

BILANCIO SOCIALE 2019
SOLIDARIETÀ Soc. Coop. a r.l.

INDICE

1. PREMESSA.....	pag.3
1.1 Il metodo di lavoro.....	pag.3
1.2 Il gruppo di lavoro.....	pag.3
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE SOLIDARIETÀ Soc. Coop. a r.l.....	pag.4
3. PILLOLE DI STORIA.....	pag.5
4. VALORI ISTITUZIONALI	pag.7
5. L'ATTIVITÀ.....	pag.9
5.1 L'attività nel 2019	pag.11
6. L'ORGANIZZAZIONE.....	pag.13
6.1 Organigramma	pag.13
6.2 L'assemblea dei soci	pag.14
6.3 Il Consiglio di Amministrazione.....	pag.16
7. LE RISORSE UMANE.....	pag.19
7.1 I soci e il lavoro in Cooperativa	pag.19
7.2 L'inquadramento professionale.....	pag.21
7.3 Il genere dei lavoratori.....	pag.22
7.4 L'età media dei lavoratori.....	pag.25
7.5 La nazionalità dei lavoratori.....	pag.26
7.6 Indice di Turnover.....	pag.26
7.7 L'anzianità aziendale.....	pag.29
7.8 il tasso di compensazione	pag.30
7.9 La salute dei lavoratori.....	pag.31
7.10 Le tipologie di contratto.....	pag.32

7.11 Le politiche salariali.....	pag.33
7.12 Il regolamento interno.....	pag.34
7.13 Orario settimanale.....	pag.35
7.14 Il lavoro di programmazione e le attività formative.....	pag.36
8. LA RELAZIONE SOCIALE	pag.37
9. IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	pag.39
10. DIMENSIONE ECONOMICA	pag. 41
10.1 La riclassificazione del CE a valore aggiunto	pag.43
10.2 La determinazione del valore aggiunto cooperativo-sociale.....	pag.44
11. COMMENTI E PROSPETTIVE FUTURE.....	pag.46
12. DIFFUSIONE DATA AL BILANCIO SOCIALE.....	pag.47

1. PREMESSA

1.1 Il metodo di lavoro

Come ogni anno Coop. Solidarietà coglie l'occasione della redazione del Bilancio Sociale come momento di analisi e valutazione del suo operato e come occasione per riflettere sulle opportunità future insieme ai suoi stakeholder.

Proseguendo nell'ottica di facilitare il confronto tra i dati pubblicati nei Bilanci degli anni precedenti, dopo aver valutato che le linee guida utilizzate rispondessero ancora alle attuali esigenze di rendicontazione, si è scelto di continuare a far riferimento ai documenti di indirizzo messi a disposizione dal GBS (Gruppo italiano di Studio sul Bilancio Sociale) e ai "criteri minimi di redazione del Bilancio Sociale" contenuti nell'atto di indirizzo fornito dalla Regione Friuli Venezia Giulia in relazione alla Legge regionale 20/2006 art.27. Le linee guida del GRI (Global Reporting Initiative) vengono ancora utilizzati come spunto di riflessione ma nella versione aggiornata GRI 2016.

1.2 Il gruppo di lavoro

Per la redazione del Bilancio Sociale ci si è avvalsi di una consulenza esterna ma, nello svolgimento delle diverse fasi del processo di elaborazione è stato garantito il coinvolgimento della struttura interna e, in particolare di: Presidente e Vicepresidente, Responsabile Amministrativo.

PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE SOLIDARIETÀ Soc. Coop. a r.l.

Codice fiscale, Partita IVA n. 01238930307

Numero di iscrizione Registro Imprese di Udine – REA n.163326

Numero di iscrizione al Registro Regionale delle Cooperative n. A157200

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali Sezione B numero 16.

Iscritta all'Albo Società Cooperative Sez. MU (Coop. A mutualità prevalente di cui agli art.2512, 2513 e 2514 C.C.). n. A157200.

La Cooperativa è stata costituita con atto notarile n. 15064/3487 del 28 marzo 1983.

La società ha sede legale e amministrativa a Udine in Viale Ledra n°6

Tel. n° 0432 531471

Fax n° 0432 530579

e-mail: solidarieta.coop@libero.it

La Cooperativa ha, inoltre, sede operativa a Udine in Via Sagrado n° 36.

2. PILLOLE DI STORIA

La cooperativa Solidarietà è parte integrante del Centro Solidarietà Giovani “Giovanni Micesio”, struttura nata negli anni '70 per fronteggiare i problemi legati al diffondersi dell'uso delle sostanze stupefacenti e al disgregarsi dei valori della famiglia e della società tradizionale.

Il centro, nato per opera di Don Davide Larice, propone un percorso di responsabilizzazione, autonomia e recupero di uno stile di vita sobrio di cui il lavoro è parte integrante.

Quindi, proprio per dare completezza al progetto di recupero, consentendo alle persone che escono dalla situazione di disagio di ritrovare un posto nella società attraverso la dignità offerta da un lavoro, nel 1983 viene creata la Cooperativa Sociale Solidarietà a r.l.

1996 – La Cooperativa viene iscritta al Registro delle Imprese di Udine.

1996 – Avviene la fusione mediante incorporazione della società CER.ART. SOC. COOP. A R.L. di Udine.

1997 . 2006 – All'interno della Cooperativa, i soci possono sperimentarsi nel mondo del lavoro ma anche acquisire competenze e professionalità attraverso la partecipazione a corsi di formazione.

In questi anni, con i fondi messi a disposizione dal DPR n.309/90 – fondo nazionale per la lotta alla droga – sono stati organizzati diversi corsi di durata tri o quadrimestrale, in cicli di 3 anni.

Le competenze acquisite dai soci hanno così consentito alla Coop. di eseguire lavori di giardinaggio anche di particolare pregio come la sistemazione del parco della “Casa dei Friulani nel Mondo” a Villalta di Fagagna, inaugurata l'11 giugno 2005.

2005 – Per ottemperare alle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 17 gennaio 2003 n.5 e dal D.Lgs. 17 gennaio 2003 n.6, viene attuato un adeguamento dello statuto della Cooperativa con atto del notaio dott.ssa Giovanna Menazzi di Udine. Solidarietà è ora una Società Cooperativa Sociale di tipo B.

2008 – Viene realizzata, nella sede operativa di via Sagrado, un'officina che fornisce supporto tecnico ai cantieri e consente la manutenzione di tutte le attrezzature necessarie all'attività. Si acquisiscono, inoltre, importanti mezzi operativi come una piattaforma aerea munita di cestello elevatore.

Queste nuove dotazioni costituiscono un importante sforzo economico per una piccola realtà come la Coop. Solidarietà ma, soprattutto, rappresentano l'impegno dell'Amministrazione volto al costante miglioramento dell'attività e delle opportunità di crescita professionale offerte ai propri soci.

2010 -2015 – la Cooperativa ha integrato i propri servizi con attività che consentano di ampliare il proprio mercato anche in funzione delle nuove esigenze della clientela, vengono quindi proposti la pulizia e manutenzione di filtri dell'aria e ventilconvettori e lo svolgimento di servizi di portierato.

2016 ad oggi – negli ultimi anni la Cooperativa ha affrontato una riorganizzazione interna sia del personale che del lavoro. Negli anni, per far fronte all'esigenza di trovare nuovi mercati, si sono introdotte nuove professionalità e potenziato i servizi minori. Alcune delle attività che si era tentato di introdurre, come la carpenteria, non hanno dato i risultati sperati mentre altri, in particolare quello del portierato, risultano in graduale ma costante crescita. Nell'ultimo anno le attività del settore giardinaggio hanno registrato un aumento significativo di fatturato (+ 14.658 €) segnale questo molto positivo visto che hanno sempre rappresentato il punto di forza di Coop. Solidarietà.

3. VALORI ISTITUZIONALI

La Cooperativa Solidarietà opera sostanzialmente nel rispetto del principio di mutualità come previsto ai sensi dell'art.2545 del c.c. nonché dell'art. 2 della L. 59/92 e dei principi della mutualità prevalente (artt.2512 – 2514), quindi senza finalità lucrative e nel rispetto nelle norme nazionali e regionali in tema di cooperazione sociale.

La mission della Cooperativa è, quindi, volta a:

- Perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana; favorire l'inserimento nella vita sociale e produttiva e, compatibilmente con lo stato soggettivo dei soci, in qualità di persone con difficoltà di adattamento e di inserimento nel mondo del lavoro, attuando forme di partecipazione di natura preventiva e riabilitativa delle persone svantaggiate, con particolare riguardo ai giovani in situazioni di disagio esistenziale a motivo di tossicodipendenze e problematiche ad essa correlate, di disadattamento ed emarginazione socio - culturale, ai minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiari, condannati od ammessi alle misure alternative alla detenzione preventiva;
- garantire, agli stessi, continuità occupazionale e lavorativa nonché adeguate condizioni economiche, morali e sociali;
- incentivare, nella compagine sociale, l'autogestione e l'ideale cooperativo;
- concorrere alla promozione dei servizi sociali, anche in collegamento con gli enti locali, per superare l'attuale sistema assistenziale caratterizzato dall'istituzionalizzazione;
- promuovere e stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci;
- sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione con finalità mutualistiche e della cooperazione sociale in particolare.

In particolare, i fondatori della Cooperativa hanno visto nel servizio che volevano offrire, una possibilità, per ragazzi provenienti da situazioni di grave disagio esistenziale, di trovare alla fine del percorso di recupero intrapreso attraverso il Centro "G. Micesio", la possibilità di reinserirsi nella società come soggetti attivi e autonomi, imparando a considerare il lavoro, non solo come fatica da monetizzare ma anche come relazione tra sé e l'ambiente e tra sé e gli altri.

La Cooperativa, inoltre, offre lavoro anche a persone normodotate (rispettando comunque le percentuali previste dalle leggi nazionali e regionali in materia di cooperazione sociale) abbracciando nella maniera più universale l'ideale di solidarietà sociale e di integrazione nell'ambiente lavorativo.

4. L'ATTIVITÀ

Come da statuto, le attività della Cooperativa, consistono in:

1. *Servizi di pulizia civile ed industriale contemplati dal decreto MICA 274/1997 e di riassetto di locali, aree scoperte, mezzi meccanici ed impianti relativi ad abitazioni private, di enti pubblici e privati di ogni genere e tipo, e quindi anche ad imprese ed aziende, a studi professionali, a strutture alberghiere e ricettive in genere, a strutture commerciali e per la grande distribuzione;*
2. *Attuazione, allestimento, manutenzione e gestione di aree verdi, vivai, aiuole, giardini, orti botanici, spazi pubblici e privati destinati a verde, di aree verdi attrezzate ad uso sportivo, ricettivo, ricreativo e turistico ivi compresi i parchi naturali;*
3. *Svolgimento di piccoli lavori di pronto intervento e di piccola manutenzione su immobili e/o fabbricati sia civili che industriali quali le tinteggiature, le manutenzioni, il montaggio e l'installazione di mobili, le manutenzioni e le riparazioni ed i trasporti per i quali non siano richieste, dalle vigenti disposizioni, speciali abilitazioni;*
4. *Esercizio delle attività agricole indicate nell'articolo 2135 del codice civile con particolare riferimento:*
 - *all'allevamento del bestiame ;*
 - *alla silvicoltura;*
 - *all'agriturismo;*
 - *alla coltivazione dei fondi;**nonché delle attività e dei servizi ad esse connesse provvedendo, altresì, alla vendita, anche previa manipolazione, lavorazione e trasformazione, dei prodotti agricoli e zootecnici ricavati dalla conduzione dei fondi e dall'attività di allevamento anche attraverso l'allestimento di punti di vendita all'ingrosso ed al minuto, od in forma ambulante.*
5. *Sollecitare, curare e promuovere ogni opportuna iniziativa assistenziale, formativa, ricreativa e culturale idonea a sviluppare le capacità del singolo socio ed il suo reinserimento nel vivere sociale avvalendosi, in quanto Cooperativa sociale, delle disposizioni di cui all'articolo 111-septies delle norme attuative e transitorie del codice civile.*

La società può inoltre svolgere qualunque altra attività che risulti direttamente connessa od affine con quelle precedentemente elencate, partecipare a convenzioni, trattative, gare ed appalti con enti pubblici e privati e svolgere la propria attività anche con terzi non soci.

