BILANCIO SOCIALE 2021

Mhandy
Società Cooperativa Sociale a r.l.

MHANDY Soc. Coop. Sociale a r. l.
via Brasil, 9 - Tolmezzo (UD) Tel 0433 750514
Codice Fiscale e Partita I.V.A.:01858580309

Iscrizione Albo Coop. n. A117883 Sez. Mut. Prevalente tipo B
Iscrizione C.C.I.A.A. di Udine: 200637 del 03.06.1994

INDICE

PREMESSA **p. 3**

Cap. 1 INTRODUZIONE **p. 4**

perché il bilancio sociale?

com'è costruito il bilancio sociale?

elementi di struttura del bilancio sociale e principi di redazione

Cap. 2 IDENTITÁ **p. 5**

storia della Cooperativa

valori della Cooperativa

mission della Cooperativa

vision della Cooperativa

struttura ed organizzazione della Cooperativa

natura giuridica e forma di governo della Cooperativa

criteri di gestione della Cooperativa

il sistema della Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

la politica della qualità

individuazione e mappa degli stakeholders

Cap. 3 DETERMINAZIONE E RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO **p. 14**

prospetto di determinazione del valore aggiunto

prospetto di riparto del valore aggiunto

considerazioni

analisi dei rischi economico-finanziari e misure di contenimento (allegato)

Cap. 4 RELAZIONI SOCIALI **p. 16**

relazioni con gli stakeholders interni

relazioni con gli stakeholders esterni

le risorse messe a disposizione dagli stakeholders

Cap. 5 VALUTAZIONI, IMPEGNI PER IL FUTURO E CONCLUSIONI **p. 19**

ALLEGATO 1) – *Analisi dei rischi economico-finanziari* **p. 21**

ALLEGATO 2) – *Relazione degli amministratori* **p. 24**

Costituzione della Repubblica Italiana
- Articolo 4 -

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

PREMESSA

La Cooperativa Mhandy, costituita nel 1994 ai sensi della L. 381/91, si pone come obiettivo l'integrazione socio-lavorativa di cittadini svantaggiati attraverso la cura delle esigenze formative e occupazionali in particolar modo creando e mantenendo attivi quei processi produttivi adatti al loro inserimento nel contesto lavorativo.

Quanto sopra si svolge metodologicamente anche nel quadro di una collaborazione in rete con altre realtà territoriali operanti nei servizi socio assistenziali: l'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, ente a capo dei servizi sanitari e socio assistenziali, i Centri per l'Impiego e la Regione Friuli Venezia Giulia.

Nello specifico delle collaborazioni intraprese sul territorio, si segnalano il pluriennale rapporto stabilito dalla Cooperativa Mhandy con la Cooperativa "Comunità di Rinascita Onlus" realtà operante in Carnia nell'ambito della disabilità ed il CA.M.P.P. facente capo in delega della Regione "Friuli Venezia Giulia" degli uffici del Servizio di Inserimento Lavorativo (S.I.L.) con i quali la condivisione di valori e principi ispirativi si è concretizzata negli anni in operatività effettiva.

Attraverso un approccio caratterizzato dai valori che la contraddistinguono la Mhandy focalizza il suo operato nella gestione del rapporto tra il mondo della produzione e l'esigenza socio-educativa ed occupazionale delle persone svantaggiate provenienti dal territorio in coerenza con le aspirazioni ed i progetti di vita di queste ultime.

Sotto tale profilo, la Cooperativa ha da sempre operato con determinazione nel mantenimento di attività e aree produttive che offrissero alle persone la possibilità di sperimentare un'esperienza lavorativa inserita nel contesto produttivo della zona, nell'ottica di "completare" con un'occupazione la dimensione sociale del loro vissuto, e ciò, a volte, a dispetto dai margini di redditività considerati secondari rispetto alla volontà di rovesciare le dinamiche aziendali delle aziende Profit. Infatti, se è consuetudine di un'azienda cercare il personale da inserire nel proprio processo produttivo, la Cooperativa Mhandy ha costantemente cercato strategie per creare processi produttivi idonei alle persone da inserire nel mondo del lavoro.

Evidenziato ciò, la Cooperativa Mhandy si colloca nell'Alto Friuli come uno dei collegamenti riconosciuti tra il mondo della produzione e quello della marginalità sociale.

Nelle pagine seguenti si presenteranno gli aspetti caratterizzanti dell'identità e dell'attività della Cooperativa, nonché del suo rapporto con gli *stakeholders.*. La presente rendicontazione applica le indicazioni della deliberazione della Giunta Regionale del 9 ottobre 2008 (n. 1992), che determina gli atti di indirizzo concernente i principi, gli elementi informativi e i criteri minimi di redazione del bilancio sociale, obbligatori per i bilanci sociali relativi agli esercizi chiusi dopo la data del 1° gennaio 2010.

Cap. 1 INTRODUZIONE

Perché il BS ?	La scelta da parte della Mhandy di elaborare il bilancio sociale si riconduce a più motivi. Vi è, come già detto, l'esigenza di rispettare gli adempimenti richiesti dalle normative regionali, ci sono inoltre ragioni dettate da esigenze "interne" alla Cooperativa legate alla volontà di rivisitare il proprio operato ai fini di un suo progressivo miglioramento. Tale processo infatti è facilitato dall'utilizzo di strumenti come il bilancio sociale, con cui si possono individuare criticità e/o aspetti su cui intervenire positivamente. Il processo migliorativo dell'operato della Cooperativa va a coinvolgere anche i portatori di interesse, su diversi piani. Si vanno cioè ad individuare le loro esigenze/aspettative e i conseguenti livelli di soddisfacimento. Con la stesura del bilancio sociale, si offrono agli stakeholders possibilità di verificare l'aderenza della Cooperativa ai suoi valori e finalità.
Com'è costruito il BS ?	Le pagine che seguono saranno caratterizzate dalla essenzialità dell'esposizione; toccheranno gli elementi principali della vita Cooperativa quali: la storia, i valori fondanti l'identità, l'organizzazione, la qualità, la distribuzione dei valori economici, i rapporti con gli stakeholders. Per ogni ambito preso in considerazione sono stati coinvolti nell'analisi i diversi soggetti interessati; Il consiglio di amministrazione ha raccolto e organizzato il materiale prodotto giungendo alla stesura definitiva.

