

**BILANCIO SOCIALE 2020**  
**SOLIDARIETÀ Soc. Coop. a r.l.**

---

## INDICE

1. PREMESSA .....	pag.3
1.1 Il metodo 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 2020 .....	pag.11
5.2 Aspetti ambientali dell'attività .....	pag.13
6. L'ORGANIZZAZIONE.....	pag.14
6.1 Organigramma .....	pag.14
6.2 L'assemblea dei soci .....	pag.15
6.3 Il Consiglio di Amministrazione .....	pag.17
7. LE RISORSE UMANE.....	pag.20
7.1 I soci e il lavoro in Cooperativa .....	pag.20
7.2 L'inquadramento professionale .....	pag.22
7.3 Il genere dei lavoratori .....	pag.23
7.4 L'età media dei lavoratori.....	pag.25
7.5 La nazionalità dei lavoratori .....	pag.27
7.6 Indice di Turnover.....	pag.27
7.7 L'anzianità aziendale.....	pag.29
7.8 il tasso di compensazione .....	pag.30
7.9 La salute dei lavoratori .....	pag.32
7.10 Le tipologie di contratto .....	pag.33

7.11 Le politiche salariali .....	pag.34
7.12 Il regolamento interno.....	pag.35
7.13 Orario settimanale.....	pag.36
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.42
10.2 La determinazione del valore aggiunto cooperativo-sociale .....	pag.43
11. COMMENTI E PROSPETTIVE FUTURE .....	pag.46
12. DIFFUSIONE DATA AL BILANCIO SOCIALE .....	pag.47

## 1. PREMESSA

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. Questo obiettivo è particolarmente sentito quest'anno caratterizzato dalle difficoltà legate alla pandemia da COVID-19, che hanno colpito non solo l'attività produttiva ma anche la vita quotidiana dei collaboratori di Coop. Solidarietà e, in particolare, delle persone più fragili che operano al suo interno. Per questo ripensare alle fatiche passate, rivalutare quanto, con positività e determinazione, si è comunque riusciti a realizzare e programmare insieme il prossimo futuro è un punto di ripartenza da utilizzare al meglio.

### 1.1 Il metodo di lavoro

Proseguendo nell'ottica di facilitare il confronto tra i dati pubblicati nei Bilanci degli anni precedenti, valutando che le linee guida utilizzate rispondono 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), 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, alle linee guida fornite dal GRI (Global Reporting Initiative) e di integrarle con le Linee Guida pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (art 3 DM 186/2019). La redazione del presente Bilancio Sociale rispetta i principi di: completezza, rilevanza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità e autonomia.

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.

## 2. 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, categoria Coop. Sociali, Coop. a mutualità prevalente: 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](mailto:solidarieta.coop@libero.it)

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

### 3. 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 . 2019** – 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, negli anni sono stati in graduale ma costante crescita.

**2020** - l'anno è stato tragicamente caratterizzato dalla pandemia da COVID-19, come moltissime altre imprese anche Solidarietà ha subito alcune perdite economiche legate alla diffusione della pandemia in atto, che sono risultate tuttavia contenute grazie anche ad alcuni interventi normativi emanati a sostegno delle imprese e a cui la Cooperativa ha fatto ricorso.

#### 4. 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.

## 5. 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.

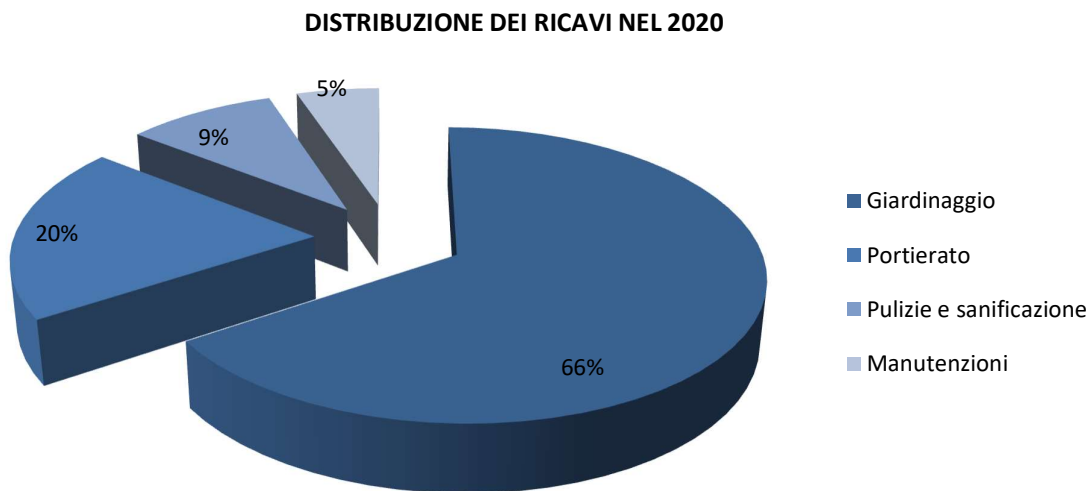
### 5.1 L'attività nel 2020

L'attività nel corso del 2020 ha visto coinvolte le seguenti aree operative:

- 1) Giardinaggio e manutenzione aree verdi: lavori di manutenzione e pulizia 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, 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 ghiaino lavato, opere di piccola manutenzione degli immobili e riparazioni. Inoltre la Cooperativa offre servizi di pulizia e manutenzione di filtri dell'aria e ventilconvettori;
- 4) Vari lavori di manutenzione e facchinaggio: tinteggiatura e verniciatura di locali, smontaggio mobili e trasferimento di materiali, controlli e piccole riparazioni, sostituzione filtri convettori e UTA, lavori eseguiti con piattaforma aerea.

In relazione ai ricavi realizzati nel 2020, le principali attività hanno avuto la seguente incidenza:

Distribuzione Dei Ricavi nel 2020	
Attività	Ricavi in €
Giardinaggio	96.229,25 €
Portierato	29.000,00 €
Pulizie e sanificazione	13.611,39 €
Manutenzioni	7.565,00 €



Il settore “Giardinaggio” continua ad essere il punto di forza della cooperativa anche se, a seguito delle chiusure imposte dalla pandemia da COVID-19 sono saltati tutti i lavori derivanti dalle potature primaverili.

Nonostante le difficoltà, resta comunque forte la motivazione a reagire e riprendere con più slancio le attività nel post COVID, tanto che la cooperativa ha chiesto e ottenuto un finanziamento con cui rinnovare parte delle attrezzature che erano ormai obsolete.

Purtroppo il servizio di portierato ha reso quasi la metà rispetto all’anno precedente, conseguenza logica delle chiusure imposte dal lockdown e dalle restrizioni imposte per salvaguardare la salute pubblica.

## 5.2 Aspetti ambientali dell'attività

L'attività svolta dalla Cooperativa è caratterizzata da un basso impatto ambientale: anche nell'attività di giardinaggio, che potrebbe essere a più alto impatto, non vengono prodotti rifiuti pericolosi o che richiedono smaltimenti particolari, né vengono utilizzati prodotti inquinanti.

Al contrario Solidarietà persegue scelte operative che sono il più possibile rispettose della natura: ad esempio vengono utilizzati rasaerba mulching che consentono di lasciare l'erba tagliata a terra e non avere parte verde da conferire nei rifiuti. Inoltre, dato che il residuo d'erba trattato con il mulching contiene l'80% d'acqua, in genere si decompone rapidamente trasformandosi in nutrimento per l'erba e questo consente una riduzione delle concimazioni fino al 50% e un aumento dello strato di humus nel terreno.

Inoltre la Cooperativa, anche in funzione della sua natura di ente educativo, ha da sempre promosso tra i suoi dipendenti quei comportamenti quotidiani utili a limitare al massimo l'impatto sull'ambiente, sia in termini di consumi, che di produzione e di gestione di rifiuti.