La stessa, nel rispetto della normativa vigente, può compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali e finanziarie necessarie e/o utili al raggiungimento del proprio scopo mutualistico e del proprio oggetto sociale principale.

A tal fine può:

- a) assumere interessenze, quote e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in società, cooperative, consorzi e/o in altri enti ed organismi economici aventi finalità ed oggetto affini, analoghi o complementari al proprio;*
- b) concedere fideiussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali e prestare ogni altra garanzia reale e/o personale per debiti e obbligazioni propri o di terzi, ogni qualvolta l'organo amministrativo lo ritenga opportuno;*
- c) promuovere o partecipare ad enti, società, consorzi di garanzia fidi aventi per scopo il coordinamento e la facilità al credito di ogni tipo ed ogni iniziativa di reperibilità di mezzi finanziari a breve, medio ed a lungo termine, prestando le necessarie garanzie fideiussorie;*
- d) acquistare o cedere aziende e rami aziendali aventi per oggetto attività richiamate, similari, affini o complementari a quelle comprese nel presente oggetto sociale;*
- e) associare e/o associarsi in partecipazione con altre imprese per l'esercizio in comune di specifiche attività rientranti nell'oggetto sociale principale;*
- f) aderire ad un gruppo cooperativo paritetico ai sensi dell'articolo 2545-septies del codice civile.*

Sintetizzando, la Cooperativa si occupa di inserire persone con problemi di disagio esistenziale nel mondo del lavoro offrendo servizi di progettazione, creazione, manutenzione del verde pubblico e privato, piccoli interventi di manutenzione e riparazione, portierato.

In particolare, la riscoperta delle regole e degli stili di vita necessari a restare all'interno del mercato del lavoro, viene facilitata dalla creazione di micro-squadre operative composte sia da persone con

disagio che da personale normodotato, che favoriscono una corretta socializzazione e sviluppano il senso di corresponsabilità nelle attività svolte.

La Cooperativa è iscritta al n°A157200 del Registro Regionale delle Cooperative – sezione Cooperazione Sociale n° 3112 – funziona secondo i principi delle imprese a gestione autonoma.

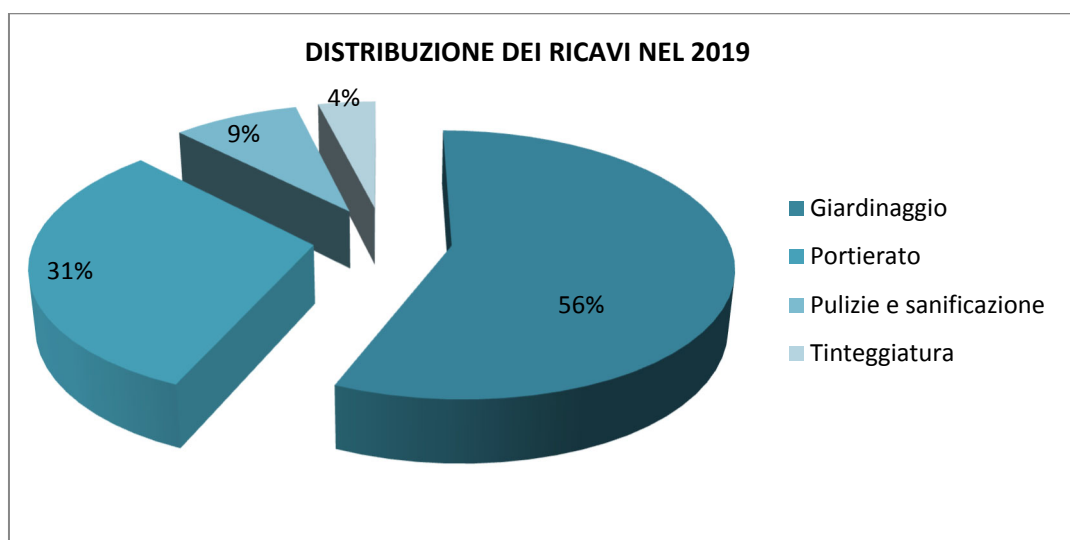
5.1 L'attività nel 2019

L'attività nel corso del 2019 ha visto coinvolte le seguenti aree operative:

- 1) Giardinaggio e manutenzione aree verdi: lavori di manutenzione aree verdi quali sfalcio, potatura di piante, trapianti, semine e concimazioni di prati erbosi, realizzazione e posa in opera di impianti di irrigazione, biotriturazione a domicilio delle ramaglie o loro eventuale asporto a discarica autorizzata, abbattimento e potature di alberi, anche di alto fusto, mediante piattaforme aeree, raccolta di fogliame, posa di prato erboso in rotoli;
- 2) Portierato: attività svolta in particolare presso l'Abbazia di Corno di Rosazzo.
- 3) Pulizie e sanificazione: pulizie civili in private abitazioni, condomini ed edifici pubblici. Pulizie straordinarie quali lavaggio mediante idropulitura di facciate, muretti di recinzione, pavimenti in porfido e ghiaio lavato, opere di piccola manutenzione degli immobili e riparazioni. La Cooperativa si è inoltre specializzata nella pulizia e manutenzione di filtri dell'aria e ventilconvettori;
- 4) tinteggiatura e verniciatura: tinteggiatura e verniciatura di locali ad uso civile ed industriale, recinzioni, cancellate, pali di illuminazione fino a 15 m di altezza, serramenti ed infissi in metallo, giochi ed arredi da giardino e parchi. Questo servizio è stato riattivato dopo lo stand-by del 2017.

In relazione ai ricavi realizzati nel 2019, le principali attività hanno avuto la seguente incidenza:

Distribuzione Dei Ricavi nel 2019	
Attività	Ricavi in €
Giardinaggio	€ 90.052,62
Portierato	€ 49.695,60
Pulizie e sanificazione	€ 13.611,39
Tinteggiatura	€ 6.200



Il settore “Giardinaggio” continua ad essere il punto di forza della cooperativa anche seguito dal servizio di portierato che è ancora cresciuto. Un ottimo risultato è stato anche raggiunto dal servizio di tinteggiatura che ha quasi raddoppiato il fatturato rispetto all’anno precedente. Continua ad essere stabile l’attività di “Pulizie e sanificazione”.

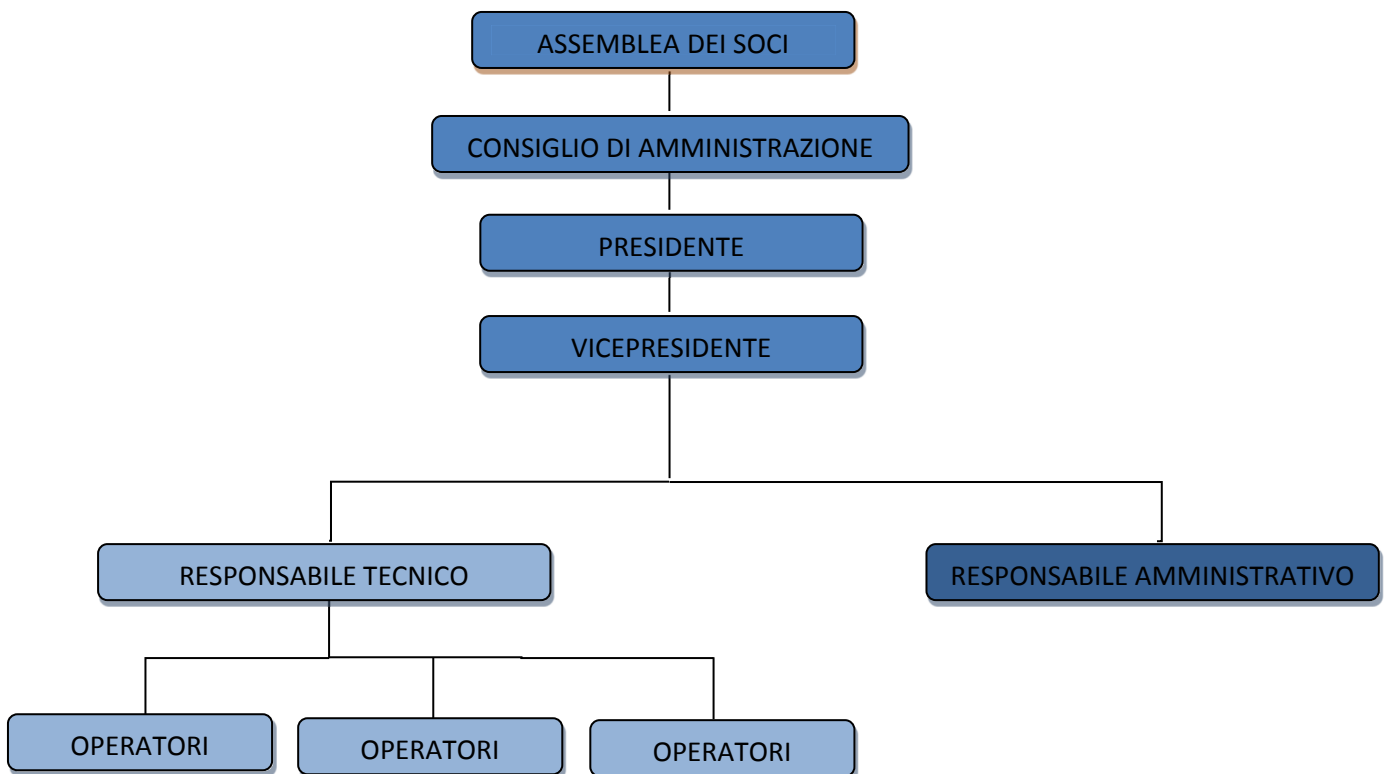
L'ORGANIZZAZIONE

Nel 2019 Coop. Solidarietà ha occupato 10 persone.

Si tratta, quindi, di una piccolissima realtà il cui sistema di gestione è affidato a una “linea di comando” molto semplice e verticalizzata che consente una gestione snella ed efficace.

6.1 Organigramma

Nel corso del 2019 la struttura organizzativa era strutturata come di seguito illustrato:



6.2 L'assemblea dei soci

Modalità di convocazione

Come da Statuto:

L'assemblea è convocata dal Presidente su decisione dell'Organo amministrativo per gli adempimenti di legge e ogni qualvolta, lo stesso, lo ritenga utile alla gestione sociale.

La convocazione dell'assemblea ha luogo mediante avviso scritto da affiggersi nei locali della sede sociale almeno 8 giorni prima di quello fissato per l'adunanza.

L'avviso di convocazione riporta giorno luogo e ora dell'adunanza, sia della prima che della seconda convocazione (che non possono mai ricadere nello stesso giorno), e l'ordine del giorno.

In prima convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita quando siano presenti o rappresentati la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto.

In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati ed aventi diritto di voto.

L'Assemblea delibera a maggioranza assoluta dei voti dei soci presenti o rappresentati all'assemblea ed aventi diritto di voto ad eccezione di alcuni casi particolari e in caso di scioglimento anticipato della società (per i quali è necessario il voto favorevole della maggioranza assoluta dei voti spettanti a tutti i soci aventi diritto di voto) e per quelli, per i quali, la legge preveda inderogabilmente un quorum deliberativo maggiore.

Le deliberazioni delle assemblee sono vincolanti per tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti.

Il voto

Le deliberazioni dell'assemblea, fatta hanno sempre luogo con voto palese (es.alzata di mano), tranne nel caso di elezione delle cariche sociali può essere effettuata per acclamazione.