In conseguenza delle premesse sopra descritte questo Bilancio Sociale è costituito da un documento agile e schematico che contiene tuttavia tutti i dati significativi tipici della rendicontazione sociale.

Elementi di struttura del bilancio sociale e principi di redazione

Al fine di disporre di uno strumento confrontabile con le precedenti edizioni, s'è ritenuto opportuno confermare quale riferimento i seguenti principi:

1. *Responsabilità*
2. *Identificazione*
3. *Trasparenza*
4. *Inclusione*
5. *Coerenza*
6. *Neutralità*
7. *Competenza di periodo*
8. *Prudenza*
9. *Comparabilità*
10. *Comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità*
11. *Periodicità e ricorrenza*
12. *Omogeneità*
13. *Utilità*
14. *Significatività e rilevanza*
15. *Verificabilità dell'informazione*
16. *Attendibilità e fedele rappresentazione*

Non ricorrendo a terzi per la redazione del BS, né per parti dello stesso, non trova ragione di applicazione l'espressione del principio:

17. *Autonomia delle terze parti*

Cap. 2 IDENTITA'

Storia della Cooperativa Mhandy

Raccolta da testimonianza dirette, documenti, memorie e scandita secondo i momenti più significativi con i relativi cambiamenti da questi derivati;

Anno	Evento	Cambiamento derivato
1994	Nascita della Cooperativa, con lo svolgimento delle prime attività e con l'assunzione di due soci volontari disabili e: - instaura la collaborazione con l'associazione "Comunità di Rinascita"; - stipula le convenzioni con il Comune di Tolmezzo per la distribuzione del bollettino comunale e per la raccolta carta presso il centro storico; - stipula un accordo con l'ICCI (Industria Cartaria Cartotecnica Italiana) per il confezionamento di campionari di buste dalla stessa prodotte.	
1996	Avvio del progetto "Impresa Sociale" in partnership con l'ANFFAS "Alto Friuli" e la Cooperativa "Airone" finalizzato a favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e la loro formazione. Accordo con le cartiere "Pigna" per lo svolgimento di servizi e piccole lavorazioni.	*La Cooperativa estende la rete dei contatti e avvia un lavoro di allargamento dei servizi.*
1997	Reperimento di una struttura per lo svolgimento delle attività della Cooperativa, che riguardano: la raccolta differenziata, l'assemblaggio di materiali cartacei, l'archiviazione di documenti mediante sistemi ottico-elettronici, attività di copisteria e grafica.	*Miglioramento delle strutture e dei servizi offerti per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*
1998	Stipula di un protocollo di intesa con la coop. "La Zeje", la Comunità di Rinascita, l'ANFFAS Alto Friuli, l'associazione "L'Airone" per lo sviluppo dell'imprenditorialità volta all'integrazione socio-lavorativa dei cittadini svantaggiati.	*Allargamento della rete dei contatti e delle collaborazioni e miglioramento della gestione organizzativa.*
1999	Nuovi investimenti per l'abbattimento delle barriere architettoniche.	*Aumento dell'accessibilità nei luoghi di lavoro.*
2000	Attivazione del progetto sperimentale del servizio di pulizia , sanificazione, controllo e stoccaggio degli ausili di proprietà dell'ASS locale.	*Allargamento dei servizi offerti.*
2001	Accordo con la ditta Lampor per l'assemblaggio di componentistica automobilistica.	*Ampliamento servizi di inserimento lavorativo.*
2002	Acquisto del capannone.	*Miglioramento strutturale.*
2008	Revisione del Protocollo d'Intesa con l'associazione "Comunità di Rinascita" ONLUS e la Cooperativa "La Zeje".	*Miglioramento del sistema organizzativo condiviso con i partner storici .*
2012	Adesione al Consorzio C.O.S.M. Aggiudicazione con consorziate appalto per la sanificazione ausili. Aggiudicazione con consorziate appalto trasporti vari.	*Entrata in rete con altre cooperative sociali , per incrementare le possibilità di partecipare ad appalti pubblici ed offrire nuove opportunità lavorative ai soci.*
2013	Revisione del Protocollo d'Intesa con l'associazione "Comunità di Rinascita" ONLUS e la Cooperativa "La Zeje". Importante investimento per potenziare il settore di sanitizzazione e gestione ausili.	*Rafforzamento della struttura operativa del settore in previsione dei futuri appalti.*

	Acquisizione appalto contenitori sterilizza e potenziamento base dipendenti.	
2015	Avvio di tirocini lavorativi attivati tramite collaborazioni con il Centro per l'Impiego. Potenziamento degli spazi occupazionali delle borse lavoro in carico al S.I.L. . Inizio del processo di riorganizzazione interna coerente con le linee guida di un Sistema qualità certificato.	*Creato il presupposto per il miglioramento dei rapporti economici in essere e futuri*
2016	Avvio Piano di investimento per aumentare la dotazione di veicoli da trasporto.	*Create le condizioni per lo sviluppo dei servizi di trasporto conto terzi*
2017	Conclusione del Piano di investimento per aumentare la dotazione di veicoli da trasporto. Incremento delle attività di autotrasporto di articoli sanitari per conto della locale AAS 3 e conseguente raddoppio del fatturato.	*Sviluppo dei servizi di trasporto di articoli sanitari.*
2018	Aggiudicazione degli appalti di facchinaggio presso l'ospedale di Tolmezzo e di sanificazione dei contenitori utilizzati nei servizi di sterilizzazione dell' AAS n°3 "Alto Friuli - Collinare - Medio Friuli". Incremento personale dipendente a supporto delle nuove attività e di quelle già in essere. Revisione protocolli di intesa e convenzioni di tirocinio lavorativo.	*Incremento dei servizi offerti, miglioramento dei rapporti e risultati economici in essere e stabilizzazione rapporti di lavoro*
2019	Acquisto terreno adiacente sede operativa di Villa Santina. Sviluppo di progetti trimestrali rivolti all'incremento del monte ore dei Soci lavoratori assunti con contratti part time.	*Miglioramento strutturale e ridistribuzione mutualistica dell'impegno lavorativo*
2020	Acquisto sede operativa di Tolmezzo. Vendita sede operativa di Villa Santina. Avvio piano di investimento ri-ammodernamento sede operativa. Potenziamento servizi di trasporto. Riorganizzazione operativa dei soci lavoratori e dei servizi. Avvio nuovi tirocini lavorativi.	*Miglioramento strutturale e della logistica*
2021	Continuazione piano di ri-ammodernamento dell'immobile di Tolmezzo; Aggiudicazione appalto di fornitura e sanificazione di contenitori per conto dell'ASUFC; Avvio del piano di riorganizzazione, formazione e aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;	*Miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo e di sicurezza dei soci e dipendenti.*