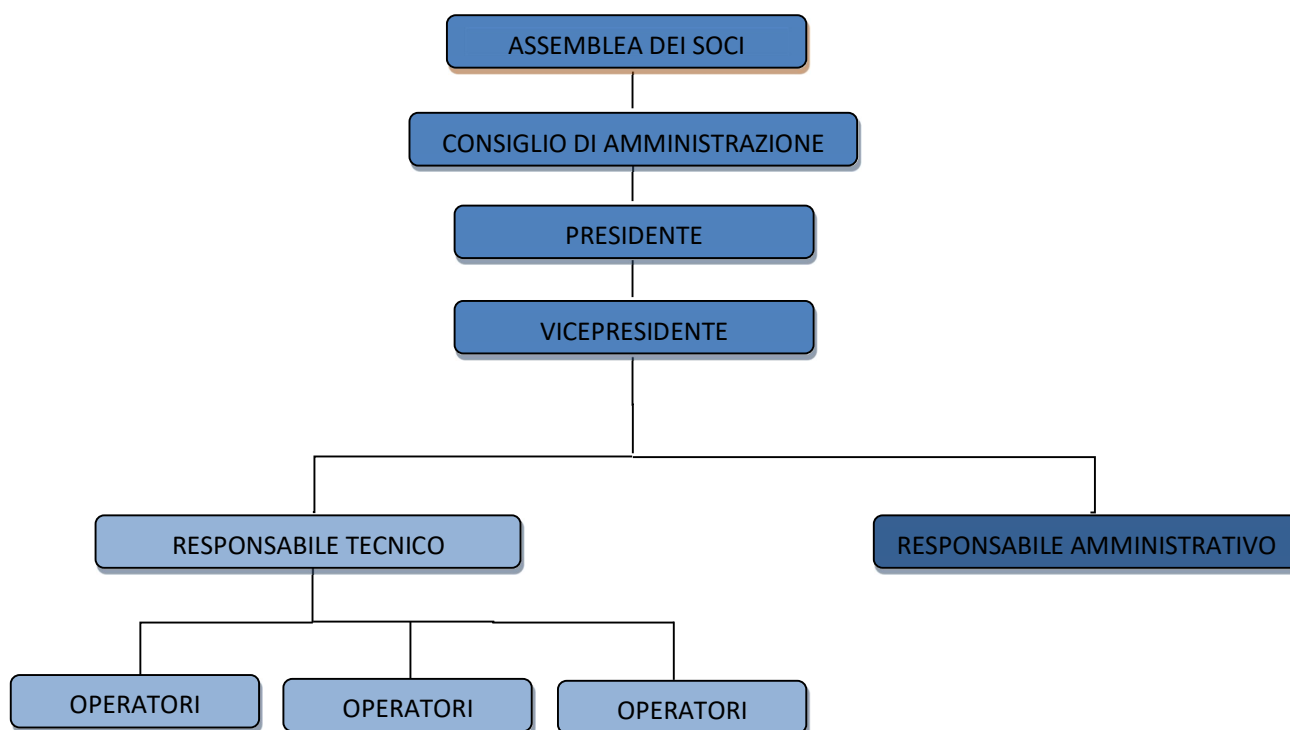
## 6. L'ORGANIZZAZIONE

Nel 2020 Coop. Solidarietà ha occupato 8 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 2020 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 2020

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:

- 19 giugno 2020: assemblea per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2019 e del relativo Bilancio Sociale. All'assemblea sono presenti: 12 soci in proprio, 2 soci per delega, 1 socio assente giustificato. Sono assenti altri due soci volontari.

## 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 è 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 2020

Al 31/12/2020 la composizione del CdA era la seguente:

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

### Consigli di Amministrazione nel 2020

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 2020 il Consiglio si è riunito il:

- 07/05/2020
- 07/09/2020
- 05/11/2020
- 18/12/2020

<b>FREQUENZA DEL CDA E TASSO DI PARTECIPAZIONE NEL 2020</b>	
<b>N° Di Consigli Anni</b>	4
<b>% Media Di Presenza</b>	100%

## 7. LE RISORSE UMANE

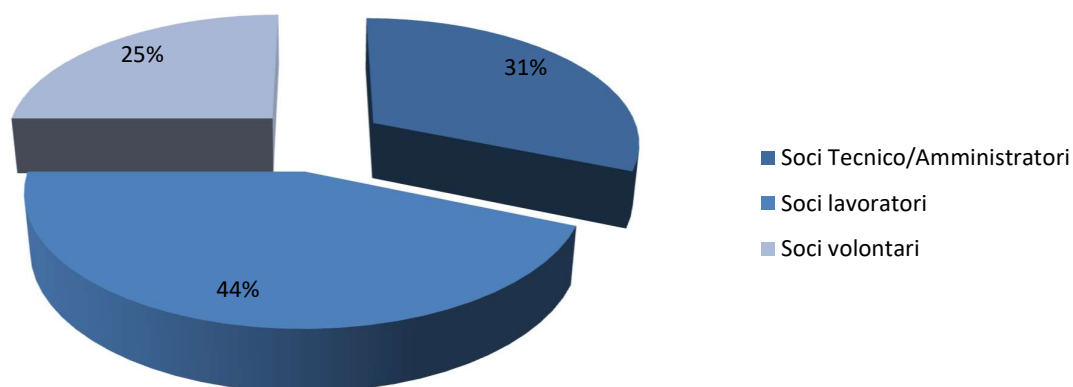
### 7.1 I soci e il lavoro in Cooperativa

Al 31/12/2020 il 100% dei collaboratori della Coop. Solidarietà sono anche soci (i collaboratori la cui attività cessa al 31/12 vengono inseriti nel computo dell'anno).

Sono presenti 12 Soci Ordinari (tra lavoratori e Tecnici/Amministratori), 4 Soci volontari e nessun Socio Sovventore.

Soci Lavoratori	% Sul Totale	Soci Tecnico/Ammin.	% Sul Totale	Soci volontari	% Sul Totale
7	44%	5	31%	4	25%

COMPAGINE SOCIALE 2020



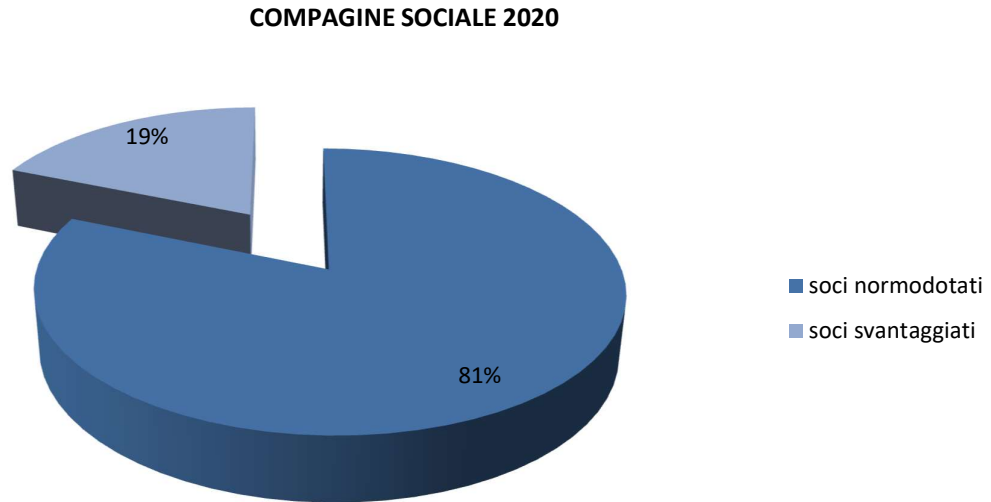
I soci Tecnico/Amministratori corrispondono al CdA della cooperativa, si occupano della sua gestione e, per la loro attività, non percepiscono alcun emolumento o rimborso.

I soci volontari si occupano di supportare i lavoratori controllandone l'operato e insegnando alcuni aspetti pratici dell'attività e incoraggiando i più fragili nei momenti di difficoltà. I soci volontari, per la loro attività, non percepiscono alcun emolumento o rimborso.