Nelle assemblee hanno diritto al voto coloro che risultano iscritti nel libro dei soci da almeno 90 giorni e che non siano in mora nei versamenti delle quote sottoscritte.

Ciascun socio ha un solo voto e se, per qualsiasi motivo, non può intervenire personalmente in assemblea ha facoltà di farsi rappresentare, mediante delega scritta, da un altro socio purché questo non sia amministratore o dipendente della società, non rivesta tali qualifiche in società controllate, o non abbia diritto al voto.

Ciascun socio non può rappresentare più di un socio.

Ogni socio può ricevere fino ad un massimo di due deleghe.

Presidenza dell'Assemblea

L'Assemblea è presieduta dal Presidente dell'Organo amministrativo ed, in caso di sua assenza od impedimento, dal vicepresidente: in caso di assenza anche di questi da persona designata, a maggioranza, dai presenti all'assemblea.

L'assemblea nomina anche un segretario, che può essere scelto anche tra i non soci.

Verbali

Nei verbali vengono correttamente trascritte le formalità relative alle adunanze andate deserte o non validamente costituite (es. tutte le prime convocazioni).

La redazione dei verbali segue in modo analitico e dettagliato quanto avviene in assemblea.

Nei verbali vengono riportati le generalità degli organi sociali e dei soci presenti.

A fine seduta viene regolarmente data lettura del verbale di adunanza che può essere così immediatamente approvato e sottoscritto dagli intervenuti.

Assemblee 2019

L'assemblea si riunisce, entro i termini di legge e di Statuto, una volta all'anno per l'approvazione del bilancio e l'assunzione delle altre delibere di legge.

Nel corso dell'anno l'assemblea si è riunita il:

- 23 aprile 2019: assemblea per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2018 e del relativo Bilancio Sociale. All'assemblea sono presenti: 13 soci in proprio, 3 soci per delega e 1 socio assente.

6.3 Il Consiglio di Amministrazione

Elezione del consiglio

Il Consiglio di amministrazione (CDA) viene eletto dall'assemblea dei soci che può scegliere come membri del consiglio anche soggetti non soci.

Il Consiglio di amministrazione sarà composto da quattro membri il cui mandato è fissato in tre esercizi finanziari.

Il Consiglio provvede a eleggere tra i suoi membri il Presidente ed uno o più vicepresidenti che lo sostituiscono in caso di assenza od impedimento.

Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, ovvero la maggioranza di amministratori scelti tra i soci, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti.

Gli amministratori così nominati scadono con quelli in carica all'atto della loro nomina.

In caso di sopravvenuta mancanza dell'Amministratore unico o di tutti gli amministratori, mancando il Collegio sindacale, il CDA deve far ricorso alla decisione dei soci e rimane in carica fino alla sua sostituzione.

Modalità di convocazione

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente, o in sua assenza dal vicepresidente, tutte le volte nelle quali vi sia materia su cui deliberare ovvero quando ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei consiglieri.

La convocazione, recante l'ordine del giorno, la data, il luogo e l'ora della riunione, deve essere spedita a tutti gli amministratori, sindaci effettivi e revisore, se nominati, almeno tre giorni prima dell'adunanza e, in caso di urgenza, almeno un giorno prima.

Le adunanze del Consiglio di Amministrazione e le sue deliberazioni sono valide, anche senza comunicazione formale, quando intervengono tutti i consiglieri in carica.

Per la validità delle deliberazioni del consiglio di amministrazione è necessaria la presenza effettiva della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti dei presenti.

In caso di parità dei voti, la proposta si intende respinta se il numero dei componenti il CDA è inferiore a tre. Negli altri casi prevale il voto del presidente.

Indennità

Il Consiglio di Amministrazione svolge la sua attività in maniera volontaria e gratuita.

Questo aspetto dimostra il forte senso di appartenenza che lega i consiglieri alla Cooperativa Solidarietà e, allo stesso tempo, rappresenta una garanzia di trasparenza verso l'esterno.

Composizione del Consiglio di amministrazione 2019

Al 31/12/2019 la composizione del CdA era la seguente:

AMMINISTRATORI				
Nome E Cognome		Don Davide Larice		
Funzione		Presidente e legale rappresentante		
Data Prima Nomina		1983		
Durata Della Carica		Fino ad approvazione Bilancio 2021		
Cariche Ricoperte	In	Altre	Presidente del Centro Solidarietà Giovani "G. Micesio"; membro del Comitato Dipendenze della Regione Friuli Venezia Giulia; membro del Consiglio Provinciale UNEBA	
Nome E Cognome		Franco Spizzo		
Funzione		Vicepresidente		
Data Prima Nomina		1994		
Durata Della Carica		Fino ad approvazione Bilancio 2021		
Cariche Ricoperte	In	Altre	Revisore contabile	
Nome E Cognome		Luciano Tonizzo		
Funzione		Consigliere		

Data Prima Nomina	1983
Durata Della Carica	Fino ad approvazione Bilancio 2021
Cariche Ricoperte In Altre Organizzazioni	Nessuna
Nome E Cognome	Antonio Basile
Funzione	Consigliere
Data Prima Nomina	1983
Durata Della Carica	Fino ad approvazione Bilancio 2021
Cariche Ricoperte In Altre Organizzazioni	Nessuna

Consigli di Amministrazione nel 2019

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce con regolarità e frequenza sufficiente ad affrontare le problematiche relative alla gestione della Cooperativa e a monitorarne l'andamento.

Le delibere sull'attività sociale hanno quindi un andamento costante nell'arco dell'anno.

Nell'eventualità di dover assumere decisioni improvvise o di straordinaria amministrazione, il Consiglio approva tempestivamente per ratifica gli atti compiuti dal Presidente.

Nel 2019 il Consiglio si è riunito il:

- 31/01/2019
- 28/03/2019
- 09/05/2019
- 04/09/2019
- 04/10/2019
- 31/12/2019

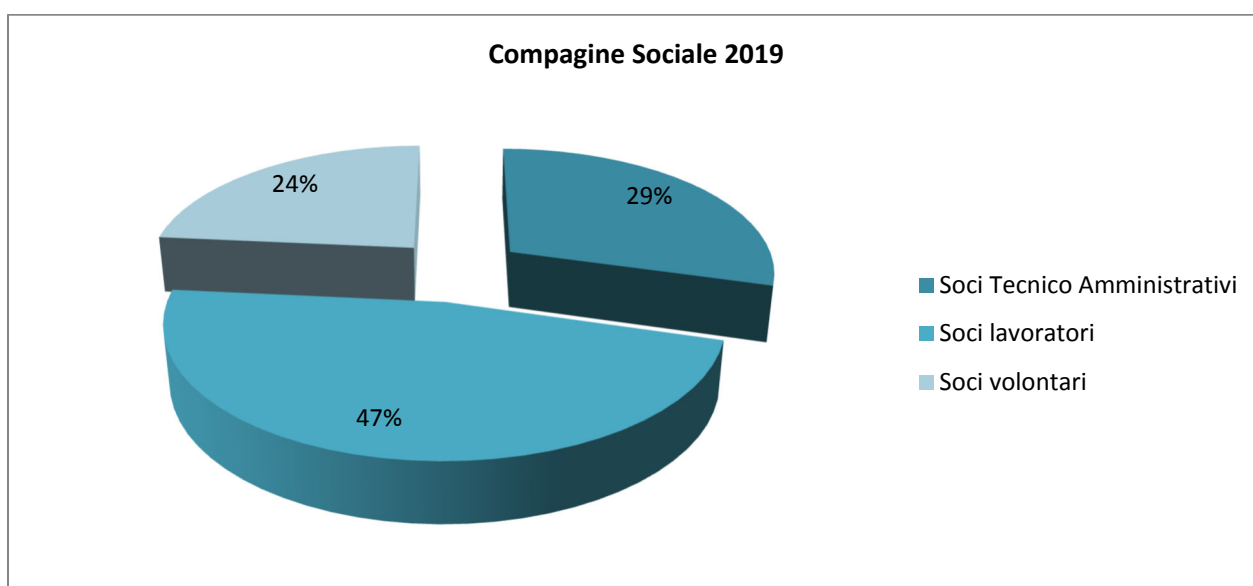
FREQUENZA DEL CDA E TASSO DI PARTECIPAZIONE NEL 2019	
N° Di Consigli Anni	5
% Media Di Presenza	95%

6. LE RISORSE UMANE

7.1 I soci e il lavoro in Cooperativa

Al 31/12/2019 il 100% dei collaboratori della Coop. Solidarietà sono anche soci:

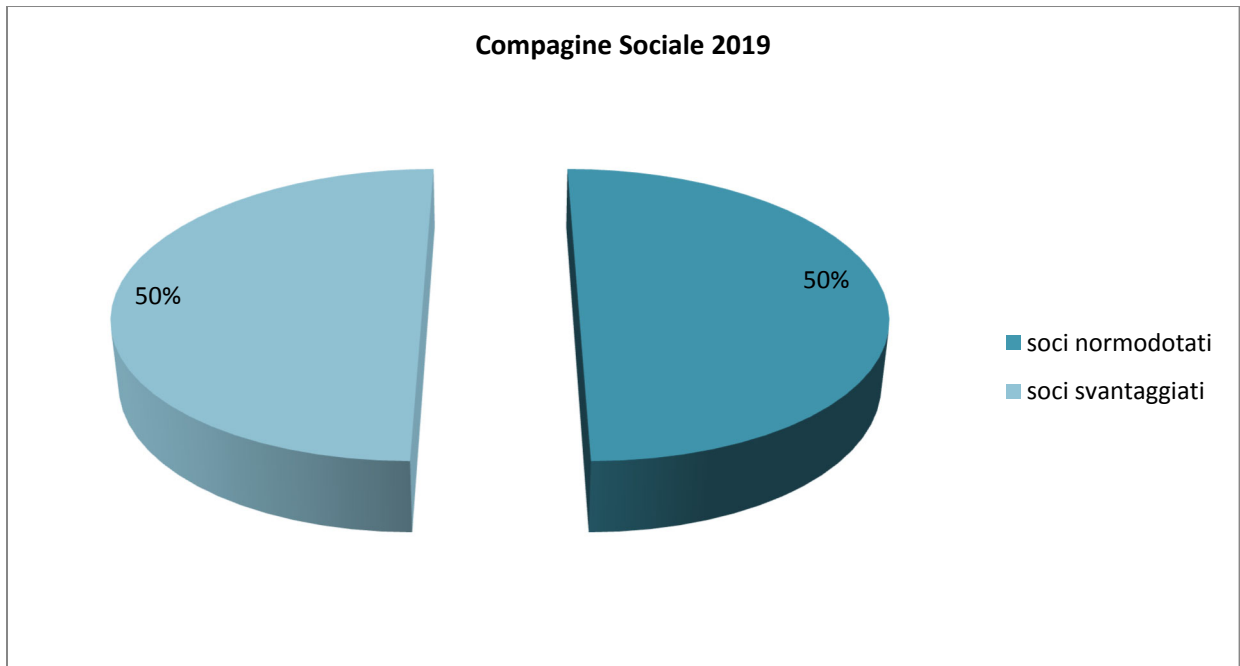
Soci Lavoratori	% Sul Totale	Soci Tecnico Ammin.	% Sul Totale	Soci volontari	% Sul Totale
8	47%	5	29%	4	24%



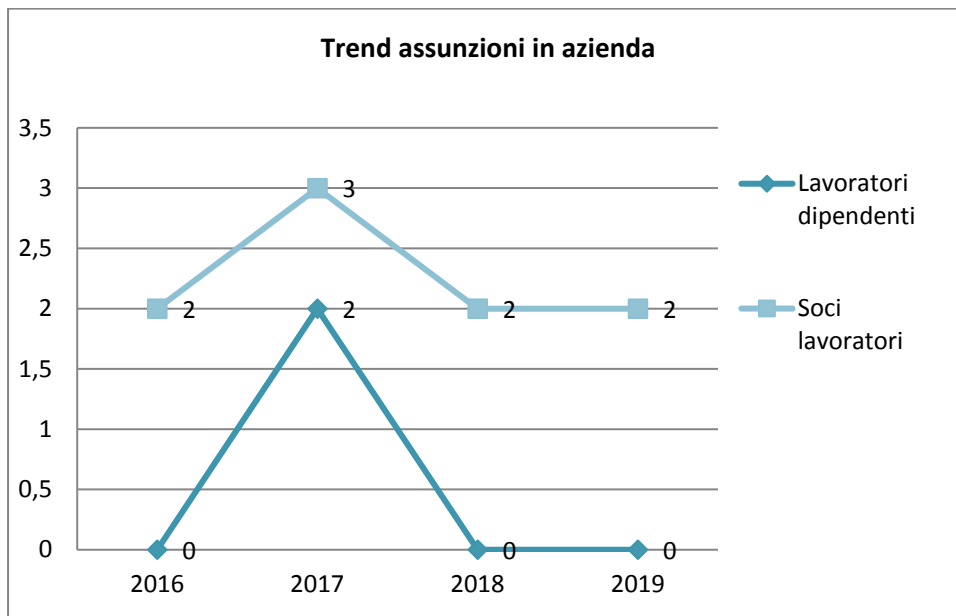
I soci della Cooperativa si possono distinguere tra “normodotati” e “soggetti svantaggiati”.