Valori **della Cooperativa "Mhandy"**

L'operato della Cooperativa è volto a:

- favorire lo **sviluppo** e la **realizzazione** della persona, nel rispetto delle **esigenze dell'organizzazione** e della dignità di ognuno;
- assicurare che ognuno sia **parte attiva** di scelte ed azioni motivate da valori e obiettivi **condivisi**;
- favorire lo scambio di idee e il **confronto** nel **rispetto degli altri**;

Mission **della Cooperativa "Mhandy"**

La Cooperativa si prefigge di dare risposta a tutte le persone svantaggiate:

- considerando la **centralità della persona**;
- garantendo un **servizio di qualità**;
- rendendo i **soggetti protagonisti**;
- prestando attenzione alle **esigenze complessive della persona** tendendo ad un miglioramento della qualità della vita**.**

Vision della Cooperativa "Mhandy"

La Cooperativa vuole testimoniare attraverso il suo operato la possibilità di una vita piena, nonostante i limiti e le diversità. Vuole rappresentare un punto di riferimento conosciuto, riconosciuto e apprezzato dall'ente pubblico e dai destinatari dei servizi per la qualità degli stessi e per la capacità di offrire risposte concrete all'individuo, alle famiglie, agli enti ed alle istituzioni. La Cooperativa deve essere sempre capace di leggere i nuovi bisogni e di offrire delle risposte adeguate in un clima familiare, partecipato e sereno. I soggetti privilegiati sono portatori di svantaggio fisico, psichico, psicofisico, sociale; la Cooperativa vuole favorire la loro integrazione nella società e nella sua dimensione lavorativa.

Valori, Mission e *Vision* sono frutto di un percorso di riflessione ed elaborazione condivisa che ha coinvolto i vari livelli presenti in Cooperativa. Tale percorso viene sinteticamente qui descritto; Il gruppo che compone la Cooperativa è organizzato con la seguente struttura:

Assemblea dei soci

▫

Consiglio di Amministrazione

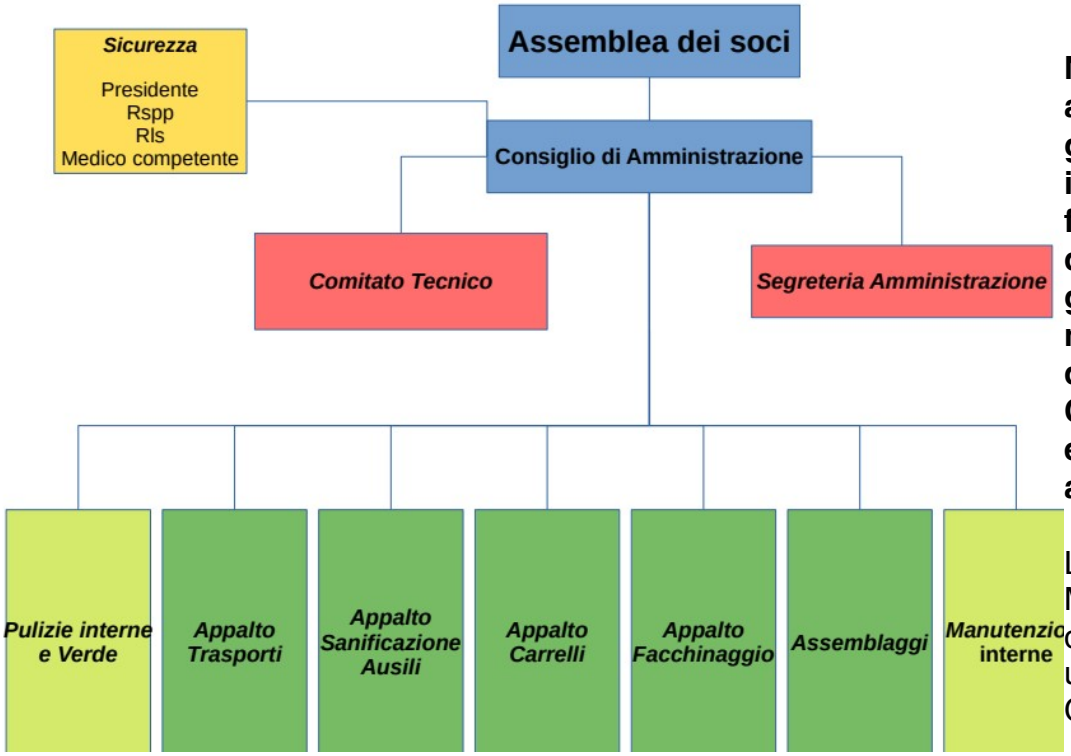
▫

Lavoratori e fruitori delle attività socio-occupazionali

Il percorso di riflessione ha coinvolto tutti i livelli organizzativi con la partecipazione della quasi totalità delle persone interessate.

