

# **BILANCIO SOCIALE**

**AL 31/12/2019**



**SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE**

**"SAN MAURO"**

**onlus**

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<i>LA NASCITA DELLA COOPERATIVA</i> .....	<b>5</b>
<i>PERCHE' UN LABORATORIO OCCUPAZIONALE</i> .....	<b>8</b>
<i>PROMOTORI</i> .....	<b>10</b>
<b>IL PRESIDENTE</b> .....	<b>11</b>
<b>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>12</b>
<b>IL COLLEGIO SINDACALE</b> .....	<b>13</b>
<b>ALCUNI CENNI NORMATIVI</b> .....	<b>13</b>
<b>LE PERSONE</b> .....	<b>15</b>
<b>ORGANIGRAMMA</b> .....	<b>17</b>
<b>LE ASSEMBLEE DEI SOCI</b> .....	<b>20</b>
<b>I LAVORATORI</b> .....	<b>23</b>
<i>FASCIA D'ETÀ</i> .....	<b>24</b>
<i>PART-TIME E FULL TIME</i> .....	<b>25</b>
<b>IL VOLONTARIATO</b> .....	<b>25</b>
<b>LE ATTIVITÀ</b> .....	<b>26</b>
<i>QUALI SONO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI E LE PECULIARITA' DI QUESTA ORGANIZZAZIONE</i> .....	<b>27</b>
<b>CONTRIBUTI E DONAZIONI</b> .....	<b>31</b>
<b>EQUILIBRI ECONOMICI E FINANZIARI</b> .....	<b>32</b>
<b>REGOLAMENTO INTERNO</b> .....	<b>34</b>
<b>UN BILANCIO DEGLI ULTIMI ANNI</b> .....	<b>36</b>
<b>COVID 19 E ATTIVITA' LAVORATIVA</b> .....	<b>37</b>
<b>BILANCIO ECONOMICO AL 31.12.2019</b> .....	<b>39</b>

## PREMESSA

Il bilancio sociale per un'impresa *no profit* diventa uno strumento di trasparenza, all'interno del quale delineare le qualità e le risorse che la Cooperativa mette a disposizione dei propri stakeholders, definendo gli obiettivi preposti, gli strumenti messi in atto per raggiungerli e gli interventi realizzati, mettendo in campo non solamente i dati economici. Uno strumento indispensabile, dunque, per offrire una panoramica esaustiva sulle attività e gli interessi portati avanti da una specifica organizzazione. Redigere il bilancio sociale significa far emergere su carta la tela su cui è tessuta una struttura, eviscerandone missione, contenuti, motivazioni, struttura, organizzazione.

Una cooperativa sociale, nello specifico, come la San Mauro, rappresenta uno dei fulcri produttivi ed economici, oltre che sociali, di una comunità. Per questo un bilancio economico, indispensabile strumento di valutazione e di rappresentazione delle risorse monetarie, diventa solo una visione parziale di un'organizzazione in cui il punto di vista sociale è parte integrante degli obiettivi.

La concezione di cooperativa sociale di tipo b) come "azienda" produttiva, facente parte di una rete di risorse fruibili nel territorio, non può essere esulata dalla valenza sociale che sottende la struttura.

Per queste motivazioni, nella presa di coscienza che questa logica multidimensionale possa e debba essere messa a conoscenza di tutti i fruitori, attivi e passivi, è stato redatto il bilancio sociale.

## **IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE**

### **Denominazione**

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SAN MAURO onlus

### **Ragione sociale**

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

### **Tipologia**

COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B

### **Sede principale**

VIA CRISTANS, 2 – 33085 MANIAGO (PN)

### **Anno di costituzione**

1993

## **La nascita della Cooperativa**

Nel 1989 nasce a Maniago la Lega Italiana Handicap, su emanazione della L.I.H. vicentina per dar voce alle esigenze delle persone con disabilità del territorio al fine di facilitare la loro integrazione nella società.

Dopo aver promosso la creazione di un centro diurno ed aver portato avanti numerose iniziative che, ad oggi cresciute e consolidate, offrono una particolare attenzione nella tutela dei diritti delle persone svantaggiate, l'associazione cerca una risposta alla possibilità di inserimento nel mondo lavorativo delle persone con disabilità.

Con un Atto notarile, il 19 novembre 1993 nasce ufficialmente la Cooperativa Sociale San Mauro.

La decisione che ha portato alla costituzione di una Cooperativa Sociale è maturata dopo anni di riflessioni e di confronti che hanno cercato risposta ad un interrogativo semplice e quanto mai di problematica soluzione: cosa faranno i ragazzi disabili al termine del percorso scolastico?

L'inserimento lavorativo, grazie alle normative internazionali e nazionali atte a sancire i diritti delle persone svantaggiate, diventa un punto di forza nella panoramica sociale italiana.

Il lavoro visto come riconoscimento della cittadinanza, della dignità, dell'indipendenza delle persone con disabilità diventa uno strumento prezioso di cui usufruire a loro vantaggio.

Con quest'ottica, affinché lo svantaggio fisico, psichico e sociale non sia più un ostacolo ma una differenza da valorizzare, prendono avvio i nostri laboratori.

Inizialmente l'Amministrazione comunale di Maniago concesse alcuni locali presso la Casa di riposo in Via San Mauro, che sono stati ristrutturati e sistemati grazie all'aiuto di alcuni volontari.



I primi ad iniziare questa esperienza furono quattro persone svantaggiate segnalate dell'USL (Unità Sanitaria Locale) e dal CSM (Centro Salute Mentale), con la collaborazione del Dott. Arnaldo Carli.

Il percorso di formazione di queste persone iniziò da semplici operazioni, come avvitare o svitare una vite, usare chiavi fisse, fare piccoli assemblaggi, facilitate dall'ausilio di una tavoletta modulare. La convivenza insegnò l'applicazione di alcune regole fondamentali: il rispetto dell'orario di lavoro, le pause, il comportamento da tenere durante il pranzo diventarono direttive rispettate da tutti.

Iniziò il lungo cammino della Cooperativa, costellato di difficoltà e di successi, di ostacoli e di grandi trionfi. La buona volontà e la determinazione sono stati i motori che hanno permesso di far crescere la Cooperativa fino ai livelli che oggi orgogliosamente possiamo declamare.

La prima barriera a cui trovare soluzione fu il fatto che secondo il notaio le persone con invalidità al 100% non potevano far parte della Cooperativa in qualità di Soci lavoratori. Grazie alla collaborazione delle operatrici del SILH si delineò la possibilità di assumere con un salario minimo garantito le persone con invalidità dal 46% al 75% e di finanziare con delle Borse Lavoro l'occupazione dei soggetti con invalidità superiore. Questa è stata la direttiva intrapresa e, ancora oggi, l'organico è composto da soci svantaggiati e borsisti.

Il 12 gennaio 1994 la Ditta COL.MAN di Arbeno Antonini di Maniago e la ditta L.M. di Rolando Alzetta di Malnisio commissionarono alla Cooperativa i primi due ordini di lavoro. Le operazioni da eseguire consistevano in semplici assemblaggi su prodotti destinati al giardinaggio.

La compresenza in Cooperativa di volontari, soggetti portatori di handicap fisico, psichico e con sindrome di Down, insieme alla necessità di organizzare il lavoro, mise in evidenza le prime incomprensioni. Le persone con insufficienza mentale avevano difficoltà relazionali, superate con il tempo grazie anche alla disponibilità delle operatrici del SIL e del DSM che hanno sostenuto la

coordinatrice ed il Consiglio di Amministrazione nella difficile fase di integrazione lavorativa di queste persone.

I primi due anni di attività furono un successo, anche se non mancarono le difficoltà e ci si rese conto che gli spazi non erano più sufficienti a coprire la richiesta di inserimenti di persone svantaggiate.

Il **24 maggio 1997** si posò la prima pietra della nuova sede, situata nella zona artigianale di Maniago. Il progetto fu sostenuto dal Comune di Maniago, che donò il terreno e da altri contributi regionali, che però, per quanto cospicui e generosi, non coprono il totale delle spese. Fu necessario perfezionare l'intervento attraverso un mutuo con una Banca locale. Di fondamentale importanza furono le elargizioni di Associazioni, Ditte e privati cittadini che coprono quasi interamente le quote spese rimanenti e l'intervento del Lions Club Maniago-Spilimbergo che erogò un contributo finalizzato alla costruzione di una parte dell'edificio.

Determinante fu la collaborazione della Lega Italiana Handicap con contributi ottenuti mediante numerose iniziative e di altri Enti che contribuirono all'iniziativa.

Il 18 dicembre 1998 terminarono i lavori della nuova sede, situata nella zona artigianale di Maniago che si contraddistingue per la struttura abbassata ed accogliente, con grandi vetrate come simbolo di un'apertura mentale rivolta all'integrazione delle persone che vi lavorano all'interno. I nuovi locali furono dotati, mano a mano che se ne riscontrava la necessità, di una serie di attrezzature funzionali all'espletamento delle attività lavorative e di supporto logistico. La conservazione e le manutenzioni costanti hanno permesso un'efficace salvaguardia dell'ambiente strutturale, mantenuto tuttora in condizioni ottimali.

Nel corso dell'anno 2018 il laboratorio, anche in conseguenza delle condizioni meteo-climatiche verificatesi negli ultimi anni, è stato adeguato alle esigenze dei lavoratori con l'installazione di un impianto di climatizzazione che consente di lavorare a temperatura controllata. Tale impianto è stato realizzato grazie al contributo determinante della "Fondazione Friuli" e della Amministrazione Regionale.



Internamente, l'edificio è composto da due uffici, due grandi laboratori divisi da un corridoio centrale, quattro bagni (di cui due attrezzati per disabili), una sala mensa, una sala riunioni e uno spazioso magazzino per il carico e lo scarico delle merci.



### **Perché un laboratorio occupazionale.**

L'inserimento lavorativo di una persona disabile è un tema ad oggi discusso da vari ambiti di competenza tra i quali la psicopedagogia, la pedagogia speciale, il diritto. Questo perché a partire dal Novecento l'etica e la scienza ha fatto in modo che alla persona disabile venissero riconosciuti dignità e massima autonomia, anche intellettuale. Uno degli ambiti in cui avviene questa autodeterminazione è certamente il contesto lavorativo, che diventa parte integrante di una visione più assoluta, relativa alla realizzazione dell'identità adulta e cioè alla costruzione identitaria, alla socializzazione ed alla cittadinanza della persona con disabilità.



Il lavoro è una delle modalità attraverso la quale si caratterizza la nostra identità e assume per tutti, a maggior ragione per le persone con disabilità, un valore emancipatorio indiscutibile. Inoltre, il lavoro si presenta come risposta alla domanda di socialità e di partecipazione: lavorare e percepire uno stipendio significa essere cittadini attivi all'interno della comunità.

Le potenzialità insite nell'inserimento lavorativo sono, dunque, molteplici: partecipazione sociale, rafforzamento identitario, assunzione di responsabilità, autodeterminazione, espressione di cittadinanza.

Il lavoro diventa una componente fondamentale, in cui tutti noi troviamo uno spazio meritevole nella nostra esistenza.

La *mission* della Cooperativa San Mauro vede, nell'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, una risorsa e uno strumento per il loro riconoscimento sociale.

Gli obiettivi della Cooperativa rientrano, dunque, nella ridefinizione del concetto di persona portatrice di un handicap, superando il pregiudizio che la identifica solo come persona bisognosa di assistenza e valorizzandola come protagonista della sua vita attraverso la progettualità e l'autonomia.

La struttura, utilizzando come strumento l'attività lavorativa e il conseguente reinserimento sociale, ha lo scopo di potenziare le capacità e la soggettività delle persone svantaggiate.

Come si evince dallo Statuto:

“La cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità e della cooperazione, e non ha scopo di lucro.

**3.2** Essa persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento in forma - associata delle attività diverse comunque finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate indicate dalla legislazione nazionale e regionale.

