistico nell'interesse generale della comunità per la promozione e l'integrazione sociale dei cittadini.

La nostra realtà s'integra naturalmente con le esigenze della Pubblica Amministrazione, che ci riconosce come Impresa efficiente, che svolge servizi convenienti e di qualità. Inoltre la P.A. ci identifica come Cooperativa Sociale promotrice delle politiche attive del lavoro a favore delle fasce deboli. L'azione della Cooperativa è riconosciuta fortemente attiva sul fronte degli inserimenti lavorativi. Per incentivare l'occupazione a favore delle fasce deboli la Cooperativa ricorre a tutti gli appropriati strumenti legislativi in essere. ISOLA VERDE, in questo contesto, intreccia relazioni fitte e personalizzate con gli uffici tecnici delle Amministrazioni e coi Servizi Sociali di riferimento. L'obiettivo della Cooperativa è di presentarsi come "problem solver" nella gestione ambientale del verde. La Cooperativa vuole dare continuità lavorativa ai diversamente abili e a tutti coloro che, per effetto dell'instabilità economica, rischiano di perdere il posto di lavoro.

Abbiamo avuto plurime testimonianze dalle Pubbliche Amministrazioni che hanno

3.3.3

Progetti e Convenzioni con le Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni Locali e Regionali

riconosciuto l'indispensabile ruolo sociale svolto dalla Cooperativa e la qualità dei lavori e servizi erogati. Purtroppo anche le Pubbliche Amministrazioni sono condizionate dal dover rispettare le leggi in vigore nell'assegnazione dei pubblici appalti. Tuttavia le sentiamo vicine alle nostre esigenze e siamo anche in grado di interagire per suggerire buone soluzioni ai problemi sociali emergenti.

Pubblica amministrazione	Tipo di progetto
Consorzio dei Servizi Sociali del Verbano	Progetto d'inserimento lavorativo denominato "Lavorare per sempre"
Tribunale di Verbania	Lavori di pubblica utilità art. 54 Dlgs 28/08/2011 n. 274
Comune di Verbania	Gestione Cantieri Disoccupati Comune di Verbania anno 2019
Comune Verbania / Regione Piemonte	Gestione Progetto di Pubblica Utilità anno 2019/2020

**Per la consulenza e la
collaborazione**

Gruppo di lavoro

Orietta Donini
Massimo Forni
Barbara Maffi

**Coordinamento
e redazione testi**

Massimo Forni
Cristina Barberis Negra
Unichrome srl

Design

visiva.ch

Fotografie

Luisa Morniroli

Il Bilancio Sociale 2020
di Isola Verde è disponibile
sul sito **www.isolaverde.eu**

Società Cooperativa Sociale
ISOLA VERDE o.n.l.u.s

Partita IVA
00579120031

Via Motte, 1
28819 Vignone VB
Tel. 0323 551465
Fax 0323 550221

oasi@isolaverde.eu
isolaverde.eu



Società Cooperativa Sociale
ISOLA VERDE o.n.l.u.s

Via Motte, 1
28819 Vignone (VB)
Codice fiscale 00579120031
Partita IVA 00579120031

T 0323 551465
oasi@isolaverde.eu
isolaverde@pecvb.it
isolaverde.eu