Per “soggetti svantaggiati” si intendono persone che hanno avuto problemi di tossicodipendenza o che provengono da situazioni familiari di grave difficoltà.

Al 31/12/2019 il 50% dei soci lavoratori della Cooperativa è dunque costituito da persone svantaggiate.



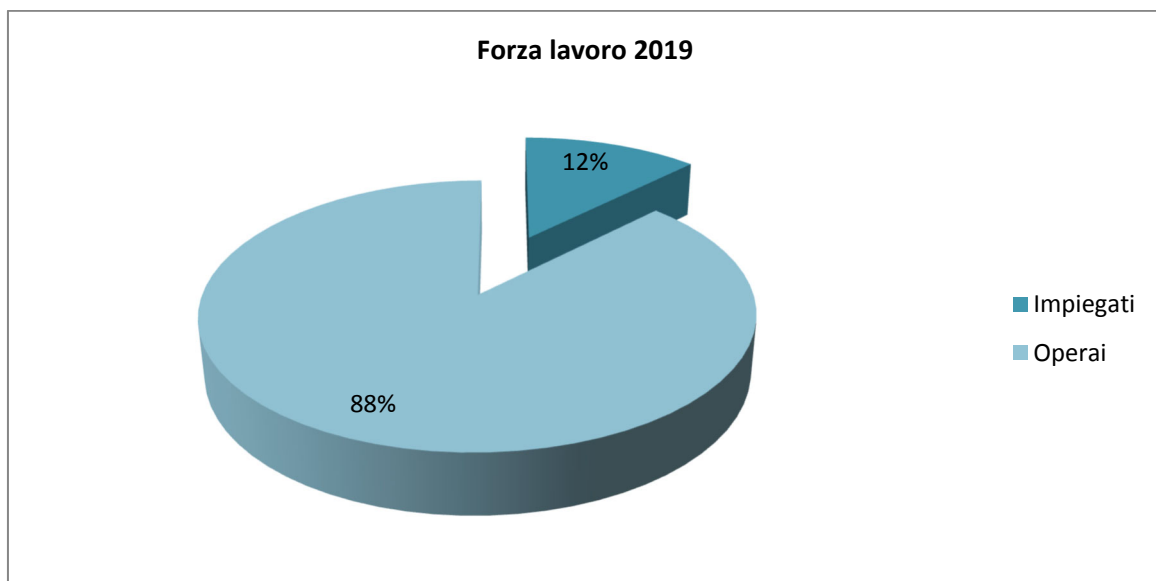
Anche quest'anno sono state fatte delle assunzioni: due persone in qualità di soci lavoratori ed è stata mantenuta la prevalenza degli scambi mutualistici con i soci.



7.2 L'inquadramento professionale

La seguente tabella riporta quanto si rileva al 31/12/2019 relativamente all'inquadramento professionale dei lavoratori:

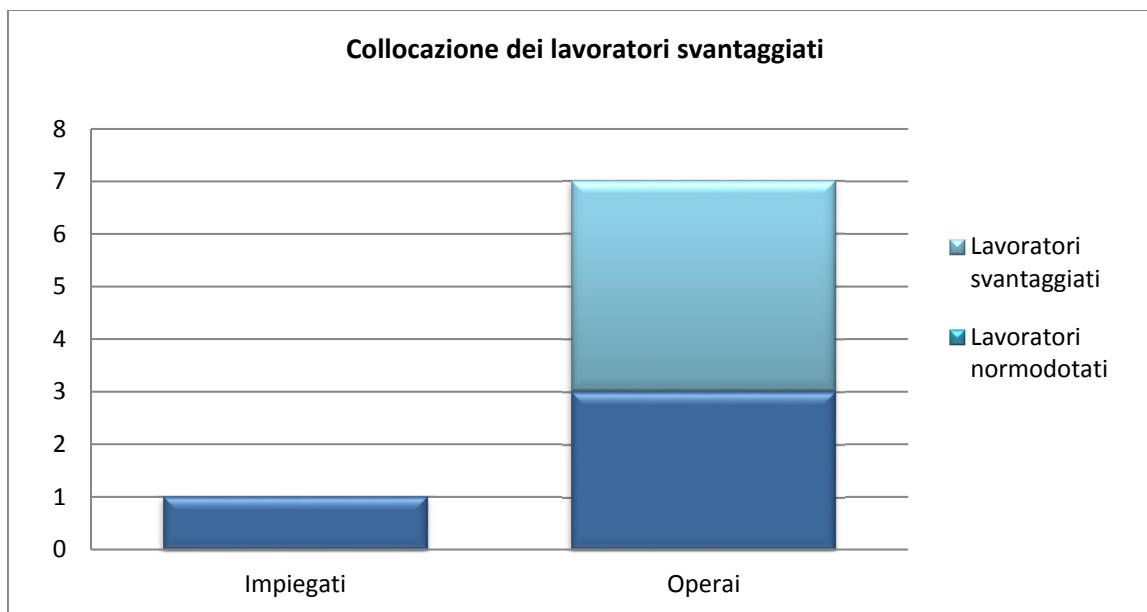
Categorie	Unità	% Sul Totale	Maschi	Femmine
Impiegati	1	12%	0	1
Operai	7	88%	6	1



Al 31/12/2019 la forza lavoro della Cooperativa risulta composta per l'88 % da operai e solo per il 12% da personale impiegatizio.

Inoltre, il 100% degli occupati in situazione di svantaggio rientra all'interno della categoria "operai":

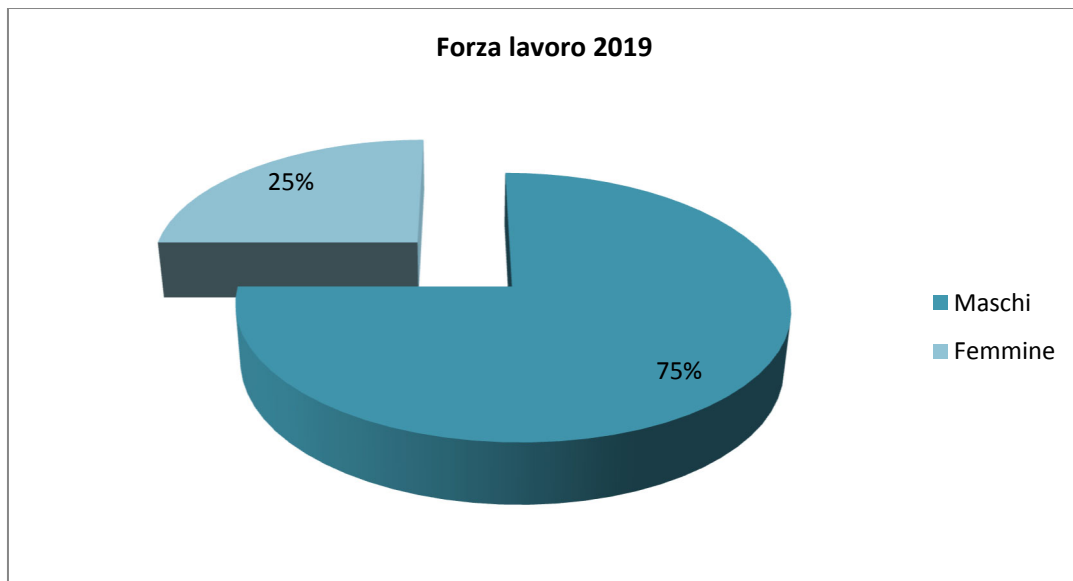
Categoria	Unità	% Sul Totale	Operai	Impiegati
Normodotati	4	50%	3	1
Svantaggiati	4	50%	4	0



7.3 Il genere dei lavoratori

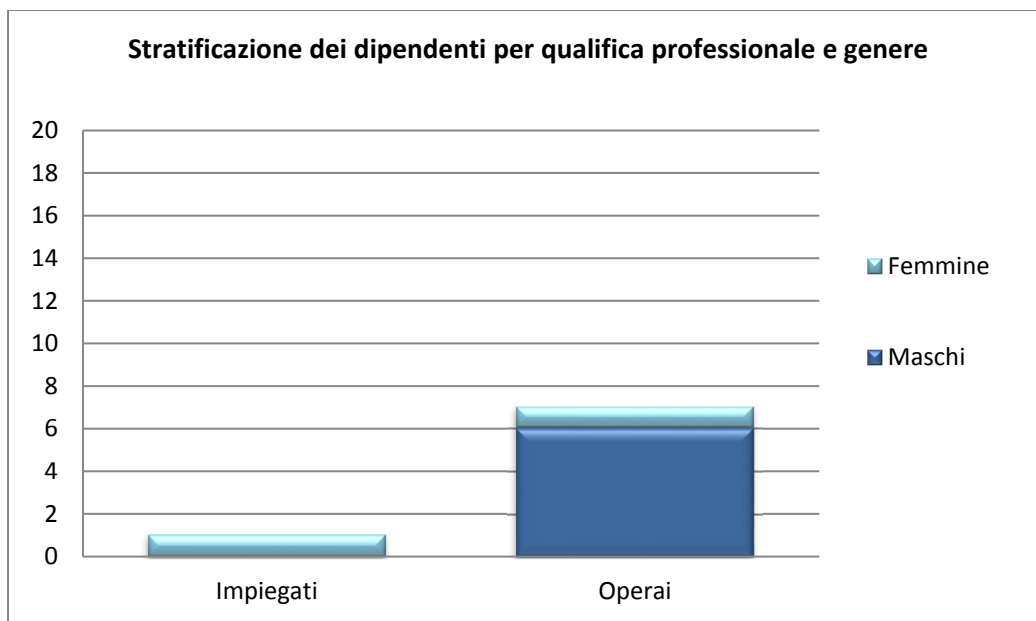
La percentuale relativa alla presenza di personale femminile risulta stabile rispetto agli anni precedenti anche se la maggior parte della forza lavoro (75%) continua ad essere rappresentata da personale maschile.

