



Il Cedro
Cooperativa Sociale a r.l.



BILANCIO
SOCIALE
2012

pag 03 1. INTRODUZIONE

- a. *Utilità, obiettivi e destinatari del bilancio sociale*
- b. *Definizione e metodologia adottata*
- c. *Approvazione*

pag 06 2. INFORMAZIONI GENERALI

- a. *Oggetto sociale*
- b. *Dati anagrafici*
- c. *Composizione del Consiglio di amministrazione*
- d. *Settore di attività*
- e. *Qualità certificata*
- f. *Composizione della base sociale*

pag 10 3. RELAZIONE DI MISSIONE

- a. *Storia*
- b. *Finalità e valori di riferimento*
- c. *Obiettivi di esercizio e valutazione dei risultati conseguiti*
- d. *Obiettivi e strategie di medio e lungo periodo, prospettive future*

pag 16 4. STRUTTURA DI GOVERNO

- a. *Organigramma*

pag 16 5. PORTATORI DI INTERESSI

- a. *Portatori di interesse interni*
 - *gli organi di governo*
 - *le risorse umane*
 - *le attivita' di formazione*
 - *il processo di inserimento lavorativo*
- b. *Portatori di interesse esterni*
 - *la committenza*
 - *il rapporto con le pubbliche amministrazioni*
 - *il rapporto con CS&L consorzio sociale*
 - *il rapporto con l'ambiente*

pag 23 6. RELAZIONE SOCIALE

- a. *Politiche di impresa sociale e relazione con il territorio*
- b. *Beneficiari delle attività svolte*

pag 25 7. ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA

- a. *Determinazione del valore aggiunto*
- b. *Distribuzione della ricchezza ai portatori di interesse*

1. INTRODUZIONE

a. Utilità, obiettivi e destinatari del bilancio sociale

Gentili soci, clienti, fornitori e interlocutori della Cooperativa,

Vi presentiamo il BILANCIO di RESPONSABILITÀ SOCIALE 2012, strumento di rendicontazione che realizziamo ormai da diversi anni, con lo scopo di informare in ordine ai dati, ai numeri e alle attività svolte dalla nostra Cooperativa, nonché di rappresentare la capacità nel perseguire le proprie finalità e di descrivere le azioni che hanno avuto una ricaduta positiva, in termini di “risultati sociali” raggiunti.

Il Bilancio Sociale si differenzia sensibilmente da quello di esercizio, strumento di tipo economico, proprio perché evidenzia le attività che hanno determinato benefici di natura sociale, ambientale e dell'integrazione alla nostra collettività. La redazione e l'invio online del bilancio sociale, nei termini previsti, è obbligatorio e vincolante per il mantenimento dell'iscrizione all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali in osservanza alla deliberazione della Regione Lombardia n. 10338 del 21/10/2009. Il Bilancio Sociale è quindi uno strumento di cui tutte le Cooperative Sociali devono dotarsi per comunicare in maniera chiara e trasparente verso tutti i soggetti - stakeholders - coinvolti a vario titolo nel proprio lavoro. Per un'organizzazione non profit come la nostra, gli stakeholders sono i propri associati, i dipendenti, i clienti, i fornitori, le altre organizzazioni non profit, le istituzioni e la comunità locale in genere nella quale l'impresa agisce.

Il Bilancio Sociale, infine, risulta essere un ottimo strumento di misurazione relativamente alla “dimensione” economica, sociale e ambientale sia in maniera statica, stimando le azioni sociali promosse nell'anno in esame, che in maniera dinamica, attraverso il confronto con le “fotografie” degli anni passati.

In generale i dati di bilancio per l'anno 2012, rispetto all'esercizio precedente, mostrano che la cooperativa sta “resistendo” con riferimento sia a una situazione generale di crisi economica e del lavoro che, nello specifico, all'intero nostro comparto del florovivaismo e del verde ornamentale che, parallelamente al settore dell'edilizia, registra un andamento negativo sia dal punto di vista economico che del mantenimento dell'occupazione. E' sotto gli occhi di tutti come il periodo recessivo duri ormai da cinque anni, con la drammatica conseguenza di un mercato del lavoro fermo. Le prospettive appaiono assai poco incoraggianti e non è fuori luogo prevedere una diminuzione delle richieste e opportunità di lavoro.

La gestione delle attività lavorative del 2012 è risultata, nel corso di tutta l'annualità, assai complessa e ha richiesto costante impegno sia per la pianificazione tecnico-organizzativa delle attività che per la gestione delle risorse umane. Il tutto in un contesto meteo-climatico sfavorevole e irregolare durante tutto l'anno. Infatti, a un inizio di inverno mite ha fatto seguito un prolungato periodo particolarmente freddo e nevoso che ha provocato danni consistenti alle piante. Questa situazione con persistenza di neve e ghiaccio, oltre ad aver ridotto lo svolgimento delle attività lavorative, impedendo l'accesso alle aree verdi e la possibilità di lavorare in condizioni di sicurezza, è stata gestita con l'attivazio-



ne, tramite accordo sindacale, della procedura di cassa integrazione salari operai agricoli - C.i.s.o.a.

La primavera, dopo un principio asciutto e caldo, è risultata eccessivamente piovosa, seguita da un'estate da record, caratterizzata da caldo eccezionale e siccità perdurante con altri danni estesi sia al verde ornamentale che alle coltivazioni. Si è passati poi ad un autunno caldo-umido con elevate minime notturne e precipitazioni esagerate. Finendo, quindi, con un inverno repentinamente freddo e con neve comparsa in anticipo e in episodi ripetuti. Ciononostante si può affermare che, da un punto di vista pratico, mediamente le attività siano state svolte con sufficiente regolarità, nel rispetto dei contratti in essere, e per un totale di quasi 27.000 ore organizzate, lavorate e retribuite, con un aumento dello 0,8% rispetto all'anno precedente.

In un anno segnato da una accentuazione della crisi di risorse e di prospettive, è comunque significativo poter chiudere un Bilancio d'esercizio in positivo e con la totale salvaguardia dell'occupazione dei propri lavoratori. Nel pieno rispetto delle finalità statutarie, quest'azione di welfare per la creazione e difesa dei posti di lavoro è praticata nei fatti dalla nostra cooperativa che, promuovendo il lavoro come fattore di sviluppo delle persone e dei territori, realmente contribuisce a produrre un valore economico e sociale per la collettività. Non ci si può adagiare o creare false aspettative perché il quadro generale e la realtà di tutti i giorni ci mostrano l'esistenza di grossi problemi a livello occupazionale, con situazioni di grave disagio socio-economico delle famiglie coinvolte, per non parlare della mancanza di lavoro "vero" e tutelato per i giovani, costretti ad accettare che la precarietà e l'assenza di futuro sia ormai una regola.



Il Cedro è una impresa no profit che, secondo principi di responsabilità ed economia sociale che afferma il primato dell'uomo e delle finalità sociali rispetto al profitto fine a se stesso e l'autonomia di gestione anche confrontandosi sul mercato privato, nonostante l'enorme concorrenza che quotidianamente si registra in questo settore. Ciò significa che è necessario difendere i contratti in essere e cercare di non perdere la clientela pubblica e privata attraverso strategie di promozione della nostra immagine e delle capacità tecniche, la ottimale gestione della commessa - dall'accurata formulazione dei preventivi sino alla realizzazione a regola d'arte delle lavorazioni -, la verifica dei prezzi e l'ottenimento di migliori condizioni da parte dei fornitori, oltre ad azioni di marketing territoriale volte a procurare occasioni e commesse di lavoro. Per mantenere questo trend non bisogna abbassare la guardia e ottenere la collaborazione e l'impegno di tutte le componenti ai vari livelli. Ognuno per le mansioni e responsabilità assegnate deve fare la sua parte. Specialmente ora, in un periodo di crisi e di deficit di risorse, il Bilancio Sociale ci consente, alla stregua di un piano programmatico, di porre l'attenzione sugli obiettivi realizzati e su quelli perseguiti, sempre nel rispetto delle finalità che la Cooperativa si era posta al suo nascere e che certamente continuerà a portare avanti in futuro. Un futuro che vorremmo meno incerto, e per il quale ci si attiverà per diversificare le attività e cercare delle alternative sostenibili, anche in partnership o in coalizioni allargate.

In questo contesto, allo scopo di dare una "scossa positiva" in generale, o più semplicemente per stimolare le energie e valorizzare le competenze e il know how interni, vogliamo riportare il pensiero di Albert Einstein sulla crisi: "Non pretendiamo che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose. La crisi può essere una grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. La creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura. E' nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera sé stesso senza

essere superato. Chi attribuisce alla crisi i suoi fallimenti e disagi, inibisce il proprio talento e dà più valore ai problemi che alle soluzioni.

