BILANCIO SOCIALE

AL 31/12/2025

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

"SAN MAURO"

Onlus

SOMMARIO

PREMESSA 3
IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE 4
LA NASCITA DELLA COOPERATIVA 5
TRENT'ANNI DALLA COSTITUZIONE 9
PERCHE' UN LABORATORIO OCCUPAZIONALE 9
PROMOTORI 11
IL PRESIDENTE 12
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 13
REVISORE UNICO 14
ALCUNI CENNI NORMATIVI 14
LE PERSONE 16
CONVENZIONE CON IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA PER L.S.U. E MESSA IN PROVA 18
ORGANIGRAMMA 22
LE ASSEMBLEE DEI SOCI 24
I LAVORATORI 25
IL VOLONTARIATO 27
LE ATTIVITÀ 28
GLI OBIETTIVI PRINCIPALI E LE PECULIARITA' DI QUESTA ORGANIZZAZIONE 29
EQUILIBRI ECONOMICI E FINANZIARI 31
CONTRIBUTI E DONAZIONI 32
I RAPPORTI INTERNI 33
REGOLAMENTO INTERNO 35
UN BILANCIO DEGLI ULTIMI ANNI 37
BILANCIO ECONOMICO AL 31.12.2025 39

PREMESSA

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

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

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

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

IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SAN MAURO onlus

Ragione sociale

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Tipologia

COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B

Sede principale

VIA CRISTANS, 2 – 33085 MANIAGO (PN)

Anno di costituzione

1993

La nascita della Cooperativa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Di conseguenza il Consiglio pensò ad altre soluzioni, tra cui la realizzazione di una sede di proprietà idonea a rispondere alle esigenze del momento ma predisposta a garantire anche prospettive di sviluppo.

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

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

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

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

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

Nell'anno 2022 la Cooperativa ha provveduto a realizzare l'impianto di riscaldamento del magazzino. L'investimento si è reso improcrastinabile in relazione al frequente utilizzo del magazzino stesso oltre che per stoccaggio delle merci anche per alcune prime lavorazioni. Il controllo della temperatura ha inoltre consentito di realizzare alcune nuove postazioni lavorative destinate esclusivamente a lavoratori normodotati.

Nel corso dell'anno sono inoltre stati avviati lavori di copertura dell'area carico/scarico merci onde consentire l'attività anche in caso di pioggia garantendo, in qualsiasi condizioni, lavoro al coperto agli addetti ai trasporti e alla movimentazione dei prodotti in arrivo/partenza. La copertura di cui sopra verrà completata nella primavera del 2023.

I lavori dell'impianto di riscaldamento e della copertura dell'area esterna al magazzino, per un importo complessivo di circa settanta milioni vengono realizzati con il contributo della Regione, legge 20/2006, e con un finanziamento a cinque anni di FriulOvest Banca.

Trenta anni dalla fondazione

Nel 2023 la Cooperativa ha compiuto trent'anni dalla sua costituzione. Trent'anni trascorsi all'insegna dell'impegno, dell'inclusione, del coinvolgimento del volontariato, più significativo nei primi anni meno negli ultimi. Trent'anni che hanno visto la Cooperativa affrancarsi dalla indispensabilità e condizionamento pressoché totale dalle azioni e sostegno del volontariato e dalle donazioni per raggiungere un proprio equilibrio economico finanziario grazie ai ricavi da attività lavorativa dei soci, disabili e non, dei borsisti assegnati dalle Istituzioni e, negli ultimi tempi dalle persone assegnate alla Cooperativa per Lavori Socialmente Utili e di Messa in Prova. Questo non significa che la Cooperativa regga a prescindere dai contributi e dalle donazioni, ma che con gli introiti, di fatto a carattere continuativo, di cinque per mille, contributi regionali, sostegno della Lega handicap di Maniago, il bilancio regge in maniera soddisfacente, i conti sono tenuti in equilibrio e la situazione finanziaria/patrimoniale risulta da anni largamente positiva. In questi trent'anni è aumentata la consapevolezza, l'ammirazione e la riconoscenza per le persone che nel lontano 1993 decisero, confortati da esperienze personali e conoscenza di realtà presenti in altre regioni d'Italia, di dare il via, anche nel nostro territorio, ad una iniziativa sperimentale e prima del tutto sconosciuta. La solidarietà che negli anni si è andata formando attorno alla Cooperativa ed i risultati, psico-fisici ed attitudinali, conseguiti dai soci cooperatori, sono sicuramente il premio più soddisfacente per gli avveduti e generosi soci fondatori dell'epoca.

Perché un laboratorio occupazionale

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

Il lavoro è una delle modalità attraverso la quale si caratterizza la nostra identità e assume per tutti, a maggior ragione per le persone con disabilità, un valore emancipatorio indiscutibile. Inoltre, il lavoro si

presenta come risposta alla domanda di socialità e di partecipazione: lavorare e percepire uno stipendio significa essere cittadini attivi all'interno della comunità.

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

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

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

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

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

Come si evince dallo Statuto:

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

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

3.3 La Cooperativa ha inoltre lo scopo di:

- garantire continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche e professionali ai soci svantaggiati e al resto della compagine sociale, assolvendo dunque alla funzione sociale di difesa dell'occupazione;

- perseguire l'interesse all'integrazione sociale dei cittadini svantaggiati o in stato di emarginazione sociale, attraverso lo svolgimento di attività finalizzate al loro inserimento lavorativo;

- individuare ed attuare metodi e tecniche tendenti a sviluppare l'autonomia e la socializzazione dell'handicappato e dell'emarginato rivalutando i suoi diritti di persona umana, nel rispetto e nell'assunzione dei suoi bisogni fondamentali;

- promuovere iniziative tendenti al superamento delle situazioni emarginanti ed a favorire la partecipazione dell'handicappato e dell'emarginato alla vita produttiva, attraverso programmi e progetti;

- promuovere nell'ambito dei programmi di aggiornamento dei soci convegni, tavole rotonde, seminari al fine di favorire un'organica e funzionale partecipazione sia da parte delle varie strutture e dei vari operatori del settore, sia da parte della cittadinanza del territorio entro il quale la cooperativa opera;

- inserire l'handicappato e l'emarginato nell'attività produttiva e nella vita di relazione, attraverso l'individuazione, l'ampliamento e l'eventuale adeguamento dei posti di lavoro;

- formulare proposte in ordine all'eliminazione delle barriere architettoniche, al lavoro e ad altre attività dei settori considerati dalle leggi che rientrino fra le competenze regionali;

- sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione sociale operando con finalità mutualistiche."

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

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

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

Promotori

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

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

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

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

Il Presidente

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione

Accanto al presidente, attraverso periodiche adunanze, vengono coinvolti i consiglieri che concorrono alle scelte importanti, supervisionano sull'operato ordinario e straordinario della società, forniscono un momento di confronto, come soci volontari, oltre ad assumere tutte le altre decisioni che lo statuto assegna al Consiglio di Amministrazione.