**3.3** La Cooperativa ha inoltre lo scopo di:

- garantire continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche e professionali ai soci svantaggiati e al resto della compagine sociale, assolvendo dunque alla funzione sociale di difesa dell'occupazione;
- perseguire l'interesse all'integrazione sociale dei cittadini svantaggiati o in stato di emarginazione sociale, attraverso lo svolgimento di attività finalizzate al loro inserimento lavorativo;
- individuare ed attuare metodi e tecniche tendenti a sviluppare l'autonomia e la socializzazione dell'handicappato e dell'emarginato rivalutando i suoi diritti di persona umana, nel rispetto e nell'assunzione dei suoi bisogni fondamentali;
- promuovere iniziative tendenti al superamento delle situazioni emarginanti ed a favorire la partecipazione dell'handicappato e dell'emarginato alla vita produttiva, attraverso programmi e progetti;
- promuovere nell'ambito dei programmi di aggiornamento dei soci convegni, tavole rotonde, seminari al fine di favorire un'organica e funzionale partecipazione sia da parte delle varie strutture e dei vari operatori del settore, sia da parte della cittadinanza del territorio entro il quale la cooperativa opera;

- inserire l'handicappato e l'emarginato nell'attività produttiva e nella vita di relazione, attraverso l'individuazione, l'ampliamento e l'eventuale adeguamento dei posti di lavoro;
- formulare proposte in ordine all'eliminazione delle barriere architettoniche, al lavoro e ad altre attività dei settori considerati dalle leggi che rientrano fra le competenze regionali;
- sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione sociale operando con finalità mutualistiche.”

La persona si conferma primo attore della propria esistenza e la sua disabilità diventa secondaria nell'affermazione di uno stile di vita in cui ognuno di noi si trova ad interpretare un ruolo.

La collocazione lavorativa implica la presa di coscienza di far parte di quella società che ha bisogno di noi inseriti all'interno di un sistema consumistico e produttivo, così come noi stessi necessitiamo di prenderne parte.

Benessere psicologico, soddisfazione, sviluppo di capacità relazionali, acquisizione di abilità lavorative, senso di autonomia e di autostima sono prerogative acquistate dalle persone che possono godere di questi inserimenti e che valgono più di qualsiasi altro riscontro puramente economico sulle validità di queste iniziative.

## **Promotori**

La nascita della Cooperativa San Mauro è stata, per la cittadina maniaghese, l'avvio di un'impresa sociale che, dopo vent'anni di consolidata attività, è diventata punto di riferimento per il welfare mandamentale.

Il Consiglio di Amministrazione, alla nascita della Cooperativa era composto dai Signori:

- Boaretto Giancarlo (Presidente, tutt'ora in carica);
- Olivetto Luciano (Vice Presidente);
- Modotti Franco (Consigliere);
- Di Bon Orlando (Consigliere);
- Beltrame Antonio (Consigliere).

Fin dall'inizio, la scelta degli Amministratori, è stata quella di occuparsi della Cooperativa Sociale senza percepire alcun compenso e senza beneficiare di alcun rimborso spese. Questo elemento, negli anni a venire, è stato uno dei punti determinanti per la sopravvivenza della stessa Cooperativa.

## Il Presidente



Il Presidente, Giancarlo Boaretto, che ha partecipato dalla nascita sia la Lega Italiana Handicap che della Cooperativa San Mauro, rappresenta la colonna portante dell'attività. Dopo il pensionamento come direttore di produzione di un grosso stabilimento, si occupa dal 2000 a tempo pieno della Cooperativa. Con competenza e dedizione, egli si occupa della ricerca dei clienti, dei contatti con gli Enti, dell'organizzazione del processo produttivo e di coordinare tutte le pratiche necessarie per il buon funzionamento dell'organizzazione.

Gli sono stati conferiti, come emerge dal Verbale dell'Assemblea del giorno 31 ottobre 1994 riconfermato negli anni successivi, i poteri sotto specificati:

- acquistare, vendere e permutare materie prime, sussidiarie e prodotti finiti e quanto altro necessario alla gestione;
- firmare la corrispondenza;
- incassare, esigere somme, mandati, vaglia, assegni, titoli di credito da chicchessia e per qualsiasi titolo dovuti alla società;
- autorizzare e procedere al pagamento di qualsiasi somma dovuta dalla società, esigendo quietanza;
- emettere assegni sui c/c intestati alla società, emettere tratte sui debitori, sottoscrivere effetti passivi, girate, scontare, incassare e quietanzare qualsiasi titolo di credito (assegni bancari e postali, vaglia, tratte cambiarie, ecc...);
- rappresentare la società nelle vertenze tributarie avanti agli Uffici e alle Commissioni Tributarie di ogni ordine e grado, addivenire concordati, presentare dichiarazioni, denunce, ricorsi, nominare consulenti, e difensori;
- assumere e licenziare personale di qualunque grado e prendere a riguardo ogni provvedimento necessario, stabilire le mansioni e le retribuzioni nonché la direzione del personale.

## • Il Consiglio di Amministrazione

Accanto a lui, attraverso le adunanze del Consiglio di Amministrazione, i consiglieri lo guidano e lo consigliano in scelte importanti e supervisionano l'operato attraverso i Consigli periodici che, oltre ad espletare le attività ordinarie, forniscono un momento di confronto tra i soci volontari per garantire il regolare funzionamento dell'attività.

Alla data del 31.12.2019 il Consiglio di Amministrazione è così composto:

- Giancarlo BOARETTO, Presidente, nato a Pontelongo (PD) il 14/10/1941 e residente a Maniago (PN), socio volontario fondatore, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 28 aprile 2017;
- Franco MODOTTI, vice Presidente, nato a Udine il 08/05/1938 e residente a Maniago (PN) in qualità di socio volontario, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 28 aprile 2017;
- Orlando DI BON, nato a Maniago (PN) il 30/07/1946 ed ivi residente in qualità di socio volontario, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 09 maggio 2014;
- Gianfranco TURATTI, nato a Maniago (PN) il 21/09/1943 ed ivi residente, in qualità di socio volontario, eletto nell'Assemblea ordinaria dei Soci del 9 maggio 2017;
- Marika STELLA, nata a Maniago il 15/06/1980, residente ad Andreis (PN) eletta nell'Assemblea ordinaria del giorno 06 maggio 2019.

Partecipano alle adunanze del Consiglio di Amministrazione:

- Gloria Alzetta, in qualità di segretaria sostituta del CdA;
- Bonavolta Giovanni, in qualità di rappresentante dell'associazione Lega Italiana Handicap, sezione di Maniago.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce, convocato dal presidente, ogni qualvolta ci sia da discutere e deliberare su materie non delegate al presidente. Si riunisce altresì per discutere ed informare i consiglieri sull'attività della Cooperativa. Nel corso dell'esercizio 2019 il Consiglio si è riunito:

RIUNIONI CONSIGLIO ANNO 2019	ARGOMENTI TRATTATI
07 FEBBRAIO	Situazione economica/finanziaria e varie
29 MARZO	Progetto di bilancio al 31.12.2018 e varie
26 GIUGNO	Situazione economica/finanziaria, rinnovo contratto di lavoro e varie
15 OTTOBRE	Sostituzione personale dimissionario
16 DICEMBRE	Situazione economica/finanziaria, assunzione di personale e varie

## Il Collegio Sindacale

Il Collegio sindacale è formato da revisori contabili, iscritti nell'apposito albo nazionale che, a titolo gratuito ed in aggiunta ai compiti di legge si esprimono anche sulle questioni burocratiche e legali.

Alla data del 31.12.2019 il Collegio Sindacale risultava composto da:

- Dott. Marco Bidoli, Presidente del Collegio Sindacale;
- Dott. Armando ANGELI, Sindaco Effettivo;
- Rag. Ilario DESSONI, Sindaco effettivo.

## Alcuni cenni normativi

Dal punto di vista legislativo, con la legge 18 del 3 marzo 2009, L'Italia ha ratificato e reso esecutiva la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ed il relativo protocollo opzionale, a conclusione di un lungo iter legislativo avviato il 30 marzo 2007 e poi bloccato dalla crisi di governo nel 2008.

Adottata dall'assemblea generale dell'ONU il 13 dicembre 2006, detta Convenzione intende promuovere e tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone con disabilità, assicurandone il pieno ed

equo godimento. Con lo scopo di realizzare i principi universali come dignità, eguaglianza, autonomia, essa è ispirata all'approccio che riconduce la condizione di disabile all'esistenza di barriere di diversa natura che ostacolano la sua partecipazione nella società. Vede quindi nel superamento di tali barriere l'obiettivo da raggiungere, attraverso l'accessibilità di tutto per tutti, l'adozione di accomodamenti ragionevoli ed il rafforzamento del ruolo delle organizzazioni.

Anche se la maggior parte dei diritti riconosciuti nella Convenzione sono sanciti anche in altri accordi internazionali sui diritti umani, essa presenta un notevole valore aggiunto, in quanto evidenzia la particolare situazione e le specifiche esigenze delle persone disabili, non limitandosi a vietare misure e prassi discriminatorie ma identificando gli adattamenti necessari per l'esercizio dei diritti umani delle persone svantaggiate.

Sul fronte dell'inclusione lavorativa, l'atto di maggiore portata in Italia è la Legge n.68 del 12 marzo 1999: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che persegue lo scopo di favorire l'inserimento occupazionale delle persone con disabilità attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Al fine di un incremento dell'occupazione delle persone svantaggiate è fondamentale il ruolo sostenuto dalle Cooperative sociali di tipo b, che hanno dimostrato particolare propensione ad individuare soluzioni organizzative idonee all'inserimento dei lavoratori con difficoltà.

La legge 381 del 1991 recepisce e regola due fenomeni che si andavano diffondendo: la nascita di Cooperative di lavoro che elaboravano progetti specifici per inserire persone appartenenti alle cosiddette categorie a rischio (disabili, tossicodipendenti, ex detenuti, ecc) e il diffondersi di cooperative che progettavano e gestivano servizi assistenziali e socio-educativi rivolto a soggetti in difficoltà. Questa norma distingue, infatti, le Cooperative di tipo A (per la gestione dei servizi) e quelle di tipo B (per l'inserimento lavorativo). Recentemente sono state introdotte Cooperative di tipo misto, che si possono occupare di entrambi gli aspetti.

Oltre a questa definizione, la legge 381 riconosce il concetto di "mutualità allargata" che si identifica negli scopi perseguiti. Infatti, secondo l'art.1: «le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini».

In terzo luogo, la presente legge identifica con il trenta per cento minimo la presenza di lavoratori svantaggiati che, compatibilmente con le loro capacità, possono essere nominati soci dell'impresa (art. 4, comma 2).

## Le persone

Superando la percentuale prevista dalla legge 381, la Cooperativa San Mauro accoglie al proprio interno una trentina di persone seguite da due coordinatrici.

In particolare, i lavoratori svantaggiati assunti possono riguardare due categorie:

- i soci lavoratori con invalidità;
- le persone in possesso di borse lavoro.

Le persone svantaggiate posseggono un'invalidità superiore al 46% e sono assunte a tempo indeterminato, dopo un regolare periodo di prova, con contratti part-time o full-time. Generalmente sono persone con difficoltà di movimento, patologie croniche, disagio sociale, lieve insufficienza mentale che hanno un'autonomia lavorativa sufficiente o buona.

Per quanto riguarda i borsisti, sono persone inserite in Cooperativa attraverso la collaborazione con gli Enti quali S.I.L.H. (Servizio Inserimento Lavorativo Handicap) e C.S.M. (Centro Salute Mentale) o i Comuni. Le borse lavoro vengono erogate direttamente dagli enti con i quali la cooperativa collabora in uno stretto lavoro di équipe al fine di offrire a queste persone uno spazio autonomo e dignitoso. Queste persone hanno una residua autonomia lavorativa e vengono inserite in Cooperativa per uno scopo educativo e sociale. Quando la situazione di un utente viene valutata sufficientemente compatibile con i parametri richiesti affinché il lavoro in Cooperativa possa diventare un'opportunità di crescita personale e sociale, inizia il percorso di inserimento e di accompagnamento della persona. La soggettività con le quali ognuno di loro affronta questo percorso sono diverse: per qualcuno il lavoro rappresenta una parte fondamentale della vita; per queste persone è indispensabile il rispetto degli orari, dei ruoli, della giornata lavorativa nel suo essere, scandita da ritmi precisi, dalle commesse da consegnare. Altre persone vivono la quotidianità in Cooperativa come un momento essenzialmente "sociale". Nonostante svolgano i loro compiti in maniera encomiabile, grande importanza viene data al rapporto con i colleghi, alle amicizie e ai litigi, alle dinamiche non puramente lavorative. Per altri ancora, la Cooperativa funge da "palestra" per affrontare una responsabilizzazione dal punto di vista lavorativo, a causa magari di patologie che caratterizzano un momento particolare della loro vita, come la depressione. Ci sono stati casi in cui, al periodo in cooperativa è seguito un percorso indipendente dove la persona ha trovato la propria dimensione. Per le persone la cui bassa autonomia lavorativa non permette altri sbocchi se non l'inserimento in un ambiente protetto, la Cooperativa è l'ideale perché trovano una collocazione dignitosa e stanno a contatto con altre persone.