Struttura ed organizzazione della Cooperativa

Il gruppo che compone la Cooperativa è organizzato secondo la struttura indicata nell'organigramma seguente:



Natura giuridica e forma di governo della Cooperativa

La Mhandy è una Coop

erativa sociale di tipo "B" come recita l'art. 4 dello suo statuto: *"La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini principalmente attraverso la creazione di realtà lavorative orientate in via prioritaria, all'inserimento delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 Legge 8 novembre 91 n. 381."* L'articolo recita inoltre che la Cooperativa *"...è disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali per i soci lavoratori.".*
La forma giuridica della Mhandy è rimasta finora immutata; gli unici cambiamenti intervenuti a livello statutario sono conseguiti a esigenze di adeguamento alla normativa vigente in materia di cooperazione sociale, come per esempio quella approvata nell'assemblea straordinaria del 28/12/2004, per l'adeguamento dello statuto sociale alle norme introdotte dal D. Lgs. N. 6 del 17/01/2003 e dell'introduzione delle prescrizioni previste con le modifiche al testo dell'art. 2514 del codice civile.
Il governo della Cooperativa è retto dai suoi organi sociali. L'assemblea nomina con cadenza triennale i membri del consiglio di amministrazione determinandone il numero (da un minimo di 3, ad un massimo di 11), approva i programmi pluriennali ed il programma annuale dell'attività sociale, approva il bilancio e la destinazione dell'utile di esercizio e la relazione degli amministratori.
Il Consiglio di amministrazione (che elegge nel suo seno Presidente e vice-Presidente) è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa senza eccezioni di sorta, esclusi ovviamente quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea e ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni al conseguimento delle finalità sociali.
I Consiglieri (sempre revocabili da parte dell'assemblea previa approvazione di una mozione di sfiducia motivata) coprono il loro mandato gratuitamente e al 31/12/2021 nessuno di essi ha ricevuto deleghe particolari per adempimenti legati all'amministrazione della Cooperativa o per ricoprire funzioni di coordinamento.

Gli organi sociali – L'Assemblea dei soci

Resoconto delle convocazioni assembleari dell'ultimo triennio

Assemblee convocate	2021	2020	2019
ordinarie	1	1	1
straordinarie	0	0	0
TOTALE	1	1	1

Partecipazione dei Soci

tipologia	2021	2020	2019
ordinarie di consuntivo*	11 (4)	17 (2)	19 (2)
straordinarie	/	/	/

* Fra parentesi il numero dei soci rappresentati mediante delega (oltre ai soci presenti).

Percentuale di partecipazione alle assemblee soci del 2021

Anno 2021	n. soci aventi diritto	n. soci presenti	n. soci rappresentati	% presenti e rappresentati
Assemblea ordinaria del 31.07.2021	18	11	4	83,3%

La partecipazione alle assemblee nell'ultimo triennio, tra soci presenti e rappresentati si è sempre attestata al di sopra del 80%; dato apprezzabile in considerazione della presenza nella compagine sociale di numerosi soci disabili, per i quali la partecipazione diretta all'assemblea risulta spesso non agevole.

Gli organi sociali - Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa, al 31/12/2021, è composto come segue:

Nome e cognome	Carica	Ruolo Professionale	Data della prima nomina	Mandati in CDA
Moreno Sicco	Presidente	Operaio	02/05/2006	6
Renzo Lizzit	Vice Presidente	Operaio	18/05/2000	8
Lorena Brollo	Consigliere	Impiegata	04/05/2007	6
Igor Delmestro	Consigliere	Operaio	17/05/2018	2
Marco Tomiato	Consigliere	Operaio	16/05/2003	7

Come visibile dai dati la composizione del consiglio eletto nell'assemblea del 31 luglio 2021 è in prevalenza maschile, con un'unica presenza femminile. Tutti i 5 membri del Consiglio sono soci lavoratori. L'anzianità consigliare media è pari a 5 mandati.

Nel corso dell'esercizio 2021 il CDA è stato convocato:

un numero di sedute pari a:	**15**
per una durata media delle sedute di:	**1 ora e 40 minuti**
con una presenza media dei consiglieri del:	**97%**

data	durata	presenze
27/01	1:45	5
10/02	1:45	5
24/03	1:45	5
03/03	1:45	5
21/04	1:45	5
28/04	2:00	5
19/05	2:00	4
16/06	1:45	5
28/07	1:45	5

data	durata	presenze
31/07	0:10	5
15/09	1:45	5
22/09	1:45	5
27/10	1:45	5
17/11	1:45	4
15/12	1:45	5

Criteri di gestione della Cooperativa

Attraverso lo svolgimento del suo operato, la Cooperativa ha sviluppato negli anni diverse relazioni e contatti. Nell'ampio ventaglio di collaborazioni instaurate sul piano socio-occupazionale si citano quelle decennali con i partner storici quali la Comunità di Rinascita, il S.I.L, gli Ambiti Distrettuali e i Centri per l'Impiego.
Con queste realtà e strutture la Mhandy si confronta per condividere e promuovere i propri valori ed obiettivi nella cooperazione sociale.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa si occupa sia degli aspetti gestionali che di organizzazione operativa della produzione, nonché dell'attinenza dell'esperienza lavorativa con i progetti di vita delle persone svantaggiate. A tal fine il Presidente della Cooperativa, coadiuvato dai tutor identificati sui luoghi di lavoro, detiene i rapporti con i partners e gli enti socio-sanitari-occupazionali per garantire, a seconda dei casi:
- l'aderenza delle attività lavorative ai progetti di vita personalizzati delle persone svantaggiate operanti presso la Cooperativa;
- l'aderenza ai valori, alla mission e alla vision condivise con le realtà;
- l'aderenza al Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) condiviso con la Cooperativa "Comunità di Rinascita".

Il Presidente si occupa anche dei rapporti con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori (RLS) e con il Medico Competente.

Il sistema della Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

Merita una spiegazione a parte la sezione dell'organigramma dedicata al tema della sicurezza.

Con l'entrata in vigore del D.L. 81/2008, sono state introdotte in materia di legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro diverse novità. Fra queste, quella rappresentata da quanto contenuto nell'art. 30 del suddetto decreto, che definisce l'obbligo di istituire all'interno delle aziende un sistema organizzativo di gestione della sicurezza sul lavoro, avente la funzione di garantire una costante verifica e controllo delle misure adottate ai fini della riduzione dei rischi. In esso vanno coinvolte tutte le figure che rivestono un ruolo nella definizione delle prassi lavorative, sia sul piano gestionale-organizzativo ed operativo (datore di lavoro, responsabili di settore), sia su quello della tutela della sicurezza e della salute (medico Competente, RSPP, RLS).

Nella constatazione che la collaborazione esistente con la "Comunità di Rinascita" determina anche la natura di alcuni processi lavorativi della Cooperativa, gli organi direttivi della Cooperativa Mhandy e della realtà sopra citata hanno ravvisato la convenienza e necessità di coordinare le rispettive politiche della sicurezza, soprattutto per evitare (nelle attività svolte in comune) possibili rischi interferenziali causati da diversi approcci in tema di protezione e prevenzione.