Distribuzione Dei Lavoratori In Base Al Genere		
	Unità	%
Maschi	6	75%
Femmine	2	25%



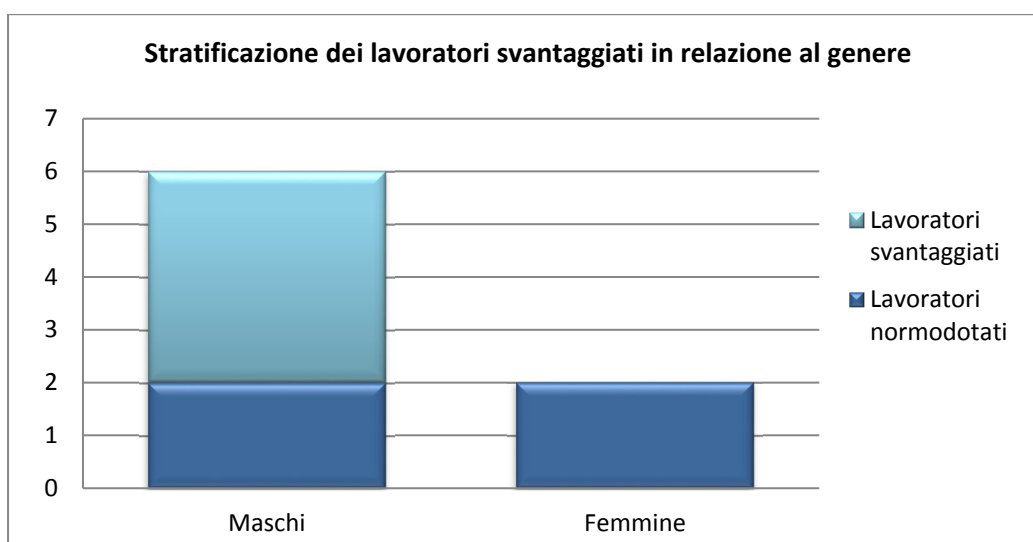
Nonostante la continua e consistente disparità tra presenza maschile e femminile all'interno dell'organizzazione, non sussistono preoccupazioni in relazione ad eventuali azioni discriminatorie in atto, in quanto la scarsa presenza femminile è facilmente spiegabile con la tipologia di attività svolta, che, dato l'impegno fisico richiesto per il loro svolgimento, sono scarsamente appetibili da personale femminile. Inoltre nel corso del 2019 il personale femminile già presente in cooperativa è stato mantenuto.

Le attività in cui continua ad essere impiegato il personale femminile sono sempre quella impiegatizia e di portierato presso l'Abbazia di Rosazzo.



Categoria	Unità	% Sul Totale	Maschi	Femmine
Normodotati	4	50%	2	2
Svantaggiati	4	50%	4	0

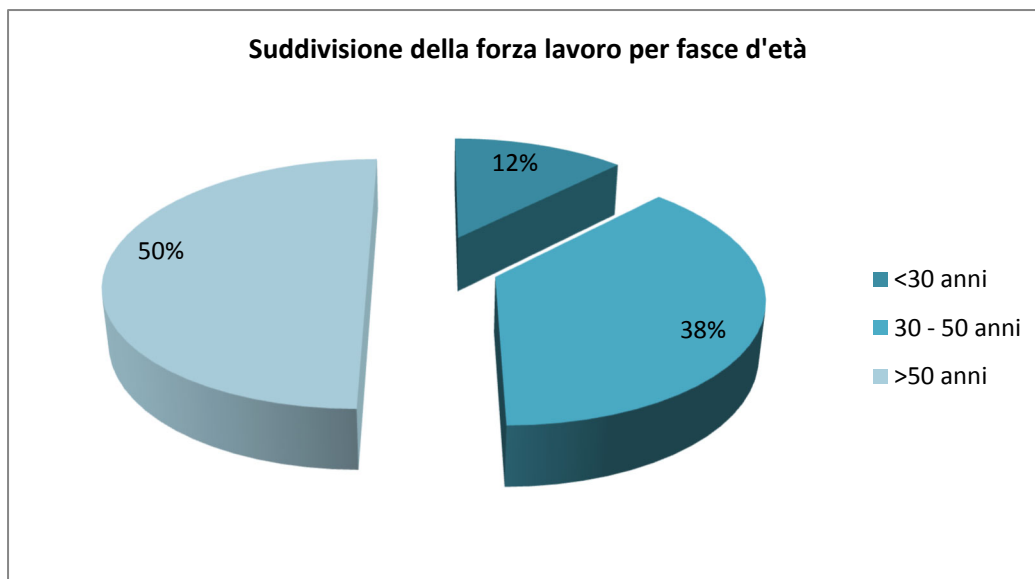
Un altro aspetto da non sottovalutare è che il 100% del personale disagiato è di sesso maschile.



7.4 L'età media dei lavoratori

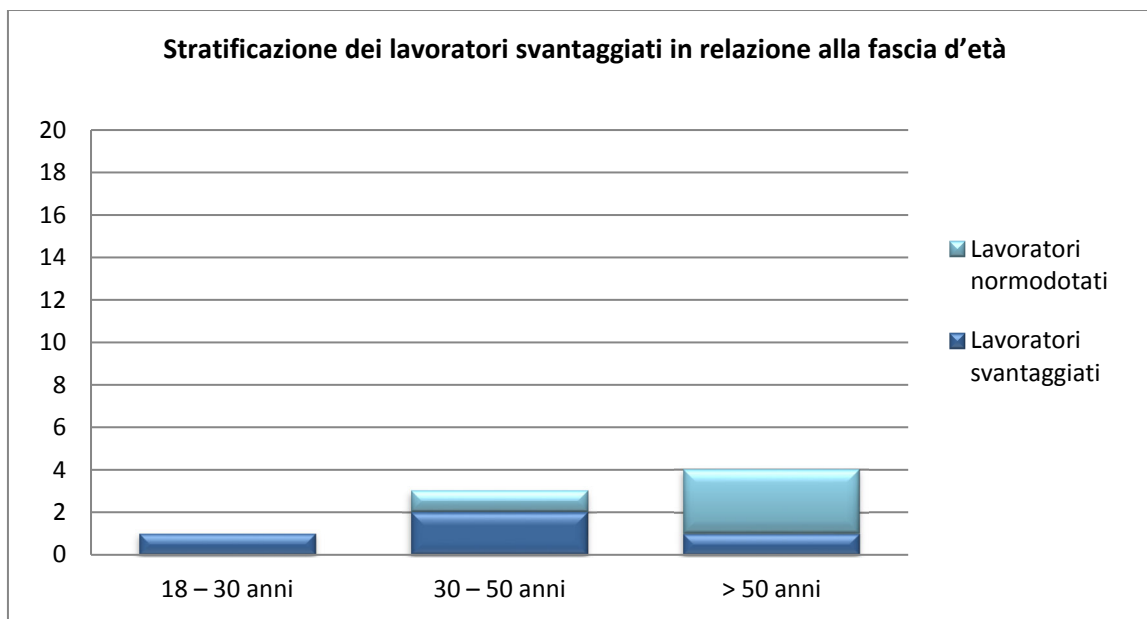
Al 31/12/2019 la composizione del personale per età è così rappresentata:

Distribuzione Dei Lavoratori In Base All'età		
Fascia D'età	Unità	% Sul Totale
< 30 Anni	1	12%
30 – 50 Anni	3	38%
> 50 Anni	4	50%



Rispetto all'anno precedente, rientra in cooperativa del personale della fascia d'età più giovane.

Stratificazione lavoratori svantaggiati in relazione alla fascia d'età				
Fascia D'età	Unità	% Sul Totale	Lavoratori Svantaggiati	Lavoratori Normodotati
< 30 Anni	1	12%	1	0
30 – 50 Anni	3	38%	2	1
> 50 Anni	4	50%	1	3



7.5 La nazionalità dei lavoratori

Al 31 dicembre 2019 il 100% i lavoratori di Solidarietà erano di cittadinanza italiana.

Anche in questo caso non ci sono preoccupazioni in merito a possibili discriminazioni in quanto, anche fra i dipendenti italiani vi sono persone originarie di Paesi diversi. Inoltre le caratteristiche del personale assunto, soprattutto per quanto concerne il personale disagiato, non sono scelte ma dipendono direttamente da chi sono le persone che concludono il percorso di recupero all'interno del Centro Solidarietà Giovani.

7.6 Indice di Turnover

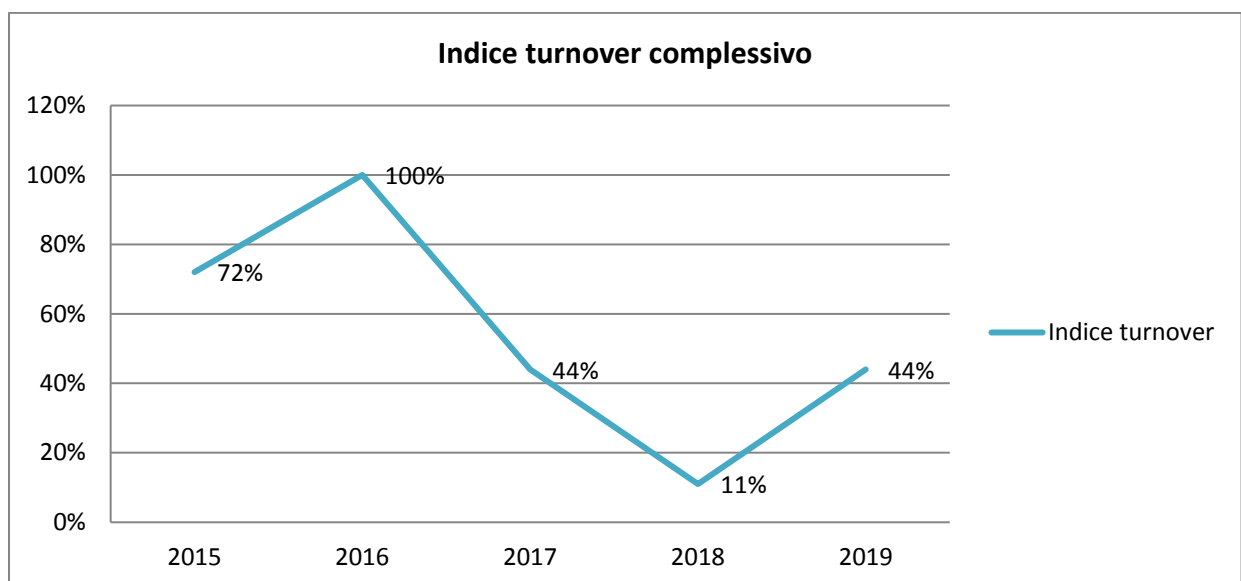
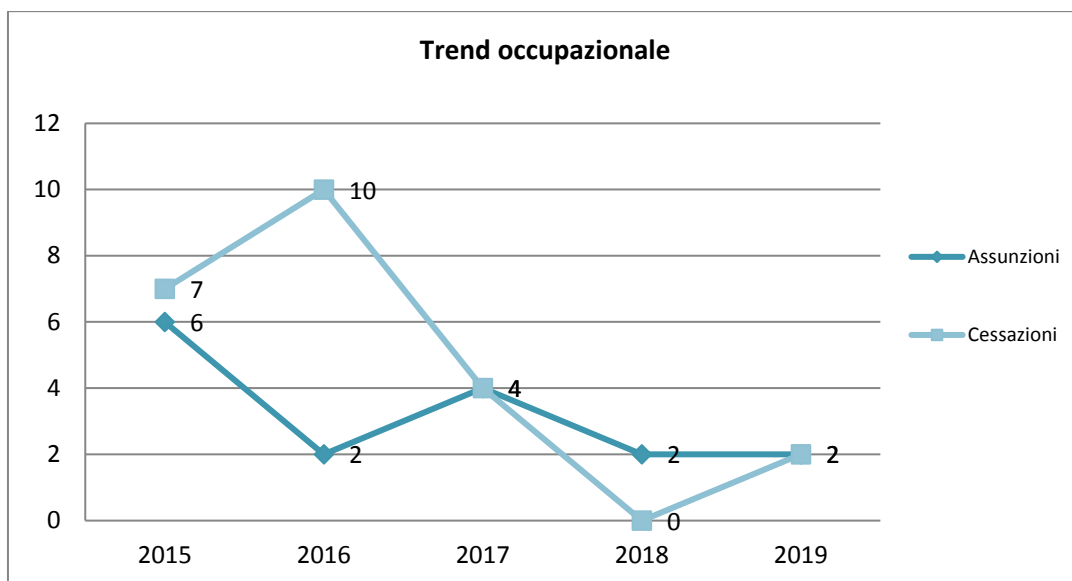
Un indicatore per analizzare la stabilità lavorativa all'interno dell'azienda è rappresentato dall'indice di turnover.