La Cooperativa San Mauro si diversifica da un centro di assistenza o da un laboratorio occupazionale. È entrambe le cose perché offre un grado di assistenza necessario affinché il rapporto lavorativo possa svolgersi nel migliore dei modi.

La delicata fase di accompagnamento all'inserimento in un ambiente lavorativo di una persona svantaggiata deve essere seguita con costanza, delicatezza e professionalità. Il progetto deve essere calibrato in base a competenze, caratteristiche e peculiarità della persona, in modo tale che il "progetto di vita" possa diventare opportunità di crescita personale e professionale. Il soggetto deve accettare le regole del gioco, adattare il suo comportamento alle regole interne e sostenere il concetto di "produttività". La produttività è legata agli obiettivi specifici a cui facciamo riferimento, ed è importante che da parte sia del datore di lavoro che della persona svantaggiata esista questa consapevolezza.

La persona con invalidità che viene accompagnata nel processo di inserimento lavorativo deve essere guidata all'accettazione di "lavorare" prima che a quella di imparare il mestiere specifico. Questo significa adattarsi alle circostanze, agli orari e ai ritmi lavorativi, rispettare le gerarchie e i colleghi.

Ancora una volta si ribadisce l'importanza degli educatori che si occupano di questo insegnamento. In queste circostanze, l'educatore è chiamato a svolgere la funzione di mediatore che deve trovare i giusti equilibri per valorizzare al massimo l'*unicum* personale gestendolo al meglio all'interno di quel particolare ambiente lavorativo.

# ORGANIGRAMMA

PRESIDENTE

**GIANCARLO BOARETTO**

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE *SOCI VOLONTARI*

<b>GIANCARLO BOARETTO</b>	Presidente
<b>FRANCO MODOTTI</b>	Vicepresidente
<b>ORLANDO DI BON</b>	Consigliere
<b>GIANFRANCO TURATTI</b>	Consigliere
<b>MARIKA STELLA</b>	Consigliere
<b>GLORIA ALZETTA</b>	Segretaria

## COLLEGIO SINDACALE *PROFESSIONISTI VOLONTARI*

<b>Dott. MARCO BIDOLI</b>	Presidente
<b>Dott. ARMANDO ANGELI</b>	Sindaco
<b>Rag. ILARIO DESSONI</b>	Sindaco

## CONSULENTI AMMINISTRATIVI *VOLONTARI*

<b>Dott. ELIO BIDOLI</b>	<b>Rag. Roberta DE CASSAN</b>
--------------------------	-------------------------------

**COORDINATORE GENERALE**  
*Marketing*  
**GIANCARLO BOARETTO**

## **COORDINATORE DELLA PRODUZIONE**

**MATTIA VENIER**

## **COORDINATRICE**

*Prima contabilità; mansioni di ufficio; Rapporti con i clienti e le Istituzioni*

**GLORIA ALZETTA**

**SOCI**

**BORSISTI**

**VOLONTARI L.I.H.**

Come emerge chiaramente, la struttura organizzativa prevede la presenza del Presidente, socio volontario con delega di funzione, che assume il ruolo di rappresentante legale. Egli si occupa di questioni legate alla produzione, alla burocrazia, al rapporto con gli enti e con i clienti, al marketing. Accanto a lui, attraverso le adunanze del Consiglio di Amministrazione, i consiglieri lo guidano e lo consigliano in scelte importanti e supervisionano l'operato attraverso i Consigli periodici che, oltre ad espletare le attività ordinarie, fornisce un momento di confronto tra i soci volontari che garantiscono il regolare funzionamento dell'attività.

Il Collegio sindacale è formato da esperti, revisori contabili, che, a titolo gratuito, svolgono attività di verifica e controllo contabile e legale e offrono, in taluni casi, la loro consulenza su questioni burocratiche e legali.

La base dell'organigramma è rappresentata, inoltre, dai consulenti amministrativi. Gli Studi di questi esperti affiancano volontariamente la cooperativa per tutte le questioni burocratiche legate a buste paga, pagamento contributi, redazione del bilancio annuale e contabilità.

Le due socie dipendenti con funzioni di delega sono assunte attraverso il regolare contratto nazionale delle Cooperative sociali con qualifica di coordinatrici.

Le "fondamenta" operative di questa organizzazione sono rappresentate da borsisti, soci lavoratori svantaggiati e volontari della Lega Italiana Handicap.

## Assemblea dei Soci

Alla data 31.12.2019 i soci Ordinari risultano i seguenti:

1. CANZIAN LORENZO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
2. CESARATTO MAURIZIO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
3. STELLA ORIETTA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
4. ZILLI PATRICK Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
5. ARRIGHINI CORRADO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
6. ZOLDAN DONATELLA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
7. STELLA MARIKA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
8. DEL TIN EROS Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
9. VALENTINIS ANTONELLA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
10. BIGATTON MONICA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
11. BALHA LAURA NADIA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
12. MARTINA SONIA Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
13. VENIER MATTIA Una quota sottoscritta e versata di €. 50,00.
14. ALZETTA GLORIA Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
15. ESPOSITO VINCENZO Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
16. ZANET MARIANGELA Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
17. ALZETTA DAVIDE Una quota sottoscritta e versati € 50,00.

Soci volontari alla data del 31 dicembre 2019

Alla data 31.12.2019 i soci volontari sono i seguenti:

1. MODOTTI FRANCO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
2. DI BON ORLANDO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;

3. BOARETTO GIANCARLO Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
4. GIANFRANCO TURATTI Una quota sottoscritta e versati €. 50,00.

## **Le Assemblee dei Soci**

L'Assemblea dei Soci viene convocata di norma annualmente per deliberare e discutere del bilancio dell'anno precedente e su altre argomentazioni ritenute importanti. Viene inoltre convocata ogni qualvolta si renda necessario per affrontare e deliberare su argomenti che per statuto sono di competenza Assembleare. Le riunioni formalmente verbalizzate, esulano dagli incontri periodici che si tengono con i soci lavoratori per questioni operative, di cui si parlerà più avanti. Nel corso dell'esercizio 2019 l'Assemblea dei soci si è riunita due volte, una delle quali, in prima convocazione, è andata deserta.

Si riporta di seguito il Verbale dell'Assemblea dei soci tenutasi il giorno 06 maggio 2019.

L'anno 2019, il giorno 06 del mese di maggio, alle ore 10,00, presso la sede della Società in Maniago, Via Cristans n. 2, si è tenuta, in seconda convocazione, l'assemblea generale ordinaria della SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE "SAN MAURO" per discutere e deliberare sul seguente

### **ordine del giorno**

1. Delibere ai sensi dell'art. 2364 del Codice civile (Approvazione del Bilancio al 31.12.2018);
2. Determinazione compenso amministratori e sindaci;
3. Approvazione bilancio sociale;
4. Dimissioni consigliere Saura Ester;
5. Nomina consigliere di Amministrazione;
6. Comunicazioni del Presidente.

Nel luogo e all'ora indicata risultano presenti i consiglieri signori:

Boaretto Giancarlo	Presidente del Consiglio di amministrazione
Modotti Franco	Consigliere
Turatti Gianfranco	Consigliere

Assente giustificato il sig. di Bon Orlando e Saura Ester.

Risulta inoltre presente il sindaco effettivo Armando Angeli. Assenti giustificati i sindaci i sindaci effettivi Bidoli dott. Marco (Presidente del Collegio Sindacale), e Dessoni rag. Ilario.

Sono inoltre presenti n. 14 soci su n. 17 rappresentanti l'intero capitale sociale.

Assume la presidenza il Sig. Boaretto Giancarlo.

I presenti chiamano a fungere da segretario Gloria Alzetta, rinunciando l'assemblea alla nomina degli scrutatori.

Costituito così l'ufficio di presidenza, il Presidente fa constatare che l'assemblea in seconda convocazione deve ritenersi valida essendo presenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nelle persone indicate, e n. 14 soci su n. 17 rappresentanti l'intero capitale sociale.

Si passa quindi allo svolgimento dell'ordine del giorno.

### **Punto 1**

Il Presidente del Collegio sindacale dà lettura del Bilancio e della Nota integrativa al 31/12/2018.

Apertasi la discussione, sui vari quesiti proposti, risponde il Presidente fornendo i chiarimenti richiesti.

L'assemblea, all'unanimità,

#### **delibera**

- l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2018 e dei relativi documenti che lo compongono;
- il riporto a nuovo della perdita dell'esercizio.

### **Punto 2**

Sul secondo punto all'ordine del giorno il Presidente fa rilevare la necessità di deliberare in ordine ai compensi da corrispondere per l'anno 2019 agli amministratori e sindaci.

L'assemblea, all'unanimità,

#### **delibera**

- di non corrispondere alcun compenso né ai membri del Consiglio di amministrazione né ai sindaci, che comunque hanno autonomamente rinunciato agli stessi compensi, i quali avranno diritto al solo rimborso delle spese documentate e sostenute per l'adempimento del loro mandato.

### **Punto 3**

Il Presidente comunica che oltre al bilancio economico, è stato redatto il bilancio sociale della Cooperativa.

Il Bilancio sociale è uno strumento con il quale un'organizzazione rende conto ai portatori d'interesse (stakeholder) del proprio operato, rendendo trasparenti e comprensibili all'interno e all'esterno i programmi, le attività e i risultati raggiunti secondo modalità non evidenti nei tradizionali documenti e nelle tradizionali procedure di rendicontazione.

Il bilancio viene approvato all'unanimità dei soci presenti.

#### **Punto 4**

Il Presidente comunica che la consigliera Sig.ra Saura Ester ha rassegnato le dimissioni dal CdA in conseguenza della sua uscita da socio. L'Assemblea all'unanimità dei presenti nel ringraziare Saura Ester per l'impegno e il lavoro di tanti anni a favore della Cooperativa, accoglie le sue dimissioni.

#### **Punto 5**

Il Presidente propone di eleggere quale membro del Consiglio di Amministrazione, in sostituzione della dimissionaria Sig.ra Saura Ester, la dott.ssa Marika Stella, nata a Maniago il 15.06.1980 e residente ad Andreis (PN) – Via Nazario Sauro n. 20/2, C.F. STL MRK 80H55 E889P. L'Assemblea all'unanimità dei presenti accoglie la proposta del Presidente. Marika Stella resterà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2019, scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione.

#### **Punto 6**

Il Presidente comunica che la dott.ssa Federica Orlando, incaricata dalla Regione F.V.G. di effettuare la revisione ordinaria della società anno 2018, ha portato a termine il proprio incarico in data 14.03.2019 redigendo il verbale definitivo dal quale non sono emerse irregolarità, esprimendo alla fine il proprio parere positivo.

Copia di tale verbale è stata affissa il giorno 22 marzo nella bacheca della società e dello stesso verbale ne è stata copia e/o informazione ai singoli soci che hanno sottoscritto per presa visione.

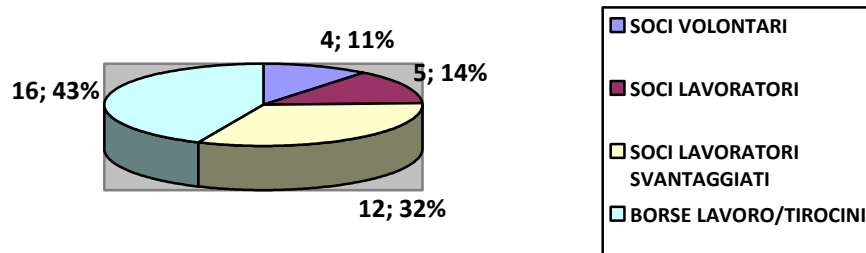
Dopo di che null'altro essendovi a deliberare, e nessun altro chiedendo la parola, la seduta è tolta alle ore 10,45 previa lettura e unanime approvazione del presente verbale.

## I lavoratori

La Cooperativa San Mauro presenta all'interno del suo organico una compagine rappresentata da soci volontari, soci lavoratori, soci lavoratori svantaggiati e persone inserite con borse lavoro.

Si riportano di seguito i dati relativi al personale alla data del 31.12.2019.