La vera crisi è l'incompetenza. Il più grande inconveniente delle persone e delle nazioni è la pigrizia nel cercare soluzioni e vie di uscita ai propri problemi. Senza crisi non ci sono sfide, senza sfide la vita è una routine, una lenta agonia. Senza crisi non c'è merito. E' nella crisi che emerge il meglio di ognuno, perché senza crisi tutti i venti sono solo lievi brezze. Parlare di crisi significa incrementarla, e tacere nella crisi è esaltare il conformismo. Invece, lavoriamo duro. Finiamola una volta per tutte con l'unica crisi pericolosa, che è la tragedia di non voler lottare per superarla." . Tratto da "Il mondo come io lo vedo" (1934).

b. Definizione e metodologia adottata



Una definizione che riteniamo appropriata è la seguente: " Il Bilancio Sociale è uno strumento in grado di mostrare i comportamenti e l'impatto sociale e ambientale che un'organizzazione produce su tutti gli interlocutori sociali che hanno relazioni con la medesima". Nelle Imprese Solidali, infatti, i documenti contabili tradizionali, pur essendo assolutamente necessari per verificare l'economicità della gestione e la possibilità della sopravvivenza di un'organizzazione nel breve e nel medio periodo, non forniscono sufficienti indicazioni rispetto alla capacità della stessa di perseguire le finalità sociali determinate all'atto della costituzione.

E' necessario quindi elaborare altri strumenti che integrino il bilancio d'esercizio per dare una corretta, chiara e verificabile rappresentazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati che le caratterizzano.

Riteniamo, pertanto, che il Bilancio Sociale sia uno strumento che permetta al meglio di:

- monitorare e valutare processi e risultati dell'impresa sociale;
- rappresentare, in maniera quantitativa e qualitativa, comportamenti e impatti sui portatori di interesse della cooperativa allo scopo di orientare le future strategie di intervento;
- comunicare ai soggetti coinvolti il percorso intrapreso.

Il resoconto contabile espresso dal Bilancio Sociale si riferisce, come per il bilancio civilistico di esercizio, al periodo 1 gennaio - 31 dicembre, ma a differenza di quest'ultimo non possiede un indicatore sintetico, quale appunto l'utile o la perdita, in grado di rappresentare l'esito delle prestazioni lavorative attivate e concluse nell'anno. Il giudizio sull'andamento della gestione di un'Impresa è pertanto espresso attraverso la determinazione del Valore Aggiunto Netto, ovvero l'aggregato contabile Il Valore Aggiunto Netto è dato dalla differenza tra il valore della produzione e i costi sostenuti per l'acquisizione di beni e servizi (materie prime e ammortamenti).

In altri termini, il Valore Aggiunto Netto rappresenta l'aumento di ricchezza prodotta e ridistribuita attraverso attività di produzione di beni o di erogazione di servizi agli stakeholders.

c. Approvazione

Il bilancio sociale 2012, convalidato dal consiglio di amministrazione nella riunione del 28 giugno 2013, è stato approvato dall'assemblea dei soci, nel corso della seduta del 12 luglio 2013 e poi pubblicato e messo a disposizione sia in formato cartaceo che elettronico.

Il Consiglio di Amministrazione

2. INFORMAZIONI GENERALI

a. Oggetto sociale



Lo statuto in vigore della nostra cooperativa afferma che *Il Cedro* cooperativa sociale a r.l. è una società cooperativa a mutualità prevalente con sede nel comune di Vimercate.

L'oggetto sociale è descritto nell'art. 4 dello Statuto, vero e proprio fulcro delle finalità, degli obiettivi e delle azioni della cooperativa: *Il Cedro* è una cooperativa sociale senza fini di lucro e di speculazione, retta in conformità con i principi della mutualità, della solidarietà, di giusta retribuzione, di un lavoro non fondato sullo sfruttamento, della democraticità interna ed esterna, dell'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli e alle competenze, si propone di:

- perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l' elaborazione e la realizzazione di progetti di solidarietà e sviluppo nell'ambito nazionale e internazionale, attraverso l'uso razionale delle risorse umane, strutture e materiali a disposizione della cooperativa stessa.
- creare nuovi spazi occupazionali e lavorativi attraverso le iniziative promosse direttamente o sostenute dalla cooperativa finalizzandoli all'inserimento lavorativo dei soci e non soci che si trovino in oggettive condizioni di svantaggio, nonché di giovani disoccupati o comunque provenienti da settori della produzione a basso profilo professionale in base a quanto previsto dalla legge n. 381 del 8 novembre 1991.

b. Dati anagrafici

IL CEDRO Cooperativa Sociale a.r.l.

Sede legale, tecnico organizzativa e uffici

Via A. Gramsci 7, 20871 Vimercate (MB)

Tel 039-6080814 · **Fax** 039-6084385

Sede operativa Via per Agrate 141, 20863 Concorezzo (MB)

Sito Internet www.ilcedrocoop.it · **e-mail** info@ilcedrocoop.it

Iscrizioni Codice Fiscale e Partita IVA 02448170965

Albo Regionale cooperazioni sociali - Sezione B n. 202

Albo cooperative a mutualità prevalente di diritto n. A108199

B.U.S.C. n. 1458773 · Registro Imprese MB 02448170965



c. Composizione del Consiglio di Amministrazione

NOME COGNOME	CARICA	DATA PRIMA NOMINA	DURATA ATTUALE INCARICO	SOCIO DAL	RESIDENTE A
M. Cereda	presidente	30.04.04	04/10 > 04/13	19.12.03	Aicurzio
A. Agazzani	vice presidente	30.04.10	04/10 > 04/13	28.02.07	Vimercate
G. Casagrande	consigliere	21.11.94	04/10 > 04/13	21.11.94	Usmate-Velate
F. Lazzari	consigliere	23.04.98	04/10 > 04/13	21.11.94	Bernareggio
C. Mandelli	consigliere	30.04.10	04/10 > 04/13	09.12.08	Bernareggio
S. Mandelli	consigliere	30.04.04	04/10 > 04/13	21.11.94	Concorezzo
D. Martina	consigliere	27.01.12	01/12 > 04/13	30.09.11	Sulbiate

d. Settore di attività



Le attività produttive svolte dalla Cooperativa riguardano principalmente il settore del giardinaggio, della manutenzione e cura del verde pubblico e privato.

Le attività che vengono realizzate in questo settore sono le seguenti:

Attività di manutenzione

- manutenzione ordinaria e straordinaria di aree verdi, pubbliche e private;
- cura di prati e di tappeti erbosi: nuove semine, arieggiamenti, rigenerazioni, diserbi selettivi, piani culturali di mantenimento;
- cura e pulizia di parchi pubblici;

Attività di potatura

- potatura di contenimento, diradamento e rimonta del secco di alberi di alto fusto, con o senza l'ausilio di piattaforma aerea;
- potature di regolazione di siepi e arbusti, potatura piante da frutta e rampicanti;
- abbattimento piante, taglio e pulizia boschi e sottoboschi;

Progettazione

- progettazione e realizzazione parchi, giardini e viali alberati;
- ripristini forestali e rimboschimenti;
- interventi di difesa fitosanitaria;
- elaborazione piani del verde: regolamenti e capitolati speciali di appalto;
- servizi di consulenza;

Nuovi impianti

- impianti di irrigazione automatizzati, microirrigazione o a goccia:
- in ambito residenziale: manti erbosi, aiuole, terrazzi e fioriere;
- in ambito agricolo: orti e frutteti specializzati ;
- altri Impianti:
- opere edili in giardino utilizzando vari materiali: tufo, pietre, lastre, ecc.;
- recinzioni di protezione, arredi in legno in giardini, boschi urbani e parchi.

In ambito pubblico la cooperativa attualmente assicura la manutenzione ordinaria e straordinaria del verde di alcuni Comuni del territorio del nord est milanese e della Brianza vimercatese. Nel 2012 ha operato nei comuni di Ornago, Busnago, Concorezzo, Cornate D'Adda, Roncello, Cavenago di Brianza e collaborato con enti a tutela dell'ambiente come il Consorzio Parco del Molgora e il Consorzio Parco del Rio vallone. Nel comune di Vimercate ha svolto un servizio a carattere stagionale, riguardante la pulizia dei parchi e dei giardini pubblici.

Nel settore privato - un ambito di lavoro particolarmente esigente - Il Cedro, attraverso la stipulazione di numerosi contratti annualmente rinnovati, garantisce con professionalità e regolarità la manutenzione ordinaria e straordinaria di giardini di condomini e ditte nel territorio.



L'attuale struttura operativa della cooperativa per il settore del verde è la seguente:

AREA COORDINAMENTO 1 dottore in Agraria + 1 diplomato Perito Agrario
1 ASSISTENTE CANTIERI + 4 CAPI SQUADRA operai specializzati
7 GIARDINIERI operai qualificati e comuni
1 IMPIEGATA AMMINISTRATIVA

d. Qualità certificata

Gli amministratori de *// Cedro*, in accordo con i soci, hanno ritenuto importante per il futuro e lo sviluppo imprenditoriale e sociale della cooperativa l'adozione di un sistema di qualità per assicurare, controllare e migliorare la qualità dei servizi offerti. Con quest'obiettivo, in collaborazione con il Dott. U. Roversi, Responsabile della gestione della Qualità nominato, a seguito di un percorso mirato in cui si è stata testata e più volte verificata l'intera organizzazione, la cooperativa ha prima ottenuto e, ormai da cinque anni, mantenuto la Certificazione di Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2008 relativamente alla progettazione, realizzazione e manutenzione di aree verdi.