Alla data del 31.12.2025 il Consiglio di Amministrazione è così composto:

- Giancarlo BOARETTO, Presidente, nato a Pontelongo (PD) il 14/10/1941, socio volontario fondatore, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 25 maggio 2020;
- Franco MODOTTI, Vicepresidente, nato a Udine il 08/05/1938, in qualità di socio volontario, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 25 maggio 2020;
- Orlando DI BON, nato a Maniago (PN) il 30/07/1946, in qualità di socio volontario, eletto nell'assemblea ordinaria del giorno 25 maggio 2020;
- Gianfranco TURATTI, nato a Maniago (PN) il 21/09/1943, in qualità di socio volontario, eletto nell'Assemblea ordinaria dei Soci del 25 maggio 2020;
- Armando ANGELI, nato a Maniago (PN) il 18/12/1946, in qualità di socio volontario, eletto nell'Assemblea ordinaria dei Soci del 25 maggio 2020;
- Mattia VENIER, nato a Maniago il 13/11/1981 in qualità di socio cooperatore, eletto nell'assemblea del 25 maggio 2020;
- Gloria ALZETTA, nata a Sacile il 31/08/1985 in qualità di socia cooperatrice, eletta nell'assemblea del 25 maggio 2020;
- Davide ALZETTA, nato a Aviano il 27/06/1967 in qualità di socio cooperatore, eletto nell'assemblea del 25 maggio 2020;
- Monica BIGATTON, nata a Spilimbergo il 22/06/1973 in qualità di socia cooperatrice, eletta nell'assemblea del 25 maggio 2020;
- Antonella VALENTINIS, nata a Spilimbergo il 17/02/1969 in qualità di socia cooperatrice, eletta nell'assemblea del 25 maggio 2020.

Partecipano alle adunanze del Consiglio di Amministrazione il volontario:

- Bonavolta GIOVANNI, in qualità di rappresentante dell'associazione Lega Italiana Handicap.

L'invito alle adunanze del Consiglio di Amministrazione è esteso anche al revisore unico dott. Marco Bidoli.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce, convocato dal Presidente, oltreché in seduta ordinaria per l'approvazione dei Bilanci annuali, anche ogni qualvolta ci sia da discutere e deliberare su materie non delegate allo stesso Presidente. Si riunisce altresì periodicamente e con continuità per discutere ed essere informato sull'attività della Cooperativa.

Revisore Unico

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

Alla data del 31.12.2025 il Revisore Unico è il:

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

Alcuni cenni normativi

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

Adottata dall'assemblea generale dell'ONU il 13 dicembre 2006, detta Convenzione intende promuovere e tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone con disabilità, assicurandone il pieno ed equo godimento. Con lo scopo di realizzare i principi universali come dignità, eguaglianza, autonomia, essa è ispirata all'approccio che riconduce la condizione di disabile all'esistenza di barriere di diversa natura che ostacolano la sua partecipazione nella società. Vede quindi nel superamento di tali barriere l'obiettivo da raggiungere, attraverso l'accessibilità di tutto per tutti, l'adozione di accomodamenti ragionevoli ed il rafforzamento del ruolo delle organizzazioni.

Anche se la maggior parte dei diritti riconosciuti nella Convenzione sono sanciti anche in altri accordi internazionali sui diritti umani, essa presenta un notevole valore aggiunto, in quanto evidenzia la

particolare situazione e le specifiche esigenze delle persone disabili, non limitandosi a vietare misure e prassi discriminatorie ma identificando gli adattamenti necessari per l'esercizio dei diritti umani delle persone svantaggiate.

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

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

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

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

Le persone

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

In particolare, i lavoratori svantaggiati impiegati possono riguardare tre categorie:

- i soci lavoratori con invalidità;
- le persone in possesso di borse lavoro;
- le persone affidate per L.S.U. e/o Messa in Prova.

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

Per quanto riguarda i borsisti, sono persone inserite in Cooperativa attraverso la collaborazione con gli Enti quali S.I.L.H. (Servizio Inserimento Lavorativo Handicap) e C.S.M. (Centro Salute Mentale) o i Comuni. Le borse lavoro vengono erogate direttamente dagli enti con i quali la cooperativa collabora in uno stretto lavoro di équipe al fine di offrire a queste persone uno spazio autonomo e dignitoso. Queste persone hanno una residua autonomia lavorativa e vengono inserite in Cooperativa per uno scopo educativo e sociale. Quando la situazione di un utente viene valutata sufficientemente compatibile con i parametri richiesti affinché il lavoro in Cooperativa possa diventare un'opportunità di crescita personale e sociale, inizia il percorso di inserimento e di accompagnamento della persona. La soggettività con le quali ognuno di loro affronta questo percorso sono diverse: per qualcuno il lavoro rappresenta una parte fondamentale della vita; per queste persone è indispensabile il rispetto degli orari, dei ruoli, della giornata lavorativa nel suo essere, scandita da ritmi precisi, dalle commesse da consegnare. Altre persone vivono la quotidianità in Cooperativa come un momento essenzialmente "sociale". Nonostante svolgano i loro compiti in maniera encomiabile, grande importanza viene data al rapporto con i colleghi, alle amicizie e ai litigi, alle dinamiche non puramente lavorative. Per altri ancora, la Cooperativa funge

da “palestra” per affrontare una responsabilizzazione dal punto di vista lavorativo, a causa magari di patologie che caratterizzano un momento particolare della loro vita, come la depressione. Ci sono stati casi in cui, al periodo in cooperativa è seguito un percorso indipendente dove la persona ha trovato la propria dimensione. Per le persone la cui bassa autonomia lavorativa non permette altri sbocchi se non l’inserimento in un ambiente protetto, la Cooperativa è l’ideale perché trovano una collocazione dignitosa e stanno a contatto con altre persone.

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

La delicata fase di accompagnamento all’inserimento in un ambiente lavorativo di una persona svantaggiata deve essere seguita con costanza, delicatezza e professionalità. Il progetto deve essere calibrato in base a competenze, caratteristiche e peculiarità della persona, in modo tale che il “progetto di vita” possa diventare opportunità di crescita personale e professionale. Il soggetto deve accettare le regole del gioco, adattare il suo comportamento alle regole interne e sostenere il concetto di “produttività”. La produttività è legata agli obiettivi specifici a cui facciamo riferimento, ed è importante che da parte sia del datore di lavoro che della persona svantaggiata esista questa consapevolezza. La persona con invalidità che viene accompagnata nel processo di inserimento lavorativo deve essere guidata all’accettazione di “lavorare” prima che a quella di imparare il mestiere specifico. Questo significa adattarsi alle circostanze, agli orari e ai ritmi lavorativi, rispettare le gerarchie e i colleghi. Ancora una volta si ribadisce l’importanza degli educatori che si occupano di questo insegnamento. In queste circostanze, l’educatore è chiamato a svolgere la funzione di mediatore che deve trovare i giusti equilibri per valorizzare al massimo l’*unicum* personale gestendolo al meglio all’interno di quel particolare ambiente lavorativo.

Relativamente ai Lavori Socialmente Utili e di Messa in Prova la Cooperativa ha stipulato nel mese di maggio dell’anno 2021 una specifica convenzione con il Ministero della Giustizia, attraverso i Tribunali di Udine e Pordenone, nella quale sono fissati i criteri per lo svolgimento delle previste attività.

Convenzione con Tribunali per Lavori Socialmente Utili e Messa in Prova.

PROTOCOLLO

PER L'INCLUSIONE SOCIALE DI PERSONE SOTTOPOSTE A PROVVEDIMENTI DELL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

TRA

L'UFFICIO LOCALE DI ESECUZIONE PENALE ESTERNA DI UDINE E PORDENONE

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SAN MAURO

L'Ufficio di Esecuzione Penale Esterna di Udine e Pordenone (di seguito denominato ULEPE), nella persona del Direttore dott.ssa STEFANIA GREMESE, elettivamente domiciliato, ai fini del presente Protocollo, presso la sede legale dell'Ufficio Locale di Esecuzione Penale Esterna di Udine in via Trento n° 67 33100 UDINE;

E

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SAN MAURO, (di seguito denominato COOPERATIVA SAN MAURO), nella persona del legale rappresentante BOARETTO GIANCARLO, elettivamente domiciliato ai fini del presente Protocollo, presso la sede legale della Cooperativa San Mauro sita a Maniago (PN) in Via Cristans, 2

VISTO l'art. 27, comma 3 della Costituzione che recita: "Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato";

VISTA la legge **26 luglio 1975, n. 354, recante "*Norme sull'ordinamento penitenziario e sull'esecuzione delle misure privative e limitative della libertà"*** e successive modifiche;