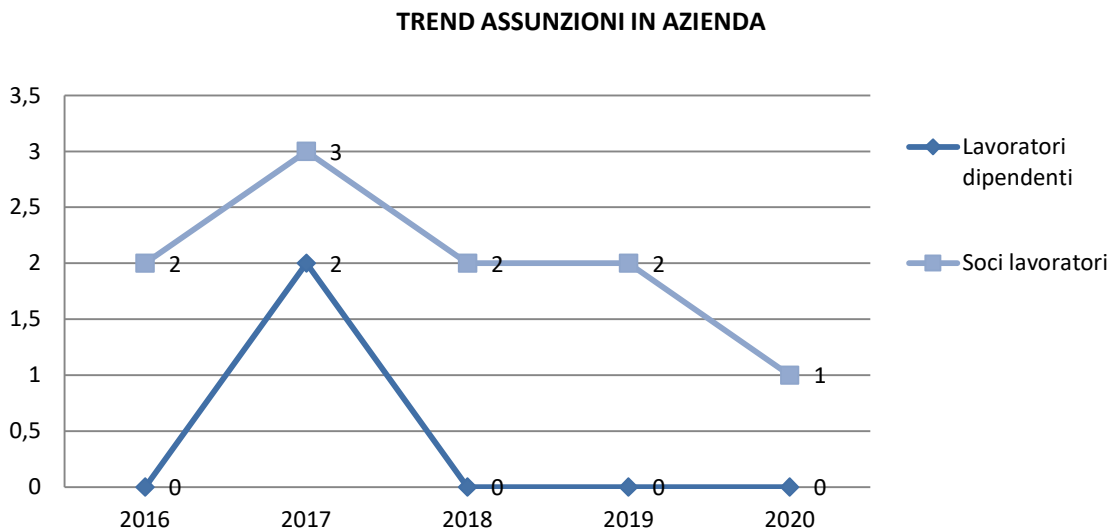
I soci della Cooperativa si possono distinguere tra "normodotati" e "soggetti svantaggiati".

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

Al 31/12/2020 il 19% dei soci della Cooperativa (ovvero il 43% dei soci lavoratori) è dunque costituito da persone svantaggiate.



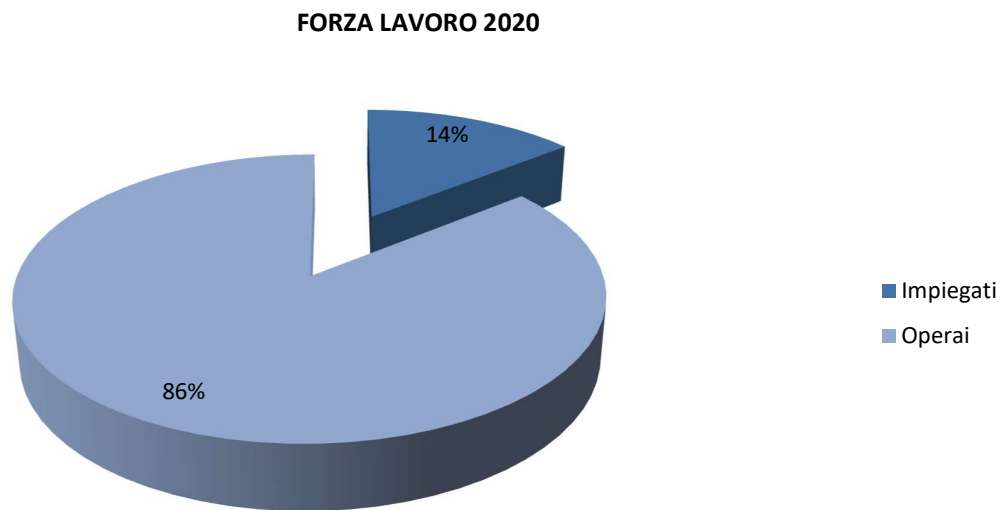
Anche quest’anno sono state fatte delle assunzioni: una persona in qualità di socio lavoratore ed è stata mantenuta la prevalenza degli scambi mutualistici con i soci.



## 7.2 L'inquadramento professionale

La seguente tabella riporta quanto si rileva al 31/12/2020 relativamente all'inquadramento professionale dei lavoratori:

Categorie	Unità	% Sul Totale	Maschi	Femmine
<b>Impiegati</b>	1	14%	0	1
<b>Operai</b>	6	86%	5	1

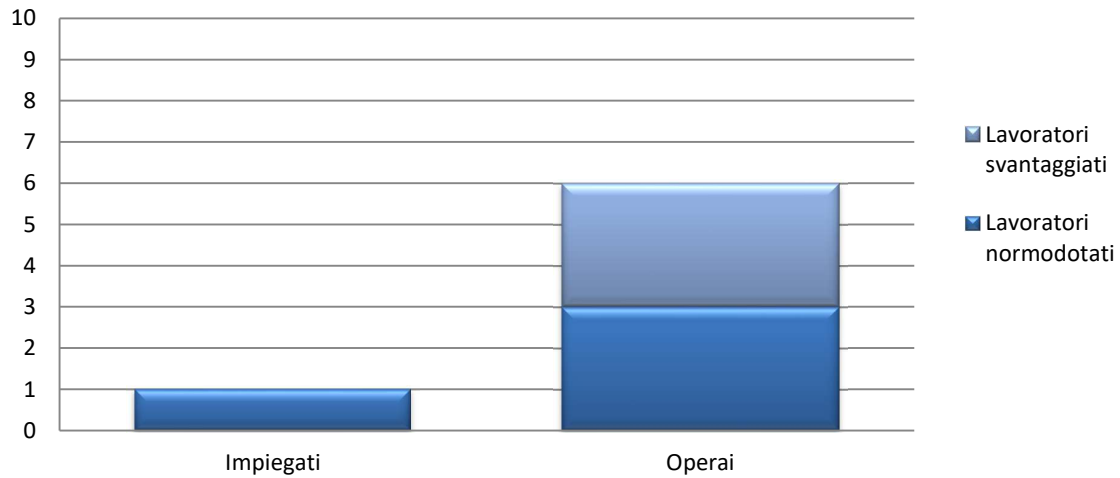


La forza lavoro della Cooperativa risulta composta per l'86% da operai e solo per il 14% da personale impiegatizio.

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

Categoria	Unità	% Sul Totale	Operai	Impiegati
<b>Normodotati</b>	4	57%	3	1
<b>Svantaggiati</b>	3	43%	3	0

### COLLOCAZIONE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI



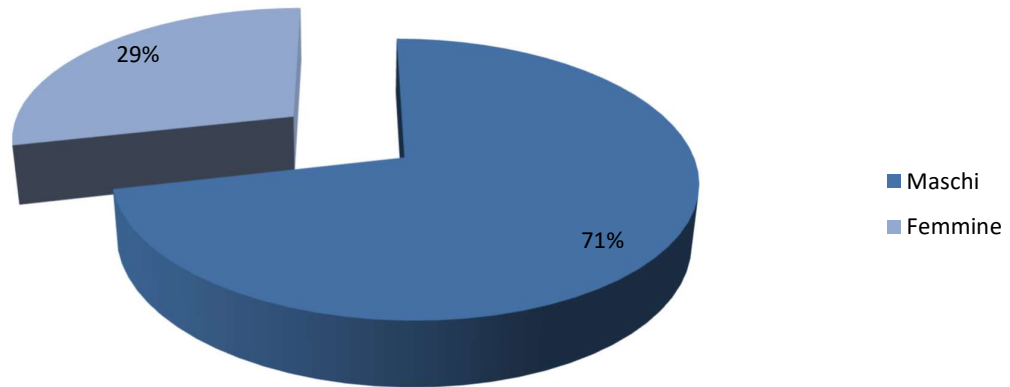
### 7.3 Il genere dei lavoratori

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	%
<b>Maschi</b>	5	71%
<b>Femmine</b>	2	29%



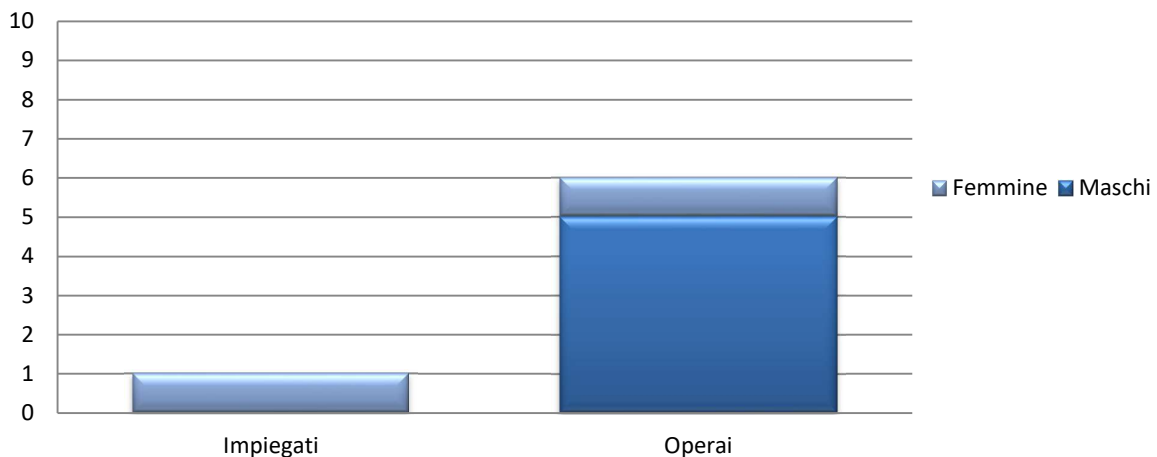
## FORZA LAVORO 2020



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 2020 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.

