

BILANCIO SOCIALE

AL 31/12/2020



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

"SAN MAURO"

onlus

SOMMARIO

PREMESSA	3
IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE	4
<i>LA NASCITA DELLA COOPERATIVA</i>	<i>5</i>
<i>PERCHE' UN LABORATORIO OCCUPAZIONALE</i>	<i>8</i>
<i>PROMOTORI</i>	<i>10</i>
IL PRESIDENTE	11
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
IL COLLEGIO SINDACALE	13
ALCUNI CENNI NORMATIVI	13
LE PERSONE	15
ORGANIGRAMMA	17
LE ASSEMBLEE DEI SOCI	19
I LAVORATORI	23
<i>FASCIA D'ETÀ</i>	<i>24</i>
<i>PART-TIME E FULL TIME</i>	<i>25</i>
IL VOLONTARIATO	25
LE ATTIVITÀ	27
<i>QUALI SONO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI E LE PECULIARITA' DI QUESTA ORGANIZZAZIONE</i>	<i>27</i>
CONTRIBUTI E DONAZIONI	31
EQUILIBRI ECONOMICI E FINANZIARI	32
REGOLAMENTO INTERNO	35
UN BILANCIO DEGLI ULTIMI ANNI	36
COVID 19 E ATTIVITA' LAVORATIVA	38
BILANCIO ECONOMICO AL 31.12.2020	41

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 31.12.2020 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 25 maggio 2020;
- 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 25 maggio 2020;
- 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 25 maggio 2020;
- 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 25 maggio 2020;
- Armando ANGELI, nato a Maniago(PN) il 18/12/1946 ed residente a Maniago, eletto nell'Assemblea del 25 maggio 2020;
- Mattia VENIER, nato a Maniago il 13/11/1981 e residente a Montereale Valcellina (PN), in qualità di socio, eletto nell'assemblea del 25 maggio 2020;

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.

Revisore Unico

L'Assemblea tenutasi in data 25 maggio 2020 ha soppresso, come consentito dalla norma, Il Collegio sindacale e previsto la nomina del revisore Unico.

Alla data del 31.12.2020 il Revisore Unico è il:

- Dott. Marco BIDOLI. Commercialista e revisore legale dei conti;

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

GIANCARLO BOARETTO	Presidente
FRANCO MODOTTI	Vice Presidente
ORLANDO DI BON	Consigliere
GIANFRANCO TURATTI	Consigliere
ANGELI ARMANDO	Consigliere
VENIER MATTIA	Consigliere
GLORIA ALZETTA	Segretaria

REVISORE UNICO

Dott. MARCO BIDOLI

CONSULENTI AMMINISTRATIVI

VOLONTARI

Dott. ELIO BIDOLI **Rag. ROBERTA DE CASSAN**

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 LAVORATORI

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 31.12.2020 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. DEL TIN EROS: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
8. VALENTINIS ANTONELLA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
9. BIGATTON MONICA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
10. BALHA LAURA NADIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
11. MARTINA SONIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
12. VENIER MATTIA: Una quota sottoscritta e versata di €. 50,00.
13. ALZETTA GLORIA: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
14. ESPOSITO VINCENZO: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
15. ZANET MARIANGELA: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
16. ALZETTA DAVIDE: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
17. GENOVASI STEFANIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00

Soci volontari alla data del 31 dicembre 2020

Alla data 31.12.2020 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 2020 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 25 maggio 2020.

L'anno 2020, il giorno 25 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 31.12.2019);
2. Approvazione bilancio sociale;
3. Rinnovo organi sociali;
4. Determinazione compenso amministratori e sindaci;
5. Comunicazioni del Presidente

Nel luogo e all'ora indicata risultano presenti o collegati in videochiamata, come consentito dai decreti Covid 19, i consiglieri signori:

Boaretto Giancarlo Presidente del Consiglio di amministrazione

Modotti Franco Consigliere

Turatti Gianfranco Consigliere

Di Bon Orlando Consigliere

Assente giustificato Marika Stella e Bonavolta Gianni (presidente Lega Handicap).

Risulta inoltre presente i sindaci dott. Marco Bidoli presidente, dott. Armando Angeli e rag. Ilario Dessoni (videochiamata) sindaci effettivi.