La verifica ispettiva di rinnovo effettuata dalla società Certiquality, nel mese di dicembre 2012, è dato esito positivo al rinnovo del contratto della certificazione del sistema di gestione per la qualità de *// Cedro*, secondo la norma aggiornata UNI EN ISO 9001:2008.



La valutazione espressa riporta nuovamente che "il sistema di gestione per la qualità si conferma consolidato e idoneo ad assicurare la soddisfazione del cliente e il miglioramento continuo aziendale" segnalando tra i punti di forza: la competenza della direzione e sua presenza costante, le relazioni commerciali con potenziali clienti e l'organizzazione dei processi di produzione.

La direzione de *// Cedro* ritiene che il successo dell'organizzazione, attraverso l'applicazione del sistema di gestione della qualità, coincida con la capacità di soddisfare i requisiti contrattuali e le esigenze dei clienti. Con questi presupposti, in una realtà fortemente competitiva, si intende

sostenere un'impresa attenta a ricercare fattori differenziali, quali:

- le compatibilità ambientali, nel duplice senso di ambiente di lavoro e impatto ambientale;
- il potenziamento e l'ottimizzazione della propria organizzazione interna;
- l'attenzione nell'utilizzo di attrezzature e tecnologie adeguate;
- l'incremento dell'efficacia sul mercato;
- il miglioramento nella soddisfazione della clientela.

Inoltre, nell'ambito delle proprie risorse umane, la cooperativa intende curare la formazione, attraverso l'aggiornamento periodico, e continuare a offrire vere opportunità di lavoro, con inquadramento contrattuale, a persone svantaggiate.

L'impegno nel sociale, tradotto nel favorire la riabilitazione socio-lavorativa di persone che, a vario titolo, incontrano difficoltà nell'accesso ai tradizionali processi produttivi, è considerato uno degli elementi qualificanti della politica della nostra cooperativa.



f. Composizione della base sociale

TIPOLOGIA DEI SOCI DELLE COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
lavoratori	6	1	7
lavoratori svantaggiati	2	-	2
volontari	3	-	3
fruitori	-	-	-
sovventori	-	-	-
altri	10	4	14
totale persone fisiche	21	5	26
persone giuridiche			-
totale soci			26



3. RELAZIONE DI MISSIONE

a. Storia

Il Cedro è una cooperativa sociale di produzione e lavoro di tipo B costituitasi il 21 novembre 1994 che, al fine di perseguire con determinazione gli scopi sociali, si è sviluppata e consolidata in breve tempo.

La cooperativa è nata sotto la spinta e l'intento di persone, alcune delle quali con esperienze nel mondo del volontariato e della cooperazione internazionale, di creare una forma di impresa che potesse offrire opportunità di lavoro anche a persone in condizione di disagio sociale.

Appare quindi evidente che l'attenzione ai processi d'inclusione sociale, attraverso il lavoro, è uno dei principi da cui la cooperativa ha avuto origine. Si è configurato così un progetto innovativo volto a coniugare le esigenze del lavoro e della solidarietà con quelle del mercato e della produzione. Il progetto è stato promosso da alcuni soci fondatori, tecnici qualificati, che hanno re-investito le proprie attività, già avviate e consolidate, in un'unica cooperativa: *Il Cedro*. La cooperativa, da sempre, mira a perseguire i principi espressi nello statuto sociale, in particolare: creare nuovi spazi occupazionali e lavorativi e offrire servizi tecnicamente qualificati nel totale rispetto dell'ambiente e del territorio.

A 18 anni dalla costituzione, visti i risultati economici, occupazionali e sociali raggiunti, si vuole ricordare e rendere merito alla lungimiranza e all'idea dei soci fondatori. Il progetto, caratterizzato da uno spirito pratico e imprenditoriale, indipendente dal punto di vista politico e istituzionale, attento alle questioni sociali della propria comunità, negli anni, si è dimostrato ben congegnato, coerente e sostenibile.



b. Finalità e valori di riferimento

Con la dichiarazione della mission s'intende richiamare sinteticamente gli scopi, i valori, i principi guida e le attività fondamentali che la nostra impresa sociale si propone di realizzare. In breve, quel che la contraddistingue rispetto a ogni altra: il fine ultimo e, allo stesso tempo, il compito e la meta di ogni giorno, di ogni mese, di ogni anno.

Ci riconosciamo nella Dichiarazione Internazionale di identità cooperativa espressa dall'Alleanza Cooperativa Internazionale nel Congresso di Manchester del 1995, nella quale si definiscono i valori e i principi che ispirano il movimento cooperativo in tutto il mondo: aiuto reciproco fra i soci, democrazia responsabile, egualianza nei diritti, equità e solidarietà, adesione libera e volontaria, controllo democratico dei soci, partecipazione economica, autonomia e indipendenza, interesse verso la comunità.

In sintesi, oltre a quanto espresso nell'oggetto sociale e negli scopi - art. 4 e 5 dello statuto - le finalità principali della cooperativa sono quelle di:

- procurare opportunità di lavoro e di reddito per i propri soci e dipendenti;
- favorire l'ingresso nel mondo del lavoro e la riabilitazione sociale ed economica di persone che, a causa di condizioni soggettive, di natura sociale e socio-sanitaria incontrano difficoltà nell'accesso ai tradizionali processi produttivi.

c. Obiettivi di esercizio e valutazione dei risultati conseguiti

Fatti salvi gli obiettivi e le strategie di medio e lungo periodo, il CdA ha identificato i seguenti obiettivi e azioni di miglioramento per l'anno 2012.

OBIETTIVI

Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane: mantenere l'occupazione e possibilmente incrementare. Conservare inalterato l'eventuale turnover dei dipendenti e il trend di ore di formazione e addestramento.

RISULTATI

La base occupazionale è aumentata con una assunzione a tempo indeterminato. Complessivamente le ore organizzate, lavorate e retribuite sono state ~ 27.000. Inoltre, è stato mantenuto il livello di ore di formazione. Si segnala altresì la buona riuscita dei progetti di tirocinio, ben 3 nel corso del 2012, e di inserimento lavorativo.

Nell'ambito commerciale incrementare il fatturato sia per la parte riguardante il fatturato da enti pubblici e mantenere quella da clienti privati.

Il risultato è stato positivo e soddisfacente. di previsione attestando il fatturato a ~ € 643.000, così suddiviso: enti pubblici pari al 66%, privato al 30,5%, altri 3,5%. Nello specifico, a fronte di una leggera diminuzione dei ricavi sia nel settore enti pubblici e che privati, le voci riferibili ad altri ricavi sono cresciute arrivando a rappresentare circa il 3,5% delle entrate dell'annualità in esame.

Nell'ambito degli obiettivi di marketing confermare e rinnovare i contratti in essere con tre comuni.

Obiettivo non raggiunto con un comune e per gli altri due in fase di trattativa

Mantenere l'impegno per le attività di pubblicità e rappresentanza, compresi quelli di promozione dell'immagine societaria e la partecipazione all'assemblea del Terzo Settore Brianza est.

Obiettivi realizzati nei tempi e nei modi preventivati.

Mantenimento della Certificazione di qualità. Nello specifico mantenere il più basso possibile il numero di non conformità riscontrate durante l'erogazione del servizio = < di 10.

Obiettivo pienamente raggiunto come da verifica ispettiva per il rinnovo del mantenimento della Certificazione UNI EN ISO 9001:2008. Accettata e gestita una non conformità per l'erogazione del servizio.

Definizione e diffusione di questi obiettivi attraverso una comunicazione e diffusione alle parti interessate: soci e stakeholders a diverso titolo.

Assemblee dei Soci e anche attraverso comunicazioni interne ed esterne e strumenti come il Bilancio sociale.

Corsi di formazione e informazione, monitoraggio e applicazione delle norme per la sicurezza sul lavoro. Prevenzione infortuni.

Risultato raggiunto: nessun infortunio durante l'anno. La formazione è stata svolta, così come i controlli, in cooperazione con R.S.P.P., mirati sull'utilizzo corretto e puntuale dei D.P.I. in dotazione al singolo operatore, sui cantieri e sui mezzi di lavoro.





Rinnovo parco automezzi e investimenti in attrezzature.

Rinnovati il 10% delle macchine a due tempi e il 6% di quelle a quattro tempi.

Ricerca e partecipazione a bandi finanziati e altre opportunità di fund raising attraverso la individuazione e l'implementazione di progetti eco-sostenibili e con risvolti sociali e occupazionali.

Un primo riscontro positivo è verificabile in sede di bilancio: le voci riferibili ad altri ricavi sono cresciute arrivando a rappresentare circa il 3,5% delle entrate.

E' stato elaborato e presentato a Fondazione Cariplo il progetto intitolato "Creiamo verde di qualità e lavoro nel Vimercatese".

L'esito non è stato positivo ma vi è l'opportunità di ripresentarlo previa verifica di alcuni contenuti e del budget. Inoltre è stata un'utile esperienza che ha spronato e testato le competenze tecnico-progettuali de // Cedro e prodotto un pacchetto di idee e metodologie che potrebbero essere utilizzate in altri bandi e programmi sia in ambito locale che regionale.