Sulla base di questi presupposti, i Presidenti delle due cooperative, hanno elaborato una comune politica della sicurezza, dalla quale è stato poi definito un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) partecipato, che è stato redatto in conformità alle Linee Guida UNI-INAIL. Il documento prevede che le cooperative si occupino periodicamente della verifica degli aspetti della sicurezza relativi alle attività svolte in comune; la Mhandy verifica invece autonomamente gli aspetti di propria specifica pertinenza.

La qualità dei servizi

Come già detto precedentemente, la Mhandy ha l'obiettivo di favorire l'inserimento di persone svantaggiate nell'ambito lavorativo, promuovendo la realizzazione della persona e la sua valorizzazione, anche e soprattutto nella dimensione occupazionale.

Le tipologie di lavoro che la Cooperativa ha svolto ed attivato in più di vent'anni di attività, hanno da sempre riguardato diversi ambiti. Infatti l'obiettivo principale non è quello di sviluppare e potenziare uno specifico settore produttivo, ma di ampliare le possibilità lavorative delle persone svantaggiate in relazione alle loro differenti capacità e predisposizioni, nel rispetto dei limiti e/o delle potenzialità esistenti.

La Mhandy, infatti, pur possedendo una dimensione produttiva che la rende simile ad una qualsiasi altra realtà aziendale, non si muove con le medesime logiche.

La centralità della persona e la sua possibilità di realizzazione sul piano dell'impegno professionale, restano gli elementi basilari del suo operato, che vanno quindi a determinare le linee della politica della qualità, improntata su un'attenzione ai risultati in termini di realizzazione della "persona", e non solo "di accrescimento del fatturato".

Il rapporto con i clienti che si avvalgono delle prestazioni fornite dalle attività produttive, rappresenta un elemento determinante della qualità dei servizi e si determina in un'ottica di:

- ***trasparenza***: attraverso l'evidenziazione delle particolarità produttive della Cooperativa, che comportano alle volte diverse tempistiche lavorative e di consegna degli ordini rispetto ad un'azienda tradizionale;

- ***correttezza e bontà del servizio***: mediante il rispetto degli accordi, nel mantenimento dei requisiti richiesti per il prodotto e dei tempi di consegna;

- ***coerenza***: assicurando che il rispetto degli accordi con il cliente si realizzerà mantenendo fede alla *mission* della Cooperativa. A tal fine la Cooperativa si impegna a valutare la fattibilità della domanda del cliente in relazione alle sue possibilità produttive, sia nella tutela delle persone svantaggiate inserite nel contesto lavorativo, sia nel rispetto del cliente;

- ***fidelizzazione***: attraverso il rispetto dei criteri sopra esposti ed incentivando un costante confronto con i clienti anche nell'ottica di miglioramento dei servizi.

La Cooperativa si propone di coinvolgere e rendere partecipi i suoi potenziali clienti (gli enti e le realtà economiche del territorio) nella sua *mission* nell'ottica di un loro avvicinamento non solo sul piano economico ma anche su quello ideale. Tale lavoro, che sappiamo essere molto complesso, ha coinvolto soprattutto gli Enti Pubblici che, se pur teoricamente "alleati" nel lavoro sociale comune, nelle procedure relative agli appalti assumono talvolta comportamenti comuni alle aziende profit.

Per ultimo, si evidenzia che, ai fini del mantenimento e del miglioramento degli standard qualitativi prefissati, la Cooperativa, concordemente con le sue possibilità, si impegna nella *formazione* del personale in forza, ai fini di:

- aumentare il livello di benessere delle persone inserite nel contesto lavorativo e quello di soddisfacimento della clientela;
- aumentare la sicurezza sul luogo di lavoro di lavoratori e utenti;
- garantire tramite l'acquisizione di nuove competenze una maggiore flessibilità operativa svolta a facilitare l'allargamento delle opportunità lavorative della Cooperativa;
- assicurare al cliente un servizio adeguato.

Individuazione e mappa degli stakeholders della Cooperativa Mhandy

Chi sono gli stakeholders della Cooperativa

La Mhandy attraverso il suo operato si relaziona con una molteplicità di attori/interlocutori territoriali e non, che ripongono interesse verso il lavoro da essa svolto e ne influenzano su diversi piani e livelli l'attività.
Questi portatori di interesse, detti *stakeholder*, sono stati suddivisi nelle tabelle sottostanti in ***esterni*** (ovvero soggetti che hanno relazioni con la Cooperativa ma non ne fanno parte) ed ***interni*** (ovvero membri, soci e collaboratori operanti con la Cooperativa), e per ognuno di essi fatta indicazione delle aspettative (interpretate) verso la Cooperativa, nonché degli impegni della stessa nei loro confronti.

Stakeholders esterni

CATEGORIE	ASPETTATIVE VERSO LA COOPERATIVA E IMPEGNI DELLA STESSA	
	Aspettative interpretate	**Impegni**
Enti Pubblici	Qualità del servizio Flessibilità degli interventi Costo adeguato del servizio Partecipazione attiva alla progettualità comune	*Attenzione alle specificità di ogni persona accolta* *Cura e costante monitoraggio della situazione psico-fisica di ogni persona nel luogo di lavoro* *Costante collaborazione e collegamento con le famiglie (e o altre figure di riferimento) dei lavoratori svantaggiati,* *Favorire la partecipazione attiva alla progettualità*

		comune *Favorire l'inserimento sociale e realizzazione della 381*
Associazioni, agenzie	Collaborazione alle attività con obiettivi coincidenti	*Collaborazione alle attività socio-educative, ai momenti di formazione dei volontari che la stesse organizzano e promuovono*
Donatori	Contribuire materialmente, allo sviluppo delle attività	*Tenere comportamenti coerenti con la mission annunciata che confermino di meritare la fiducia ottenuta*
Fornitori/clienti di beni e servizi	Correttezza del rapporto commerciale, anche nella puntualità dei pagamenti	*Rispetto delle regole commerciali quale premessa per un rapporto di collaborazione e stima reciproca*