PERSONALE AL 31.12.2019	33
SOCI VOLONTARI	4
SOCI LAVORATORI	5
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	12
BORSE LAVORO	16



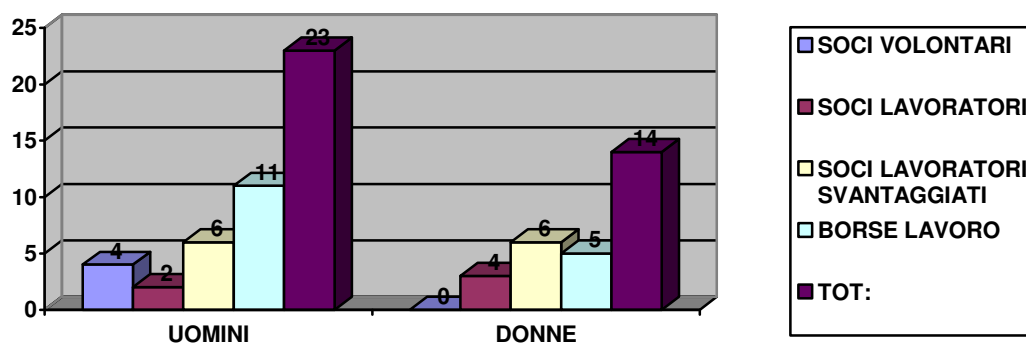
La discrepanza tra le presenze di lavoratori e il totale del personale è dovuto al fatto che una delle socie lavoratrici partecipa in qualità di rappresentante dei soci all'interno del Consiglio di Amministrazione.

La tabella esposta di seguito indica la presenza tra persone di genere maschile e femminile all'interno dell'organico. Il Consiglio di Amministrazione vede una presenza quasi unanime di uomini. La tipologia di lavorazioni eseguite non richiede differenze di genere per specifiche qualità, che vengono valutate a seconda dei casi.

PERSONALE AL 31.12.2019	37	
	UOMINI	DONNE
SOCI VOLONTARI	4	0

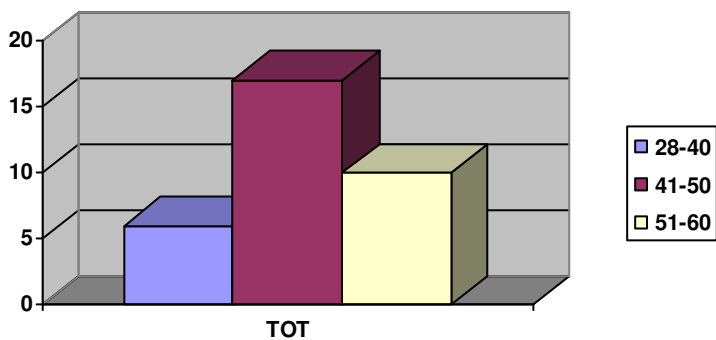


SOCI LAVORATORI	2	3
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	6	6
BORSE LAVORO	11	5
<b>TOT.</b>	<b>23</b>	<b>14</b>



**Fascia d'età (al 31.12.2019)**

	SOCI LAVORATORI	BORSE LAVORO	TOT
28-40	3	3	6
41-50	8	9	17
51-60	6	4	10



### **Part-time e full time (al 31.12.2019)**

PERSONALE LAVORATIVO	33	
	PART TIME	FULL TIME
SOCI LAVORATORI	0	5
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	6	6
BORSE LAVORO	16	0
TOT:	22	11

### **Il volontariato**

La Cooperativa Sociale San Mauro fonda il proprio operato sulla solidarietà sociale ed è supportata da persone che svolgono il proprio ruolo senza alcun rimborso spese e sulla base del VOLONTARIATO.

In particolare, le persone che si impegnano per garantire la funzionalità e la regolarità dell'organizzazione in modo totalmente gratuito sono:

- . il Presidente;
- . i Consiglieri volontari;
- . i componenti del Collegio Sindacale;
- . i collaboratori esterni;
- . i volontari della Lega Italiana Handicap

Un apporto fondamentale è dato anche dalle persone che, iscritte alla Lega Italiana Handicap affiancano i lavoratori nel processo produttivo all'interno dei laboratori o che garantiscono i trasporti quotidiani da e per le ditte.

Nella seguente tabella sono stati presi in considerazione i volontari attivi (esclusi i componenti del CdA e del Collegio Sindacale).

ANNO	Tot. Volontari attivi
2019	10
2018	10
2017	10
2016	10
2015	10

Una persona che accetta di fare del volontariato in Cooperativa San Mauro, deve essere consapevole che il suo contributo non sarà di tipo assistenziale. La fase lavorativa di un prodotto viene spiegata dal coordinatore, che possiede le competenze necessarie per poter svolgerlo al meglio, attraverso le richieste del cliente. Spetta al coordinatore la formazione del personale, sia per quanto riguarda i volontari che i soci.

Si è constatato già in passato che il contributo dei volontari giova al personale sia in termini di confronto sia di rapporto personale. Importante è, a questo proposito, formare i volontari al mantenimento di un rapporto che non scenda strettamente nell'intimità della persona, per evitare di violare alcuni aspetti che non sempre sono così immediati agli occhi di chi non conosce a fondo i problemi personali di un utente. A volte è difficile far capire questo passaggio e far comprendere che con domande o discussioni su argomenti poco consoni all'ambiente, si può creare disagio o instaurare dinamiche poi difficili da contenere. Per ovviare a questo, è necessaria una formazione iniziale con riunioni che avvengono solitamente con la presenza del Presidente e della coordinatrice.

## Le attività

Il lavoro come elemento di dignità e la collocazione lavorativa come strumento per la presa di coscienza di sé sono, quindi, gli elementi portanti dell'organizzazione.

La Cooperativa San Mauro svolge all'interno dei propri laboratori, assemblaggi e confezionamenti per conto terzi. Le aziende rappresentano parte degli stakeholders coinvolte in questa attività sociale.

Oltre ad offrire un sostegno dal punto di vista solidale, i clienti beneficiano della possibilità di essere sgravati da quei lavori che all'interno avrebbero, per l'incidenza dei costi generali, un costo elevato.

***Quali sono gli obiettivi principali e le peculiarità di questa organizzazione?***

Lo scopo principale è quello della produzione lavorativa. Le commesse di lavoro sono una priorità, le consegne puntuali e precise sono una garanzia che la Cooperativa offre ai suoi clienti. La specificità di questo ambiente è quella di aver "industrializzato" l'attività lavorativa connettendo bisogni specifici (manuali ed intellettivi) alla produzione che risponde alle necessità di un'azienda vera e propria. Si tratta di lavori di assemblaggio e confezionamento per conto terzi. Inizialmente la Cooperativa è partita con un solo cliente ma nei momenti più propizi si è addirittura arrivati a gestire 14 clienti.



Al momento attuale le lavorazioni riguardano principalmente le seguenti ditte:

- una ditta di Udine, che garantisce il 20% del fatturato e che commissiona lavori di confezionamento di prodotti per la casa, come salvagiacca, salvacappotto, gemme profumate, saldature di sacchetti contenenti scatole di diverse misure. Le difficoltà che possono insorgere rappresentano l'abbinamento prodotti - sacchetti - fogli che devono essere gestite dalla coordinatrice e dalla necessità di assoluta precisione nella cernita e nel confezionamento di questi prodotti;
- una ditta di Fiume Veneto, che garantisce il 15% del fatturato e che commissiona lavori di confezionamento di articoli da giardinaggio in plastica;

- una azienda locale, che garantisce lavorazioni compatibili con maggiori difficoltà manuali, ad esempio la costruzione di scatoline in cartone che vengono facilmente assemblate anche da chi ha difficoltà nei movimenti delle mani;
- una azienda locale che opera nel settore della fotografia per la quale vengono collazionate copertine di album fotografici che consente un fatturato pari a circa il 10%;
- una fabbrica del pordenonese, che fornisce guarnizioni da sbavare in grosse quantità: sono lavorazioni compatibili con le difficoltà manuali delle persone inserite nei laboratori;
- alcune aziende del pordenonese per le quali vengono assemblati prodotti nel settore della metalmeccanica per un fatturato Coop. del 20%;
- una ditta locale, recentemente acquisita, che fornisce grosse quantità di cartoncini da sistemare in ordine nei bancali, in modi differenti rispetto alle misure fornite. Attraverso la costruzione di una dima e alla realizzazione di angolari e di altri accorgimenti che facilitano il processo, anche i borsisti possono affrontare facilmente e in modo ottimale questa lavorazione;
- una azienda locale che produce piccoli attrezzi per i laboratori artistici;
- alcune aziende locali, facente parte di un unico gruppo, con le quali è stata di recente avviata una proficua collaborazione e che garantiscono continuità di ordini nel settore tradizionale di Maniago.

Accanto a queste ditte, se ne affiancano altre che forniscono, non continuativamente, commesse di lavoro che abbisognano di un'elevata qualità e velocità. Per la realizzazione di queste ultime, vengono impiegate persone con maggiori doti manuali e di concentrazione. A volte a questi soci possono essere affiancate persone in borsa lavoro.

Molto spesso queste lavorazioni vengono facilitate attraverso l'ausilio di attrezzature studiate e progettate *ad hoc* per coadiuvare la manualità delle persone con difficoltà. Ancora una volta è la disponibilità e la professionalità del Presidente, Giancarlo Boaretto, che interviene nella realizzazione di queste dotazioni. In questo modo si assicura l'autonomia della persona svantaggiata ma si fa in modo che il ciclo di lavoro diventi di facile comprensione e realizzazione.

La Cooperativa è dotata di attrezzature ed impianti anche tecnologicamente importanti che consentono ai soci operazioni complesse surrogando lunghe attività manuali. Le attrezzature acquistate o donate sono rapportate alle caratteristiche degli utilizzatori ed ovviamente rispettano tutte le norme di legge.

La Cooperativa è inoltre dotata di un pulmino attrezzato per il trasporto delle persone e di un mezzo per il ritiro e la consegna delle merci lavorate.

## **I prodotti da regalo**

Da qualche anno il Presidente, con la collaborazione dei volontari della Lega Italiana Handicap Dario Meneghin e Americo Rosa, ha iniziato un'attività complementare realizzando oggetti da regalo (sottopentola, sottomoka, vassoi, specchi e cornici) con l'impiego di tessere di mosaico di varie dimensioni e colori. Il ricavato dalle donazioni, effettuate liberamente in cambio di questi oggetti, viene utilizzato per il mantenimento della Cooperativa.





## Stakeholders

La rete sociale instaurata sul territorio vede una fitta presenza di soggetti coinvolti. *In primis* le persone svantaggiate del territorio, provenienti da diversi paesi limitrofi. Essi rappresentano gli stakeholders interni.

Insieme a loro, le famiglie coinvolte più o meno attivamente, anche attraverso la collaborazione con la Lega Italiana Handicap, rappresentano i beneficiari indiretti del nostro servizio.

Inoltre, i servizi presenti possono beneficiare di una realtà radicata e presente nel territorio, attraverso la quale attivare in èquipe i progetti personali relativi alle persone con disagio sociale o fisico. In particolare gli enti coinvolti sono i Comuni, Il Servizio Inserimento Lavorativo Handicap provinciale e i Dipartimenti di Salute Mentale territoriale, le Scuole e gli Enti di formazione.

Infine le ditte committenti che possono contare su un servizio svolto con professionalità e puntualità nelle consegne.

	STAKEHOLDERS INTERNI	STAKEHOLDERS ESTERNI
PRIMARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soci lavoratori</li> <li>▪ Soci lavoratori svantaggiati</li> <li>▪ Collaboratori</li> <li>▪ Soci volontari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Famiglie</li> <li>▪ Clienti</li> </ul>



<b>SECONDARI</b>	▪ Work experience	▪ Pubbliche Amministrazioni
	▪ Tirocinanti	▪ Servizi sociali
	▪ Borse lavoro	▪ Scuole ed Enti di formazione

## Contributi e donazioni

La Coop. San Mauro è inserita nell'elenco dei beneficiari del 5 per mille approvato dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali. Nel 2019 il contributo è stato di € 29.742,09.

Nel corso del 2019, la Cooperativa ha ricevuto altresì un contributo di 20.000,00 € dalla Regione FVG come contributo straordinario per la gestione e tre contributi dalla Regione Friuli Venezia Giulia per i costi salariali di persone con disabilità e costi salariali dei tutor (per l'anno 2017 e 2018).