Elaborazione Bilancio sociale 2012 secondo le direttive regionali vigenti.

Realizzata e approvata la IX edizione.

d. Obiettivi e strategie di medio e lungo periodo, prospettive future

Il Cda della cooperativa ha confermato il piano programmatico d'impresa del triennio 2011-13 in cui sono stati messi a punto e focalizzati i principali obiettivi e progetti di miglioramento che toccano vari aspetti e responsabilità all'interno della Cooperativa.



Mantenimento della base occupazionale

Un obiettivo molto importante perché, nonostante l'attuale e perdurante periodo di crisi economica, significa adoperarsi, ai vari livelli, per confermare e rinnovare i contratti in essere, soprattutto quelli con gli Enti Pubblici favorendo azioni di marketing al fine di trovare altre valide opportunità di lavoro.

Favorire la crescita e la professionalizzazione delle risorse umane, in maniera tale che, in caso di crisi aziendale, tutti possano facilmente ricollocarsi nel mercato del lavoro.

Sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sul lavoro e in osservanza alla nuova normativa D.Lgs. 81/08 e sue modificazioni ed integrazioni - Testo Unico per la sicurezza sui luoghi di lavoro - attraverso la consulenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e a corsi di formazione e informazione per la momenti di prevenzione e l'igiene, si continuerà a provvedere all'adempimento di tutti gli obblighi previsti dalla nuova normativa, conformemente alla politica aziendale per la tutela della sicurezza del personale.

Gestione delle risorse umane

Coerentemente alle finalità statutarie di creare nuovi spazi occupazionali e di influire positivamente nelle politiche sociali del territorio, la pianificazione e la gestione delle risorse umane verrà attuata nel rispetto degli adempimenti amministrativi, contrattuali, delle tutele del personale e delle norme

per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. L'impegno per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale e dei tirocinanti sarà realizzata attraverso un adeguato numero di ore di formazione, specialmente per affiancamento e addestramento di tipo pratico e sul campo.

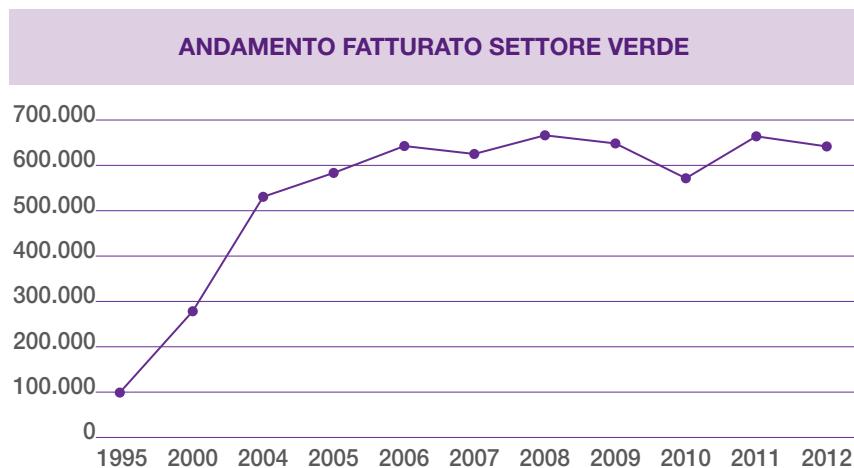


Realizzazione dei progetti di inserimento socio-lavorativo

La cooperativa sociale // Cedro partecipa, da anni, alla realizzazione di progetti di Inserimento lavorativo segnalati dai servizi socio-sanitari del territorio (Ser.T., N.O.A., Unità operative inserimenti lavorativi, ecc....) e dai servizi sociali comunali. In particolare, offre la propria disponibilità ad accogliere tirocinanti per un periodo di 3/6 mesi, condividendo gli obiettivi educativi, in accordo i referenti dei servizi invianti, effettuando anche momenti di verifica e ad una valutazione finale.

Obiettivi economici

Per una società come la nostra gli obiettivi sono quelli di mantenere e possibilmente incrementare il volume di affari e il fatturato. Dalla tabella si può notare un andamento positivo con una crescita costante sino al 2006 e poi, durante gli ultimi sei esercizi, un assestamento con un sostanziale mantenimento delle posizioni di fatturato, che, peraltro, coincidono con quelle occupazionali. Va detto che gli ultimi cinque sono stati anni difficili per il mondo delle imprese e in generale per tutti, caratterizzati da una generalizzata diminuzione delle risorse a disposizione degli enti pubblici e dalla stagnazione nel mercato privato, che hanno determinato un minor fabbisogno verso un settore non prioritario quale quello, appunto, del giardinaggio e del verde ornamentale.



Vista la situazione si è posta attenzione nel monitorare e cercando di tenere costantemente sotto controllo la spesa per evitare gli sprechi, mettendo in atto economie e dando continuità ad attività vantaggiose per la cooperativa, quali la manutenzione e la riparazione in proprio delle attrezzature a motore e l'uso della metodologia mulching per la manutenzione delle aree verdi di medie e grandi superfici. Per le aree piccole e frammentate, al fine di migliorare la redditività e di ridurre i casi di sinistrosità, per es. nelle aiuole dei parcheggi, dove il verde è spesso molto vicino alle auto in sosta, l'accorgimento di utilizzare i telai protettivi ha dato buoni risultati.





Strategie di marketing e promozione

Elaborare e attuare una strategia di marketing territoriale volta a procurare occasioni e commesse di lavoro attraverso forme di sponsorizzazione, la pubblicizzazione delle attività della cooperativa, la divulgazione del Bilancio Sociale e attraverso la programmazione di incontri con amministratori e dirigenti, sia di enti pubblici che privati.

Tutto ciò per rafforzare e mantenere le buone relazioni e collaborazioni con i comuni a noi più vicini e, conseguentemente, favorire le condizioni per il rinnovo e la stipula di convenzioni e affidamenti diretti dei servizi con la nostra cooperativa.

Inoltre intendiamo continuare la stimolazione e il supporto a una più efficace funzione di general contractor da parte di CS&L Consorzio sociale, l'implementazione del lavoro in rete e la collaborazione con altre cooperative sociali e imprese affidabili, anche profit, del settore.

Infine, nell'ottica di diversificare le attività e cercare delle alternative sostenibili, il consiglio di amministrazione, ha deliberato di intraprendere una attività per la ricerca di nuove forme di fund raising e per accedere ai bandi finanziati relativamente a progetti eco-sostenibili e con risvolti sociali e occupazionali.



Immagine e comunicazione

Attraverso varie attività, quali: l'elaborazione annuale del Bilancio Sociale, la promozione dell'immagine e delle competenze tecniche della cooperativa, la valutazione delle forme di pubblicità a livello locale, le forme di rappresentanza, la giusta attenzione alle opportunità ottenute attraverso il passaparola e la nostra presenza nel territorio, l'aggiornamento del sito internet all'indirizzo www.ilcedrocoop.it.

Gestione di macchine e attrezzature

Valorizzando il puntuale lavoro di riparazione e manutenzione svolto dai soci volontari meccanici, assai prezioso anche da un punto di vista formativo, compatibilmente con le disponibilità economiche, s'intende proseguire in investimenti mirati ai beni materiali e alle attrezzature a motore per lo svolgimento delle attività, acquisendo nuove macchine per continuare a rinnovare il parco automezzi.

Resta attuale e in vigore il manuale, che riprende e migliora i vademecum elaborati e sottoscritti per l'utilizzo, la cura e la manutenzione delle attrezzature cui riferirsi sia all'interno della sede operativa che sui cantieri di lavoro.

I risultati che si vuole raggiungere sono quelli di istruire, educare e responsabilizzare gli addetti all'uso di tali macchinari, ridurre la sinistrosità e il numero di rotture, diminuire i costi di riparazione presso le officine e migliorare la sicurezza.

Applicazione del sistema di gestione della qualità

A seguito del conseguimento della Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per la "progettazione, realizzazione e manutenzione di aree verdi", nel corso dell'anno in esame, è stata garantita la gestione nel rispetto della normativa e delle procedure stabilite.

La verifica ispettiva effettuata in ordine al mantenimento dei requisiti ha attestato come il sistema di gestione sia stato correttamente ed efficacemente applicato. Sono stati verificati i processi - insieme delle fasi per l'erogazione del servizio e le relative procedure di applicazione - istruzioni operative - per la gestione pratica delle attività aziendali.





Prospettive future

Siamo in un periodo di recessione e in attesa di tempi migliori legati anche a un auspicabile cambiamento delle politiche economiche, del lavoro e sociali, occorre "difendere" e, quantomeno, mantenere le posizioni raggiunte, "coltivando il presente", per continuare a mettere "fieno in cascina".

Gli ultimi cinque anni sono stati difficili per il mondo delle imprese e in generale per tutti, cosicché le prospettive future appaiono incerte, specialmente quelle legate alla capacità di acquisire nuove commesse di lavoro, sia presso gli enti pubblici, che soffrono una generalizzata diminuzione delle risorse a disposizione, che nel mercato privato, dove si registra una concorrenza enorme, compresa quella portata da manodopera non regolarizzata o da società di multi servizi e imprese di pulizia.