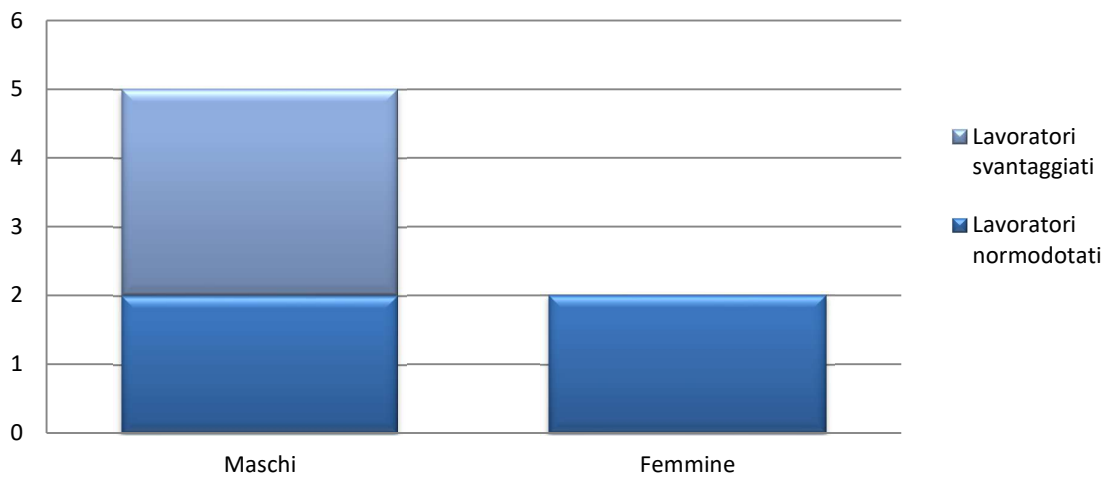
## STRATIFICAZIONE DEI DIPENDENTI PER QUALIFICA PROFESSIONALE E GENERE



Categoria	Unità	% Sul Totale	Maschi	Femmine
<b>Normodotati</b>	4	57%	2	2
<b>Svantaggiati</b>	3	43%	3	0

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

#### STRATIFICAZIONE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI IN RELAZIONE AL GENERE

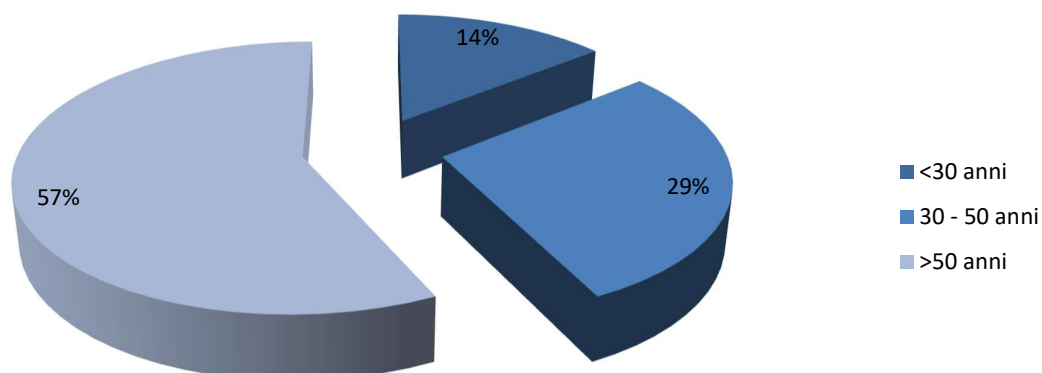


#### 7.4 L'età media dei lavoratori

Al 31/12/2020 la composizione del personale per età è così rappresentata:

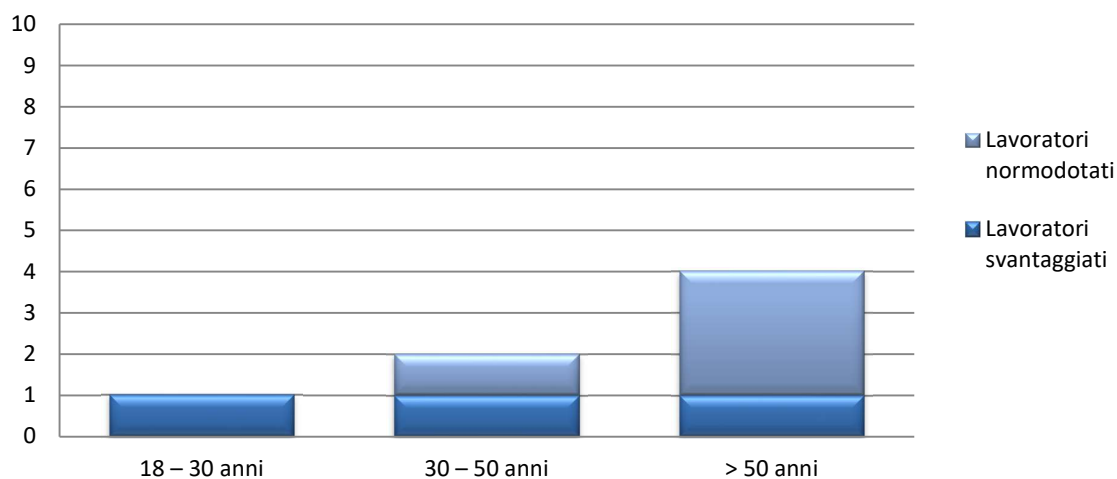
Distribuzione Dei Lavoratori In Base All'età		
Fascia D'età	Unità	% Sul Totale
<b>&lt; 30 Anni</b>	1	14%
<b>30 – 50 Anni</b>	2	29%
<b>&gt; 50 Anni</b>	4	57%

### SUDDIVISIONE DELLA FORZA LAVORO PER FASCE D'ETÀ



Stratificazione lavoratori svantaggiati in relazione alla fascia d'età				
Fascia D'età	Unità	% Sul Totale	Lavoratori Svantaggiati	Lavoratori Normodotati
< 30 Anni	1	14%	1	0
30 – 50 Anni	3	29%	1	1
> 50 Anni	4	57%	1	3