<b>SOGGETTO EROGANTE</b>	<b>CONTRIBUTO RICEVUTO</b>	<b>CAUSALE</b>
Regione FVG	€ 23.251,80	Contributo per l'assunzione di lavoratori con disabilità L.R. 20/2006
Regione FVG	€ 6.400,00	Contributo per costi salariali Tutor - 2017 L.R. 20/2006
Regione FVG	€ 6.400,00	Contributo per costi salariali Tutor - 2018 L.R. 20/2006
Regione FVG	€ 20.000,00	Attività sociale
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	€ 29.742,09	5 per mille Irpef



## **Equilibri economico/finanziari**

Garantiti e impregiudicati gli obiettivi più sopra riportati, è necessario sottolineare che l'attività della Coop. San Mauro gode di un suo equilibrio economico e finanziario generato da un lato dai ricavi dei servizi prestati e dall'altro delle donazioni che continuativamente pervengono grazie al valore sociale dell'attività svolta ed alla conoscenza e considerazione che di questa realtà ha il territorio. Si sottolinea che, salvo gli anni in cui si sono sentiti di più gli effetti della crisi economica, i proventi ed i ricavi hanno coperto quasi integralmente i costi del personale fisso; negli anni più difficili si è raggiunta comunque una copertura pari all'80%. L'equilibrio dei conti è comunque e con continuità garantito dalla voce "altri ricavi e proventi". La robusta situazione patrimoniale, consistente anche in significative riserve liquide, consente comunque, almeno nel medio periodo, di garantire continuità di azione e mantenimento dell'occupazione anche in presenza di inevitabili difficoltà dei mercati. Durante l'anno 2019 i ricavi si sono mantenuti sostanzialmente in linea con quelli del 2018 ed il risultato finale è stato di una leggera perdita ampiamente coperta dagli accantonamenti degli anni precedenti.

## **Lavoro nell'impresa sociale**

La Cooperativa rispetta i parametri di cui all'art. 13 comma 1 del D.Lgs. 112/2017.

## **I rapporti interni**

L'inserimento lavorativo di una persona avviene sotto il controllo di un team di persone esperte e che conoscono la realtà in modo completo. Non si possono correre rischi: l'equilibrio raggiunto all'interno non deve subire grossi smottamenti, pena la regressione della tranquillità e serenità dell'ambiente che si è raggiunta da anni.

Per questo il personale della Cooperativa e quello di S.I.L. e C.S.M. collaborano strettamente, affinché gli inserimenti avvengano in modo graduale e ponderato. A volte ci sono anche degli insuccessi ma la maggior parte delle volte si crea un rapporto di lavoro assolutamente soddisfacente per entrambe le parti.

Lo scopo della Cooperativa è, quindi, in primo luogo, quello di offrire un posto di lavoro a persone che non hanno la possibilità di trovare altra occupazione. È un ambiente protetto, un posto dove si impara a lavorare e a stare con gli altri, a collaborare, a rispettare le regole.

La Cooperativa San Mauro, quindi, vede nella produzione per conto terzi uno degli obiettivi primari della sua esistenza e del suo mantenimento ma non trascura certo lo scopo che sta alla base della sua nascita:

l'inserimento di persone con disabilità nel mondo del lavoro. I meccanismi di scambio personale, culturale e di conoscenza che negli anni si sono creati attraverso questo progetto, consolidano la visione del mondo della disabilità in rapporto con una realtà che deve essere sempre di più preparata e formata all'accoglienza e all'integrazione.

In quanto poi alla metodologia, è necessario soffermarsi sulla questione dello stile relazionale, intenzionalmente assunto all'interno della Cooperativa.

Le relazioni educative all'interno della Cooperativa si svolgono in un ambiente familiare e poco formale, anche se sono richiesti il rispetto dei ruoli e dei colleghi.

Il Presidente si comporta nei confronti dei responsabili in modo assolutamente collaborativo. Lascia loro completa autonomia di gestione, intervenendo solo in casi di effettiva necessità. Il suo ruolo di supervisore viene espletato attraverso numerose riunioni con gli educatori per decidere insieme le linee da seguire in determinati casi, sia per quanto riguarda la produzione che i rapporti personali.

Molto spesso questioni inerenti il comportamento (e non solo) vengono comunicate in riunioni che vedono coinvolto tutto il personale. Ognuno deve sentirsi libero di comunicare il proprio stato d'animo, ma vige la fermezza nel far rispettare le direttive.

Queste ultime riguardano principalmente il modo di comportarsi all'interno dell'ambiente di lavoro: il posto di lavoro deve essere mantenuto pulito e al termine della giornata bisogna lasciarlo in ordine. La cura e la manutenzione dei locali e dei laboratori è affidata alla responsabilizzazione di ognuno.

Le regole del vivere comune devono per forza essere portate avanti anche in queste strutture. Il tono della voce basso, il rispetto dei colleghi vicini, l'adeguatezza negli interventi, seguire le disposizioni riguardanti la lavorazione in atto, sono alcune delle regole quotidiane della Cooperativa.

È chiaro che le relazioni educative all'interno riguardano anche i rapporti personali tra colleghi.

I due responsabili collaborano strettamente alla perenne ricerca della soddisfazione di entrambe le componenti: lavoro ed educazione. Vista la distinzione tra i ruoli, si è cercato di fare il possibile affinché uno possa sostituire l'altro in caso di necessità. Operativamente questo non è sempre possibile ma, in linea di massima, ognuno di loro ha acquisito con il tempo la maggior parte delle competenze necessarie per essere autonomo per un periodo medio-breve nella completa gestione quotidiana.

Il personale vive in un ambiente protetto la sua giornata lavorativa. Si sono instaurati con il tempo rapporti di amicizia, di grande stima ma a volte anche di incompatibilità. Siamo delle persone, ed è assolutamente comprensibile che tutto ciò avvenga. È compito degli operatori gestire al meglio tali dinamiche per evitare litigi o incomprensioni. Anche quando succede qualche episodio di questo tipo, intervenire in modo opportuno.

Si inserisce, qui di seguito, il Regolamento interno adottato con Consiglio di Amministrazione del giorno 16 dicembre 2014, aggiornato ad ottobre 2019, che in realtà formalizza regole da sempre condivise nell'ambiente lavorativo.

## **Regolamento interno Cooperativa Sociale San Mauro**

29/10/2019

*Il presente regolamento intende riprendere le regole da sempre richieste all'interno dell'ambiente di lavoro e ribadite durante numerose riunioni.*

1. **UTILIZZO PARCHEGGI.** I parcheggi possono venire utilizzati liberamente negli spazi consentiti. Si ricorda che l'ingresso in automobile o con altri mezzi deve avvenire in modo cauto e prudente per non compromettere la sicurezza delle persone.
2. **ORARIO DI LAVORO E PAUSE.** L'orario di lavoro va dalle ore 8.00 alle ore 11.55 e dalle ore 12.55 alle 16.30 (dal martedì al venerdì) e fino alle 17.00 il lunedì. Si raccomanda la massima puntualità. Si ricorda che il lavoratore è tenuto (vedi contratto di lavoro) a presentarsi sul posto di lavoro almeno 5 minuti prima dell'inizio. Il ritardo, anche se inferiore ai 30 minuti, viene considerato come permesso di mezz'ora. Se inferiore all'ora, viene considerato permesso di un'ora. Durante la mattinata ci sarà una pausa (alle ore 10.00 circa) il cui inizio sarà segnalato da un campanello e terminerà dopo un quarto d'ora.  
*Si può uscire dalla struttura solo durante la pausa mattutina e comunque bisogna rimanere all'interno dell'area della Cooperativa.*  
*Non è prevista la pausa nell'orario di lavoro pomeridiano.*
3. **UTILIZZO MACCHINETTA DEL CAFFÈ.** La cooperativa mette a disposizione, durante la pausa delle 10, caffè e dolci. Ognuno, comunque, è libero di portarsi la merenda da casa. È consigliabile utilizzare il caffè preparato dalle moka ma chi preferisce può utilizzare la macchinetta del caffè.  
*E' vietato l'uso di alcolici.*
4. **UTILIZZO SPOGLIATOIO.** Ognuno potrà disporre di un armadietto in cui sistemare le cose personali. Si invita, pertanto, a riporvi all'interno, al termine del proprio turno di lavoro, bottigliette d'acqua, indumenti personali, guanti o altro. Si raccomanda l'ordine e la pulizia all'interno degli armadietti.
5. **ABBIGLIAMENTO.** Si raccomanda l'utilizzo di un abbigliamento appropriato ad un posto di lavoro e la massima attenzione alla propria igiene personale.  
*E' vietato l'uso del cappuccio in testa.*
6. **FIRMA PRESENZE.** Il foglio presenza personale ha la stessa funzione di un cartellino. Deve essere firmato ogni giorno, mattina e pomeriggio, indicando le ore lavorate e apponendo una crocetta nel caso si avesse usufruito del pasto in mensa (scrivendo NO se non si mangia). Ognuno è responsabile di quello che scrive che verrà riportato nel FDP (Foglio presenza). Si raccomanda di specificare la motivazione delle assenze utilizzando le sigle specificate nell'ultimo foglio del quadernone.

7. **ASSENZE.** Ribadiamo l'obbligo di avvisare per assenza o richiedere permessi orari almeno due giorni prima. In caso di assenza non programmata, è indispensabile avvisare la Cooperativa appena possibile.
8. **ASSENZE PER MALATTIA O VISITE MEDICHE.** Le assenze per malattia vanno giustificate con un certificato medico il cui codice va comunicato appena possibile.  
*Per i soci lavoratori svantaggiati: le visite mediche o gli accertamenti SE INERENTI ALLA PATOLOGIA RICONOSCIUTA NELL'INVALIDITA' vengono retribuite come una giornata di malattia. Vanno giustificati con un certificato rilasciato dal Dipartimento nel quale si effettua la prestazione, con la precisazione della data.*
9. **ORDINE E PULIZIA.** Si raccomanda, alla fine del proprio turno di lavoro, la sistemazione e la pulizia del proprio posto di lavoro. Come d'abitudine, il venerdì pomeriggio (salvo eccezioni) è prevista la pulizia generale dei locali della Cooperativa. Sarà compito della coordinatrice/ore suddividere gli incarichi. Tutti sono invitati a collaborare.
10. **MAGAZZINO.** È severamente vietato l'accesso in magazzino, anche durante le pause. Eventuali permessi potranno essere accordati con i coordinatori.
11. **SICUREZZA.** Annualmente si ripetono le prove di evacuazione per gli incendi (segnalato da un allarme e prevede di abbandonare i locali e uscire dalla porta di sicurezza più vicina) e per il terremoto (segnalato da un fischietto, che prevede di appostarsi sotto i tavoli o al centro della stanza o sotto lo stipite di una porta e uscire all'esterno dell'edificio solo al termine della "scossa"). Le normative sulla sicurezza sono ribadite molto spesso e vanno rispettate per la salvaguardia di tutti. Si ricorda, ad esempio, il divieto assoluto di utilizzo dei transpallet elettrico o manuali alle persone non addette, l'obbligo di utilizzo della cintura di sicurezza nei mezzi, ecc...
12. **CELLULARE.** È vietato l'utilizzo del cellulare (che va spento o riposto nell'armadietto in modalità silenziosa). Eventuali telefonate urgenti potranno essere effettuate (previa autorizzazione dei coordinatori), o ricevute, utilizzando il telefono della Cooperativa.
13. **BAGNI.** Si raccomanda la massima attenzione nell'utilizzo dei bagni. Assicurarsi prima di uscire che tazza e pavimento siano puliti. In caso contrario, provvedere alla pulizia. Ricordarsi che: se si lascia pulito, si troverà pulito. I bagni vicino alla cucina sono a disposizione degli uomini; il bagno centrale (di fronte al laboratorio A) a sinistra è utilizzato dalle donne, mentre quello a destra è a disposizione qualora gli altri fossero occupati, previa richiesta della chiave.
14. **COMPORTEAMENTO.** Si ricorda che riguardo alla qualità delle lavorazioni, è indispensabile seguire le direttive della coordinatrice/ore e qualsiasi variazione operativa deve essere concordata con lei/lui. Ognuno è responsabile del proprio comportamento che deve essere adeguato al nostro particolare ambiente di lavoro. Nessuno è autorizzato ad intervenire nel modo di lavorare di un collega.

*Si ricorda, inoltre, che è necessario NON interferire in alcun modo con i vissuti privati: non intromettersi nella vita privata, non fare domande specifiche, evitare discorsi inerenti all'affettività e alla sessualità, non incoraggiare atteggiamenti troppo confidenziali (es: i baci solo ai compleanni o alle feste) eventualmente bloccandoli in modo garbato. Non intervenire direttamente ma riferendo alla coordinatrice/ore in caso di episodi particolari (litigi, esecuzione errata del lavoro o altro).*

*Le coordinatrici e il Presidente periodicamente hanno degli incontri con le operatrici sociali professioniste (assistenti sociali, psicologi, educatrici del SIL) dalle quali ricevono indicazioni e linee guida sul comportamento da tenere. I nostri interventi e le nostre decisioni sono guidati da questi consigli dati da persone competenti che seguono il percorso educativo delle persone che lavorano alla San Mauro. È importante rispettare questi suggerimenti per tutelare il benessere di tutti.*

## **Un bilancio degli ultimi anni**

Gli ultimi anni in Cooperativa sono stati complessivamente soddisfacenti pur con alcuni alti e bassi conseguenza della situazione economica generale.