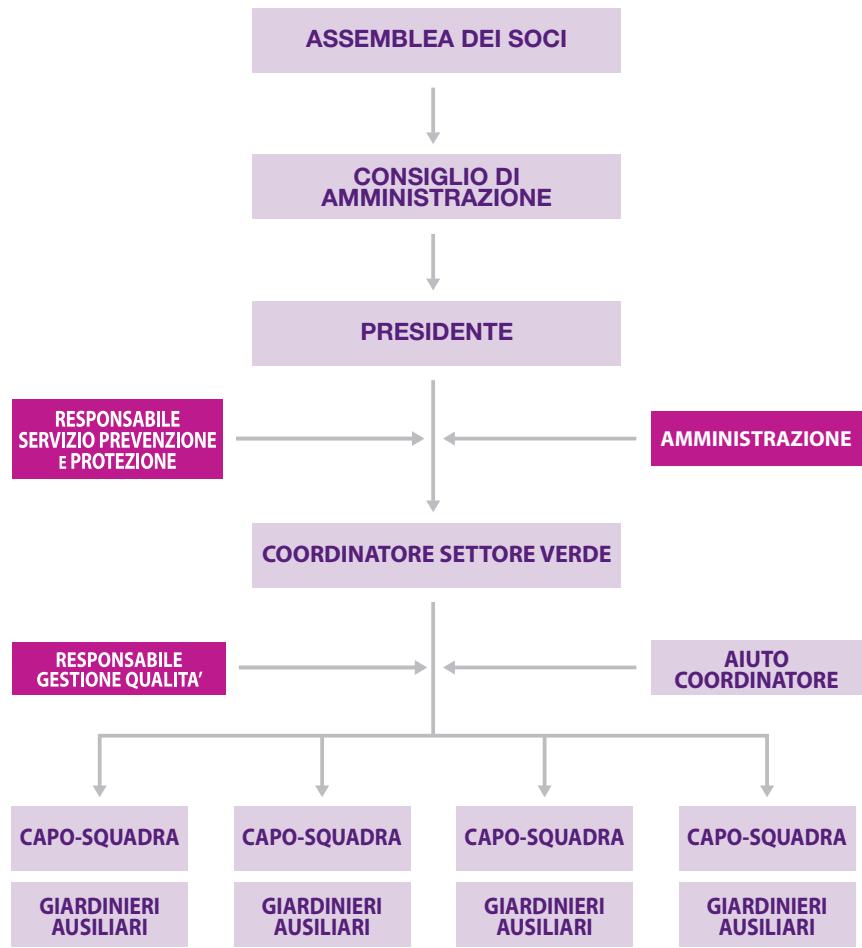
Inoltre, come già detto, la crisi economica potrebbe comportare un'ulteriore periodo di contrazione dei consumi, quindi una riduzione delle occasioni di lavoro, specialmente in un settore non prioritario quale il nostro. E' per questa ragione che il consiglio di amministrazione, oltre a rinnovare l'impegno e le responsabilità di tutti alla coesione e agli interessi aziendali, è vigile a monitorare la situazione generale e a definire le linee di gestione in caso di difficoltà, individuando le priorità e le azioni possibili, sempre in un contesto di cooperazione sociale. In altri termini, s'intende:

- continuare ad operare e gestire le risorse -umane, materiali e finanziarie- secondo principi di eticità e di responsabilità sociale;
- affermare il primato dell'uomo e delle finalità a vantaggio della collettività rispetto all'inseguimento del profitto fine a se stesso;
- salvaguardare l'indipendenza politica e dalle autorità pubbliche, mantenendo l'autonomia di gestione anche continuando a confrontarsi sul mercato privato;
- rispondere sempre meglio al ruolo di influire positivamente nelle politiche sociali del territorio, attraverso percorsi di ricollocazione nel mondo del lavoro di persone in difficoltà e determinando reali reinserimenti nella società civile.



4. STRUTTURA DI GOVERNO

a. Organigramma



5. PORTATORI DI INTERESSI

a. portatori di interessi interni

- **organi di governo** *Assemblea dei Soci*

Nel 1994 l'idea originale di alcuni soci trovò l'appoggio e l'entusiasmo di un gruppo composto da 17 soci fondatori. Insieme crearono e diedero vita alla cooperativa sociale *Il Cedro* costituita, con atto notarile, il 21 novembre 1994. Negli anni la cooperativa si è sviluppata e ingrandita sia in termini di fatturato sia di risorse umane impiegate.

L'assemblea dei soci ha subito quindi un incremento passando dai 17 soci fondatori a 26 soci iscritti alla fine del 2012.

Attualmente la cooperativa è composta da 26 persone con questa suddivisione.

TOTALE SOCI AL 31/12/12	SOCI COOPERATORI		SOCI VOLONTARI	ALTRI SOCI
	SOCI NORMODOTATI	SOCI SVANTAGGIATI		
26	10	2	3	11



- Soci cooperatori (lavoratori/prestatori): coloro i quali ricevono dalla partecipazione alla cooperativa un compenso correlato alla prestazione che forniscono.
- Soci volontari: che prestano la loro attività per fini di promozione della cooperativa, di solidarietà e formazione verso i soci cooperatori e sono iscritti in una apposita sezione del libro soci. Ricevono copertura assicurativa e rimborso delle spese sostenute e cui si applicano le disposizioni di cui all'art.2 della legge 381/91.

Altri soci che partecipano alla vita della cooperativa e agli eventi sociali, così distinti:

- Soci sovventori (ordinari): coloro che hanno apportato, attraverso la sottoscrizione della quota sociale, capitale finanziario alla Cooperativa senza operarvi ai sensi dell'art. 4 della legge 59/1992.
- Soci fruitori: coloro che godono a vario titolo, direttamente o indirettamente, dei servizi prestati dalla cooperativa.

Consiglio di Amministrazione

L'attuale Presidente della cooperativa è Marco Cereda, mentre il Vice Presidente è Alessandro Agazzani. Gli altri membri del consiglio di amministrazione sono: Gian Luigi Casagrande, Federico Lazzari, Carlo Mandelli, Stefano Mandelli, Davide Martina.

Nella tabella sotto riportata sono evidenziati l'andamento nel tempo della composizione del consiglio di amministrazione con le sue convocazioni annuali:

ANNO	NUMERO CONSIGLIERI	% SOCI LAVORATORI	% ALTRI SOCI	NUM. CONVOCAZIONI IN UN ANNO
1995	5	40%	60%	6
1999	5	40%	60%	6
2004	7	43%	57%	10
2009	7	43%	57%	10
2012	7	43%	57%	10

L'Assemblea dei soci del 27 aprile 2007 pur ribadendo, in base all'art. 26 dello statuto in vigore, che gli amministratori non anno diritto di retribuzione, tenuto conto delle responsabilità e dell'impegno richiesto, ha deliberato in favore della corresponsione agli amministratori eletti di un gettone di presenza, per ogni riunione, del valore di € 30,00 lordi.

• le risorse umane



Congiuntamente allo svolgimento e sviluppo delle attività, la cooperativa ha da sempre dedicato la giusta importanza alle "risorse umane" perseguitando una politica aziendale orientata su aspetti rilevanti quali:

- l'educazione e la valorizzazione delle persone, assicurando una idonea preparazione agli stessi ed un efficiente inserimento nell'ambiente lavorativo;
- il continuo miglioramento rispetto all' organizzazione e la ricerca di procedure di qualità in relazione allo svolgimento delle attività lavorative;
- il rispetto e la scrupolosa adozione delle norme della del D. Lgs. 81/08 inerenti la prevenzione e la sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- l'acquisizione e l'impiego di attrezzature moderne ed efficienti e l'adeguamento della sede operativa;
- l'invito ai dipendenti a partecipare maggiormente alla vita sociale e lavorativa della cooperativa divenendo soci.



Le persone che, nel corso del 2011, hanno lavorato presso la cooperativa sono state quindici. Quelle dell'area del disagio che hanno lavorato con continuità sono state quattro. Quest'ultimo dato è molto importante perché permette di capire quanto la cooperativa rispetti e adempie in modo assoluto la propria mission: offrire occasioni di lavoro ai propri soci e a persone in condizione di disagio sociale, attraverso inserimenti lavorativi guidati, al fine di promuoverne il reinserimento socio-lavorativo.

E' stato comunque garantito l'impegno di mantenere, all'interno della cooperativa, una percentuale superiore al 30% di persone che presentano uno svantaggio fisico o psichico così come previsto dalla legge 381/91 disciplina delle cooperative sociali, a cui *// Cedro* fa riferimento.

I contratti di lavoro applicati sono quelli degli operai delle aziende florovivistiche e degli impiegati agricoli.

Un dato sempre interessante è l'evoluzione negli anni del numero di lavoratori.

LAVORATORI	1999	2004	2009	2012
------------	------	------	------	------

- soggetti normodotati	5	11	9	11
- soggetti svantaggiati	3	6	5	4

LAVORATORI	1999	2004	2009	2012
------------	------	------	------	------

a tempo indeterminato	7	13	11	12
a tempo determinato	1	3	3	3
in tirocinio	1	1	1	3



• le attività di formazione

Questo indicatore può rappresentare la capacità della cooperativa di investire sulle proprie risorse umane attraverso percorsi di qualificazione professionale.