Sono inoltre presenti n. 12 soci lavoratori su n. 18 e 4 soci volontari su quattro, 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. 18 soci su n. 22 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 31/12/2019.

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 31/12/2019 e dei relativi documenti che lo compongono;

☐ il riporto a nuovo della perdita dell'esercizio.

Punto 2

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 3

Rinnovo cariche sociali.

Il presidente informa che con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2019 sono venuti a scadenza gli organi sociali che di conseguenza vanno rinnovati. Per quanto riguarda il consiglio il presidente propone di incrementare il numero dei consiglieri dagli attuali cinque a sei così come consentito dallo Statuto sociale riconfermando i consiglieri uscenti senza Marika Stella, non

più in Cooperativa, sostituita in rappresentanza dei soci lavoratori da Mattia Venier e di nominare a consigliere il dott. Armando Angeli.

Ricorda inoltre che ai sensi dello Statuto sociale è ammessa la nomina del solo revisore legale o società di revisione in luogo del Collegio Sindacale.

All'unanimità i presenti deliberano di stabilire in numero di sei i membri del Consiglio di amministrazione e di nominarli nelle persone dei sigg.:

- Boaretto Giancarlo, che viene dall'Assemblea confermato alla presidenza, Modotti Franco, che viene dall'Assemblea confermato vicepresidente, Turatti Gianfranco, Di Bon Orlando, Angeli Armando e Venier Mattia.

Il presidente propone di optare per la nomina del solo revisore legale identificandolo nella persona del dott. Marco Bidoli.

La proposta viene accolta all'unanimità dei presenti.

I neoeletti Consiglio di Amministrazione e Revisore Unico resteranno in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.

Alla fine, il presidente propone di mantenere l'invito di diritto ai lavori dell'Assemblea e del Consiglio al sig. Gianni Bonavolta, presidente della Lega Handicap.

Il presidente Boaretto ringrazia amministratori e sindaci uscenti per l'impegno profuso negli anni a favore della Cooperativa.

Punto 4

Sul quarto punto all'ordine del giorno il Presidente fa rilevare la necessità di deliberare in ordine ai compensi da corrispondere per l'anno 2020 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 5

Il presidente informa sull'andamento dell'attività e sulle prospettive lavorative per l'anno in corso. Informa dettagliatamente inoltre sulla situazione aziendale a seguito del Covid 19 sulle azioni intraprese quali la cassa integrazione per i soci lavoratori, terminata per tutti il 15 maggio, alcuni soci avevano ripreso il lavoro in precedenza, il rapporto con le istituzioni per i borsisti che non hanno ancora ripreso, gli interventi di sanificazione e la fissazione di procedure di sicurezza per l'ingresso in azienda da parte dei lavoratori e dei fornitori/clienti.

Informa altresì che il dott. Claudio Verginella, incaricata dalla Regione F.V.G. di effettuare la revisione ordinaria della società anno 2019, ha portato a termine il proprio incarico in data 20 gennaio 2020 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 28 febbraio nella bacheca della società e dello stesso verbale ne è stata copia e/o informazione ai singoli soci che hanno sottoscritto per presa visione.

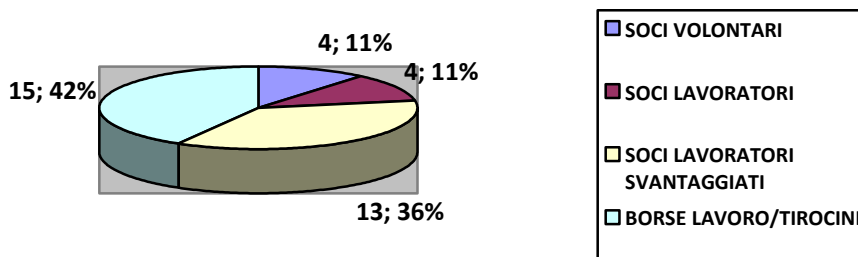
Dopo di che null'altro essendovi a deliberare, e nessun altro chiedendo la parola, la seduta è tolta alle ore 10,45 previa lettura e unanime approvazione del presente verbale.

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 31.12.2020.