A partire dal 2014 e nel corso dell'anno 2015 si sono evidenziati importanti aumenti dell'attività grazie all'aumentata domanda di servizi da parte di alcuni clienti. Ciò ha comportato anche la necessità, onde far fronte con puntualità agli ordini, di ricorrere a manodopera aggiuntiva. C'è poi nel 2016 una prima parte dell'anno con ricavi in aumento ed un ultimo trimestre in contrazione, ma l'anno si è poi chiuso positivamente rispetto ai precedenti. Nel corso dell'esercizio 2017, l'attività ha subito un significativo rialzo, tale da rendere l'anno 2017 il migliore in termini di fatturato, dall'avvio dell'attività. Il trend positivo si mantiene anche nel 2018. Nel 2019 si è verificata una riduzione del fatturato conseguenza della riorganizzazione interna della produzione di alcuni clienti. Il risultato finale non ha subito variazioni grazie al fatto che nel corso dell'anno i costi del personale hanno subito una contrazione.

Dopo l'acquisizione di nuovi clienti e nuove commesse, permane un clima di serenità dal punto di vista lavorativo. Le risorse finanziarie e le donazioni che caratterizzano il bilancio dell'attività, ne permettono il mantenimento in modo più che confortante.

La presenza di un team affiatato e professionale, assicura una continuità nella conduzione dei laboratori, nei rapporti con i clienti e nel garantire loro puntualità e precisione nelle consegne, nella gestione delle persone e nel coordinamento generale della Cooperativa.

La speranza in futuro è aprire nuove possibilità ad altre persone svantaggiate in cerca di lavoro.

Il primo dicembre 2018, come già ricordato, la Cooperativa ha festeggiato al teatro Verdi di Maniago i venticinque anni dalla fondazione. Si è trattato di una cerimonia semplice ma toccante nel corso della quale i soci hanno ringraziato il presidente Giancarlo Boaretto per tutto quello che ha fatto e che ancora farà per i soci e per la comunità.

L'organico nel corso degli anni è mutato, per le motivazioni più disparate. E' diminuito il numero dei volontari ed alcuni clienti hanno riportato all'interno alcune lavorazioni. La Cooperativa è riuscita comunque a mantenere in attività tutti i lavoratori disabili e tutti i soci lavoratori. Le dimissioni avvenute nel corso del 2019 delle due storiche collaboratrici, Ester Saura e Marika Stella passate alle dipendenze della scuola pubblica, sono state affrontate positivamente con il personale interno e una nuova assunzione.

La Cooperativa ringrazia Ester e Marika per i lunghi anni di preziosa collaborazione sicura che sapranno portare nel mondo della scuola l'importante esperienza maturata in Cooperativa.

## **COVID 19 e attività lavorativa**

Nel 2020, a partire dal mese di marzo, anche la Cooperativa San Mauro ha dovuto affrontare i problemi generati dal Covid 19. Sono stati lasciati immediatamente a casa, in accordo con i servizi sociali dell'Azienda Sanitaria, tutti i fruitori di borse lavoro. Successivamente tutta l'attività della Cooperativa è stata sospesa ed è ripresa parzialmente dopo due settimane di chiusura totale. Al momento dell'approvazione del Bilancio il lavoro è ripreso e fortunatamente le commesse non mancano. La Cooperativa si è dotata di un protocollo che tiene conto delle possibili criticità ed ha adottato tutte le misure (controllo temperatura, mascherine, guanti, igiene mani, distanza sociale etc.) di prevenzione suggerite dagli organi competenti.

### **PROTOCOLLO COMPORTAMENTALE PER L'AVVIO DELL'ATTIVITA' PRODUTTIVA**

#### **Controlli all'ingresso**

*Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea.*

#### **Limitare i contatti con i fornitori esterni**

*Per l'accesso di fornitori esterni si devono individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale. Va ridotto anche l'accesso ai visitatori.*

#### **Pulizia e sanificazione**

*L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro (comprese tastiere, schermi touch, mouse), delle aree comuni e di svago e dei distributori di bevande e snack.*

#### **Igiene delle mani**

*È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti.*

#### **Postazioni di lavoro**

*Le postazioni di lavoro saranno riorganizzate in maniera tale da garantire le distanze previste dalle norme evitando assembramenti di lavoratori.*

#### **Mascherine e guanti**

*Qualora il lavoro imponga una distanza interpersonale minore di un metro e mezzo e non siano possibili altre soluzioni organizzative è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici) conformi.*

#### ***Spazi comuni con accessi contingentati (mense, spogliatoi, aree fumatori)***

*L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone.*

#### ***Possibile chiusura dei reparti non necessari e smart-working***

*Limitatamente al periodo dell'emergenza Covid-19, le imprese potranno disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza.*

#### ***Rimodulazione dei livelli produttivi e dei turni***

*Si può procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi. Bisogna assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili.*

#### ***Orari ingresso-uscita scaglionati***

*Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).*

#### ***Gestione di un caso sintomatico***

*Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento e a quello degli altri presenti dai locali. L'azienda avverte immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal ministero della Salute. L'azienda inoltre collabora per la definizione degli eventuali contatti stretti. È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori.*

*Maniago 15 aprile 2020*

*Il Presidente*

Gradualmente saranno riassorbiti, sempre attuando un programma concordato con i servizi sociali, anche le persone disabili con borsa lavoro.

Grazie a tutti.

Cooperativa Sociale San Mauro

# COOPERATIVA SOCIALE "SAN MAURO" A R.L.

## Bilancio di esercizio al 31-12-2019

Dati anagrafici	
<b>Sede in</b>	33085 MANIAGO (PN) VIA CRISTANS N.2
<b>Codice Fiscale</b>	01251760938
<b>Numero Rea</b>	PN 52769
<b>P.I.</b>	01251760938
<b>Capitale Sociale Euro</b>	1.050 i.v.
<b>Forma giuridica</b>	SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA (SR)
<b>Società in liquidazione</b>	no
<b>Società con socio unico</b>	no
<b>Società sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento</b>	no
<b>Appartenenza a un gruppo</b>	no



## Stato patrimoniale

	31-12-2019	31-12-2018
<b>Stato patrimoniale</b>		
<b>Attivo</b>		
B) Immobilizzazioni		
II - Immobilizzazioni materiali	89.789	87.291
III - Immobilizzazioni finanziarie	120.044	120.044
Totale immobilizzazioni (B)	209.833	207.335
C) Attivo circolante		
II - Crediti		
esigibili entro l'esercizio successivo	39.250	42.122
Totale crediti	39.250	42.122
IV - Disponibilità liquide	109.937	108.821
Totale attivo circolante (C)	149.187	150.943
D) Ratei e risconti	1.507	1.484
Totale attivo	360.527	359.762
<b>Passivo</b>		
A) Patrimonio netto		
I - Capitale	1.050	1.050
VI - Altre riserve	198.859 <sup>(1)</sup>	198.859
VIII - Utili (perdite) portati a nuovo	(49.924)	(46.276)
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	(542)	(3.648)
Totale patrimonio netto	149.443	149.985
B) Fondi per rischi e oneri	82.404	70.500
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	96.169	97.245
D) Debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	32.204	41.835
esigibili oltre l'esercizio successivo	122	195
Totale debiti	32.326	42.030
E) Ratei e risconti	184	2
Totale passivo	360.526	359.762

(1)

Altre riserve	31/12/2019	31/12/2018
Riserva straordinaria	108.522	108.522
Fondo contributi in conto capitale (art 55 T.U.)	90.248	90.248
Altre ...	89	89

## Conto economico

	31-12-2019	31-12-2018
<b>Conto economico</b>		
<b>A) Valore della produzione</b>		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	185.943	220.409
5) altri ricavi e proventi		
contributi in conto esercizio	78.952	59.740
altri	54.465	65.378
<b>Totale altri ricavi e proventi</b>	<b>133.417</b>	<b>125.118</b>
<b>Totale valore della produzione</b>	<b>319.360</b>	<b>345.527</b>
<b>B) Costi della produzione</b>		
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	10.974	12.393
7) per servizi	58.962	47.125
8) per godimento di beni di terzi	1.846	310
9) per il personale		
a) salari e stipendi	183.071	195.888
b) oneri sociali	30.856	34.075
c), d), e) trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza, altri costi del personale	18.904	35.170
c) trattamento di fine rapporto	14.939	16.783
e) altri costi	3.965	18.387
<b>Totale costi per il personale</b>	<b>232.831</b>	<b>265.133</b>
10) ammortamenti e svalutazioni		
a), b), c) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali e materiali, altre svalutazioni delle immobilizzazioni	6.406	6.953
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	6.406	6.953
<b>Totale ammortamenti e svalutazioni</b>	<b>6.406</b>	<b>6.953</b>
13) altri accantonamenti	3.000	9.500
14) oneri diversi di gestione	5.905	8.939
<b>Totale costi della produzione</b>	<b>319.924</b>	<b>350.353</b>
<b>Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)</b>	<b>(564)</b>	<b>(4.826)</b>
<b>C) Proventi e oneri finanziari</b>		
<b>16) altri proventi finanziari</b>		
b), c) da titoli iscritti nelle immobilizzazioni che non costituiscono partecipazioni e da titoli iscritti nell'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni	560	560
b) da titoli iscritti nelle immobilizzazioni che non costituiscono partecipazioni	560	560
d) proventi diversi dai precedenti		
altri	3	1.066
<b>Totale proventi diversi dai precedenti</b>	<b>3</b>	<b>1.066</b>
<b>Totale altri proventi finanziari</b>	<b>563</b>	<b>1.626</b>
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	541	448
<b>Totale interessi e altri oneri finanziari</b>	<b>541</b>	<b>448</b>
<b>Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)</b>	<b>22</b>	<b>1.178</b>
<b>Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)</b>	<b>(542)</b>	<b>(3.648)</b>
<b>21) Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>(542)</b>	<b>(3.648)</b>

# Nota integrativa al Bilancio di esercizio chiuso al 31-12-2019

## Nota integrativa, parte iniziale

Signori Soci,

il presente bilancio, sottoposto al Vostro esame e alla Vostra approvazione, evidenzia una perdita d'esercizio pari ad Euro 542.

### **Attività svolte**

La cooperativa svolge l'attività di assemblaggio di articoli vari.

Lo scopo sociale della cooperativa è di perseguire l'interesse generale della comunità e quindi di raggiungere obiettivi quali la "promozione umana" e l'integrazione sociale dei cittadini e soprattutto delle persone svantaggiate.

La cooperativa sociale, nel corso dell'esercizio 2018 ha continuato nel proprio scopo di promozione umana che viene realizzata con l'inserimento di soggetti svantaggiati nel modo del lavoro, con l'aiuto della Lega Handicap e dei volontari che permettono alla cooperativa di realizzare gli obiettivi programmati.

La cooperativa non ha finalità speculative, ma intende far partecipare tutti i soci ai benefici della mutualità applicandone i metodi e ispirandosi nella sua attività ai principi della libera e spontanea cooperazione, alla cui diffusione ed affermazione è impegnata.

### **Fatti di rilievo verificatisi nel corso dell'esercizio**

Non si segnalano fatti di rilievo verificatisi nel corso dell'esercizio.

### **Criteri di formazione**

Il presente bilancio è stato redatto in forma abbreviata in quanto sussistono i requisiti di cui all'art. 2435 bis, 1° comma del Codice civile; non è stata pertanto redatta la Relazione sulla gestione.

I valori di bilancio sono rappresentati in unità di Euro mediante arrotondamenti dei relativi importi. Le eventuali differenze da arrotondamento sono state indicate alla voce "Riserva da arrotondamento Euro" compresa tra le poste di Patrimonio Netto e "arrotondamenti da Euro".

Ai sensi dell'articolo 2423, quinto comma, C.c., la nota integrativa è stata redatta in unità di Euro.

I criteri utilizzati nella formazione e nella valutazione del bilancio chiuso al 31/12/2019 tengono conto delle novità introdotte nell'ordinamento nazionale dal D.Lgs. 139/2015, tramite il quale è stata data attuazione alla Direttiva 2013/34 /UE. Per effetto del D.Lgs. 139/2015 sono stati modificati i principi contabili nazionali OIC.