// Cedro ha investito e destina risorse economiche e tecniche per la formazione e l'aggiornamento professionale dei propri soci e dipendenti attraverso corsi professionali e aggiornamenti presso enti specializzati o consulenti e l'addestramento in affiancamento interno per i neo assunti e tirocinanti. Tabella della formazione erogata in ore negli ultimi tre anni.

MACRO ARGOMENTO TRATTATO	2010	2011	2012
- addestramento in affiancamento	180	190	160
- sicurezza e primo soccorso	30	62	60
- corsi specializzazione per attività svolte	-	30	16
- altro	30	12	8
ore totali	240	294	244

• **il processo di inserimento lavorativo**

Gli inserimenti e i tirocini guidati, sono realizzati su segnalazione e in cooperazione con i servizi sociali e socio-sanitari del territorio, ma anche attraverso la collaborazione con i progetti di inserimento socio-lavorativo per categorie di persone con svantaggio, promossi per esempio dall'Area Lavoro del Consorzio Sociale CS&L di cui la nostra cooperativa fa parte.

I progetti di inserimento socio-lavorativo sono studiati e realizzati, nel rispetto della Legge 381/91 - Disciplina delle cooperative sociali -, con persone socialmente deboli, in particolare che presentano problemi psichici, di dipendenza e/o sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Le persone in inserimento e da riabilitare, anche sotto il profilo dell'auto stima, provengono spesso da situazioni di emarginazione, di disoccupazione o di lavoro in assenza di tutela, senza formazione o con percorsi scolastici frammentari o non terminati.

Queste persone sono quindi accompagnate attraverso un percorso di reinserimento dettagliato e inserite nelle squadre di lavoro giornaliero: l'esecuzione del servizio è affidata ai capi squadra e agli altri componenti la squadra. I capi squadra hanno competenze tecniche nei settori con capacità di gestione delle squadre di lavoro che comprendono una o due persone svantaggiate coordinando le attività di cantiere e operando secondo modalità di lavoro in sicurezza. Le persone più vulnerabili (disabili e/o con disagio psichico e/o con problemi di dipendenza), affiancate da un tutor interno, sono sollecitate e chiamate a partecipare alle attività della squadra in cui sono inserite. Normalmente svolgono mansioni di appoggio limitatamente alle proprie capacità personali. Secondo la nostra esperienza queste persone sono particolarmente motivate e attive in lavori come: cura e pulizia di parchi pubblici, manutenzione e cura di aiuole, manutenzione di prati e di aree verdi in spazi aperti e in ambito forestale, semplici lavori manuali ma anche in ausilio alla realizzazione e montaggio di opere e nuovi impianti.

Gli inserimenti lavorativi effettuati sono il frutto di un'attenta valutazione operata congiuntamente dal personale incaricato della cooperativa tra cui i responsabili organizzativi e il tutor interno, in accordo con i servizi inviati. Il criterio di fondo, infatti, è quello di effettuare ciò che viene definito inserimento lavorativo mirato al fine di trarre maggior vantaggio possibile dalla pratica di inserimento sia sul piano occupazionale che su quello riabilitativo terapeutico.



Una volta individuati i soggetti, in base alle caratteristiche del tipo di lavoro da svolgere, si inizia l'inserimento con gli obiettivi di:

- insegnare le competenze tecniche utili per svolgere le mansioni relative al ruolo che dovranno assumere
- educare o migliorare le abilità sociali; ovvero, il rispetto dei differenti ruoli, degli orari e delle regole
- trasmettere la missione e i valori inerenti alla nostra cooperativa; ovvero l'importanza delle relazioni umane, della comunicazione, dell'aiuto reciproco, della cooperazione e la rilevanza del senso di efficienza come beneficio comune.

I progetti di inserimento - borsa lavoro o tirocinio lavorativo - hanno solitamente una durata di sei mesi, rinnovabili. Sono strumenti utili per valutare le capacità lavorative, di tenuta e di relazione dei soggetti che sono seguiti dai propri servizi invianti. Possono essere supportati da corsi di formazione teorica e pratica al fine di "imparare il mestiere", ampliando le possibilità di crescita professionale e migliorando il senso della propria identità lavorativa.

Come detto i progetti di inserimento individualizzati sono definiti e programmati in accordo con i referenti dei servizi territoriali invianti dopo attenta analisi e valutazione delle risorse e criticità della persona a cui si propone l'inserimento.

In seguito, i responsabili organizzativi della cooperativa, il tutor interno e il referente del servizio incontrano la persona interessata a sperimentarsi in ambito lavorativo. In questa sede sono dichiarati le singole responsabilità riguardanti il percorso, i tempi, le modalità e i criteri di valutazione del percorso di borsa lavoro o tirocinio formativo.

Durante i primi giorni di avvio del percorso, la persona inserita viene affidata e affiancata nella conduzione delle diverse mansioni ad un gruppo di lavoro cui fanno parte i capisquadra ed il tutor interno. A quest'ultimo è affidato il compito di raccordo per le verifiche periodiche con i responsabili organizzativi e il referente dei Servizi territoriali.

A conclusione del tirocinio, se si riscontra da parte della persona inserita l'interesse a mantenere un rapporto lavorativo stabile e si misurano esiti positivi dall'esperienza fatta, la cooperativa offre la possibilità di un inquadramento secondo i contratti collettivi di lavoro del nostro settore, anche nell'ambito di contratti in convenzione con enti pubblici ai sensi della Legge 381/91. I contratti di lavoro prevedono il tempo pieno o parziale, e sono distinti in tempo determinato e indeterminato, attivati secondo il progetto individuale.

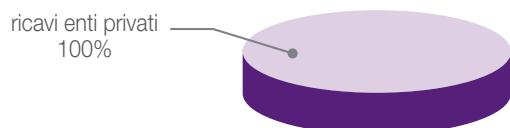


b. Portatori di interessi esterni

• la committenza

1995

- ricavi da enti pubblici	0 €
- ricavi da enti privati	96.700 €
- altri ricavi	0 €
- totale	96.700 €



1999

- ricavi da enti pubblici	80.500 €
- ricavi da enti privati	149.500 €
- altri ricavi	0 €
- totale	230.000 €



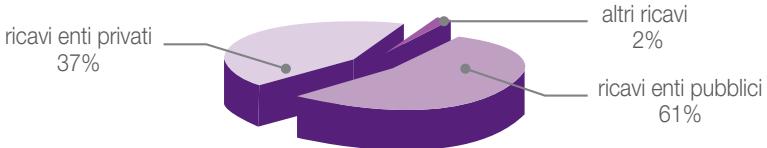
2004

- ricavi da enti pubblici	290.000 €
- ricavi da enti privati	221.000 €
- altri ricavi	9.000 €
- totale	520.000 €



2009

- ricavi da enti pubblici	388.000 €
- ricavi da enti privati	238.000 €
- altri ricavi	12.000 €
- totale	638.000 €



2012

- ricavi da enti pubblici	425.000 €
- ricavi da enti privati	194.500 €
- altri ricavi	23.500 €
- totale	643.000 €



• Il rapporto con le pubbliche amministrazioni

Nel corso degli anni, come riportato nella tabella rappresentata, il rapporto con le pubbliche amministrazioni è andato progressivamente aumentando in termini di relazioni e di acquisizione di commesse di lavoro. Ciò è stato realizzato attraverso una contrattazione diretta o in cooperazione con il Consorzio sociale CS&L di Cavenago Brianza che ha svolto il ruolo di general contractor.

Alcuni contratti sono stati stipulati per mezzo della convezione diretta tra ente pubblico e cooperativa sociale di tipo B, regolarmente iscritte all'Albo Regionale, così come definito nell'art. 5 della Legge 381/91.

Diversi sono i comuni dove attualmente svolgiamo servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria del verde pubblico: Busnago, Cavenago Brianza, Concorezzo, Cornate d'Adda, Ornago, Roncello e Vimercate per un servizio presso i parchi cittadini. Inoltre tra i partner possiamo citare enti a tutela



• ***Il rapporto con cs&l
consorzio sociale***



dell'ambiente e della salvaguardia del territorio come il Consorzio Parco del Molgora con sede a Burago Molgora, il Consorzio del Parco del Rio Vallone con sede a Cavenago Brianza e Associazioni di Lega Ambiente.

La collaborazione con gli enti pubblici, oltre alle opere di manutenzione ordinaria del verde, ha comportato compiti di assistenza tecnica e la richiesta, da parte degli Uffici Tecnici, di servizi più specializzati quali progettazione di aree, predisposizione di computi metrici, elaborazione di capitolati, redazione di regolamenti del verde comunale e consulenze di vario tipo.

Ciò è stato maggiormente possibile in quei comuni dove i tecnici non hanno specifica competenza in materia di gestione di aree verdi o di tipo agronomico. Tutto questo senza tralasciare il mercato della clientela privata dove *Il Cedro*, si confronta quotidianamente con la concorrenza delle numerose società di giardinaggio presenti nel nostro territorio.