L'indice di turnover è pari al rapporto fra uscite di personale e personale medio presente in azienda, espresso in percentuale.

Rispetto all'anno precedente, nel 2019 l'indice di turnover è salito. Nonostante ciò assunzioni e cessazioni si equivalgono quindi il turnover non rappresenta ancora un fattore di preoccupazione.

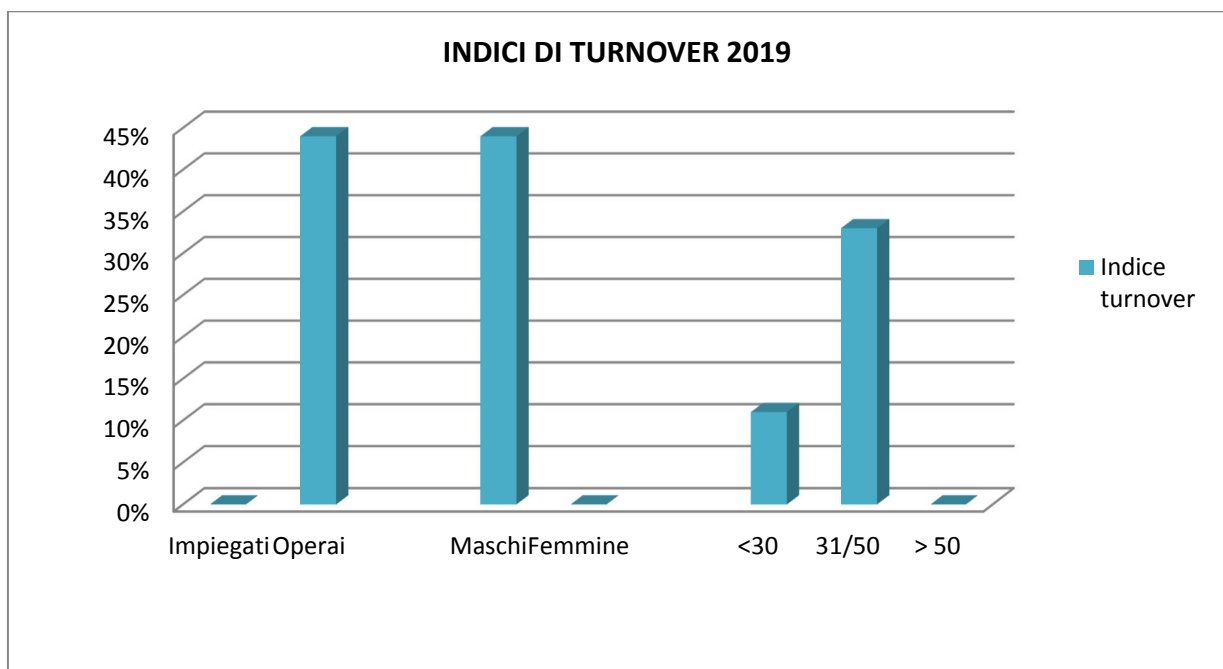
Dai dati degli ultimi anni emerge quanto segue:

Trend occupazionale		
	Assunzioni	Cessazioni
2015	6	7
2016	2	10
2017	4	4
2018	2	0
2019	2	2



Il turnover continua a riguardare in maniera esclusiva la categoria degli “operai”. La fascia d’età più interessata al fenomeno continua ad essere quella tra i 30 e i 50 anni; mentre, per quanto riguarda il genere, ne vengono interessati solo i maschi.

Indici Turnover 2019	
Categorie	Indice Turnover
Impiegati	0%
Operai	44%
Maschi	44%
Femmine	0%
18 – 30 Anni	11%
31 – 50 Anni	33%
> 50 Anni	0%



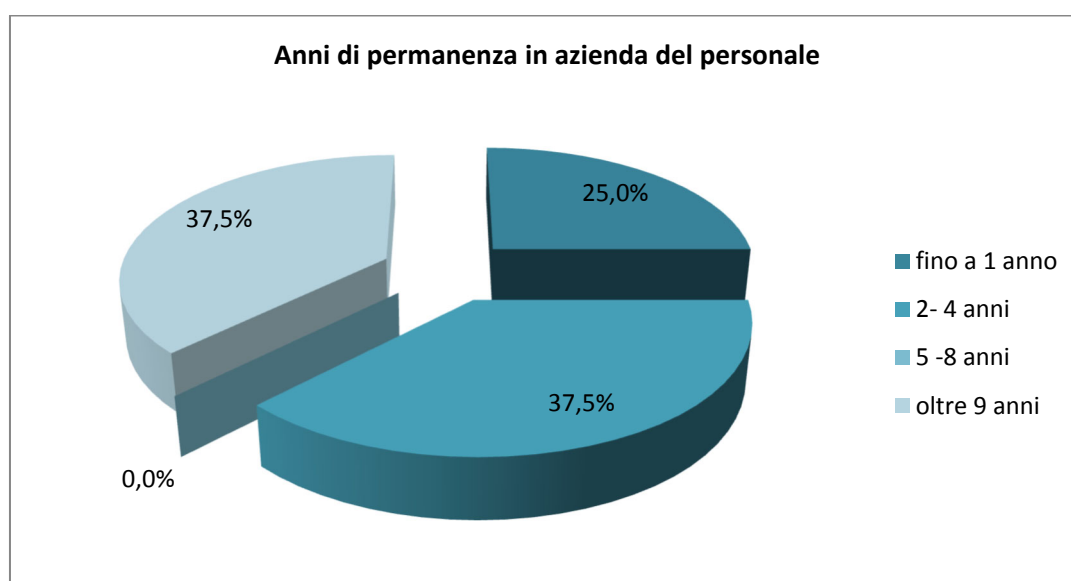
7.7 L'anzianità aziendale

Vista la presenza in azienda di un'alta mobilità del personale, gli anni di permanenza del personale nella cooperativa continuano a registrare valori bassi (il 67% del personale ha fino a 4 anni di anzianità) la cosa però interessante è che, il restante 33% è in cooperativa da oltre 9 anni.

Questo fatto, come spiegato già negli anni precedenti, trova spiegazione nelle caratteristiche delle persone a cui attinge la Cooperativa per le sue assunzioni. Trattandosi infatti nella maggior parte dei casi, di persone che stanno concludendo un percorso riabilitativo per uscire da una situazione di disagio, possono riscontrare diverse difficoltà nell'accettare le regole imposte dal mondo del lavoro (anche se mitigate dalla protezione offerta dalle condizioni di lavoro proposte dalla cooperativa).

Dall'altro lato, la finalità stessa della Cooperativa favorisce il passaggio dei propri dipendenti ad altre realtà lavorative, una volta che gli stessi hanno dimostrato di poter affrontare autonomamente il mondo del lavoro e che sono in grado di rientrare positivamente nella società produttiva.

Anni di permanenza del personale		
	Unità	% Sul Totale
Fino a 1 anno	2	56%
2-4 Anni	3	11%
5-8 Anni	0	0%
Più di 9 anni	3	33%



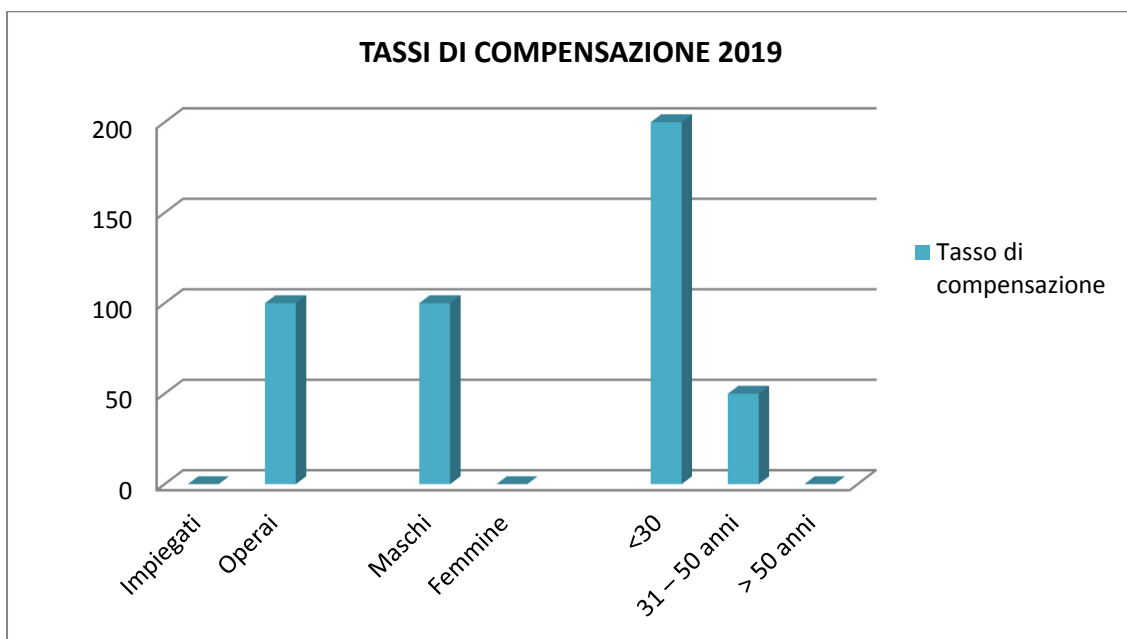
7.8 Tasso di compensazione

Il risultato che dà un chiaro segnale di quelle che sono le politiche di lavoro di un'azienda è quello relativo al tasso di compensazione.

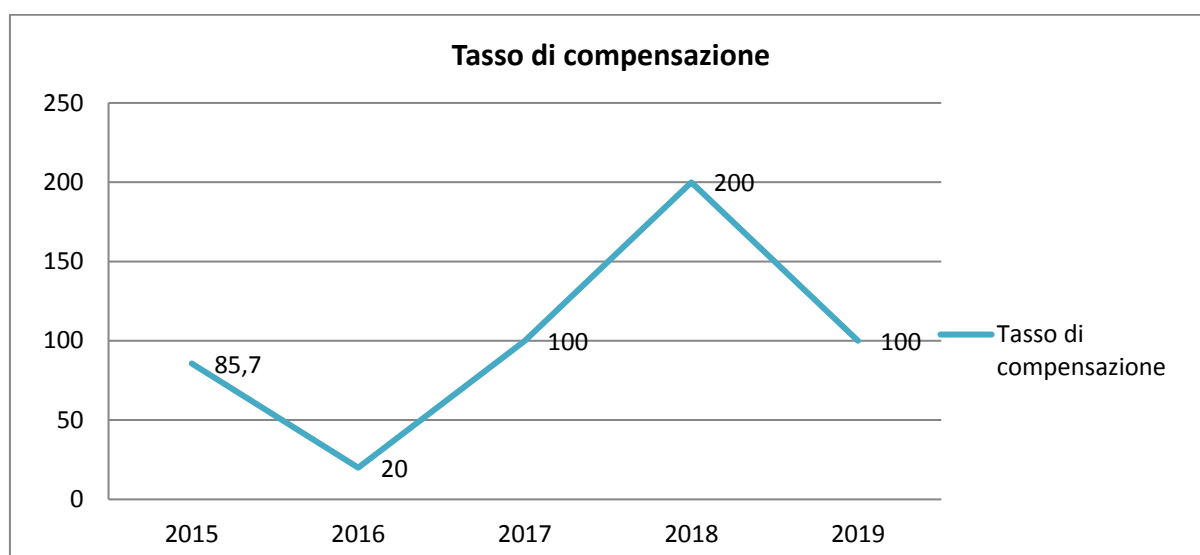
Questo valore, infatti, consente di capire se, nonostante il turnover, vi sia stato un ampliamento dell'organico (punteggi superiori a 100) o, viceversa, una contrazione.