## **Principi di redazione**

(Rif. art. 2423, e art. 2423-bis C.c.)

La valutazione delle voci di bilancio è stata fatta ispirandosi a criteri generali di prudenza e competenza, nella prospettiva della continuazione dell'attività.

L'applicazione del principio di prudenza ha comportato la valutazione individuale degli elementi componenti le singole poste o voci delle attività o passività, per evitare compensazioni tra perdite che dovevano essere riconosciute e profitti da non riconoscere in quanto non realizzati.

In ottemperanza al principio di competenza, l'effetto delle operazioni e degli altri eventi è stato rilevato contabilmente ed attribuito all'esercizio al quale tali operazioni ed eventi si riferiscono, e non a quello in cui si concretizzano i relativi movimenti di numerario (incassi e pagamenti).

In applicazione del principio di rilevanza non sono stati rispettati gli obblighi in tema di rilevazione, valutazione, presentazione e informativa quando la loro osservanza aveva effetti irrilevanti al fine di dare una rappresentazione veritiera e corretta.

La continuità di applicazione dei criteri di valutazione nel tempo rappresenta elemento necessario ai fini della comparabilità dei bilanci della società nei vari esercizi.

La rilevazione e la presentazione delle voci di bilancio è stata fatta tenendo conto della sostanza dell'operazione o del contratto.

## **Casi eccezionali ex art. 2423, quinto comma, del Codice Civile**

(Rif. art. 2423, quinto comma, C.c.)

Non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario il ricorso a deroghe di cui all'art. 2423 comma 5 del Codice Civile.

## Criteria di valutazione applicati

(Rif. art. 2426, primo comma, C.c.)

### **Immobilizzazioni**

#### **Materiali**

Sono iscritte al costo di acquisto o di produzione e rettificate dai corrispondenti fondi di ammortamento.

Nel valore di iscrizione in bilancio si è tenuto conto degli oneri accessori e dei costi sostenuti per l'utilizzo dell'immobilizzazione, portando a riduzione del costo gli sconti commerciali e gli sconti cassa di ammontare rilevante.

Le quote di ammortamento, imputate a conto economico, sono state calcolate attesi l'utilizzo, la destinazione e la durata economico-tecnica dei cespiti, sulla base del criterio della residua possibilità di utilizzazione.

Qualora, indipendentemente dall'ammortamento già contabilizzato, risulti una perdita durevole di valore, l'immobilizzazione viene corrispondentemente svalutata. Se in esercizi successivi vengono meno i presupposti della svalutazione viene ripristinato il valore originario rettificato dei soli ammortamenti.

#### **Crediti**

La rilevazione iniziale del credito è effettuata al valore di presumibile realizzo.

#### **Debiti**

Sono rilevati al loro valore nominale, modificato in occasione di resi o di rettifiche di fatturazione.

#### **Ratei e risconti**

Sono stati determinati secondo il criterio dell'effettiva competenza temporale dell'esercizio.

Per i ratei e risconti di durata pluriennale sono state verificate le condizioni che ne avevano determinato l'iscrizione originaria, adottando, ove necessario, le opportune variazioni.

#### **Rimanenze magazzino**

La società, alla data di chiusura dell'esercizio, non ha rilevato rimanenze.

#### **Titoli**

I titoli immobilizzati, destinati a rimanere nel portafoglio della società fino alla loro naturale scadenza, sono iscritti al costo di acquisto e sono rilevati quando avviene la consegna del titolo (cd data regolamento). Nel valore di iscrizione si è tenuto conto degli oneri accessori di diretta imputazione.

I titoli non sono stati svalutati perché non hanno subito alcuna perdita durevole di valore.

#### **Partecipazioni**

Le partecipazioni iscritte tra le immobilizzazioni finanziarie, sono valutate al costo di acquisto o sottoscrizione.

#### **Fondi per rischi e oneri**

Sono stanziati per coprire perdite o debiti di esistenza certa o probabile, dei quali tuttavia alla chiusura dell'esercizio non erano determinabili l'ammontare o la data di sopravvenienza.

Nella valutazione di tali fondi sono stati rispettati i criteri generali di prudenza e competenza e non si è proceduto alla costituzione di fondi rischi generici privi di giustificazione economica.

Le passività potenziali sono state rilevate in bilancio e iscritte nei fondi in quanto ritenute probabili ed essendo stimabile con ragionevolezza l'ammontare del relativo onere.

#### **Fondo TFR**

Rappresenta l'effettivo debito maturato verso i dipendenti in conformità di legge e dei contratti di lavoro vigenti, considerando ogni forma di remunerazione avente carattere continuativo.

Il fondo corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati, ed è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in tale data.

#### **Riconoscimento ricavi**

I ricavi per vendite dei prodotti sono riconosciuti al momento del trasferimento dei rischi e dei benefici, che normalmente si identifica con la consegna o la spedizione dei beni.

I ricavi di natura finanziaria e quelli derivanti da prestazioni di servizi vengono riconosciuti in base alla competenza temporale.

## Altre informazioni

La Società, come previsto dal D.Lgs. n. 14/2019 (Codice della crisi e dell'insolvenza d'impresa), adotta un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura dell'impresa anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi d'impresa e dell'assunzione di idonee iniziative.

## Nota integrativa abbreviata, attivo

### Immobilizzazioni

#### Movimenti delle immobilizzazioni

Viene fornito il dettaglio dei movimenti delle immobilizzazioni, informazioni che verranno meglio definite nel seguito della presente Nota integrativa.

	Immobilizzazioni immateriali	Immobilizzazioni materiali	Immobilizzazioni finanziarie	Totale immobilizzazioni
<b>Valore di inizio esercizio</b>				
<b>Costo</b>	1.834	335.810	120.043	457.687
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	1.834	248.519		250.353
<b>Valore di bilancio</b>	-	87.291	120.044	207.335
<b>Variazioni nell'esercizio</b>				
<b>Ammortamento dell'esercizio</b>	-	6.406		6.406
<b>Altre variazioni</b>	-	8.904	-	8.904
<b>Totale variazioni</b>	-	2.498	-	2.498
<b>Valore di fine esercizio</b>				
<b>Costo</b>	1.834	335.811	120.043	457.688
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	1.834	246.022		247.856
<b>Valore di bilancio</b>	-	89.789	120.044	209.833

#### Immobilizzazioni immateriali

##### Movimenti delle immobilizzazioni immateriali

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 2, C.c.)

	Diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno	Totale immobilizzazioni immateriali
<b>Valore di inizio esercizio</b>		
<b>Costo</b>	1.834	1.834
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	1.834	1.834
<b>Valore di fine esercizio</b>		
<b>Costo</b>	1.834	1.834
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	1.834	1.834

#### Immobilizzazioni materiali

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
89.789	87.291	2.498

##### Movimenti delle immobilizzazioni materiali

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 2, C.c.)

	Terreni e fabbricati	Impianti e macchinario	Attrezzature industriali e commerciali	Altre immobilizzazioni materiali	Totale Immobilizzazioni materiali
<b>Valore di inizio esercizio</b>					
<b>Costo</b>	151.141	14.831	54.828	115.010	335.810
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	75.663	8.883	50.505	113.468	248.519
<b>Valore di bilancio</b>	75.478	5.948	4.323	1.542	87.291
<b>Variazioni nell'esercizio</b>					
<b>Ammortamento dell'esercizio</b>	3.227	1.088	1.263	828	6.406
<b>Altre variazioni</b>	8.904	-	-	-	8.904
<b>Totale variazioni</b>	5.677	(1.088)	(1.263)	(828)	2.498
<b>Valore di fine esercizio</b>					
<b>Costo</b>	151.141	14.831	54.828	115.011	335.811
<b>Ammortamenti (Fondo ammortamento)</b>	69.986	9.971	51.768	114.297	246.022
<b>Valore di bilancio</b>	81.155	4.860	3.060	714	89.789

Sulla base di una puntuale applicazione del principio contabile OIC 16, e a seguito anche di una revisione delle stime della vita utile degli immobili strumentali, abbiamo provveduto a scorporare la quota parte di costo riferita alle aree di sedime degli stessi.

### Immobilizzazioni finanziarie

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
120.044	120.044	

### Movimenti di partecipazioni, altri titoli e strumenti finanziari derivati attivi immobilizzati

	Partecipazioni in altre imprese	Totale Partecipazioni	Altri titoli
<b>Valore di inizio esercizio</b>			
<b>Costo</b>	15	15	119.925
<b>Valore di bilancio</b>	15	15	119.925
<b>Valore di fine esercizio</b>			
<b>Costo</b>	15	15	119.925
<b>Valore di bilancio</b>	15	15	119.925

#### **Partecipazioni**

Le partecipazioni sono valutate, nel rispetto del principio della continuità dei criteri di valutazione, al costo di acquisto o di sottoscrizione.

### Variazioni e scadenza dei crediti immobilizzati

	Valore di inizio esercizio	Valore di fine esercizio	Quota scadente oltre l'esercizio
<b>Crediti immobilizzati verso altri</b>	103	103	103
<b>Totale crediti immobilizzati</b>	103	103	103

### Suddivisione dei crediti immobilizzati per area geografica

Area geografica	Crediti immobilizzati verso altri	Totale crediti immobilizzati
Italia	103	103
<b>Totale</b>	<b>103</b>	<b>103</b>

## Attivo circolante

### Crediti iscritti nell'attivo circolante

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
39.250	42.122	(2.872)

### Variazioni e scadenza dei crediti iscritti nell'attivo circolante

	Valore di inizio esercizio	Variazione nell'esercizio	Valore di fine esercizio	Quota scadente entro l'esercizio
Crediti verso clienti iscritti nell'attivo circolante	40.489	(5.373)	35.116	35.116
Crediti tributari iscritti nell'attivo circolante	1.201	1.454	2.655	2.655
Crediti verso altri iscritti nell'attivo circolante	432	1.047	1.479	1.479
<b>Totale crediti iscritti nell'attivo circolante</b>	<b>42.122</b>	<b>(2.872)</b>	<b>39.250</b>	<b>39.250</b>

### Suddivisione dei crediti iscritti nell'attivo circolante per area geografica

La ripartizione dei crediti al 31/12/2019 secondo area geografica è riportata nella tabella seguente (articolo 2427, primo comma, n. 6, C.c.).

Area geografica	Italia	Totale
Crediti verso clienti iscritti nell'attivo circolante	35.116	35.116
Crediti tributari iscritti nell'attivo circolante	2.655	2.655
Crediti verso altri iscritti nell'attivo circolante	1.479	1.479
<b>Totale crediti iscritti nell'attivo circolante</b>	<b>39.250</b>	<b>39.250</b>

### Disponibilità liquide

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
109.937	108.821	1.116

	Valore di inizio esercizio	Variazione nell'esercizio	Valore di fine esercizio
Depositi bancari e postali	108.252	1.608	109.860
Denaro e altri valori in cassa	568	(491)	77
<b>Totale disponibilità liquide</b>	<b>108.821</b>	<b>1.116</b>	<b>109.937</b>

Il saldo rappresenta le disponibilità liquide e l'esistenza di numerario e di valori alla data di chiusura dell'esercizio.

## Ratei e risconti attivi

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
1.507	1.484	23

Misurano proventi e oneri la cui competenza è anticipata o posticipata rispetto alla manifestazione numeraria e/o documentale; essi prescindono dalla data di pagamento o riscossione dei relativi proventi e oneri, comuni a due o più esercizi e ripartibili in ragione del tempo.

Anche per tali poste, i criteri adottati nella valutazione e nella conversione dei valori espressi in moneta estera sono riportati nella prima parte della presente nota integrativa.

Non sussistono, al 31/12/2019, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

	Valore di inizio esercizio	Variazione nell'esercizio	Valore di fine esercizio
<b>Ratei attivi</b>	23	-	23
<b>Risconti attivi</b>	1.460	23	1.483
<b>Totale ratei e risconti attivi</b>	1.484	23	1.507



## Nota integrativa abbreviata, passivo e patrimonio netto

### Patrimonio netto

(Rif. art. 2427, primo comma, nn. 4, 7 e 7-bis, C.c.)