PERSONALE AL 31.12.2020	36
SOCI VOLONTARI	4
SOCI LAVORATORI	4
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	13
BORSE LAVORO	15

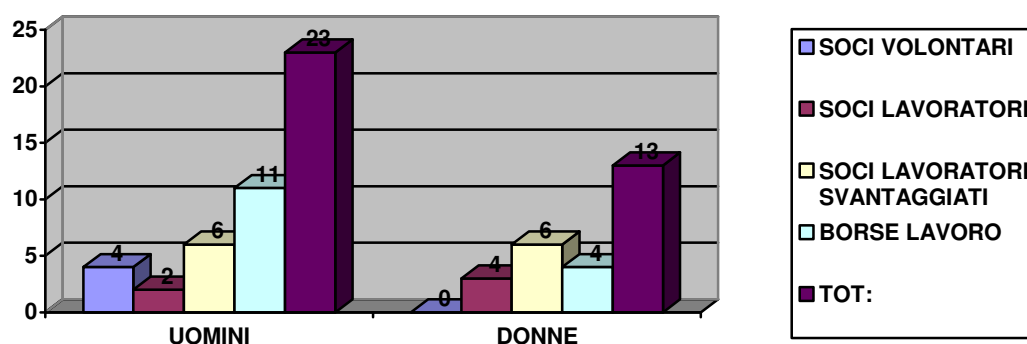


La discrepanza tra le presenze di lavoratori e il totale del personale è dovuto al fatto che una delle socie lavoratrici partecipa in qualità di rappresentante dei soci all'interno del Consiglio di Amministrazione.

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

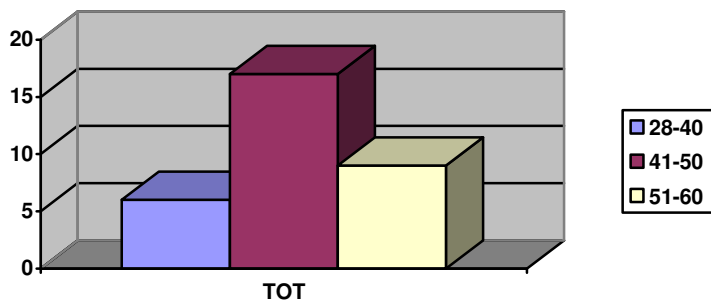
lavorazioni eseguite non richiede differenze di genere per specifiche qualità, che vengono valutate a seconda dei casi.

PERSONALE AL 31.12.2020	36	
	UOMINI	DONNE
SOCI VOLONTARI	4	0
SOCI LAVORATORI	2	2
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	6	7
BORSE LAVORO	11	4
TOT.	23	13



Fascia d'età (al 31.12.2020)

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



Part-time e full time (al 31.12.2020)

PERSONALE LAVORATIVO	32	
	PART TIME	FULL TIME
SOCI LAVORATORI	0	5
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	6	6
BORSE LAVORO	15	0
TOT:	21	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;
- . il Revisore Unico;
- . 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).

ANNO	Tot. Volontari attivi
2020	9
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 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 equipe 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"> ▪ Soci lavoratori ▪ Soci lavoratori svantaggiati ▪ Collaboratori 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Famiglie ▪ Clienti

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soci volontari 	
SECONDARI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Work experience ▪ Tirocinanti ▪ Borse lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubbliche Amministrazioni ▪ Servizi sociali ▪ 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 2020 ha percepito sia quello relativo agli anni 2018, redditi 2017, di € 28.636,19 sia quello relativo agli anni 2019, redditi 2018, di € 27.808,98.

Detti contributi verranno rendicontati entro l'anno 2021 nei termini previsti dalla normativa vigente.

Nel corso del 2020, la Cooperativa ha ricevuto altresì un contributo di € 2.592,00 come contributo art. 25 DL n. 34 del 2020 (contributo nazionale a fondo perduto causa Covid 19) e tre contributi dalla Regione Friuli Venezia Giulia per i costi salariali di persone con disabilità, costi salariali dei tutor e costi investimenti aziendali.