ELENCO E CATEGORIE		ASPETTATIVE VERSO LA COOPERATIVA E IMPEGNI DELLA STESSA	
Categorie generali	CATEGORIE SPECIFICHE	ASPETTATIVE INTERPRETATE	IMPEGNI
Fruitori	*Borse lavoro, soci volontari svantaggiati*	Miglioramento o conservazione della qualità dei rapporti, delle relazioni e della vita dignitosa	*Attuazione di una politica interna di qualità*
	Famiglie	Acquisizione di competenze e di autonomia	*Attenzione alle specificità di ogni persona accolta*
		Realizzazione personale sul piano dell'impegno lavorativo	*Sicurezza sul luogo di lavoro*
		Fiducia nell'organizzazione e nella professionalità, nella capacità di dare risposte complessive ed esaurienti	*Garantire una dimensione protetta nell'ambiente di lavoro*
			Attuazione di una politica interna della qualità, mantenimento costante della collaborazione con le famiglie
			Orari lavorativi compatibili con le altre attività delle persone svantaggiate inserite nel contesto produttivo
Soci	*Soci della Cooperativa*	Partecipazione attiva alla progettualità ed alle attività della cooperativa	*Istituzione di momenti partecipativi quali assemblee di preventivo e consuntivo ed altre su temi specifici*
Lavoratori	Operatori in servizio	Apprezzamento del lavoro	*Istituzione di momenti partecipativi per la definizione di programmi di lavoro*
		Garanzia occupazionale	*Rispetto scrupoloso del contratto collettivo e delle norme riguardanti la sicurezza*
		Equa retribuzione; Sicurezza sul lavoro; Qualificazione professionale	*Predisposizione di orari lavorativi compatibili con la frequenza scolastica e/o corsi di formazione professionale*
Partner	*Cooperativa "Comunità di Rinascita"*	Partecipazione alla progettualità comune. Trattamento omogeneo dei lavoratori della cooperativa "Mhandy" rispetto a quelli della "Comunità di Rinascita"	*Istituzione di momenti partecipativi comuni miranti al consolidamento e miglioramento della collaborazione in atto.* *Verifica dell'applicazione della normativa sulla sicurezza Verifica che le condizioni lavorative degli operatori delle realtà partner non siano inferiori a quelle applicate ai lavoratori della cooperativa*
	Consorzio "C.O.S.M."	Affidabilità nella collaborazione istituita riguardo le attività in appalto	*Investimenti coerenti ed adeguati alle attività affidate alla coop.*

Stakeholders ***interni***

Mappa degli stakeholders della Cooperativa
L'ampia tabella sotto riportata descrive la mappa degli stakeholders della Cooperativa, definita secondo i seguenti parametri

- **Stakeholder primari:** ovvero diretti beneficiari dell'operato della Cooperativa o aventi un ruolo determinante al suo funzionamento;
- **Stakeholder secondari:** ovvero soggetti il cui apporto non è determinante al funzionamento della Cooperativa ma esercitano (o possono esercitare) su di essa un'influenza diretta e sono (o possono essere) comunque influenzati dalle sue attività
- **Stakeholder apportatori di risorse finanziarie:** tutti i soggetti che a vario titolo creano le entrate finanziarie della Cooperativa;
- **Stakeholder apportatori di servizi:** tutti i soggetti che erogano un servizio o un'attività alla Cooperativa;
- **Stakeholder apportatori di conoscenze:** i soggetti che consentono, attraverso progetti di formazione, consulenze e collaborazioni partecipate e non, l'acquisizione di conoscenze e di esperienze utili all'operato della Cooperativa;
- **Stakeholder apportatori di risorse umane:** i soggetti che a diverso titolo garantiscono alla Cooperativa un apporto in termini di risorse umane (operatori, consulenti, volontari).

Stakeholders	*Primari*	*Secondari*	*Apportatori di risorse finanziarie*	*Apportatori di servizi*	*Apportatori di conoscenze*	*Apportatori di risorse umane*
Fruitori attività socio-occupazionali						
Soci						
Lavoratori						
Partner della cooperativa						
Enti pubblici						
Associazioni, agenzie del settore						
Donatori						
Fornitori di beni e servizi						
Clienti						

Confrontando le tabelle possiamo evidenziare la sovrapposizione quasi totale tra stakeholders *interni* e stakeholders *primari*, che denota un alto grado di autonomia della Cooperativa, soprattutto per ciò che si attiene allo svolgimento delle sue attività caratteristiche. Si evidenzia un buon livello di relazioni anche con gli stakeholders *secondari*, indice di una buona interazione con "l'esterno" indispensabile per ogni Cooperativa che del "lavoro sociale" fa la sua ragione d'essere.

Cap. 3 DETERMINAZIONE E RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

Prospetto di determinazione del valore aggiunto

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Valore della produzione	**381.765**	**565.462**	**396.127**
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	355.820	415.059	404.506
Variazioni delle rimanenze	- 978	- 500	- 14.297
Contributi Pubblici	3.654	3.024	2.728
Liberalità e (5X1000)	-	-	-
Altri ricavi e proventi	23.269	147.879	3.190
Costi intermedi della produzione	**82.448**	**149.856**	**74.798**
Acquisti di materie prime e merci	5.857	11.868	12.837
Costi per servizi	16.467	22.203	33.900
Costi per godimento di beni di terzi	-	60	-
Oneri diversi di gestione	60.123	115.725	28.061
Altri accantonamenti -Svalutazioni	-	-	-
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	**299.317**	**415.606**	**321.330**
Componenti accessori e straordinari			
+/- Saldo gestione accessoria/straordinaria			
Ricavi accessori/straordinari			
Costi accessori/straordinari			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	**299.317**	**415.606**	**321.330**
- Ammortamenti della gestione per gruppi omogenei	**19.518**	**21.770**	**26.037**
ammortamenti immobilizzazioni immateriali	608	260	260
ammortamenti immobilizzazioni materiali	18.910	21.510	25.777
Perdita dell'esercizio			
Perdita dell'esercizio			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	**279.800**	**393.837**	**295.293**