VISTA la legge 28 aprile 2014, n. 67, recante "*Deleghe al Governo in materia di pene detentive non carcerarie e di riforma del sistema sanzionatorio. Disposizioni in materia di sospensione del procedimento con messa alla prova e nei confronti degli irreperibili*" che all'art. 3 prevede "l'affidamento dell'imputato al servizio sociale per lo svolgimento di un programma che può implicare, tra l'altro, attività di volontariato di rilievo sociale"

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2000, n. 230 ***"Regolamento recante norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure privative e limitative della libertà"*** con particolare riferimento all'art. 27 che

prevede che la persona giunga ad una "riflessione sulle condotte antigiuridiche poste in essere, sulle motivazioni e sulle conseguenze negative delle stesse per l'interessato medesimo e sulle possibili azioni di riparazione delle conseguenze del reato, incluso il risarcimento dovuto alla persona offesa", e all'art. 118 che affida all'UEPE il compito di sollecitare "una valutazione critica adeguata, da parte della persona, degli atteggiamenti che sono stati alla base della condotta penalmente sanzionata, nella prospettiva di un reinserimento sociale compiuto e duraturo";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 giugno 2015, n. 84 recante il "*Regolamento di riorganizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche*";

PRECISATO che nel presente protocollo non rientra il lavoro di pubblica utilità così come disciplinato dall'art. 54 del decreto legislativo 274/2000 né il lavoro di pubblica utilità previsto dalla legge n. 67/2014

CONSIDERATO che l'ULEPE concorre a realizzare le attività previste dalla normativa vigente, finalizzate al recupero e al reinserimento sociale di persone sottoposte dall'Autorità Giudiziaria a misure e/o sanzioni di comunità, attraverso la predisposizione di progetti di intervento individualizzati e collabora al trattamento delle persone detenute;

CONSIDERATO che la Cooperativa San Mauro si occupa di inserimento lavorativo di persone con disabilità ed è interessato a promuovere l'inserimento di persone coinvolte in procedimenti penali in attività gratuita a favore della collettività

TUTTO CIO' PREMESSO

LE PARTI SI IMPEGNANO

ART. 1

OBIETTIVI SPECIFICI

Il presente protocollo si propone di

- promuovere la partecipazione attiva del soggetto autore di reato e della comunità locale nell'ambito di un processo dinamico di reintegrazione sociale, utile a rinsaldare il patto di cittadinanza leso dal reato o come azione riparatoria concordata tra vittima e reo quale risultato di un incontro di mediazione cui gli stessi abbiano consensualmente aderito;
- promuovere l'inclusione sociale di persone sottoposte a provvedimenti

dell'autorità giudiziaria;

- favorire la costituzione di una rete per l'accoglienza dei soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria che si impegnano in attività gratuite a favore della collettività e/o risocializzanti.

ART. 2

ATTIVITÀ

Il presente protocollo prevede l'inserimento di persone per lo svolgimento di attività gratuita come forma di riparazione del danno causato con il reato e/o a scopo risocializzante.

ART. 3

DESTINATARI

Destinatari del presente protocollo sono persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria in carico all'ULEPE di Udine e Pordenone.

ART. 4

IMPEGNI DELL'ULEPE

L'ULEPE si impegna a:

- collaborare con la Cooperativa San Mauro per sensibilizzare il contesto nel quale saranno inseriti le persone segnalate;
- segnalare alla Cooperativa San Mauro il nominativo della persona da inserire per la realizzazione di quanto previsto dal presente protocollo mediante una scheda di presentazione, contenente tutte le informazioni necessarie al fine di favorire la fruizione di quanto previsto dall'art. 2, coerentemente con i contenuti del programma di trattamento individualizzato;
- comunicare il nominativo del funzionario di servizio sociale dell'ufficio, che ha in carico la persona, con cui il referente dell'ente può rapportarsi per ogni eventuale necessità;
- promuovere e partecipare alle periodiche verifiche sull'andamento dell'inserimento.
- comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione che si discosti da quanto precedentemente concordato, disposta dalla magistratura o ritenuta necessaria dall'ULEPE.

ART. 5

IMPEGNI DELLA COOPERATIVA SAN MAURO

L'ente/associazione Cooperativa San Mauro si impegna a:

- aggiornare l'ULEPE circa la disponibilità presso le proprie strutture delle attività previste dall'art. 2;
- collaborare con l'ULEPE alla redazione, realizzazione e valutazione del programma di trattamento individualizzato - per la parte di competenza

inerente l'oggetto del presente protocollo- esplicitando gli impegni specifici, il numero di giorni, le ore, nonché le modalità di inserimento;

- comunicare il nominativo dei soggetti inseriti agli enti di cui al successivo punto 6 ai fini dell'attivazione della copertura assicurativa;
- consentire l'accesso presso la propria sede al personale dell'ULEPE;
- designare uno o più referenti incaricati di seguire le attività di cui all' art.2;
- segnalare all'ULEPE la necessità di modificare il programma di trattamento e comunicare tempestivamente l'insorgere di criticità che rischiano di compromettere la prosecuzione dell'attività;
- assumere gli oneri assicurativi ai sensi della normativa vigente, contro gli infortuni e per la responsabilità civile verso terzia favore delle persone inserite per le attività di cui all'art. 2 del presente protocollo, fino ad un massimo di 6 posizioni assicurative annue.

ART. 6

TAVOLO TECNICO

I soggetti firmatari, ai fini della corretta implementazione del protocollo, nonché della pianificazione strategica degli interventi, hanno facoltà di convocare un tavolo tecnico per il confronto periodico.

ART. 7

DURATA E DIRITTO DI RECESSO

Il presente protocollo ha la durata di un anno con efficacia dal momento della sottoscrizione e non comporta alcun onere economico per l'ULEPE.

È da intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta scritta, da comunicarsi ad opera di una delle parti con almeno novanta giorni di preavviso.

Nei casi di risoluzione anticipata sarà indispensabile, prima di procedere alla sospensione, che l'ULEPE reperisca per tempo una soluzione alternativa presso altra struttura, per assicurare continuità agli impegni in essere.

ART. 8

CONTROVERSIE

Per ogni controversia inerente l'applicazione o l'interpretazione del presente atto, è competente il Foro di Udine.

Luogo e data Maniago, 24/03/2021

Il Rappresentante della Cooperativa San Mauro Il Direttore dell'ULEPE

Boaretto Giancarlo

ORGANIGRAMMA

PRESIDENTE

GIANCARLO BOARETTO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SOCI VOLONTARI

GIANCARLO BOARETTO	Presidente
FRANCO MODOTTI	Vice Presidente
ORLANDO DI BON	Consigliere
GIANFRANCO TURATTI	Consigliere
ARMANDO ANGELI	Consigliere
MATTIA VENIER	Consigliere
GLORIA ALZETTA	Consigliere
DAVIDE ALZETTA	Consigliere
MONICA BIGATTON	Consigliere
ANTONELLA VALENTINIS	Consigliere

REVISORE UNICO

Dott. MARCO BIDOLI

CONSULENTI AMMINISTRATIVI
VOLONTARI

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

COORDINATORE GENERALE
Marketing
GIANCARLO BOARETTO

COORDINATRICE AMMINISTRATIVA

Dott.ssa GLORIA ALZETTA

COORDINATORE DELLA PRODUZIONE

MATTIA VENIER

SOCI LAVORATORI

BORSISTI

VOLONTARI L.I.H.

-

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

L'organigramma considera, inoltre, i consulenti amministrativi/fiscali. Gli Studi di questi esperti, che prestano la loro opera volontariamente e gratuitamente, assistono la cooperativa in tutte le questioni burocratiche legate a buste paga, pagamento contributi, redazione del bilancio annuale e contabilità.