### STRATIFICAZIONE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI IN RELAZIONE ALLA FASCIA D'ETÀ



## 7.5 La nazionalità dei lavoratori

Al 31 dicembre 2020 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

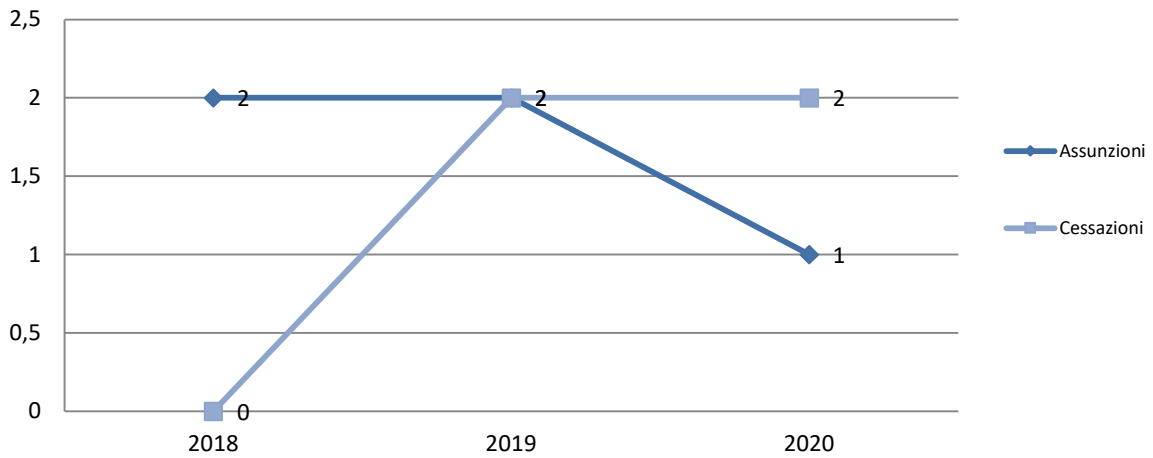
Un indicatore per analizzare la stabilità lavorativa all'interno dell'azienda è rappresentato dall'indice di turnover. L'indice di turnover complessivo fornisce informazioni sulla dimensione del volume di entrate ed uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato e rappresenta un'informazione significativa in una cooperativa sociale dove, data la fragilità di parte dei soci lavoratori che possono incontrare grosse difficoltà nel sopportare l'impegno di un lavoro, si possono registrare importanti variazioni nell'organico.

Nel 2020, nonostante le difficoltà sostenute a causa della pandemia, la cooperativa è riuscita a mantenere abbastanza stabili i suoi livelli occupazionali diminuendo di una sola unità l'organico. Inoltre uno dei due rapporti di lavoro cessati è dovuto all'andata in quiescenza di una socia.

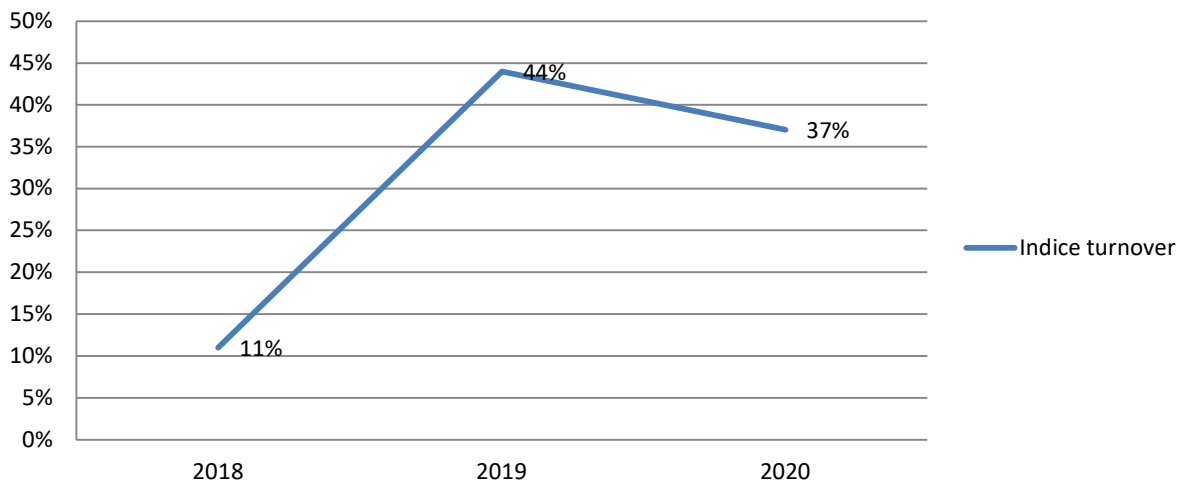
Dai dati degli ultimi anni emerge quanto segue:

Trend occupazionale		
	Assunzioni	Cessazioni
<b>2018</b>	2	0
<b>2019</b>	2	2
<b>2020</b>	1	2

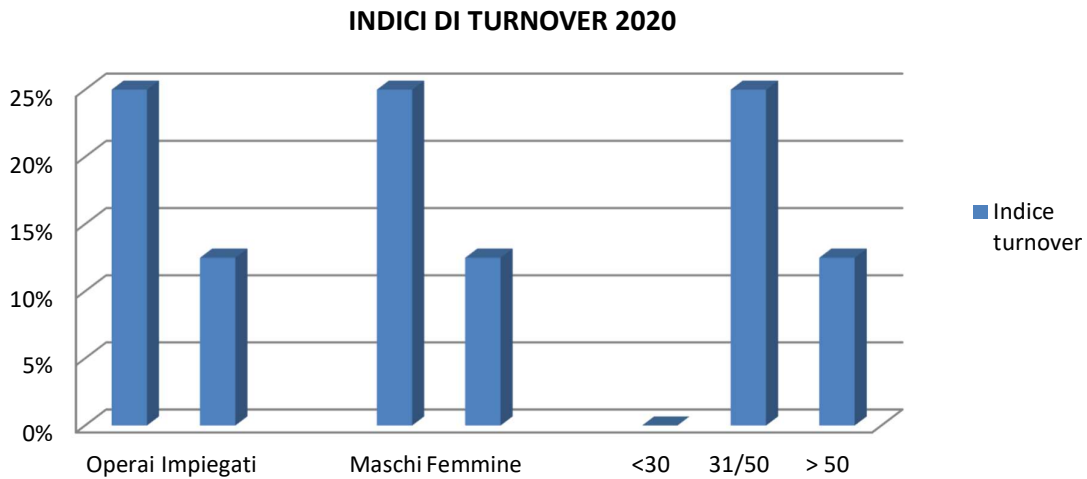
### TREND OCCUPAZIONALE



### INDICE TURNOVER COMPLESSIVO



Indici Turnover 2020	
Categorie	Indice Turnover
<b>Operai</b>	25%
<b>Impiegati</b>	13%
<b>Maschi</b>	25%
<b>Femmine</b>	13%
<b>&lt;30</b>	0%
<b>31/50</b>	25%
<b>&gt; 50</b>	13%



### 7.7 L'anzianità aziendale

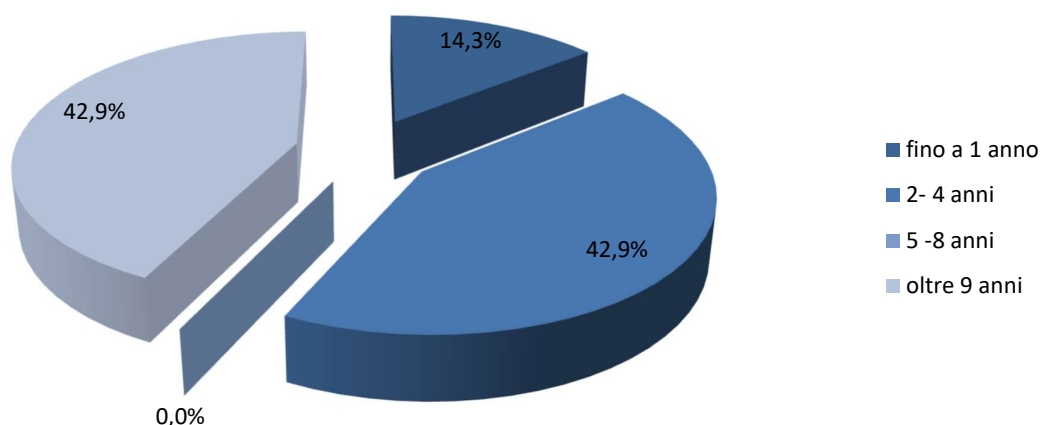
Vista la presenza in azienda di un'alta mobilità del personale, gli anni di permanenza del personale nella cooperativa continuano a registrare valori bassi (più del 57% del personale ha fino a 4 anni di anzianità) la cosa però interessante è che, il restante 43% è in cooperativa da oltre 9 anni.