Prospetto di riparto del valore aggiunto

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	%
Remunerazione del personale	**185.554**	**242.543**	**266.704**	**90,3%**
Personale non dipendente				
lavoratori autonomi Collaboratori	541	1.754	673	0,2%
Personale dipendente				
a) - remunerazioni dirette				
salari e stipendi	142.717	188.528	198.197	67,1%
TFR	10.632	12.219	17.147	5,8%
altri costi	763	-	1.492	0,5%
b) - remunerazioni indirette (INPS e INAIL)	30.901	40.041	49.195	16,7%
Remunerazione della Pubblica Amministrazion	**4.317**	**7.849**	**4.943**	**1,7%**
Imposte dirette e indirette				
	1.267	3.135	3.895	1,3%
Altri				
CCIAA	281	310	355	0,1%
Versamento 3% fondo cooperazione	2.769	4.404	692	0,2%
Remunerazione del capitale di credito	**398**	**1.040**	**1.257**	**0,4%**
Oneri per capitali				
interessi passivi v/ banche e/o altri	398	1.040	1.257	0,4%
Remunerazione del capitale di rischio	**-**	**1**	**1**	
Dividendi (utili distribuiti alla proprietà)	-	1	1	
Remunerazione dell'azienda	**89.531**	**142.404**	**22.388**	**7,6%**
+/- Variazione riserve				
utile d'esercizio	89.531	142.404	22.388	7,6%
Liberalità e quote associative esterne	**-**	**-**	**-**	
A sostegno di altri	-	-	-	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE DISTRIBUITO	**279.800**	**393.837**	**295.293**	**100,0%**

Considerazioni

L'analisi della determinazione e della distribuzione del valore aggiunto ci permette di misurare la ricchezza prodotta e distribuita a vantaggio della società in cui la Cooperativa opera, con particolare riferimento agli stakeholders "economici" della Cooperativa. Come visibile dalla precedente tabella, il Valore Aggiunto si distribuisce sostanzialmente tra retribuzione del personale e remunerazione della Cooperativa.

La Cooperativa ha mantenuto alta la quota percentuale destinata a reddito dei lavoratori costituita dalle retribuzioni degli stessi nelle varie forme (dirette, indirette e differite). dimostrando in tal modo l'effettivo perseguimento di uno dei suoi obiettivi primari: quello di garantire un reddito ai propri soci lavoratori.

Cap. 4 RELAZIONI SOCIALI

Relazioni con gli stakeholders interni

Gli stakeholders interni sono:

1. Fruitori delle attività socio-occupazionali
2. Soci Cooperativa
3. Lavoratori

1. Fruitori delle attività socio-occupazionali nel corso del 2021

Nella seguente tabella si evidenzia il numero dei fruitori delle attività socio-occupazionali (compresi i soci lavoratori di cui all'art. 4 L. 381/1991) e suddivisione per tipologia e genere.

Tipologia	M	F
*soci volontari svantaggiati **	2	0
borse lavoro	2	0
soci lavoratori (art. 4 L381/1991)	4	0
Totali	8	0

* soci volontari svantaggiati che nel corso del 2021 hanno frequentato le attività socio-occupazionali della Cooperativa

2. Soci della Cooperativa Mhandy:

Al 31 dicembre 2021 la compagine sociale era composta come segue:

Totale dei soci (al 31.12.2021)	**18 (100%)**
Soci lavoratori	11 (61%)
Soci volontari	7 (39%)
Soci maschi	15 (83%)
Soci femmine	3 (17%)

La compagine associativa è composta per il 61% da soci lavoratori, mentre il restante 39% è rappresentato da soci volontari. La componente maschile risulta prevalente, oltre che nel consiglio di amministrazione, anche nell'assemblea. L'anzianità associativa (con una media per socio di 16 anni) vede 4 soci con un'appartenenza alla Cooperativa compresa tra 0 e 5 anni, 3 con un'anzianità compresa tra i 6 e i 10 anni; i restanti soci fanno parte della Cooperativa da oltre 16 anni.

3. Lavoratori

Lavoratori al 31-12-2021	
Lavoratori ordinari	9
Lavoratori svantaggiati (art. 4 legge 381/1991; L.R. 20/06 art. 13)	4
Percentuale Lavoratori svantaggiati/ordinari	44%
Soci Lavoratori maschi	12
Soci Lavoratori femmine	1

Come visibile dalla tabella sopra riportata, la Cooperativa Mhandy è composta prevalentemente da lavoratori maschi.
Sul piano della tipologia contrattuale, al 31/12/2021 i lavoratori erano così inquadrati.

N° 3	Soci lavoratori	full-time (socio)
N° 8	Soci lavoratori	part-time (socio)
N° 2	Non soci	part-time (dipendente)

Tutti i soci lavoratori della Cooperativa Mhandy hanno un contratto a tempo indeterminato.

Considerazioni sul CCNL di riferimento
Al 31.12.2021, le paghe base mensili e orarie lorde dei dipendenti della Cooperativa (comprensive di eventuali scatti di anzianità e/o di superminimo individuale), presentano i seguenti valori, differenziate in relazione alle rispettive posizioni contrattuali e alla categoria. Gli importi delle retribuzioni mensili effettive sono proporzionate alle ore di contratto.

Mansione lavorativa	CCNL Coop. Soc.	Retribuzione mensile (parametrata a 38 ore settimanali)	Retribuzione oraria *Art.4 L. 381
Capo Operaio	C3	1.674,54	11,14
Operaio (da oltre 10 anni)	C1	1.578,16	10,38
Operaio	C1	1.462,39	*9,49
Operaio Generico (da oltre 10 anni)	A1	1.254,59	*8,25

Rispetto alle cifre lorde, le retribuzioni nette (minime e massime) per ogni singola categoria professionale sono soggette ad un ampio numero di variabili, e quindi difficilmente presentabili all'interno di un quadro sintetico e senza scendere nello specifico (e personale) di ogni singola busta paga. Sono tutti quei fattori che incidono sulla diversificazione delle retribuzioni nette all'interno di una stessa categoria professionale quali gli assegni e riduzioni famigliari, le ferie, le malattie e i permessi (retribuiti o meno), i benefici di altra natura riconosciuti dalla legge. Si precisa che nell'esercizio 2021, non si sono verificati incarichi extra-mansione con retribuzioni aggiuntive a quelle previste dal CCNL.