Com'è facilmente immaginabile dalle precedenti osservazioni, nel 2019 il tasso generale di compensazione è tutto sommato positivo.

Tassi di Compensazione 2019	
Categorie	Tasso Di Compensazione
Impiegati	0
Operai	100
Maschi	100
Femmine	0
18 – 30 Anni	200
31 – 50 Anni	50
> 50 Anni	0



Trend del Tasso Di Compensazione			
	Assunzioni	Cessazioni	Tasso Di Compensazione
2015	6	7	85
2016	2	10	20
2017	4	4	100
2018	2	0	200
2019	2	2	100



7.9 La salute dei lavoratori

Anche nel 2019 non si sono verificati infortuni, indice questo che l'impegno della cooperativa nel formare e verificare le conoscenze del personale in merito alle procedure relative alla sicurezza e all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, ha dato buoni risultati.

Nel corso dell'anno, come già in quelli precedenti, non sono state ravvisate assenze legate a malattia professionale.

Le giornate di assenza (escluse quelle per permessi autorizzati) del personale del 2019 sono state 360,5 e comprendono sia le assenze per malattia che per cassa integrazione (CIG). Il totale delle ore lavorate nel corso dell'anno sono state pari a 8.973.

7.10 Le tipologie di contratto

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro da applicare tra lavoratore e Cooperativa viene scelto in funzione degli scopi che la Cooperativa deve raggiungere operando questa assunzione.

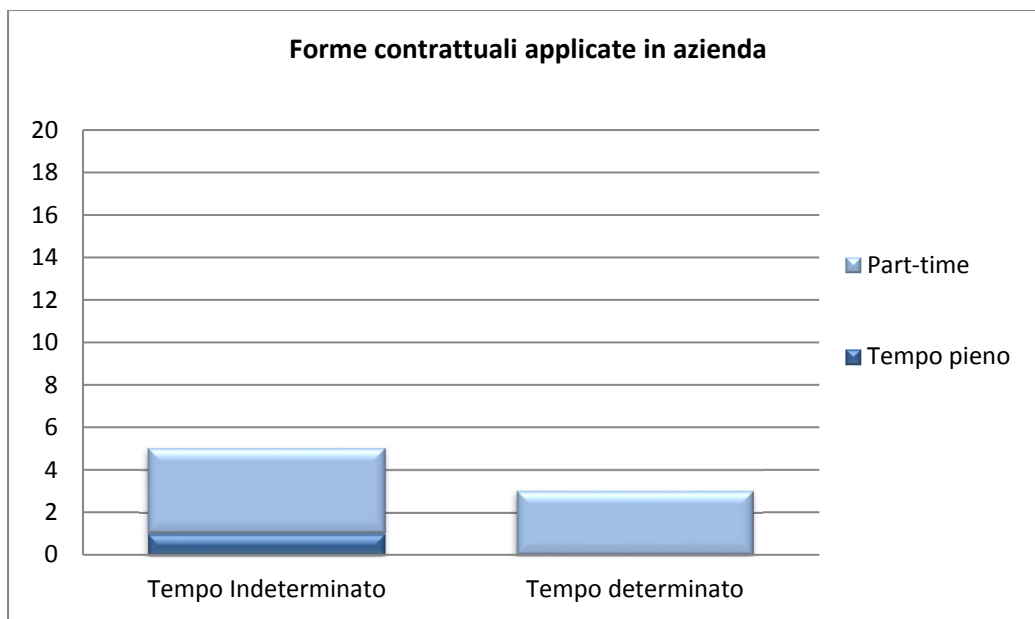
Verranno quindi tenuti in considerazione i seguenti fattori:

- Contesto in cui il lavoratore dovrà operare;
- Possesso da parte del lavoratore delle competenze ed eventualmente dei titoli richiesti;
- Delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.
-

Al 31/12/2019 la maggior parte dei lavoratori della cooperativa sono inquadrati con contratti a tempo indeterminato, inoltre l'87% dei lavoratori gode del part-time (soluzione particolarmente utile per il personale disagiato che difficilmente riuscirebbe ad affrontare 40 ore lavorative settimanali).

Di seguito si riporta la composizione del personale per tipologia di contratto al 31/12/2019:

Forme Contrattuali Applicate In Azienda				
	Tempo Pieno	Part - Time	Totale	%
Tempo Indeterminato	1	4	5	62%
Tempo Determinato	0	3	3	38%
Totale	1	7	8	100%



Tutti i lavoratori sono inquadrati secondo il CCNL delle Cooperative Sociali.

7.11 Le politiche salariali

La Cooperativa si impegna a distribuire equamente il lavoro tra tutti i dipendenti in funzione delle capacità, competenze, professionalità e grado di responsabilità in possesso di ciascuno.

La Cooperativa provvede ad effettuare queste distribuzioni in modo il più possibile equo anche se si dovrà sempre dare la preferenza a coloro che si trovano in condizioni più precarie dal punto di vista socio-economico-assistenziale.

Tale equità è di fondamentale importanza anche in funzione dell'art.3 della legge 142/2001 che collega in modo proporzionale i trattamenti retributivi e contributivi all'attività effettivamente svolta dal lavoratore e dalla qualità del lavoro realizzato (in ogni caso non possono essere inferiori al trattamento minimo richiamato nel CCNL).

Le retribuzioni dei dipendenti con contratto di lavoro subordinato vengono erogate, di norma, con cadenza mensile entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.

La corresponsione delle retribuzioni è comunque assicurata indipendentemente dalle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Nelle situazioni in cui, per fatti contingenti, non è possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa, informati tempestivamente i soci, potrà decidere di pagare solo degli acconti (calcolati in base ai crediti dei soci) o mettere in atto interventi straordinari quali:

- Deroghe ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dai CCNL ovvero ai compensi concordati con i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato;
- Riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- Riduzione dell'orario di lavoro.

Per quanto concerne l'entità del trattamento complessivo minimo, la Cooperativa si attiene a quanto stabilito dal CCNL delle Cooperative Sociali.

Anche quest'anno i risultati di gestione non hanno consentito di erogare ristorni né ai soci subordinati né a quelli non subordinati.

7.12 Il regolamento interno

I rapporti di lavoro stipulati dalla Cooperativa Solidarietà sono normati da un regolamento interno così come dettato dall' ex Legge 142/2001.

Il regolamento, redatto in conformità alle norme di legge e di statuto ed è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 della medesima normativa, in data 3 gennaio 2005 con le maggioranze previste da statuto ed è quindi immediatamente entrato in vigore. Successivamente il Regolamento è stato depositato presso la Direzione Provinciale del lavoro di Udine in data 27 gennaio 2005.

Il regolamento si compone di 27 articoli, applicabili a tutte le categorie di soci fatta eccezione per i soci volontari, e contempla:

- Il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della Cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
- Il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quella del lavoro subordinato;
- L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza un piano di crisi aziendale nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b); il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui sopra, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

7.13 Orario settimanale

Anche l'orario di lavoro viene regolamentato dai CCNL di riferimento quindi, come previsto dall'art.51, è stabilito in 38 ore settimanali.

In base all'articolo 52 è prevista anche una certa flessibilità, vale a dire che "è consentita la facoltà di superare le ore settimanali [...] nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi [...] qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario".

L'articolo 53 regola il lavoro straordinario, specificando che "il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 100 ore annue per dipendente".

Il regolamento interno, inoltre, prevede che:

- l'orario di lavoro decorre dal momento in cui gli addetti raggiungono il cantiere di lavoro e fino al momento in cui lo lasciano (fino a 15Km di distanza);

- i ritardi, anche se giustificati non danno diritto ad alcun compenso e se inferiori all'ora vengono arrotondati alla mezz'ora.

7.14 Il lavoro di programmazione e le attività formative

Nel 2019 Solidarietà ha coinvolto solo uno dei suoi dipendenti in attività formative, tuttavia nel 2017 si era distinto per un importante sforzo in questo senso, e la maggior parte del personale attualmente presente in azienda vi aveva partecipato.

Corsi di formazione 2019		
	N° partecipanti	Ore Totali
Abilitazione utilizzo prodotti fitosanitari	1	20

7. LA RELAZIONE SOCIALE

Per quanto riguarda la Responsabilità sociale, la Cooperativa opera nel pieno rispetto di quelli che sono gli indicatori ed i parametri considerati dai principali gruppi di lavoro nazionali e internazionali in materia:

No al lavoro infantile	È vietato l'impegno di lavoratori in età scolare (scuola dell'obbligo) e in ogni caso di età inferiore ai 15 anni.
-------------------------------	--

Presenza di lavoratori di età inferiore a 18				
2015	2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	0%	0%

No al lavoro obbligato	È vietato ottenere una prestazione lavorativa sotto minaccia di qualsiasi natura, con ricatti fisici o psicologici, con requisizione dei documenti di identità, con la richiesta di denaro in cambio di lavoro.
-------------------------------	---

Applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali				
2015	2016	2017	2018	2019
100%	100%	100%	100%	100%

No a discriminazioni fisiche, culturali e sociali	È vietato favorire e penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale e politica.
--	---

	Unità	% Sul Totale
Lavoratori Stranieri	0	0%
Lavoratori Di Sesso Femminile	2	25%
Lavoratori Svantaggiati	4	50%

No alle punizioni fisiche, culturali o psicologiche	È vietata qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.
--	---

Contestazioni e denunce ricevute da parte dei dipendenti e/o sindacati				
2015	2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	0%	0%

Sì ad orari di lavoro regolamentati	È garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo secondo gli accordi contenuti nei CCNL.
--	---

Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 51, 52 e 53 del CCNL Coop Sociali				
2015	2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	0%	0%

Sì ad una giusta retribuzione	È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL con pagamento degli straordinari in busta paga e versamento dei contributi previdenziali.
--------------------------------------	---

Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 74, 75, 77 e 78 del CCNL Coop Sociali				
2015	2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	0%	0%

8. IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono i portatori di interesse, ovvero i soggetti con i quali la Coop. Solidarietà attiva relazioni dirette o indirette di diversa natura o scambio di servizi e informazioni. Essi sono gli interlocutori che influenzano, attraverso le proprie azioni, le attività, gli obiettivi e le strategie adottate dalla Cooperativa.

Gli stakeholder possono essere interni, ovvero tutti i soggetti che fanno parte della Cooperativa: soci, personale e collaboratrici/ori a vario titolo. Si definiscono invece stakeholder esterni tutti i soggetti che hanno relazioni con la Cooperativa: committenti, partner, movimento cooperativo, associazioni, fornitori, benefattori e società civile.

Nel corso del 2019 la Cooperativa ha organizzato, come ogni anno, alcuni momenti di coinvolgimento e comunicazione nei confronti dei propri stakeholder:

- Soci e dipendenti: vengono privilegiati rapporti di confronto frequenti e diretti con i lavoratori sia nell'ottica di tenere sotto controllo le problematiche che possono insorgere nei cantieri che per offrire sostegno ai dipendenti svantaggiati negli eventuali momenti di difficoltà in cui possono trovarsi. I soci, anche non lavoratori, vengono aggiornati sulle attività svolte o in programma nel futuro in modo che tutti possano esprimere la propria opinione in merito ed offrire suggerimenti. Questa gestione informale ed aperta delle relazioni costituisce le fondamenta delle relazioni sociali all'interno della Cooperativa e ne garantisce la stabilità.
- Committenti pubblici e privati: lo strumento di raccordo privilegiato con i clienti è rappresentato dal contatto diretto con la responsabile amministrativa della Cooperativa che, a chiusura di ogni lavoro, verifica personalmente la soddisfazione di ogni cliente per il servizio di cui ha usufruito e raccoglie eventuali suggerimenti. Coltivare questo rapporto personale di attenzione verso la clientela è fondamentale dal punto di vista della Cooperativa, non solo perché dai committenti dipende la sopravvivenza dell'attività, ma anche in quanto sono un termometro delle esigenze del mercato e una preziosa fonte di suggerimenti per il miglioramento e lo sviluppo dell'attività.
- Fornitori: continua la collaborazione con i fornitori per l'aggiornamento e l'acquisizione di nuove abilità da parte del personale.