L'operazione di marketing territoriale voluta dagli amministratori, con la finalità di ottenere commesse di lavoro presso gli enti pubblici del territorio, e promuovere così gli inserimenti lavorativi, è stata, negli anni passati, una strategia vincente sia in termini economici che di occupazione. Ora però non bisogna sottovalutare gli effetti di contrazione generati dalla crisi economica e delle oggettive condizioni di difficoltà dei bilanci di molte amministrazioni comunali che hanno drasticamente "tagliato" le risorse destinate a forniture e servizi di vario genere.

Il Cedro fa parte dal 1995 di CS&L Consorzio Sociale che ha sede a Cavenago Brianza e raggruppa 38 enti no profit (13 cooperative sociali di tipo A, 23 cooperative sociali di tipo B, 1 associazione onlus e 1 consorzio di cooperative sociali) che operano principalmente nelle province di Milano e Monza e Brianza, ma anche di Lodi, Varese, Bergamo, Como e Lecco.

Il Consorzio nasce nell'aprile del 2002 dalla fusione tra il Consorzio Sociale Cascina Sofia (costituito nel 1992) e Lavorint Consorzio Imprese Sociali Milano (costituito nel 1997). Le attività perseguitate dal Consorzio sono:

- sviluppare e sostenere la cultura della cooperazione con particolare attenzione alla cooperazione sociale;
- consolidare e promuovere una cultura d'integrazione lavorativa di persone svantaggiate;
- costruire reti culturali e sinergie lavorative col territorio e con le cooperative consociate;
- sostenere e incrementare l'occupazione sia interna al consorzio che nelle cooperative aderenti attraverso l'acquisizione di nuove commesse oppure il consolidamento e la maggiore stabilità di quelle già esistenti;
- rafforzare e incrementare il rapporto con le amministrazioni comunali;
- promuovere azioni di marketing sui servizi che vengono erogati dalle cooperative consociate;

Il Consorzio svolge la funzione principale di General Contractor, ossia acquisizione e gestione delle commesse di lavoro per conto degli enti associati. CS&L, attraverso le proprie consociate, partecipa a gare d'appalto per la gestione di servizi socio-educativi- assistenziali oppure servizi tecnico-produttivi.

Per rafforzare queste attività CS&L si è dotata della certificazione ISO 9001:2008 per la "Gestione di contratti per conto delle cooperative socie". Successivamente ha ottenuto l'ampliamento della certificazione per "Servizi di manutenzione del verde, pulizie civili e industriali attraverso le cooperative consorziate", nonché l'attestazione di qualificazione all'esecuzione di Lavori Pubblici - SOA - cat. OS24 classe II.

• **Il rapporto con l'ambiente**



Il Cedro, su commissione di amministrazioni comunali del territorio e in partnership con enti a tutela dell'ambiente, come il Consorzio del Parco del Molgora e del Parco del Rio Vallone, progetta e realizza lavori e opere con finalità naturalistico-ambientali e per il miglioramento paesaggistico di aree molto antropizzate come quelle della nostra zona in modo da renderle più fruibili e accessibili a tutti.

Dalla manutenzione e segnalazione dei sentieri esistenti attraverso la predisposizione di appositi cartelli, alla formazione e manutenzione di veri e propri boschi urbani fino alla realizzazione di staccionate e arredi eco-compatibili. Inoltre, opera interventi di pulizia sponde dei torrenti e l'esecuzione di piccole opere d'ingegneria naturalistica per il consolidamento e la protezione dei terreni soggetti a erosione, mediante l'utilizzo di materiali costruttivi vivi, da soli o in combinazione con materiali inerti.

Queste attività servono per salvaguardare e incrementare le ridotte superfici di ambienti boschivi, per supportare la promozione di politiche tendenti alla riduzione dell'effetto serra (protocollo di Kioto) e la volontà di valorizzare e riqualificare il paesaggio seguendo l'esigenza dichiarata dai Consorzi dei Parchi e dai comuni interessati.



Energia pulita

Anche per quest'anno la nostra Cooperativa ha deciso di aderire al programma d'incentivazione all'uso di energia pulita con la società Green Network S.p.A. adottando una tariffa correlata al consumo di energia elettrica interamente prodotta presso centrali eoliche, fotovoltaiche, idroelettriche o da biogas.

Quest'acquisto di energia elettrica rappresenta un investimento eco-sostenibile avendo la certificazione di utilizzare per le nostre attività "energia pulita". Inoltre, in questo modo si favorisce la diffusione dell'energia rinnovabile, si promuove lo sviluppo di centrali di produzione innovative e caratterizzate da un comportamento etico e sostenibile e infine si contribuisce alla tutela dell'ambiente.

Per ogni kWh prodotto da fonti rinnovabili, si evita l'immissione in atmosfera di 600 gr. di CO₂. Tale scelta comporta anche uno sconto rispetto ai normali piani tariffari.

6. RELAZIONE SOCIALE

a. Politiche d'impresa sociale e relazione con il territorio

Il rapporto con altre cooperative, organizzazioni non profit e i servizi sociali

Il Cedro ha partecipato all'elaborazione del Codice Etico delle cooperative aderenti a CS&L Consorzio sociale, la cui definitiva approvazione e divulgazione è avvenuta nel 2009. La nostra cooperativa si è sempre attivata per un rafforzamento della rete tra le cooperative sociali aderenti allo stesso consorzio sociale, in modo di valorizzare e poter "offrire" il meglio di ciascuna. *Il Cedro* fa parte e partecipa al coordinamento del Terzo Settore Brianza Est, un'associazione formata da nove cooperative sociali di tipo B della Brianza Vimercatese e del Trezzese.

Il Terzo Settore è quell'insieme di soggetti che forniscono beni e servizi alla società, ma si differenzia dallo Stato e dal Mercato poiché nasce dalla libera associazione volontaria e non ha fini di lucro, ovvero non profit. Questo non significa che cooperative, fondazioni o associazioni non possono trarre profitto dalle loro attività ma che l'eventuale profitto non può essere ridistribuito.

buito perché deve essere utilizzato per il perseguitamento delle finalità sociali. Il ruolo del Terzo Settore assume sempre maggiore importanza nelle società contemporanee affiancando lo Stato nella fornitura di molti servizi socio-assistenziali e sanitari, creando la cosiddetta economia sociale.

Nel nostro territorio della Brianza est, dopo dieci anni, si è pensato di fare un ulteriore passo in avanti, di passare, cioè, da una realtà consolidata ma informale ad una realtà con personalità giuridica con principi e regole più chiare. Nasce, quindi, l'idea del FORUM TERZO SETTORE BRIANZA EST che, a differenza dell'Assemblea del Terzo settore che si rivolgeva a quelle realtà che svolgono la propria attività in ambito sociale, si estende per statuto a tutto il terzo settore, comprendendo quindi, non solo le realtà e imprese più strutturate, come la nostra, che già svolgono la propria attività in ambito sociale, ma anche ad associazioni di volontariato, promozione sociale, sportive, culturali e non solo.

La costituzione del Forum, a cui ha aderito anche la nostra cooperativa, è avvenuta nel aprile 2011, con gli scopi, attraverso la costruzione di un linguaggio comune, di determinare un maggior peso a livello di sviluppo delle politiche di welfare territoriale, integrando le competenze, sviluppando nuove progettazioni e valorizzando le aree lavoro delle singole realtà.

La cooperativa ha ottimi rapporti e sviluppa collaborazioni con numerose realtà non profit e cooperative di tipo A e B:

- Cooperative sociali di tipo B: Lo Sciame di Arcore, Città Giardino di Cavenago Brianza, La Goccia di Pozzo D'Adda, Solaris Lavoro e Ambiente di Triuggio, Viridalia di Milano.
- Cooperative sociali di tipo A: Aeris di Vimercate, La Meridiana 2 di Ronco Briantino.
- Cooperativa Tangram di Vimercate, Circolo Arci Acropolis di Vimercate.
- La Casa Famiglia S. Giuseppe Onlus di Vimercate e la Fondazione CAV Onlus Centro Aiuto alla Vita di Vimercate
- ONG Movimento per la lotta contro la fame nel mondo di Lodi.
- Gruppo degli operatori di Area Lavoro del Consorzio sociale CS&L
- L'azienda speciale consortile Offertasociale che gestisce numerosi servizi sociali a tutela delle fasce deboli della popolazione, per conto di ventinove Comuni consorziati nell'area del Vimercatese e del Trezzese.
- Servizi sociali dei comuni dell'area di Vimercate e Trezzo.
- Servizi territoriali, punto cardine del sistema sanitario e sede primaria di assistenza e di governo dei percorsi sanitari e socio-sanitari. In particolar modo con il N.O.A. di Vimercate e il Ser.T. di Trezzo D'Adda.

b. Beneficiari delle attività svolte

TIPOLOGIA DELLE PERSONE SVANTAGGIATE	COOPERATIVE SOCIALI di TIPO B						TOTALE
	AREE DI ATTIVITA' - indicate con una X						
agricola	manutenz. verde orto-floro vivaismo	industriale artigianale	servizi alle imprese	servizi pubblici	commerciale		
– disabili fisici psichici e sensoriali	X					2	
– malati psichici o ex degeniti in istituti psichiatrici							
– tossicodipendenti-alcoldipendenti	X					2	
– minori							
– detenuti							
– totale persone fisiche						4	

7. ESAME DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA

a. Determinazione del valore aggiunto

Che cos'è?