I due soci dipendenti incaricati del coordinamento sono inquadrati con regolare contratto nazionale delle Cooperative sociali con qualifica di coordinatori.

La "base operativa" di questa organizzazione è rappresentata da borsisti, soci lavoratori svantaggiati, volontari di Prendiamoci per mano, LSU e Messa in Prova.

Assemblea dei Soci

Alla data 31.12.2025 i soci Ordinari risultano i seguenti:

1. CANZIAN LORENZO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
2. CESARATTO MAURIZIO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
3. ZILLI PATRICK: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
4. ARRIGHINI CORRADO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
5. DEL TIN EROS: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
6. VALENTINIS ANTONELLA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
7. BIGATTON MONICA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
8. BALHA LAURA NADIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
9. MARTINA SONIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
10. VENIER MATTIA: Una quota sottoscritta e versata di €. 50,00.

11. ALZETTA GLORIA: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
12. ESPOSITO VINCENZO: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
13. ZANET MARIANGELA: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
14. ALZETTA DAVIDE: Una quota sottoscritta e versati € 50,00.
15. GENOVASI STEFANIA: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00
16. LEONE DOMENICO: una quota sottoscritta e versati €. 50,00

Alla data 31.12.2025 i soci volontari sono i seguenti:

1. MODOTTI FRANCO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
2. DI BON ORLANDO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
3. BOARETTO GIANCARLO: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
4. GIANFRANCO TURATTI: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00;
5. ARMANDO ANGELI: Una quota sottoscritta e versati €. 50,00.

Le Assemblee dei Soci

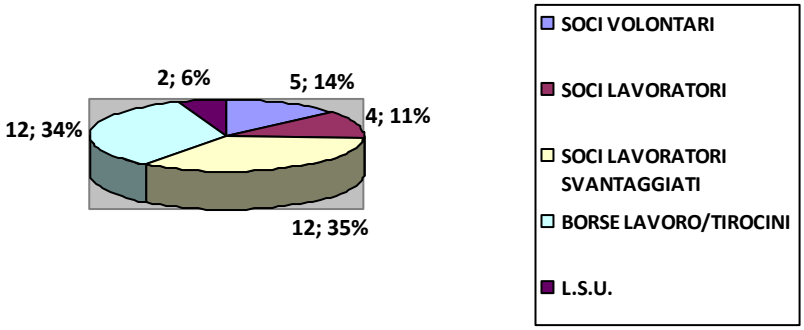
L'Assemblea dei Soci viene convocata di norma annualmente per deliberare e discutere del bilancio dell'anno precedente e su altri argomenti ritenuti importanti. Viene inoltre convocata ogni qualvolta si renda necessario per affrontare e deliberare su argomenti che per statuto sono di competenza Assembleare. Le riunioni formalmente verbalizzate, esulano dagli incontri periodici che si tengono con i soci lavoratori per questioni operative, di cui si parlerà più avanti. Nel corso dell'esercizio 2025 l'Assemblea si è tenuta una volta in prima convocazione e in seduta ordinaria, per l'approvazione del Bilanci di Esercizio e Sociale dell'anno 2024.

I lavoratori

La Cooperativa San Mauro presenta all'interno del suo organico una compagine rappresentata da soci volontari, soci lavoratori, soci lavoratori svantaggiati, persone inserite con borse lavoro e persone assegnate dal tribunale a Lavori Socialmente Utili o di messa in Prova.

Si riportano di seguito i dati relativi al personale alla data del 31.12.2025.

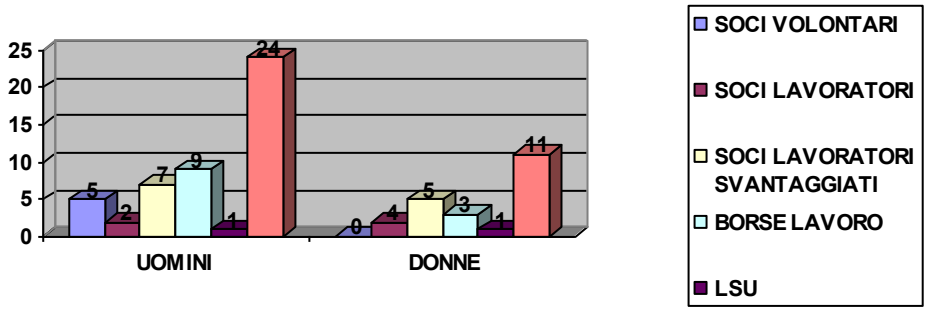
PERSONALE AL 31.12.2025	**35**
SOCI VOLONTARI	5
SOCI LAVORATORI	4
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	12
BORSE LAVORO	12
VOLONTARI IN LSU/MESSA IN PROVA	2
SOMMANO	**35**



La tabella esposta di seguito indica la presenza tra persone di genere maschile e femminile all'interno dell'organico. Il Consiglio di Amministrazione è composto solamente da persone di genere maschile. I volontari che svolgono a chiamata funzioni di conduttori dei mezzi sociali sono tutti maschi.

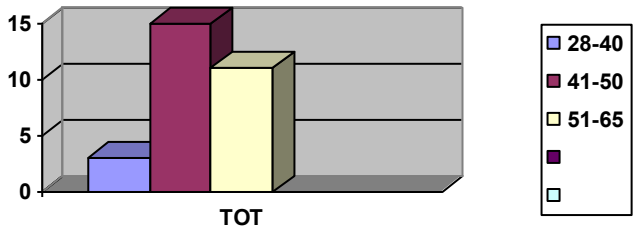
La tipologia di lavorazioni eseguite non richiede differenze di genere per specifiche qualità, che vengono valutate a seconda dei casi.

PERSONALE AL 31.12.2025	**35**		
	UOMINI	DONNE	
SOCI VOLONTARI	5	0	5
SOCI LAVORATORI	2	2	4
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	7	5	12
BORSE LAVORO	9	3	12
LSU	1	1	2
TOT.	**24**	**11**	**35**



Fascia d'età (al 31.12.2025)

Fascia d'età (al 31.12.2025)	SOCI LAVORATORI	BORSE LAVORO	TOT
28-40	1	2	3
41-50	8	6	15
51-65	7	3	11
SOMMANO	16	12	**28**



Part-time e full time (al 31.12.2025)

PERSONALE LAVORATIVO *Fascia d'età (al 31.12.2025)*	**28**		
	PART TIME	FULL TIME	TOT.
SOCI LAVORATORI	0	4	4
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	7	5	12
BORSE LAVORO	12	0	12
LAVORI SOCIALMENTE UTILI	2		2
TOT.	21	9	30

Il volontariato

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

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

- il Presidente;
- i Consiglieri volontari;
- il Revisore Unico;
- i collaboratori esterni;
- i volontari della Lega Italiana Handicap.

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

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

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

Le attività

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

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

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

Gli obiettivi principali e le peculiarità di questa organizzazione

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

Al momento attuale le lavorazioni riguardano principalmente le seguenti ditte:

- una ditta di Udine, che garantisce il 20% del fatturato e che commissiona lavori di confezionamento di prodotti per la casa, come salva giacca, salva cappotto, gemme profumate, saldature di sacchetti contenenti scatole di diverse misure. Le difficoltà che possono insorgere rappresentano l'abbinamento prodotti - sacchetti - fogli che devono essere gestite dalla coordinatrice e dalla necessità di assoluta precisione nella cernita e nel confezionamento di questi prodotti;
- una ditta di Fiume Veneto, che garantisce il 15% del fatturato e che commissiona lavori di confezionamento di articoli da giardinaggio in plastica;
- un'azienda locale, che garantisce lavorazioni compatibili con maggiori difficoltà manuali, ad esempio la costruzione di scatoline in cartone che vengono facilmente assemblate anche da chi ha difficoltà nei movimenti delle mani;
- alcune aziende del pordenonese per le quali vengono assemblati prodotti nel settore della metalmeccanica per un fatturato Coop. del 20%;
- una ditta locale che fornisce grosse quantità di cartoncini guarnizioni da sistemare in ordine nei bancali, in modi differenti rispetto alle misure fornite. Attraverso la costruzione di una dima e alla realizzazione di angolari e di altri accorgimenti che facilitano il processo, anche i borsisti possono affrontare facilmente e in modo ottimale questa lavorazione;
- un'azienda locale che produce piccoli attrezzi per i laboratori artistici;
- alcune aziende locali, facenti parte di un unico gruppo, con le quali è stata di recente avviata una proficua collaborazione e che garantiscono continuità di ordini nel settore tradizionale di Maniago;
- un'azienda locale che produce articoli sanitari;
- un'azienda locale di meccanica di precisione.