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
<b>Fino a 1 anno</b>	1	14,3%
<b>2-4 Anni</b>	3	42,9%
<b>5-8 Anni</b>	0	0%
<b>Più di 9 anni</b>	3	42,9%

#### ANNI DI PERMANENZA IN AZIENDA DEL PERSONALE



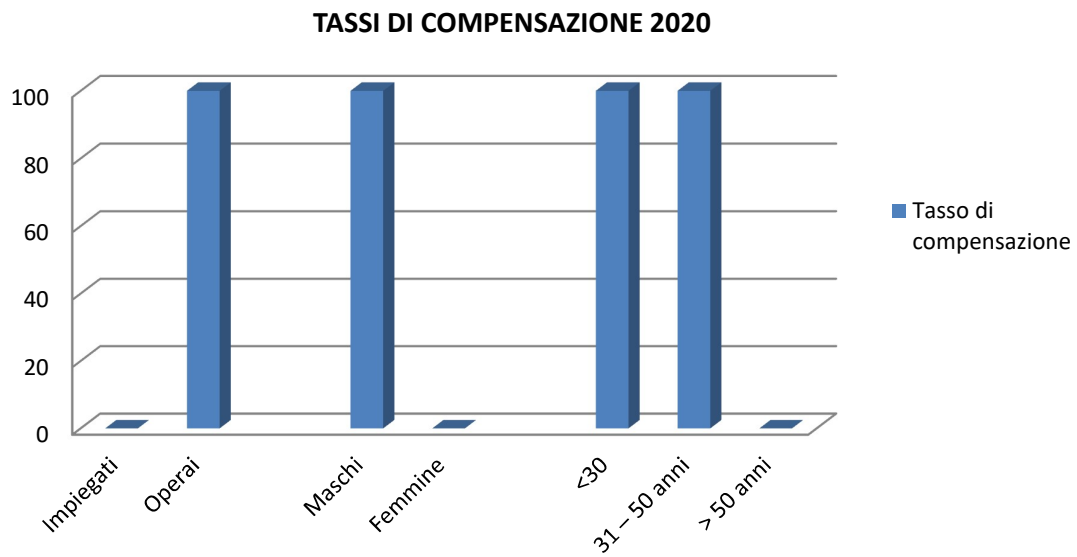
#### 7.8 Tasso di compensazione

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 2020 il tasso generale di compensazione è in pareggio (100) o, per alcune categorie, negativo in quanto si è registrata una riduzione di personale.

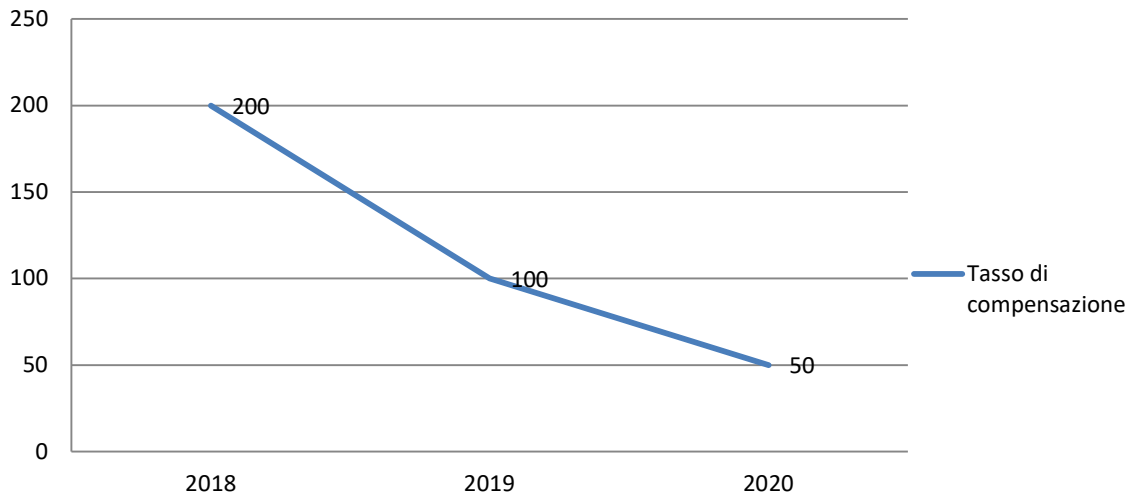
Tassi di Compensazione 2020	
Categorie	Tasso Di Compensazione
Impiegati	0
Operai	100
Maschi	100
Femmine	0
18 – 30 Anni	100
31 – 50 Anni	100
> 50 Anni	0



Trend del Tasso Di Compensazione			
	Assunzioni	Cessazioni	Tasso Di Compensazione
<b>2018</b>	2	0	200
<b>2019</b>	2	2	100
<b>2020</b>	1	2	50



### TASSO DI COMPENSAZIONE



#### 7.9 La salute dei lavoratori

Anche nel 2020 non si sono verificati infortuni sul lavoro, 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.

Si è però, purtroppo, verificato un infortunio in itinere mentre un socio percorreva il tragitto casa – lavoro. Nel corso del 2020, dunque, sono state perse 10 giornate di lavoro per infortunio.

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

Le giornate di assenza del personale (escluse quelle per permessi autorizzati) sono state 344 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 8.290,50.

## 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:

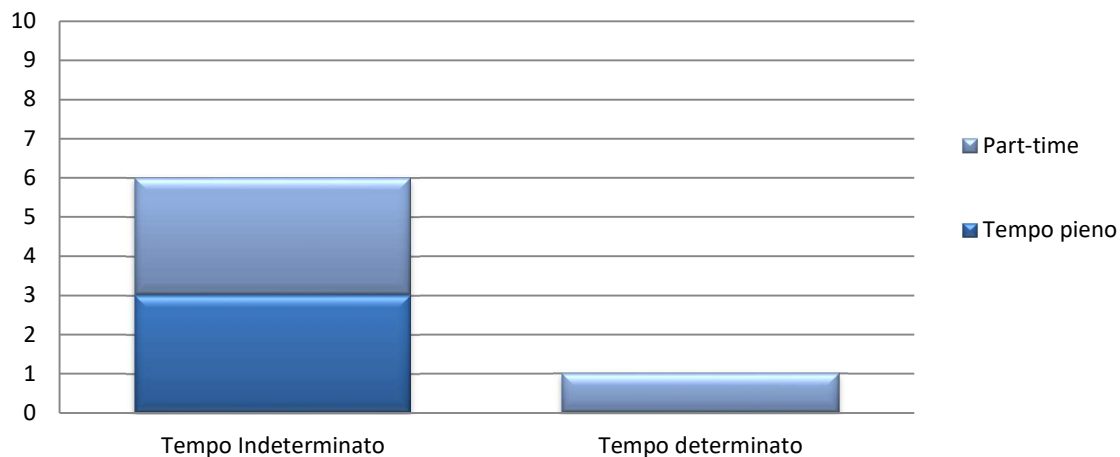
- Contesto in cui il lavoratore dovrà operare;
- Possesso da parte del lavoratore delle competenze ed eventualmente dei titoli richiesti;
- Delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.

Al 31/12/2020 tutti i lavoratori sono inquadrati secondo il CCNL delle Cooperative Sociali; per la maggior parte sono inquadrati con contratti a tempo indeterminato (86%) e il 57% ha potuto usufruire del part-time.

Di seguito si riporta la composizione del personale per tipologia di contratto al 31/12/2020:

Forme Contrattuali Applicate In Azienda			
	Tempo Pieno	Part - Time	%
Tempo Indeterminato	3	3	86%
Tempo Determinato	0	1	14%

FORME CONTRATTUALI APPLICATE IN AZIENDA



### 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 poiché 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.

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

	Area /livello	Retribuzione tabellare dal 01/09/2020
<b>Inquadramento più basso applicato in azienda</b>	A1	€1254,62
<b>Inquadramento più alto applicato in azienda</b>	E1	€1697,06

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

Le restrizioni legate alla pandemia hanno influito anche sulle attività di formazione che Solidarietà aveva già programmato per i suoi dipendenti; in particolare è stato annullato un corso per la sanificazione dei climatizzatori che avrebbe potuto portare competenze molto spendibili in questo periodo.

Nel corso del 2020 si sono quindi riusciti a far partecipare ad attività formative solo due dipendenti.