Il Valore Aggiunto è l'aggregato contabile, desunto dal bilancio di esercizio, dato dalla differenza tra il valore della produzione e i costi sostenuti per l'acquisizione di beni e servizi.

Esso rappresenta l'aumento di ricchezza creato dall'impresa attraverso la propria attività di produzione di beni o di erogazione di servizi.

A cosa serve?

L'analisi della composizione del Valore Aggiunto consente di ottenere una valutazione "oggettiva" dell'impatto sociale della cooperativa.

Esso realizza un collegamento tra la contabilità generale d'esercizio e il bilancio sociale allo scopo di misurare la ricchezza creata dall'attività aziendale a vantaggio dell'intera collettività ed identificare al suo interno i portatori di interessi (interlocutori) che ne sono gli effettivi destinatari.

In termini generali, il valore complessivo che un'impresa aggiunge alle risorse esterne impiegate mediante la sua attività (V.A.), è indice della sua efficienza, così come la sua distribuzione nel territorio è un indicatore quantitativo del suo impatto sociale, cioè dell'interazione tra azienda e soggetti esterni beneficiari a vario titolo, oltre che verifica della reale portata della responsabilità sociale assunta.

	2010	2011	2012
A # VALORE DELLA PRODUZIONE	560.400	653.009	642.657
Elementi finanziari attivi	1.542	1.400	1.966
TOTALE COMPONENTI POSITIVE	561.942	654.409	644.623

B # COSTI

Materie Prime Prelevate	-38.381	-59.374	-53.327
Acq. Materie Prime Suss. E di Consumo	8.089	18.294	13.405
Carburante e Lubrificante Automezzi	15.305	19.789	22.690
Acquisto materiali Giardini	10.517	18.161	11.980
Pneumatici mezzi di Trasporto	241	678	153
Cancelleria	1.573	1.495	1.712
Sconti e Abbuoni Attivi	-21	-8	-8
Forza Motrice	1.438	1.815	2.161
Rimanenze	1.239	850	1.233



C # VALORE AGGIUNTO LORDO (A - B)

523.561 595.035 591.296

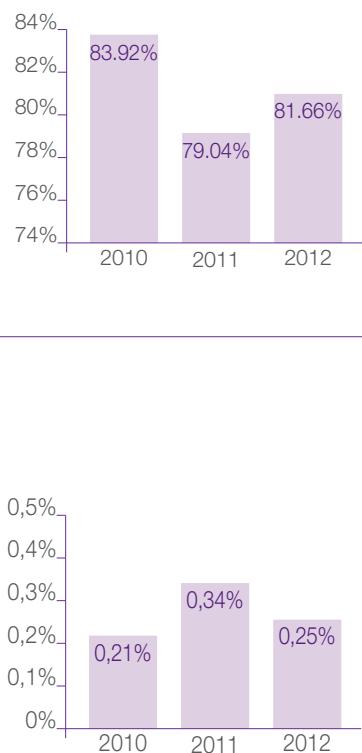
D # AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI

Ammortamento Immobil. Immateriali	200	200	0
Ammortamento Immobil. Materiali	12.279	11.416	22.101
TOTALE AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	12.479	11.616	22.101

TOTALE VALORE AGGIUNTO NETTO (C - D)

511.082 579.797 569.195

b. Distribuzione della ricchezza ai portatori di interesse



Ricchezza distribuita al personale

	2010	2011	2012
Salari e Stipendi	284.614	308.707	311.012
Oneri Sociali	78.610	97.499	101.943
TFR	13.098	17.316	18.578
Collaborazioni	9.815	7.390	7.937
Assicurazioni INAIL	5.506	5.342	4.259
Altre Spese	37.258	22.016	21.096
TOTALE	428.901	458.270	464.825
TOTALE %	83,92%	79,04%	81,66%

Ricchezza distribuita alle pubbliche amministrazioni

	2010	2011	2012
Imposte e Tasse	504	1.264	613
Diritti Annuali CCIAA	321	422	324
Spese Postali e Valori Bollati	268	297	528
Bolli Circolazione Automezzi	0	0	0
Altre Spese	0	0	0
TOTALE	1.093	1.983	1.465
TOTALE %	0,21%	0,34%	0,25%

Ricchezza distribuita alle assicurazioni

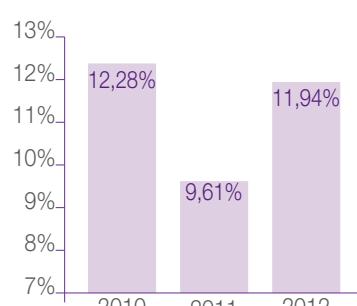
	2010	2011	2012
Assicurazioni autovetture	8.229	8.481	9.319
Altre Assicurazioni RC	5.332	5.470	4.715
TOTALE	13.561	13.951	14.034
TOTALE %	2,65%	2,41%	2,47%

Ricchezza distribuita ad istituti di credito

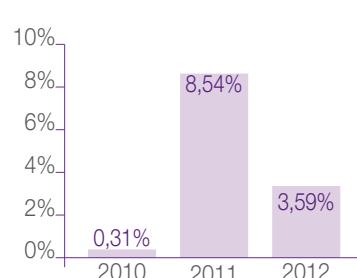
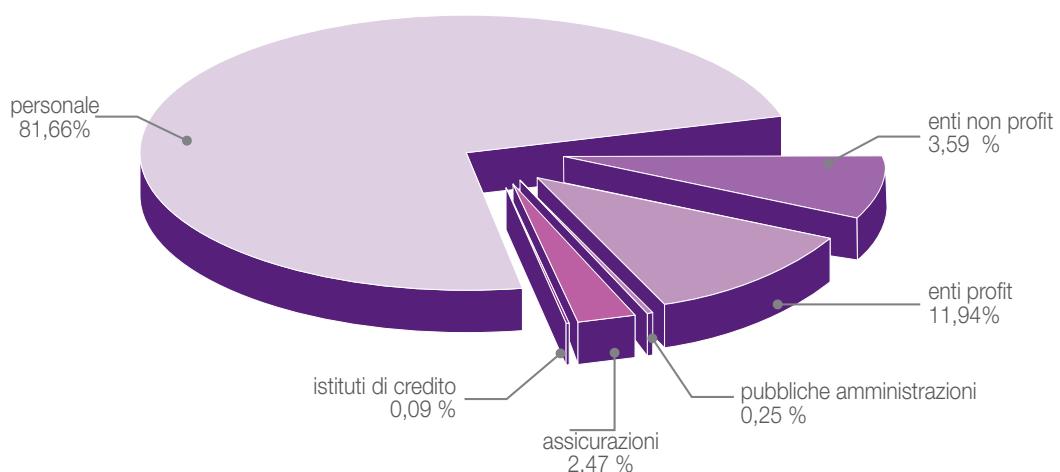
	2010	2011	2012
Interessi Passivi su C/C	0	0	0
Interessi Passivi su Anticipo Fatture	0	0	0
Oneri e Commissioni Bancarie	543	378	514
Interessi Passivi di Finanziamento	0	0	0
Altri Interessi Passivi	2.694	2	0
TOTALE	3.237	380	514
TOTALE %	0,63%	0,006%	0,009%

Ricchezza distribuita ad enti profit

	2010	2011	2012
Consulenze Varie	6.853	7.522	12.321
Consulenze Fiscali e Contabili	13.004	15.852	16.472
Telefono e Cellulari	5.025	4.712	4.279
Pubblicità	-	-	-
Manutenzioni Beni Propri	9.509	7.064	4.717
Minusvalenze	-	-	-
Manutenzione Beni Terzi	6.320	2.400	2.400
Libri e Riviste	72	-	30
Noleggi	8.690	7.332	13.002
Vigilanza	2.346	2.346	2.346
Scarti Verdi	5.749	5.057	4.467
Altri	5.196	3.410	7.936
TOTALE	62.764	55.695	67.970
TOTALE %	10,87%	12,28%	11,94%


Ricchezza distribuita ad enti non profit

	2010	2011	2012
Contributi e Quote Associate	4.966	4.419	3.860
Lavorazioni da Terzi	8.321	22.254	5.165
Affitti passivi	5.640	5.712	5.854
Altri	904	1.051	1.059
Utili di esercizio	-18.305	16.352	4.448
TOTALE	1.526	49.518	20.386
TOTALE %	0,31%	8,54%	3,59%



Sede legale, tecnico organizzativa e uffici

Via A. Gramsci 7, 20871 Vimercate (MB)

Tel 039-6080814 | Fax 039-6084385

Sede operativa

Via per Agrate 141, 20863 Concorezzo (MB)

Sito Internet

www.ilcedrocoop.it | info@ilcedrocoop.it

Iscrizioni

Codice Fiscale e Partita IVA 02448170965

Albo Regionale cooperazioni sociali - Sezione B n. 202

Albo cooperative a mutualità prevalente di diritto n. A108199

B.U.S.C. n. 1458773

Registro Imprese MB 02448170965