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

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

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

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

Equilibri economico - finanziari

Garantiti e impregiudicati gli obiettivi più sopra riportati, è necessario sottolineare che l'attività della Cooperativa San Mauro ha sempre goduto di un suo equilibrio economico e finanziario generato da un lato dai ricavi dei servizi prestati e dall'altro delle donazioni che continuativamente pervengono grazie al valore sociale dell'attività svolta ed alla conoscenza e considerazione che di questa realtà ha il territorio. Si sottolinea che, diversamente dal passato i ricavi dalle prestazioni non riescono più a coprire integralmente il costo del personale fisso. Nell'esercizio 2024 è proseguito il calo significativo della produzione determinato da un calo di commesse dai due clienti più importanti. I ricavi della produzione non sono, come detto, pertanto stati in grado di coprire i costi del personale e di conseguenza, mantenendosi inalterati i costi generali e fissi ed i ricavi da donazioni, il risultato di esercizio è stato negativo per € 30.515,38. La perdita verificatasi verrà coperta con il ricorso alle riserve degli esercizi precedenti.

La situazione finanziaria/patrimoniale, formata anche da significative riserve liquide, consente comunque, almeno nel medio periodo, di garantire continuità di azione e il mantenimento dell'occupazione anche in presenza di inevitabili difficoltà dei mercati. È chiaro però, che perdurando la situazione di contrazione delle commesse, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa monitorando in continuo la situazione potrà e dovrà adottare le decisioni necessarie al mantenimento in equilibrio della società attraverso l'utilizzo completo delle ferie e l'eventuale ricorso alla cassa integrazione. Come detto, l'attuale situazione finanziaria potrà garantire, anche in assenza di incrementi di fatturato, la continuità aziendale non oltre la fine del 2025.

I prodotti da regalo

Da qualche anno il Presidente, con la collaborazione dei volontari della Lega Italiana Handicap Dario Meneghin e Americo Rosa, ha iniziato un'attività complementare realizzando oggetti da regalo (sottopentola, sottomoka, vassoi, specchi e cornici) con l'impiego di tessere di mosaico di varie dimensioni

e colori. Il ricavato dalle donazioni, effettuate liberamente in cambio di questi oggetti, viene utilizzato per il mantenimento della Cooperativa.

Contributi e donazioni

SOGGETTO EROGANTE	IMPORTO	
Regione FVG	30.000,00 €	REGIONE FVG_CONTRIBUTO STRAORDINARIO
Regione FVG	22.723,00 €	REGIONE FVG_CONTRIBUTO COSTI SALARIALI DIPENDENTI (annualità contributiva 2024)
Regione FVG	6.400,00 €	REGIONE FVG_CONTRIBUTO TUTOR (annualità contributiva 2024)
	21.776,07 €	5X1000 anno 2024/2023
Regione FVG	21.052,80 €	REGIONE FVG - CONTRIBUTO ACQUISTO ATTREZZATURE E SISTEMI INFORMATICI
Coop Alleanza 3.0	500,00 €	COOP ALLEANZA 3.0 INIZIATIVA "PIU' VICINI"
Banca 360	2.650,00 €	BANCA 360 PROGETTO ARCOBALENO 2025

Lavoro nell'impresa sociale

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

I rapporti interni

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

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

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

La Cooperativa San Mauro, quindi, vede nella produzione per conto terzi uno degli obiettivi primari della sua esistenza e del suo mantenimento ma non trascura certo lo scopo che sta alla base della sua nascita: l'inserimento di persone con disabilità nel mondo del lavoro. I meccanismi di scambio personale, culturale e di conoscenza che negli anni si sono creati attraverso questo progetto, consolidano la visione del mondo della disabilità in rapporto con una realtà che deve essere sempre di più preparata e formata all'accoglienza e all'integrazione.

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

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

Il Presidente si comporta nei confronti dei responsabili in modo assolutamente collaborativo. Lascia loro completa autonomia di gestione, intervenendo solo in casi di effettiva necessità. Il suo ruolo di supervisore

viene espletato attraverso numerose riunioni con gli educatori per decidere insieme le linee da seguire in determinati casi, sia per quanto riguarda la produzione che i rapporti personali.

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

Queste ultime riguardano principalmente il modo di comportarsi all'interno dell'ambiente di lavoro: il posto di lavoro deve essere mantenuto pulito e al termine della giornata bisogna lasciarlo in ordine. La cura e la manutenzione dei locali e dei laboratori è affidata alla responsabilizzazione di ognuno. Le regole del vivere comune devono per forza essere portate avanti anche in queste strutture. Il tono della voce basso, il rispetto dei colleghi vicini, l'adeguatezza negli interventi, seguire le disposizioni riguardanti la lavorazione in atto, sono alcune delle regole quotidiane della Cooperativa.

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

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

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

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

Regolamento interno Cooperativa Sociale San Mauro *29/10/2019*

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

1. *UTILIZZO PARCHEGGI. I parcheggi possono venire utilizzati liberamente negli spazi consentiti. Si ricorda che l'ingresso in automobile o con altri mezzi deve avvenire in modo cauto e prudente per non compromettere la sicurezza delle persone.*

2. *ORARIO DI LAVORO E PAUSE. L'orario di lavoro va dalle ore 8.00 alle ore 11.55 e dalle ore 12.55 alle 16.30 (dal martedì al venerdì) e fino alle 17.00 il lunedì. Si raccomanda la massima puntualità. Si ricorda che il lavoratore è tenuto (vedi contratto di lavoro) a presentarsi sul posto di lavoro almeno 5 minuti prima dell'inizio. Il ritardo, anche se inferiore ai 30 minuti, viene considerato come permesso di mezz'ora. Se inferiore all'ora, viene considerato permesso di un'ora. Durante la mattinata ci sarà una pausa (alle ore 10.00 circa) il cui inizio sarà segnalato da un campanello e terminerà dopo un quarto d'ora.*
   Si può uscire dalla struttura solo durante la pausa mattutina e comunque bisogna rimanere all'interno dell'area della Cooperativa.
   Non è prevista la pausa nell'orario di lavoro pomeridiano.

3. *UTILIZZO MACCHINETTA DEL CAFFE'. La cooperativa mette a disposizione, durante la pausa delle 10, caffè e dolci. Ognuno, comunque, è libero di portarsi la merenda da casa. È consigliabile utilizzare il caffè preparato dalle moke ma chi preferisce può utilizzare la macchinetta del caffè.*
   È vietato l'uso di alcolici.

4. *UTILIZZO SPOGLIATOIO. Ognuno potrà disporre di un armadietto in cui sistemare le cose personali. Si invita, pertanto, a riporvi all'interno, al termine del proprio turno di lavoro, bottigliette d'acqua, indumenti personali, guanti o altro. Si raccomanda l'ordine e la pulizia all'interno degli armadietti.*

5. *ABBIGLIAMENTO. Si raccomanda l'utilizzo di un abbigliamento appropriato ad un posto di lavoro e la massima attenzione alla propria igiene personale.*
   È vietato l'uso del cappuccio in testa.