<b>Corsi di formazione 2020</b>		
	<b>N° partecipanti</b>	<b>Ore Totali</b>
<b>Corso sicurezza dipendenti</b>	1	12
<b>Rinnovo corso operatore piattaforma</b>	1	4

## 8. 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:

<b>No al lavoro infantile</b>	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				
2016	2017	2018	2019	2020
0%	0%	0%	0%	0%

<b>No al lavoro obbligato</b>	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				
2016	2017	2018	2019	2020
100%	100%	100%	100%	100%

<b>No a discriminazioni fisiche, culturali e sociali</b>	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	29%
Lavoratori Svantaggiati	3	43%

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

<b>Contestazioni e denunce ricevute da parte dei dipendenti e/o sindacati</b>				
<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

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

<b>Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 51, 52 e 53 del CCNL Coop Sociali</b>				
<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

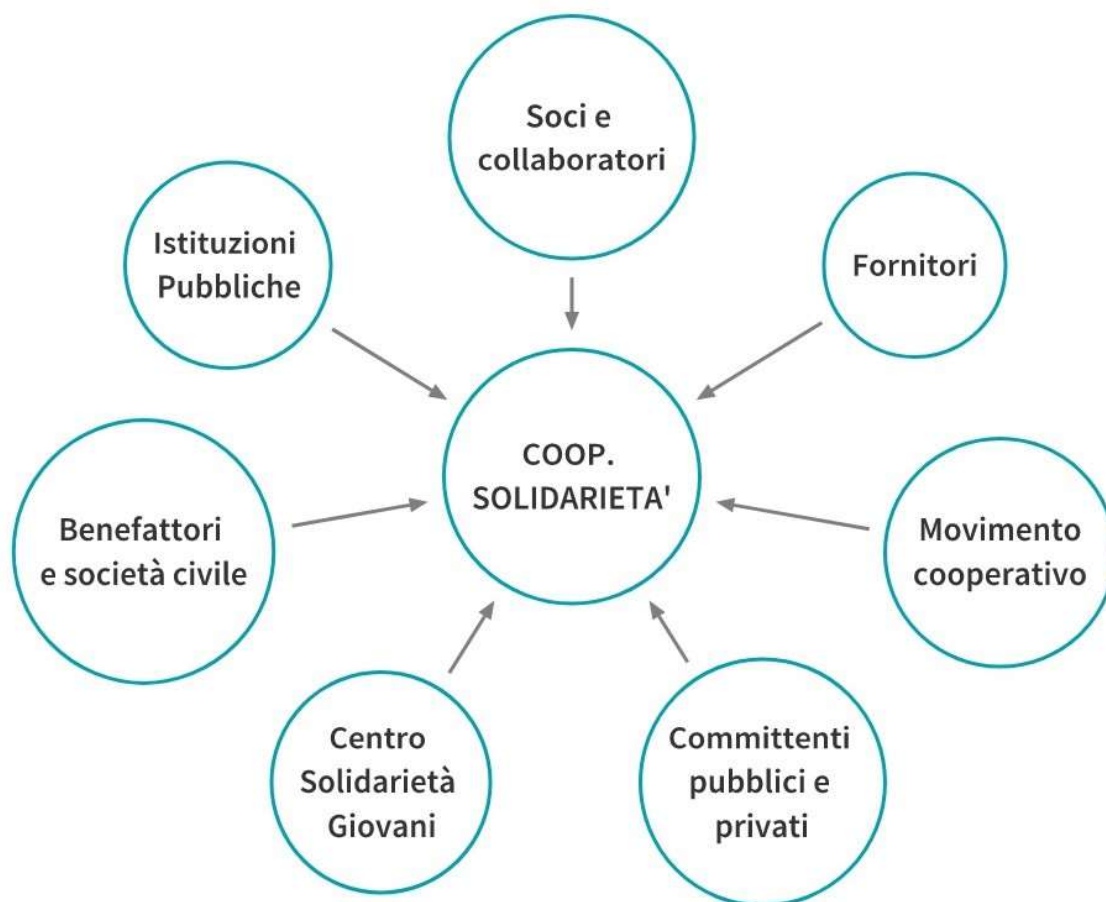
<b>Sì ad una giusta retribuzione</b>	È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL con pagamento degli straordinari in busta paga e versamento dei contributi previdenziali.
--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------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

<b>Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 74, 75, 77 e 78 del CCNL Coop Sociali</b>				
<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

## 9. 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 2020 la Cooperativa non ha potuto organizzare le consuete attività di coinvolgimento, in particolare con i benefattori e la società civile e dunque ci si è limitati a qualche breve comunicazione personale via telefono o mail. Più intensi (anche se diradati rispetto alla normalità) sono stati i rapporti con gli Stakeholder interni e con i clienti:

- Soci e dipendenti: anche se nel rispetto della normativa COVID, vengono privilegiati rapporti di confronto 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, e in particolare i membri del Consiglio di Amministrazione, sono stati 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: in questo ultimo anno i rapporti si sono limitati a quanto necessario per portare avanti l'attività lavorativa e non è stato possibile attivare ulteriori tipi di collaborazioni.

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.

## 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).

Il Valore Aggiunto di Solidarietà viene espresso in due prospetti distinti:

- il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto, individuato dalla contrapposizione dei ricavi e dei costi intermedi;
- il prospetto di riparto del Valore Aggiunto, ricomposto quale sommatoria del valore distribuito a stakeholder interni ed esterni.

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](http://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;
- il **personale**, 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 ristorni, 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

	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE:</b>	<b>187.373,00 €</b>	<b>184.559,00 €</b>
ricavi delle vendite e delle prestazioni	146.566,00 €	159.572,00 €
altri ricavi e proventi	40.807,00 €	24.987,00 €
di cui contributi in conto esercizio	36.386,00 €	7.672,00 €
altri	4.421,00 €	24.987,00 €
<b>COSTI DELLA PRODUZIONE</b>	<b>186.121,00 €</b>	<b>181.407,00 €</b>
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	9.054,00 €	9.497,00 €
per servizi	27.747,00 €	25.451,00 €
per godimento di beni di terzi	2.869,00 €	4.759,00 €
<b>per il personale</b>	<b>126.340,00 €</b>	<b>126.252,00 €</b>
- salari e stipendi	98.574,00 €	98.231,00 €
- oneri sociali	19.627,00 €	20.695,00 €
- trattamento di fine rapporto, di quiescenza, altri costi del personale	8.139,00 €	7.326,00 €
trattamento di fine rapporto	8.139,00 €	7.326,00 €
<b>di cui per soci lavoratori</b>	<b>126.340,00 €</b>	<b>125.774,00 €</b>
ammortamenti e svalutazioni	9.423,00 €	9.764,00 €
- delle immobilizzazioni materiali	9.423,00 €	9.764,00 €
variaz. delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	240,00 €	- 42,00 €
oneri diversi di gestione	10.448,00 €	5.726,00 €
<b>DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE</b>	<b>1.252,00 €</b>	<b>3.152,00 €</b>
<b>PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>	<b>- 1.116,00 €</b>	<b>- 2.966,00 €</b>
altri proventi finanziari	17,00 €	- €
interessi e altri oneri finanziari	- 1.133,00 €	- 2.966,00 €
<b>RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIA</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE</b>	<b>136,00 €</b>	<b>186,00 €</b>
imposte sul reddito dell'es., correnti, differite ed anticipate	- €	- €
<b>UTILE DELL'ESERCIZIO</b>	<b>136,00 €</b>	<b>186,00 €</b>

Nel corso dell'esercizio 2020 l'attività sociale ha subito alcune perdite legate alla diffusione della pandemia in atto, che sono risultate tuttavia contenute grazie anche ad alcuni interventi normativi emanati a sostegno delle imprese. In particolare, nel corso del 2020, la Società ha fatto ricorso:

- alle misure di Sospensione dei finanziamenti di cui all'articolo 56 DL 18/2020;
- alle misure di C.I.G.O. di cui all'art. 19 DL 18/2020.