SOGGETTO EROGANTE	CONTRIBUTO RICEVUTO	CAUSALE
Regione FVG	€ 23.335,24	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	€ 1.042,56	Contributo per costi investimenti aziendali L.R. 20/2006
Regione FVG	€ 2.592,00	Contributo nazionale a fondo perduto causa Covid 19)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	€ 28.636,19	5 per mille Irpef anno 2017-2018
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	€ 27.808,98	5 per mille Irpef anno 2018-2019

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 continuamente 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 2020 i ricavi si sono mantenuti sostanzialmente in linea con quelli del 2019, con un leggero aumento, ed il risultato finale è stato di un pur modesto utile che verrà accantonato a copertura di perdite pregresse.

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.

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 moke 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 fischiotto, 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. **COMPORAMENTO.** 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.

Nel 2020, nonostante la situazione pandemica e l'interruzione dell'attività aziendale per un breve periodo, il fatturato non ha subito variazioni di rilievo segnando addirittura un leggero aumento. C'è stata una significativa contrazione delle donazioni, soprattutto quelle legate alle manifestazioni, ma il risultato di esercizio è stato positivo grazie alla anticipazione da parte dello stato di due annualità del cinque per mille. Tale anticipazione non avrà presumibilmente conseguenze nel bilancio 2021 in quanto la Cooperativa sarà beneficiaria di ulteriori e significative donazioni.

Va detto al proposito che alcune persone che sono venute a mancare nel corso del 2020 hanno destinato alla Cooperativa lasciti e/o donazioni che verranno incassati nel corso dell'anno o nei prossimi anni una volta perfezionati i percorsi notarili relativi. A questi benefattori va il riconoscente ricordo ed il ringraziamento della Cooperativa e dei suoi soci.

Con 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 e che si prevede di incassare, permettono inoltre il mantenimento degli equilibri finanziari e della liquidità aziendale a livelli più che confortanti.

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.

La Cooperativa inoltre sta perfezionando alcune convenzioni con i tribunali di Pordenone ed Udine che consentano di poter ospitare, nel rispetto delle regole, persone destinate a pene alternative quali i lavori socialmente utili. Dette attività alternative sono state richieste da studi legali del territorio in relazione a specifiche esigenze di alcuni assistiti residenti nel territorio. Si ritiene che anche questa tipologia di interventi rientri tra quelli dell'offerta solidale statutariamente richiamata.

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.

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 e i dipendenti sono stati collocati in cassa integrazione covid 19. L'attività per i soci è ripresa dopo due settimane di chiusura totale mentre i borsisti hanno ripreso gradualmente il lavoro dopo puntuali valutazioni dei servizi sociali e del medico del lavoro aziendale. Altri borsisti, sempre a seguito valutazione del medico aziendale e dei servizi sociali, non hanno ancora ripreso l'attività. Saranno gradualmente riaccolti sulla base di specifiche valutazioni delle istituzioni competenti. L'interruzione dell'attività lavorativa non ha comportato particolari problemi di continuità produttiva, tanto che alla ripresa è stata in poco tempo recuperata la riduzione di produzione rinviata. 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. Nel corso dell'anno si è verificato un caso di contagio avvenuto in famiglia. Immediatamente è stata sospesa l'attività nel reparto frequentato dalla persona contagiata, sanificato lo stesso reparto e sottoposti a tampone, per tutti negativo, i contatti lavorativi della stessa. La persona contagiata è rimasta ovviamente assente dal lavoro fino a doppio tampone negativo e conclusione del periodo di quarantena previsto dalle regole.

La Cooperativa ha beneficiato di contributi pubblici Covid erogati, come si evince dalla tabella più sopra riportata, nel mese di luglio correlati alla riduzione del fatturato dei mesi di aprile/marzo 2020/2019, mentre non ha potuto godere della seconda tranche degli stessi contributi in quanto nei successivi mesi è stata recuperata la riduzione del fatturato stesso.

PROTOCOLLO COMPORTAMENTALE PER L'AVVIO DELL'ATTIVITA' PRODUTTIVA IN PRESENZA A SEGUITO COVID 19.

Controlli all'ingresso

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, dovrà lavarsi le mani con apposito gel sanificante e sottoporsi 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 29 aprile 2021

Il Presidente

Giancarlo Boaretto

Grazie a tutti.

Cooperativa Sociale San Mauro