6. *FIRMA PRESENZE. Il foglio presenza personale ha la stessa funzione di un cartellino. Deve essere firmato ogni giorno, mattina e pomeriggio, indicando le ore lavorate e apponendo una crocetta nel caso si avesse usufruito del pasto in mensa (scrivendo NO se non si mangia). Ognuno è responsabile di quello che scrive che verrà riportato nel FDP (Foglio presenza). Si raccomanda di specificare la motivazione delle assenze utilizzando le sigle specificate nell'ultimo foglio del quadernone.*

7. *ASSENZE. Ribadiamo l'obbligo di avvisare per assenza o richiedere permessi orari almeno due giorni prima. In caso di assenza non programmata, è indispensabile avvisare la Cooperativa appena possibile.*

8. *ASSENZE PER MALATTIA O VISITE MEDICHE. Le assenze per malattia vanno giustificate con un certificato medico il cui codice va comunicato appena possibile.*
   Per i soci lavoratori svantaggiati: le visite mediche o gli accertamenti SE INERENTI ALLA PATOLOGIA RICONOSCIUTA NELL'INVALIDITA' vengono retribuite come una giornata di malattia. Vanno giustificati con un certificato rilasciato dal Dipartimento nel quale si effettua la prestazione, con la precisazione della data.

9. *ORDINE E PULIZIA. Si raccomanda, alla fine del proprio turno di lavoro, la sistemazione e la pulizia del proprio posto di lavoro. Come d'abitudine, il venerdì pomeriggio (salvo eccezioni) è prevista la pulizia generale dei locali della Cooperativa. Sarà compito della coordinatrice/ore suddividere gli incarichi. Tutti sono invitati a collaborare.*

10. *MAGAZZINO. È severamente vietato l'accesso in magazzino, anche durante le pause. Eventuali permessi potranno essere accordati con i coordinatori.*

11. *SICUREZZA. Annualmente si ripetono le prove di evacuazione per gli incendi (segnalato da un allarme e prevede di abbandonare i locali e uscire dalla porta di sicurezza più vicina) e per il terremoto (segnalato da un fischietto, che prevede di appostarsi sotto i tavoli o al centro della stanza o sotto lo stipite di una porta e uscire all'esterno dell'edificio solo al termine della "scossa"). Le normative sulla sicurezza sono ribadite molto spesso e vanno rispettate per la salvaguardia di tutti. Si ricorda, ad esempio, il divieto assoluto di utilizzo dei transpallet elettrico o manuali alle persone non addette, l'obbligo di utilizzo della cintura di sicurezza nei mezzi, ecc…*

12. *CELLULARE. È vietato l'utilizzo del cellulare (che va spento o riposto nell'armadietto in modalità silenziosa). Eventuali telefonate urgenti potranno essere effettuate (previa autorizzazione dei coordinatori), o ricevute, utilizzando il telefono della Cooperativa.*

13. *BAGNI. Si raccomanda la massima attenzione nell'utilizzo dei bagni. Assicurarsi prima di uscire che tazza e pavimento siano puliti. In caso contrario, provvedere alla pulizia. Ricordarsi che: se si lascia pulito, si troverà pulito. I bagni vicino alla cucina sono a disposizione degli uomini; il bagno centrale (di fronte al laboratorio A) a sinistra è utilizzato dalle donne, mentre quello a destra è a disposizione qualora gli altri fossero occupati, previa richiesta della chiave.*

14. *COMPORTAMENTO. Si ricorda che riguardo alla qualità delle lavorazioni, è indispensabile seguire le direttive della coordinatrice/ore e qualsiasi variazione operativa deve essere concordata con lei/lui. Ognuno è responsabile del proprio comportamento che deve essere adeguato al nostro particolare ambiente di lavoro. Nessuno è autorizzato ad intervenire nel modo di lavorare di un collega.*

    Si ricorda, inoltre, che è necessario NON interferire in alcun modo con i vissuti privati: non intromettersi nella vita privata, non fare domande specifiche, evitare discorsi inerenti all'affettività e alla sessualità, non incoraggiare atteggiamenti troppo confidenziali (es: i baci solo ai compleanni o alle feste) eventualmente bloccandoli in modo garbato. Non intervenire direttamente ma riferendo alla coordinatrice/ore in caso di episodi particolari (litigi, esecuzione errata del lavoro o altro).
    Le coordinatrici e il Presidente periodicamente hanno degli incontri con le operatrici sociali professioniste (assistenti sociali, psicologi, educatrici del SIL) dalle quali ricevono indicazioni e linee guida sul comportamento da tenere. I nostri interventi e le nostre decisioni sono guidati da questi consigli dati da persone competenti che seguono il percorso educativo delle persone che lavorano alla San Mauro. È importante rispettare questi suggerimenti per tutelare il benessere di tutti.

Un bilancio degli ultimi anni

A partire dalla fine dell'anno 2024 e per buona parte dell'anno 2025 l'attività della Cooperativa, prima soddisfacente, ha subito un deciso rallentamento. Tale rallentamento è stato la conseguenza delle difficoltà di alcuni clienti, non quindi generalizzata. Dagli ultimi mesi dell'anno, ottobre, novembre, dicembre, si è assistito ad una decisa inversione di rotta tanto che anche nei primi tre mesi del 2026, il fatturato si mantiene significativo. Il mantenimento del trend ci consente di prevedere un buon risultato per l'esercizio in corso.

Analizzando le richieste notiamo un aumento di fatturato da parte dei clienti acquisiti negli ultimi due anni contro un sostanziale azzeramento del cliente più importante del passato con il quale la Cooperativa mantiene buoni rapporti nella convinzione che quanto prima possa riprendere il livello produttivi del passato.

Come è noto, la Cooperativa raggiunge e mantiene gli equilibri economico e finanziari grazie a importanti contributi e donazioni. Anche nel 2025 l'importo complessivo delle somme introitate si mantiene soddisfacente pur notando un calo del contributo del 5 per mille dovuto all'aumento generale delle associazioni ed enti che ne fanno richiesta.

Va detto al proposito che alcune persone che sono venute a mancare nel corso del 2024 hanno destinato alla Cooperativa lasciti e/o donazioni che sono stati introitati nell'esercizio 2025. A questi benefattori va il riconoscente ricordo ed il ringraziamento della Cooperativa e dei suoi soci.

Si ricorda inoltre la continua attenzione che la Regione riserva alla Cooperativa anche assegnando contributi straordinari che consentono di mantenere solida la situazione finanziaria e di contenere le perdite di esercizio.

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

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

Al proposito è stata avviata, in collaborazione con una software house locale, una importante iniziativa rivolta alla verifica della funzionalità dei siti informatici delle aziende onde renderli sempre meglio accessibili alle persone con diverse disabilità. Il programma citato ha comportato un investimento in attrezzature dell'importo di 25.000,00 euro interamente coperto da contributi regionali.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di recente ha assunto la decisione di associarsi ad una centrale Cooperativa, la Confcooperative di Pordenone al fine di garantirsi anche per il futuro l'acquisizione di aggiornamenti ed informazioni relative al settore.

La Cooperativa inoltre ha rinnovato le convenzioni con i tribunali di Pordenone ed Udine che consentono di ospitare, nel rispetto delle regole, persone destinate a pene alternative, quali i lavori socialmente utili, messa in prova e altro. Dette attività alternative prendono avvio da richieste di studi legali del territorio in relazione a specifiche esigenze di alcuni assistiti residenti nell'area. Si ritiene che anche questa tipologia di interventi rientri tra quelli dell'offerta solidale statutariamente richiamata.

Maniago, 31 marzo 2026

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Boaretto Giancarlo

B I L A N C I O U. E.