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
149.443	149.985	(542)

### Variazioni nelle voci di patrimonio netto

	Valore di inizio esercizio	Altre variazioni		Risultato d'esercizio	Valore di fine esercizio
		Incrementi	Decrementi		
<b>Capitale</b>	1.050	-	-		1.050
<b>Altre riserve</b>					
<b>Riserva straordinaria</b>	108.522	-	-		108.522
<b>Varie altre riserve</b>	90.337	-	-		90.337
<b>Totale altre riserve</b>	198.859	-	-		198.859
<b>Utili (perdite) portati a nuovo</b>	(46.276)	(3.648)	-		(49.924)
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	(3.648)	(542)	(3.648)	(542)	(542)
<b>Totale patrimonio netto</b>	149.985	(4.190)	(3.648)	(542)	149.443

### Dettaglio delle varie altre riserve

Descrizione	Importo
Fondo contributi in conto capitale (art 55 T.U.)	90.248
Altre riserve.	89
<b>Totale</b>	90.337

### Disponibilità e utilizzo del patrimonio netto

Le poste del patrimonio netto sono così distinte secondo l'origine, la possibilità di utilizzazione, la distribuibilità e l'avvenuta utilizzazione nei tre esercizi precedenti (articolo 2427, primo comma, n. 7-bis, C.c.).

	Importo	Possibilità di utilizzazione	Quota disponibile
<b>Capitale</b>	1.050		-
<b>Altre riserve</b>			
<b>Riserva straordinaria</b>	108.522	A,B	108.522
<b>Varie altre riserve</b>	90.337		90.337
<b>Totale altre riserve</b>	198.859		198.859
<b>Utili portati a nuovo</b>	(49.924)		(49.924)
<b>Totale</b>	149.985		148.935
<b>Quota non distribuibile</b>			148.935

Legenda: A: per aumento di capitale B: per copertura perdite C: per distribuzione ai soci D: per altri vincoli statutari E: altro

## Origine, possibilità di utilizzo e distribuibilità delle varie altre riserve

Descrizione	Importo	Possibilità di utilizzazioni	Quota disponibile
Fondo contributi in conto capitale (art 55 T.U.)	90.248	A,B	90.248
Altre riserve	89	A,B	89
<b>Totale</b>	<b>90.337</b>		

Legenda: A: per aumento di capitale B: per copertura perdite C: per distribuzione ai soci D: per altri vincoli statutari E: altro

### Formazione ed utilizzo delle voci del patrimonio netto

Come previsto dall'art. 2427, comma 1, numero 4) del codice civile si forniscono le informazioni in merito alla formazione e all'utilizzazione delle voci di patrimonio netto:

	Capitale sociale	Altre riserve	Risultato d'esercizio	Totale
<b>All'inizio dell'esercizio precedente</b>	<b>1.050</b>	<b>159.439</b>	<b>(6.855)</b>	<b>153.634</b>
Altre variazioni				
- Incrementi			(3.648)	(3.648)
- Decrementi		6.855	(6.855)	
Risultato dell'esercizio precedente			(3.648)	
<b>Alla chiusura dell'esercizio precedente</b>	<b>1.050</b>	<b>152.583</b>	<b>(3.648)</b>	<b>149.985</b>
Altre variazioni				
- Incrementi		(3.648)	(442)	(4.090)
- Decrementi			(3.648)	(3.648)
Risultato dell'esercizio corrente			(542)	
<b>Alla chiusura dell'esercizio corrente</b>	<b>1.050</b>	<b>148.935</b>	<b>(542)</b>	<b>149.443</b>

Si rileva che le riserve sono indivisibili.

## Fondi per rischi e oneri

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 4, C.c.)

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
82.404	70.500	11.904

	Altri fondi	Totale fondi per rischi e oneri
<b>Valore di inizio esercizio</b>	70.500	70.500
<b>Variazioni nell'esercizio</b>		
<b>Accantonamento nell'esercizio</b>	3.000	3.000
<b>Altre variazioni</b>	8.904	8.904
<b>Totale variazioni</b>	11.904	11.904
<b>Valore di fine esercizio</b>	82.404	82.404

Gli incrementi sono relativi ad accantonamenti dell'esercizio. I decrementi sono relativi a utilizzi dell'esercizio.

La voce si comprende per € 73.500 gli accantonamenti effettuati nei vari esercizi a fronte di rischi potenziali collegati all'attività svolta ed alla struttura sociale e per € 8.904 al fondo di bonifica ambientale.

## Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 4, C.c.)

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
96.169	97.245	(1.076)

	Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato
Valore di inizio esercizio	97.245
Variazioni nell'esercizio	
Accantonamento nell'esercizio	12.883
Utilizzo nell'esercizio	13.959
Totale variazioni	(1.076)
Valore di fine esercizio	96.169

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della società al 31/12/2019 verso i dipendenti in forza a tale data, al netto degli anticipi corrisposti.

## Debiti

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 4, C.c.)

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
32.326	42.030	(9.704)

## Variazioni e scadenza dei debiti

La scadenza dei debiti è così suddivisa (articolo 2427, primo comma, n. 6, C.c.).

	Valore di inizio esercizio	Variazione nell'esercizio	Valore di fine esercizio	Quota scadente entro l'esercizio	Quota scadente oltre l'esercizio
Debiti verso fornitori	10.171	(4.255)	5.916	5.916	-
Debiti tributari	4.312	(142)	4.170	4.170	-
Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	2.941	(83)	2.858	2.858	-
Altri debiti	24.606	(5.224)	19.382	19.260	122
<b>Totale debiti</b>	<b>42.030</b>	<b>(9.704)</b>	<b>32.326</b>	<b>32.204</b>	<b>122</b>

I "Debiti verso fornitori" sono iscritti al netto degli sconti commerciali; gli sconti cassa sono invece rilevati al momento del pagamento.

La voce "Debiti tributari" accoglie solo le passività per imposte certe e determinate.

## Debiti di durata superiore ai cinque anni e debiti assistiti da garanzie reali su beni sociali

	Debiti non assistiti da garanzie reali	Totale
Debiti verso fornitori	5.916	5.916
Debiti tributari	4.170	4.170
Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	2.858	2.858
Altri debiti	19.382	19.382
<b>Totale debiti</b>	<b>32.326</b>	<b>32.326</b>

## Ratei e risconti passivi

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
184	2	182

	Valore di inizio esercizio	Variazione nell'esercizio	Valore di fine esercizio
<b>Ratei passivi</b>	2	182	184
<b>Totale ratei e risconti passivi</b>	2	182	184

Rappresentano le partite di collegamento dell'esercizio conteggiate col criterio della competenza temporale.

## Nota integrativa abbreviata, conto economico

### Valore della produzione

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
319.360	345.527	(26.167)

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018	Variazioni
Ricavi vendite e prestazioni	185.943	220.409	(34.466)
Altri ricavi e proventi	133.417	125.118	8.299
<b>Totale</b>	<b>319.360</b>	<b>345.527</b>	<b>(26.167)</b>

### Suddivisione dei ricavi delle vendite e delle prestazioni per area geografica

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 10, C.c.)

Area geografica	Valore esercizio corrente
Italia	185.943
<b>Totale</b>	<b>185.943</b>

### Costi della produzione

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
319.924	350.353	(30.429)

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018	Variazioni
Materie prime, sussidiarie e merci	10.974	12.393	(1.419)
Servizi	58.962	47.125	11.837
Godimento di beni di terzi	1.846	310	1.536
Salari e stipendi	183.071	195.888	(12.817)
Oneri sociali	30.856	34.075	(3.219)
Trattamento di fine rapporto	14.939	16.783	(1.844)
Altri costi del personale	3.965	18.387	(14.422)
Ammortamento immobilizzazioni materiali	6.406	6.953	(547)
Altri accantonamenti	3.000	9.500	(6.500)
Oneri diversi di gestione	5.905	8.939	(3.034)
<b>Totale</b>	<b>319.924</b>	<b>350.353</b>	<b>(30.429)</b>

#### **Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci e Costi per servizi**

Sono strettamente correlati all'andamento del punto A (Valore della produzione) del Conto economico.

#### **Costi per il personale**

La voce comprende l'intera spesa per il personale dipendente ivi compresi i miglioramenti di merito, passaggi di categoria, scatti di contingenza, costo delle ferie non godute e accantonamenti di legge e contratti collettivi.

#### **Ammortamento delle immobilizzazioni materiali**

Per quanto concerne gli ammortamenti si specifica che gli stessi sono stati calcolati sulla base della durata utile del cespite e del suo sfruttamento nella fase produttiva.

## Proventi e oneri finanziari

Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
22	1.178	(1.156)

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018	Variazioni
Da titoli iscritti nelle immobilizzazioni	560	560	
Proventi diversi dai precedenti	3	1.066	(1.063)
(Interessi e altri oneri finanziari)	(541)	(448)	(93)
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>1.178</b>	<b>(1.156)</b>

### Altri proventi finanziari

Descrizione	Altre	Totale
Interessi bancari e postali	3	3
Altri proventi	560	560
<b>Totale</b>	<b>563</b>	<b>563</b>

## Imposte sul reddito d'esercizio, correnti, differite e anticipate

La società non ha iscritto imposte di competenza dell'esercizio.

## **Nota integrativa abbreviata, altre informazioni**

### **Dati sull'occupazione**

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 15, C.c.)

L'organico medio aziendale è pari a 14 unità.

### **Dettagli sugli altri strumenti finanziari emessi dalla società**

**Informazioni relative al fair value degli strumenti finanziari derivati**

(Rif. art. 2427-bis, primo comma, n. 1, C.c.)

La società non ha strumenti finanziari derivati.

### **Informazioni sulle operazioni con parti correlate**

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 22-bis, C.c.)

La società non ha posto in essere operazioni con parti correlate.

### **Informazioni sugli accordi non risultanti dallo stato patrimoniale**

(Rif. art. 2427, primo comma, n. 22-ter, C.c.)

La società non ha in essere accordi non risultanti dallo Stato Patrimoniale.

### **Informazioni sui fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio**

In considerazione della continua evoluzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, appare particolarmente complesso prevedere gli effetti dell'attuale situazione di emergenza sulle attività economiche e sull'impresa. Per quanto difficile sia poter produrre stime quantitative di natura patrimoniale, economica e finanziaria si ritiene che i rischi legati al Covid-19 che possono avere impatto sull'impresa siano legati principalmente alla contrazione dei ricavi per la diminuzione della domanda ed alla eventuale difficoltà di recupero dei crediti vantati.

La società ha adottato tutte le procedure e le precauzioni ritenute necessarie per la tutela della salute dei propri dipendenti in aderenza alle indicazioni governative per ridurre il rischio di contagio e per mantenere in efficienza la forza lavoro necessaria al proseguimento dell'attività sociale.

### **Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124**

In ottemperanza agli adempimenti di trasparenza e pubblicità previsti ai sensi della Legge n. 124 del 4 agosto 2017 articolo 1 commi 125-129, che ha imposto a carico delle imprese l'obbligo di indicare in nota integrativa "sovvenzioni, contributi, e comunque vantaggi economici di qualunque genere", si riportano di seguito gli estremi dei relativi importi:

SOGGETTO EROGANTE	VALORE CONTRIBUTO 2019	DATA	RIFERIMENTO NORMATIVO
Regione FVG	6.400,00	24/04/2019	Contributo per l'assunzione di lavoratori con disabilità LR 20/2006
Regione FVG	23.251,80	21/05/2019	Contributo per l'assunzione di lavoratori con disabilità LR 20/2006
Regione FVG	6.400,00	28/05/2019	Contributo per l'assunzione di lavoratori con disabilità LR 20/2006
Regione FVG	20.000,00	16/12/2019	Attività sociale
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	29.742,09	07/08/2019	5 per mille irpef

## Proposta di destinazione degli utili o di copertura delle perdite

Si propone all'assemblea di riportare a nuovo la perdita dell'esercizio.

### Altre informazioni

Si precisa che a norma dell'art. 2513 del c.c. la mutualità prevalente della cooperativa è garantita dalla prevalenza del costo del lavoro dei soci, che ammonta ad € 232.830, rispetto al totale del costo del lavoro di cui all'art. 2425, primo comma, punto B9 che ammonta ad € 232.830.

La presente nota integrativa è redatta secondo quanto previsto dal Codice civile e dai principi contabili. Per ottemperare agli obblighi di pubblicazione nel Registro delle Imprese, una volta approvata, sarà convertita in formato XBRL; pertanto potrebbero essere poste in essere alcune variazioni formali necessarie per rendere tale nota compatibile con il formato per il deposito.

Il presente bilancio, composto da Stato patrimoniale, Conto economico e Nota integrativa, rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria nonché il risultato economico dell'esercizio e corrisponde alle risultanze delle scritture contabili.

Maniago, 28 febbraio 2020

Il Presidente del Consiglio di amministrazione  
Boaretto Giancarlo