- Benefattori e Società civile: l'occasione principale di presentare la propria attività alla cittadinanza e ai benefattori è l'evento, organizzato in collaborazione con il Centro Solidarietà Giovani "G. Micesio" in prossimità del Natale, che prevede, oltre alla relazione su quanto realizzato nel corso dell'anno dalla rete di strutture legate al centro, anche un concerto offerto da artisti locali e, infine, la celebrazione della S. Messa da parte del Arcivescovo di Udine.

La Cooperativa, inoltre, persegue il coinvolgimento dei propri stakeholder anche attraverso il proprio sito internet sul quale sono state inserite le principali notizie relative all'attività svolta (fra cui il Bilancio Sociale) allo scopo di informare, sulle proprie modalità di organizzazione e gestione, tutti gli interessati.

Anche il Centro Solidarietà Giovani "Giovanni Micesio" pubblica una "relazione sull'attività svolta", delle singole unità operative che comprendono il settore "Impresa e Lavoro" rappresentato dalla Cooperativa Solidarietà.

Tale pubblicazione viene inviata ai principali Stakeholder esterni.

10. LA DIMENSIONE ECONOMICA

Il valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dalla Cooperativa nell'esercizio, con riferimento a tutti coloro che - a vario titolo - partecipano al processo di realizzazione ed alla successiva distribuzione.

La sua determinazione permette di ancorare il bilancio sociale ai dati contabili, i quali hanno una loro autonoma valenza sociale che non traspare dal bilancio d'esercizio e che, invece, deve essere esplicitata.

Con una metafora che rende bene il significato economico-aziendale delle finalità del modello, il valore aggiunto è stato paragonato ad una torta (la ricchezza prodotta) distribuita tra i vari commensali (gli stakeholder aziendali).

Operativamente, si procede al confronto tra il valore prodotto ed il valore consumato dalla Cooperativa nell'anno del bilancio sociale. La differenza, corrispondente al valore aggiunto, viene utilizzata per compensare la partecipazione al processo produttivo da parte di tutti quei soggetti - identificabili con i fattori produttivi utilizzati - che si ritengono interni al sistema di riferimento.

Recependo gli orientamenti delle *linee guida per la redazione del bilancio sociale* elaborate dall'omonimo GRUPPO DI STUDIO (www.gruppobilanciosociale.org), lo standard più diffuso a livello nazionale, si individuano i seguenti destinatari del valore aggiunto creato:

- **l'azienda**, intesa come soggetto autonomo che viene remunerato attraverso la ricostituzione della struttura - gli ammortamenti - e l'accantonamento definitivo di utili a riserva indivisibile;
- la **comunità**, a cui viene distribuito il valore creato attraverso le imposte, le liberalità, etc. Peraltro, la Cooperativa può risultare destinataria di contributi senza vincolo di controprestazione da parte della comunità, il cui importo dovrà essere considerato in diminuzione del valore aggiunto attribuito;
- il **lavoro**, inteso come insieme di apporti lavorativi a qualsiasi titolo - dipendente, autonomo, collaborazione - effettuati dai soggetti non soci;
- il **capitale di credito**, rappresentato dagli interessi passivi riconosciuti sui finanziamenti esterni in essere.

Al fine di evidenziare maggiormente le peculiarità di una gestione Cooperativa, a tali soggetti sono stati aggiunti, esplicitandone la partecipazione sotto il profilo economico:

- **i soci**, sia cooperatori che finanziatori, quali soggetti destinatari dei vantaggi mutualistici economicamente quantificati ed estrapolati dai dati del bilancio civilistico. Si tratta di una voce composita, nella quale confluiscono le remunerazioni per tutti gli apporti sociali, i ristori, la remunerazione dei prestiti sociali, etc.;
- **il mondo cooperativo**, inteso quale autonomo interlocutore della Cooperativa per quanto riguarda la fornitura di beni e/o servizi.

Infine, si propone una serie di tabelle e grafici nell'ottica di evidenziare maggiormente le modalità di distribuzione nonché l'ammontare relativo del valore aggiunto assegnato ai vari stakeholder aziendali.

10.1 La riclassificazione del CE a valore aggiunto

A) VALORE DELLA PRODUZIONE:	2019
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni;	€ 159.572,00
5) altri ricavi e proventi;	€ 24.987,00
TOTALE A) VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 184.559,00
B) COSTI DELLA PRODUZIONE:	
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci;	€ 9.497,00
7) per servizi;	€ 25.451,00
8) per godimento di beni di terzi;	€ 4.759,00
9) per il personale:	€ 126.252,00
di cui per soci lavoratori	€ 125.774,00
10) ammortamenti e svalutazioni:	€ 9.764,00
b) delle immobilizzazioni materiali;	€ 9.764,00
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€ 42,00
4) oneri diversi di gestione.	€ 5.726,00
TOTALE B) COSTI DELLA PRODUZIONE	€ 181.407,00
DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	€ 3.152,00
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI:	
17) interessi e altri oneri finanziari	-€ 2.966,00
TOTALE C (15+16-17+/-17bis)	-€ 2.966,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIA:	€ -
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI:	€ -
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+/-C+/-D+/-E)	€ 186,00
22) imposte sul reddito dell'es., correnti, differite ed anticipate	€ -
23) UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	€ 186,00

10.2 La determinazione del valore aggiunto cooperativo-sociale

ANNO	2019
determinazione del valore aggiunto	
VALORE DELLA PRODUZIONE:	
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni (al lordo di evtl. Ristorni);	€ 159.572,00
2) variazioni delle rim. di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti;	€ -
3) variazioni dei lavori in corso su ordinazione;	€ -
4) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni;	€ -
5) altri ricavi e proventi;	€ 24.987,00
TOTALE A) VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 184.559,00
B) COSTO DELLA PRODUZIONE:	
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci;	€ 9.497,00
7) per servizi;	€ 25.451,00
8) per godimento di beni di terzi;	€ 4.759,00
10) Ammortamenti e svalutazioni - solo parte d) svalutazione crediti	€ -
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€ 42,00
12) accantonamenti per rischi;	€ -
13) altri accantonamenti;	€ -
14) Oneri diversi di gestione - eccetto tributi indiretti, assimilati e liberalità	€ 5.726,00
TOTALE B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	€ 45.391,00
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	€ 139.168,00
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	
15) proventi da partecipazione;	€ -
16) altri proventi finanziari;	€ -
17) interessi e altri oneri finanziari	-€ 2.966,00
17-bis. Utili e perdite su cambi	€ -
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI	-€ 2.966,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	
18) rivalutazioni:	€ -
19) - svalutazioni:	€ -
TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	€ -
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	
20) proventi straordinari	€ -
21) oneri straordinari	€ -
TOTALE PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (20 - 21)	€ -
Valore aggiunto globale lordo "sociale" da distribuire	€ 136.202,00

Distribuzione del valore aggiunto alla cooperativa

ammortamenti e svalutazioni - solo parte a) + b) + c)
utile d'esercizio - parte trattenuta definitivamente

	€	9.764,00
	€	186,00
totale	€	9.950,00

ai soci

a) cooperatori

per lavoro (dipendente, collaborazione, autonomo)

	€	125.774,00
totale	€	125.774,00

al lavoro

costi per il personale:

	€	478,00
totale	€	478,00

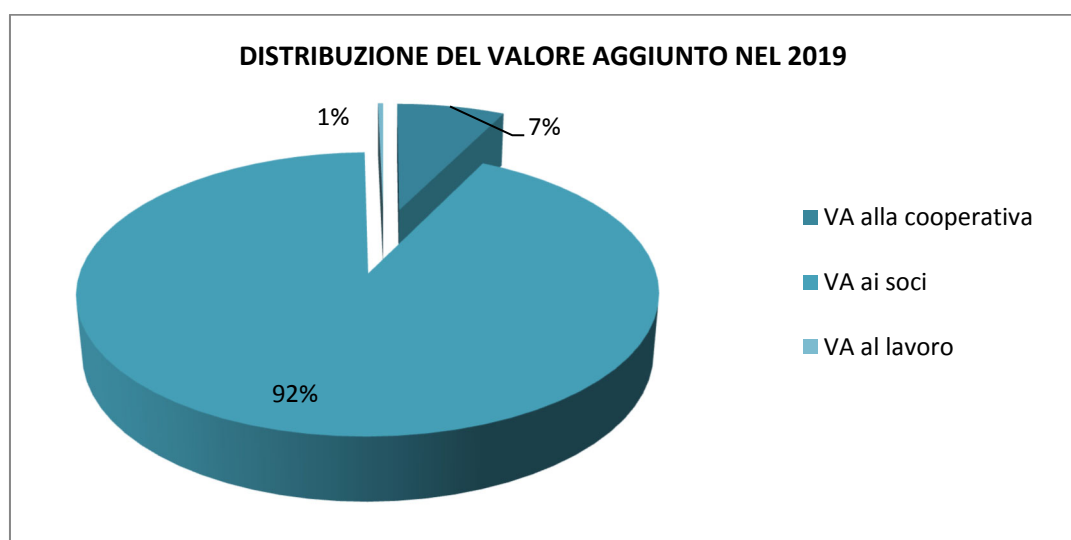
al mondo cooperativo

somme devolute ai fondi mutualistici

	€	0,00
totale	€	0,00

Valore aggiunto globale lordo "sociale" distribuito € 136.202,00

Nel 2019 la quota maggiore del valore aggiunto è stata distribuita ai soci, mentre l'intero utile dell'esercizio è stato trattenuto a riserva indivisibile, risultando la somma da destinare al fondo mutualistico di cui legge 31 gennaio 1992 nr. 59 (3% per cento dell'utile) inferiore al limite minimo dovuto ai sensi di legge.



11. COMMENTI E PROSPETTIVE FUTURE

Nell'ultimo anno la cooperativa Solidarietà ha aumentato una piccola quota di fatturato ma il ritorno ai valori pre-crisi 2009 non c'è ancora stato.

Le difficoltà economiche che continuano a sussistere per la maggior parte della popolazione e l'instabilità a livello sia locale che nazionale, infatti, non ha ancora portato ad una completa ripresa dei mercati e, nel frattempo sono intervenute nuove abitudini che hanno sostituito i servizi offerti dalla cooperativa:

- molti privati provvedono autonomamente ad alcuni lavori o a ridurre gli interventi o ad avvalersi di ditte individuali o di prestatori d'opera occasionali che possono essere economicamente più vantaggiosi.
- gli enti pubblici hanno ridotto drasticamente gli interventi o si avvalgono di operatori per lavori socialmente utili.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa è costantemente impegnato a cercare nuove soluzioni per il rilancio definitivo di Coop. Solidarietà, sia attraverso la ricerca di nuove nicchie di mercato che di nuovi o migliorati servizi da offrire ai clienti. Negli ultimi due anni si sono registrati alcuni piccoli segnali di recupero e sarà importante sostenere e consolidare questo trend anche attraverso l'individuazione di collaborazioni e la creazione di un coordinamento in ambiti omogenei con finalità sociali simili.

12. DIFFUSIONE DATA AL BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale verrà distribuito come previsto dalle norme vigenti.

Ai dipendenti ed ai soci presenti durante l'assemblea di approvazione del bilancio stesso viene distribuita una copia cartacea del Bilancio Sociale, ai soci assenti viene consegnata una copia cartacea e/o in formato elettronico su loro richiesta.

Una copia cartacea del Bilancio Sociale verrà messa a disposizione di tutti gli Enti ed Istituzioni interessati.

Inoltre il Bilancio Sociale sarà visibile e scaricabile dal sito internet della Cooperativa.