	Eserc. attuale	Eserc. precedente
S T A T O P A T R I M O N I A L E		
A T T I V O		
B) Immobilizzazioni:		
I Immobilizzazioni immateriali:		
013080 Licenze software	2.197,92	2.034,00
013380 Fdo amm.to licenze software	-2.088,64	
3) Diritti brevetto industriale e diritti delle d'opere ingegno	109,28	2.034,00
014300 Fdo amm.to conc.licenze marchi		-2.034,00
4) Concessioni, licenze, marchi e diritti simili		-2.034,00
Totale Immobilizzazioni immateriali	**109,28**	
II Immobilizzazioni materiali:		
021000 Fabbricati strumentali	155.464,76	155.464,76
021040 Costruzioni leggere	4.000,00	4.000,00
021060 Terreni	39.574,03	39.574,03
021300 Fdo amm.to fabb.strumentali	-89.658,57	-84.994,63
021340 Fdo amm.to costruz. leggere	-4.000,00	-4.000,00
1) Terreni e fabbricati	105.380,22	110.044,16
022040 Impianti generici	34.464,82	34.464,82
022340 Fdo amm.to impianti generici	-22.193,61	-19.091,76
2) Impianti e macchinario	12.271,21	15.373,06
023020 Attrezzatura varia	57.410,44	57.410,44
023320 Fdo amm.to attrezzatura varia	-56.470,80	-56.134,05
3) Attrezzature industriali e commerciali	939,64	1.276,39
024000 Mobili e arredi	6.359,70	6.359,70
024010 Arredamento es. commerciale	17.917,35	17.917,35
024020 Automezzi	82.994,53	82.994,53
024040 Hardware e macchine ufficio	11.018,82	10.270,74
024300 Fdo amm.to mobili e arredi	-6.359,70	-6.359,70
024310 Fdo amm.to arredi es.comm.	-17.301,26	-17.096,54
024320 Fdo amm.to automezzi	-82.994,53	-82.994,53
024340 Fdo amm.to hardw.e macc.uff.	-10.263,57	-10.024,83
4) Altri beni	1.371,34	1.066,72
Totale Immobilizzazioni materiali	**119.962,41**	**127.760,33**
III Immobilizzazioni finanziarie:		
1) Partecipazioni:		
031061 Partecipazioni altre imprese	15,49	15,49
d-bis) altre imprese	15,49	15,49
Totale partecipazioni	**15,49**	**15,49**
2) Crediti:		
d-bis) verso altri:		
035001 CAUZIONI SERV.ELETTR.NAZIONALE	781,04	781,04
esigibili oltre esercizio successivo	781,04	781,04
Totale crediti verso altri	**781,04**	**781,04**
Totale crediti	**781,04**	**781,04**
036006 CERTIF. DI DEPOSITO FRIULOVEST	100.000,00	100.000,00
036007 GLOBAL SOLUTION	33.354,49	33.666,84
036008 CA VITA FIDUCIA SOSTENIBILE	34.659,98	34.696,59
3) Altri titoli	168.014,47	168.363,43
Totale Immobilizzazioni finanziarie	**168.811,00**	**169.159,96**
Totale immobilizzazioni (B)	**288.882,69**	**296.920,29**
C) Attivo circolante:		
II Crediti:		
1) verso clienti:		
051000 Clienti	41.323,59	23.607,28
051160 Eff. in portaf.CREDIT AGRICOLE	9.345,66	12.050,15
esigibili entro esercizio successivo	50.669,25	35.657,43
Totale crediti verso clienti	**50.669,25**	**35.657,43**
5-bis) Crediti tributari:		
055440 Altri crediti tributari ees	1.232,77	1.266,02

B I L A N C I O U. E.

		Eserc. attuale	Eserc. precedente
	esigibili entro esercizio successivo	1.232,77	1.266,02
	Totale crediti tributari	**1.232,77**	**1.266,02**
5q.ter	Verso altri:		
	057350 Crediti verso fornitori ees		9,90
	057360 Fornitori note cred.da ric.	198,00	
	057400 Crediti diversi ees	750,50	
	057440 Crediti v/istituti previd.ees	119,40	101,64
	esigibili entro esercizio successivo	1.067,90	111,54
	Totale crediti verso altri	**1.067,90**	**111,54**
	Totale crediti	**52.969,92**	**37.034,99**
IV	**Disponibilita' liquide:**		
	070001 BANCA 360 C/C 8900371	54.712,44	66.258,26
	070002 CREDIT AGRICOLE FRIULADRIA	67.017,26	101.552,52
	070881 CARTA POSTEPAY	54,87	103,47
1)	depositi bancari e postali	121.784,57	167.914,25
	072000 Cassa	269,03	242,28
3)	denaro e valori in cassa	269,03	242,28
	Totale disponibilita' liquide	**122.053,60**	**168.156,53**
	Totale attivo circolante	**175.023,52**	**205.191,52**
	081000 Ratei attivi	222,83	222,83
	082000 Risconti attivi	1.813,90	1.873,99
D)	**Ratei e risconti**	**2.036,73**	**2.096,82**
	T O T A L E A T T I V O	**465.942,94**	**504.208,63**
	P A S S I V O		
A)	**Patrimonio netto:**		
	101040 Capitale sociale	1.050,00	1.050,00
I	Capitale	1.050,00	1.050,00
VI	Altre riserve, distintamente indicate:		
	107040 Riserva straordinaria	108.521,81	108.521,81
	Riserva straordinaria	108.521,81	108.521,81
	107240 Riserva contributi c/capitale	90.247,91	90.247,91
	107490 Altre riserve	89,37	89,37
	Varie altre riserve	90.337,28	90.337,28
	Totale altre riserve	**198.859,09**	**198.859,09**
	108060 Utile altri esercizi	5.509,49	36.024,87
VIII	Utili (Perdite) portati a nuovo:	5.509,49	36.024,87
IX	Utile (Perdita) dell'esercizio:	-40.162,33	-30.515,38
	Utile/Perdita dell'esercizio	-40.162,33	-30.515,38
	Totale patrimonio netto	**165.256,25**	**205.418,58**
B)	**Fondi per rischi e oneri:**		
	113080 Fdo per rischi futuri	73.500,00	73.500,00
	113220 Fondo per recupero ambientale	8.904,15	8.904,15
4)	altri	82.404,15	82.404,15
	Totale fondi per rischi ed oneri	**82.404,15**	**82.404,15**
C)	**Trattamento di fine rapporto lavoro subordinato**	**142.634,28**	**141.745,04**
	121000 Trattamento fine rapp.lav.sub.	142.634,28	141.745,04
	Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	142.634,28	141.745,04
D)	**Debiti:**		
4)	Debiti verso banche:		
	150040 Mutui ees	6.777,40	6.531,59
	esigibili entro esercizio successivo	6.777,40	6.531,59
	150301 MUTUO FRIULOVEST N.139360	14.329,90	21.107,30
	esigibili oltre esercizio successivo	14.329,90	21.107,30
	Totale debiti verso banche	**21.107,30**	**27.638,89**

B I L A N C I O U. E.