Per quanto riguarda i rapporti economici con la Pubblica Amministrazione, alla cooperativa, nel corso del 2020, sono stati erogati i seguenti vantaggi, diversi da attribuzioni aventi natura di corrispettivi, retribuzioni o risarcimenti (per prestazioni svolte dalla Società):

Causale	Somma totale ricevuta	Denominazione del soggetto erogante
LR 20/2006 Decreto n.2411/SPS del 19/11/19	6.753,35 €	Regione Friuli-Venezia Giulia
LR 20/2006 Decreto n 2071/SPS del 27/10/2020	7.531 €	Regione Friuli-Venezia Giulia
5 per mille dell'Irpef 2018-2017	66,95 €	Stato - Agenzia delle Entrate
<b>TOTALE</b>	<b>14.351,30 €</b>	

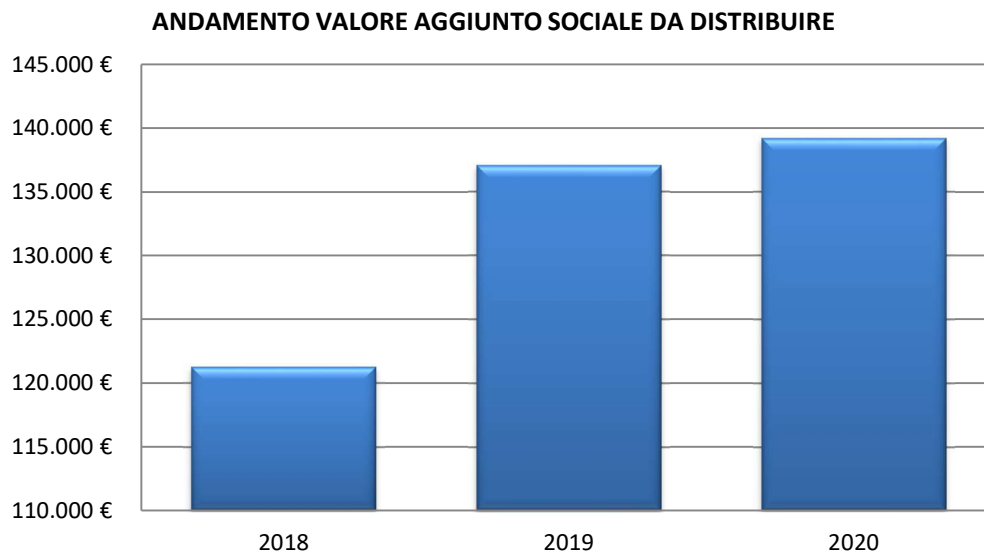
## 10.2 La determinazione del valore aggiunto cooperativo-sociale

Nel grafico seguente si evidenzia l'andamento del Valore Aggiunto da Distribuire/Distribuito espresso in valore assoluto.

	2020	2019
	CE	CE
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>187.373,00 €</b>	<b>184.559,00 €</b>
ricavi delle vendite e delle prestazioni	146.566,00 €	159.572,00 €
variazioni delle rim. di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	- €	- €
variazioni dei lavori in corso su ordinazione	- €	- €
incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	- €	- €
altri ricavi e proventi	40.807,00 €	24.987,00 €
<b>COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE</b>	<b>50.358,00 €</b>	<b>45.391,00 €</b>
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	9.054,00 €	9.497,00 €
per servizi	27.747,00 €	25.451,00 €
per godimento di beni di terzi	2.869,00 €	4.759,00 €
variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	240,00 €	- 42,00 €
oneri diversi di gestione	10.448,00 €	5.726,00 €
<b>VALORE AGGIUNTO TIPICO LORDO</b>	<b>137.015,00 €</b>	<b>139.168,00 €</b>
altri proventi finanziari	17,00 €	- €
<b>VALORE AGGIUNTO SOCIALE DA DISTRIBUIRE</b>	<b>137.032,00 €</b>	<b>139.168,00 €</b>

Nel grafico seguente viene confrontato il Valore Aggiunto Sociale del triennio 2018-2020 per evidenziare l'andamento dinamico.

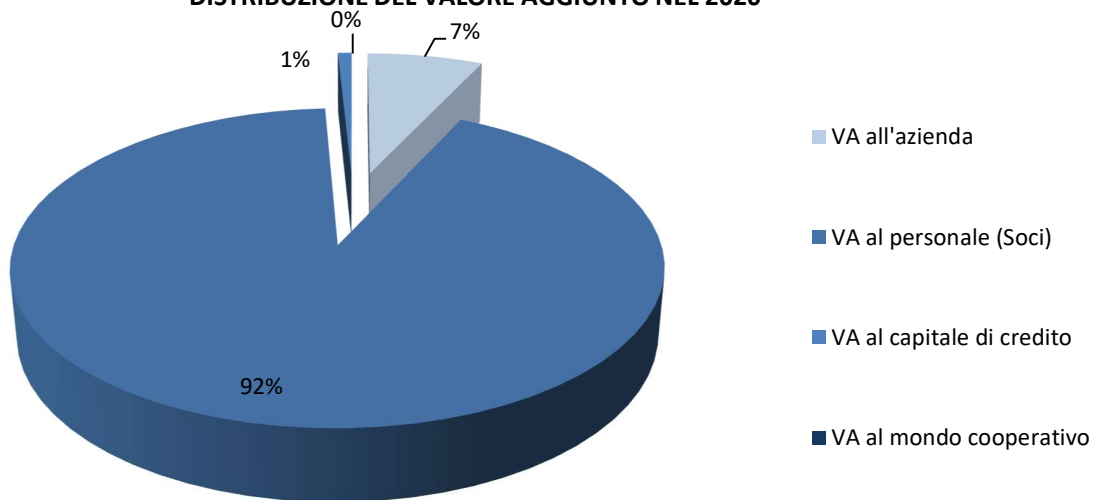
Il Valore Aggiunto Sociale distribuito è in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente, ma si evidenzia come decisamente più alto rispetto al 2018.



	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b>	<b>CE</b>	<b>CE</b>
<b>ALL'AZIENDA</b>	<b>9.559,00 €</b>	<b>9.950,00 €</b>
autofinanziamento	9.423,00 €	9.764,00 €
utile	136,00 €	186,00 €
<b>AL PERSONALE</b>	<b>126.340,00 €</b>	<b>126.252,00 €</b>
costi per il personale dipendente (soci)	126.340,00 €	125.774,00 €
costi per il personale dipendente (non soci)	- €	478,00 €
<b>AL CAPITALE DI CREDITO</b>	<b>1.133,00 €</b>	<b>2.966,00 €</b>
interessi e altri oneri finanziari - solo la parte che remunera il capitale di credito	1.133,00 €	2.966,00 €
<b>AL MONDO COOPERATIVO</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
somme devolute ai fondi mutualistici	- €	- €
<b>TOTALE VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO</b>	<b>137.032,00 €</b>	<b>139.168,00 €</b>

Nel 2020 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.

### DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO NEL 2020



## 11. COMMENTI E PROSPETTIVE FUTURE

Nell'ultimo anno la cooperativa Solidarietà ha sofferto in modo particolare per le restrizioni dovute alla pandemia da COVID 19: dopo la piccola ripresa dello scorso anno dover sospendere l'attività per più di un mese e proprio nel periodo più redditizio per il settore giardinaggio, è stato piuttosto scoraggiante.

Tuttavia grazie all'impegno di tutti e con il sostegno ricevuto dalle diverse misure messe in campo dalla Pubblica Amministrazione, è stato possibile limitare i danni e mantenere quella stabilità economica che permetterà di proseguire con l'attività.

Durante il 2020 non è stato invece possibile, contrariamente a quello che è sempre stato lo spirito della Cooperativa, promuovere e agevolare la formazione al lavoro dei residenti della CTR e dei giovani seguiti dagli altri servizi del centro (Punto Incontro), attività rese impossibili dal divieto di organizzare la formazione in presenza e dall'estrema contrazione del lavoro che non ha consentito di inserire più soci lavoratori.

Con l'approvazione del Bilancio di esercizio 2020 verrà anche rinnovato il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa a cui sarà demandato il compito di proseguire nell'individuazione di nuove azioni strategiche che possano portare al rilancio di Coop. Solidarietà, sia attraverso la ricerca di nuove nicchie di mercato che di nuovi o migliorati servizi da offrire ai clienti. Negli anni pre-COVID si erano registrati alcuni piccoli segnali di recupero e sarà importante recuperare 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 pubblicato e 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.