	Eserc. attuale	Eserc. precedente
7) Debiti verso fornitori:		
180000 Fornitori	3.868,90	3.845,96
180080 Fornitori fatture da ricevere	3.995,55	3.762,85
esigibili entro esercizio successivo	7.864,45	7.608,81
Totale debiti verso fornitori	**7.864,45**	**7.608,81**
12) Debiti tributari:		
210080 Erario c/IVA da versare	4.167,00	1.970,00
210280 Erario c/ritenute dipend.	1.360,66	4.247,90
210320 Erario c/imposta sost.TFR	66,90	64,84
esigibili entro esercizio successivo	5.594,56	6.282,74
Totale Debiti tributari	**5.594,56**	**6.282,74**
13) Debiti verso istituti di previdenza e sicurezza sociale:		
220000 Debiti v/INAIL ees	270,29	12,27
220120 Debiti v/INPS ees	2.882,00	3.278,35
220600 Debiti v/altri enti previd.ees	599,46	565,00
esigibili entro esercizio successivo	3.751,75	3.855,62
Totale debiti istituti di previdenza e sicurezza sociale	**3.751,75**	**3.855,62**
14) Altri debiti:		
230000 Dipendenti c/retribuzioni	17.917,00	22.546,00
230080 Dipendenti c/ferie permessi	8.300,03	6.484,75
230100 Dipendenti c/mensilità agg.	10.440,44	
230280 Altri debiti ees	556,50	65,00
230281 CARTA DI CREDITO NEXI	53,15	53,15
esigibili entro esercizio successivo	37.267,12	29.148,90
Totale altri debiti	**37.267,12**	**29.148,90**
Totale debiti (D)	**75.585,18**	**74.534,96**
242000 Ratei passivi	1,72	1,72
242020 Ratei passivi su int.da pagare	61,36	104,18
E) Ratei e risconti	**63,08**	**105,90**
T O T A L E P A S S I V O	**465.942,94**	**504.208,63**
C O N T O E C O N O M I C O		
A) Valore della produzione:		
310740 Ricavi per servizi	3.250,00	
310820 Ricavi per lavorazioni c/terzi	165.250,08	185.383,81
310821 Ricavi lav.di terzi dich.int.	19.993,42	
315000 Corrispettivi merci	4.705,71	4.806,63
315940 IVA su corrispettivi (rett.)	-,26	-,27
1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	193.198,95	190.190,17
5) Altri ricavi e proventi:		
375090 Contributi straord.c/capitale	75.123,00	81.365,00
contributi in conto esercizio	75.123,00	81.365,00
371000 Proventi diversi	3.811,13	
371520 Sopravvenienze att. ordinarie		252,51
371640 Arrotondamenti attivi	13,80	14,06
371720 Rendite su IVA	,62	,02
371840 Sopravv.att.straordinarie	21.776,07	27.367,29
371910 Proventi vari straordinari	41.227,54	26.588,00
altri	66.829,16	54.221,88
Totale altri ricavi e proventi	**141.952,16**	**135.586,88**
Totale valore della produzione	**335.151,11**	**325.777,05**
B) Costi della produzione:		
430080 Acquisti imballaggi	1.126,63	1.207,47
430120 Acquisti materie prime	32,09	1.106,07
431780 Acquisti per il personale	679,39	724,66
431820 Acquisti attrezzatura minuta	1.079,68	152,00
431860 Acquisti materiale di consumo	3.477,66	3.840,48

B I L A N C I O U. E.

	Eserc. attuale	Eserc. precedente
432020 Cancelleria	434,45	355,96
432100 Carburanti e lubrificanti	5.145,58	4.375,92
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	11.975,48	11.762,56
440000 Utenze energie	4.492,53	4.830,41
440080 Utenze acqua	836,92	1.271,84
440120 Utenze gas	6.802,36	7.579,79
440160 Spese telefoniche	581,22	560,30
440161 Spese telefoniche	15,00	10,00
440200 Spese postali	8,30	5,30
440280 Assicurazioni	2.142,15	2.141,17
440320 Assicurazioni obbligatorie	1.729,28	1.738,80
440500 Sp.alberghi/rist.-rappresent.	314,50	
440720 INAIL titolare o soci	552,51	533,92
440840 Spese pulizie	3.140,00	3.140,00
440870 Tassa sui rifiuti (TARI)	1.238,60	1.431,90
440880 Servizi bancari	402,78	408,14
440920 Altri costi per servizi	672,09	1.049,01
440960 Aggiornamenti/licenze software	33,60	33,60
441240 Servizi per il personale	4.153,36	2.121,84
441280 Mensa dipendenti	17.541,29	17.660,19
442080 Compensi a terzi	239,11	
442100 Compensi c/elab.dati	30,00	20,00
442160 Contributo integrativo	1,20	,80
442450 Somme non sogg.r.a. anticipaz.	378,90	254,80
442720 Canoni di manutenzione	500,00	996,02
442760 Spese manutenzione beni propri	7.550,39	8.001,24
442840 Spese manutenzione fabbricati		9.708,28
7) per servizi	53.356,09	63.497,35
450200 Locazioni passive altri beni	924,39	876,71
450240 Canoni software	620,00	
8) per godimento di beni di terzi	1.544,39	876,71
9) per il personale:		
461000 Retribuzioni	229.821,78	207.066,55
a) salari e stipendi	229.821,78	207.066,55
462000 Contributi soc.carico azienda	30.865,04	27.673,96
462040 Contributi ass.infortuni dip.	7.503,45	6.936,01
462060 Contributi assistenziali	1.920,00	970,00
b) oneri sociali	40.288,49	35.579,97
463000 Quote TFR previd.complementare	2.574,03	2.452,32
463040 Quote TFR in azienda	18.083,11	16.600,69
c) trattamento di fine rapporto	20.657,14	19.053,01
465040 Altre spese per il personale	399,02	412,56
e) altri costi	399,02	412,56
Totale costi per il personale	**291.166,43**	**262.112,09**
10) Ammortamenti e svalutazioni:		
471000 Amm.to beni immateriali	54,64	
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	54,64	
472000 Amm.to beni materiali	3.882,06	4.669,09
472100 Amm.to fabbricati strum.	4.663,94	4.663,94
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	8.546,00	9.333,03
Totale ammortamenti e svalutazioni	**8.600,64**	**9.333,03**
510090 Bollo mezzi di trasporto	248,91	234,08
510160 Imposte di bollo	210,00	202,00
510170 Imposta di bollo virtuale	22,00	2,00
510220 IMU/IMI/IMIS/ILIA beni strum.	4.507,00	4.507,00
510230 Altre imposte	1.060,61	183,69
510320 Omaggi e articoli promozionali	770,00	890,00
510380 Diritti camerali	139,00	141,00
510400 Valori bollati	110,50	100,00
510480 Multe e ammende	62,13	70,28

B I L A N C I O U. E.

	Eserc. attuale	Eserc. precedente
510520 Sopravv.e insussist.pass.	297,70	302,35
510600 Arrotondamenti passivi	20,80	11,89
14) Oneri diversi di gestione	7.448,65	6.644,29
Totale costi della produzione	**374.091,68**	**354.226,03**
Differenza tra valore e costi produzione (A - B)	**-38.940,57**	**-28.448,98**
C) Proventi e oneri finanziari:		
16) Altri proventi finanziari:		
b) da titoli iscritti nelle immobilizzazioni non partecipaz.		
542000 Inter.att.titoli immob.	500,00	500,00
b) da titoli iscritti nelle immobilizz. non partecipazioni	500,00	500,00
d) proventi diversi dai precedenti:		
544000 Interessi attivi su depositi	5,42	6,49
544240 Proventi diversi	94,12	88,75
544280 Plusvalenze da vendita titoli	4,67	23,32
altri	104,21	118,56
Totale proventi diversi dai precedenti	**104,21**	**118,56**
Totale altri proventi finanziari	**604,21**	**618,56**
17) Interessi e altri oneri finanziari:		
554030 Commissioni disponib. fondi	344,84	344,99
554120 Interessi pass.c/finanz.	1.172,63	1.932,03
554320 Interessi pass.su altri debiti	286,39	402,70
554440 Minusvalenze da vendita titoli	22,11	5,24
altri	1.825,97	2.684,96
Totale interessi e altri oneri finanziari	**1.825,97**	**2.684,96**
Totale proventi e oneri finanz. (15 + 16 - 17 + - 17 bis)	**-1.221,76**	**-2.066,40**
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	**-40.162,33**	**-30.515,38**
proventi (oneri) al reg.consolidato fiscale/trasparenza fisc		
21) Utile (perdita) dell'esercizio	**-40.162,33**	**-30.515,38**