Ore lavorabili, lavorate e di assenza annuali
Nel quadro esposto di seguito, si presentano le percentuali relative alle ore lavorabili, lavorate e di assenza di tutta la compagine dei dipendenti della Cooperativa Mhandy:

VOCE		N° ore	% sul totale
Ore lavorate	Ordinarie	16.618	85,60%
	Straordinarie	163,50	0,8%
Ore non lavorate	Malattia	414	2,13%
	Ferie/permessi	2.068,50	10,65%
	CIG	310	1,60%
Ore lavorabili (totale)		19.412,50	100%

La tabella evidenzia un'alta percentuale di ore lavorate e l'2% di ore di malattia a testimonianza di un ambiente lavorativo a misura d'uomo.
Per le prestazioni lavorative ordinarie non regolate da contratto dipendente, la Cooperativa si è avvalsa nel 2021 del consulente del lavoro, del medico competente, commercialista, consulenza amministrativa e consulenza tecnica; In termini economici, il costo di tali prestazioni ammonta alla cifra totale di € 9.315.

Relazioni con gli stakeholders esterni
Come in precedenza indicato, gli stakeholders esterni, per categorie generali, sono:
enti pubblici; associazioni; agenzie, donatori; fornitori di beni e servizi; clienti.

Le relazioni intercorse tra la Cooperativa e tutti questi soggetti, sono così sintetizzate:

CATEGORIE GENERALI	CATEGORIE SPECIFICHE	RELAZIONI NELL'ANNO 2020
Enti Pubblici	*Regione FVG; Repubblica Italiana*	Pratiche accesso linea contributiva L.R.20/2006
	Azienda per i Servizi Sanitari	Svolgimento del servizio di gestione e pulizia degli ausili sanitari Effetuazione di trasporti di articoli sanitari e attuazione delle borse lavoro
Associazioni, agenzie del settore ed altri sodalizi	*Enti di rappresentanza categorie svantaggiate*	Collaborazione ad iniziative con finalità affini
Donatori	*Privati*	Liberalità
Fornitori di beni e servizi	*Imprese, consulenti, ecc.*	Le consulenze esterne hanno riguardato: il consulente del lavoro, il medico competente, i Servizi Contabili.
Clienti	*Pigna Envelopes*	Fornitura del servizio di assemblaggio
	Consorzio C.O.S.M.	Collaborazione nella gestione appalti.
	ASU FC - altri clienti	Fornitura del servizio richiesto

Risorse messe a disposizione dagli stakeholders
(dati fatturato bilancio al 31/12/2021)

Di seguito si espone un quadro indicativo sull'entità delle risorse messe a disposizione dagli stakeholders:

*STAKEHOLDER**	*RISORSE (€)*	*NOTE*
Pigna Envelopes	16.447	Attività di assemblaggio
Consorzio C.O.S.M.	365.407	Gestione ausili,facchinaggio e trasporto articoli sanitari
ASU FC	19.125	Sanificazione articoli sanitari
Altri clienti	3.525	Produzioni e servizi vari
Totale Risorse	**404.505**	

Nel corso del 2021 la Cooperativa Mhandy non ha promosso direttamente alcuna forma di raccolta fondi o di attività simili.

Cap 5 VALUTAZIONI, IMPEGNI PER IL FUTURO E CONCLUSIONI

Valutazioni

Nella stesura di questo bilancio sociale sono stati toccati i principali aspetti dell'identità, dell'organizzazione e dell'operato della Cooperativa evidenziando quegli elementi che possono suscitare interesse per tutti gli *stakeholders*. Prescindendo da qualche "dimenticanza" che può sempre verificarsi, la stesura del documento dà anche l'opportunità di riesaminare il proprio operato cogliendo elementi di criticità suscettibili di miglioramenti.
Per quel che riguarda i contenuti, l'analisi ha cercato di individuare gli aspetti che evidenziano le relazioni esistenti tra la Cooperativa e gli *stakeholders*; con particolare attenzione alla dimensione relazionale con i propri soci e lavoratori.
La Cooperativa intende comunque proseguire nella strada dell'ascolto di tutti gli *stakeholders* facendo tesoro delle eventuali opinioni e dei suggerimenti che emergeranno a seguito della lettura del presente documento.

Impegni

Sarà quindi impegno della Cooperativa "*ascoltare*" le indicazioni che le perverranno, al fine di un miglioramento del proprio operare, nel rispetto della mission e della vision che caratterizzano l'identità della Cooperativa; trattasi infatti di prassi indispensabili nella programmazione del futuro della medesima.
In continuità con gli anni precedenti l'impegno sarà profuso inoltre nei seguenti settori:
- *Sicurezza:*
la Mhandy vuole infatti mantenere alta l'attenzione alla qualità dell'ambiente di lavoro e alla formazione dei lavoratori, in modo particolare per le situazioni di rischio specifiche delle attività in essere.
- Qualità del servizio:
attenzione alla politica della qualità, ricercando innanzitutto il confronto e la progettualità condivisa nelle relazioni con i partner e con gli stakeholders interni. La Cooperativa cercherà inoltre di migliorare la qualità del proprio servizio favorendo la formazione professionale dei soci lavoratori.

Conclusioni

Riprendendo le conclusioni già espresse nella relazione degli amministratori si evidenzia quanto segue.

Il 2021 è stato per la Cooperativa un anno di mantenimento del trend positivo coltivato negli ultimi anni. Al netto degli eventi straordinari dell'anno precedente, che riguardava la compravendita degli immobili e le richieste extra di trasporti tamponi, la tendenza della cooperativa di favorire l'impiego di soci lavoratori nel 2021 ha registrato un buon risultato, ne confermano le maggiori quote di ore lavorate nei servizi interni ed esterni dai soci, tutte attività che come da nostra mission prevedevano l'occupazione di personale svantaggiato.

L'anno che stiamo andando ad affrontare sarà sicuramente ricco di nuove sfide, Gli appalti dei servizi che ad oggi svolgiamo sono stati prorogati in attesa di pubblicazione di bando oppure, come nel caso del servizio di sanificazione ausili ci vedono già impegnati nelle procedure di gara. E' bene, ora più che mai, provare a rilanciare su nuove visioni per gli anni prossimi a venire ricordandoci che favorire lo sviluppo e la realizzazione della persona, nel rispetto della dignità di ognuno e assicurare che ognuno, per quanto possibile, sia parte attiva di scelte e azioni motivate da valori e obiettivi condivisi sono gli scopi che hanno guidato le decisioni della cooperativa Mhandy e che vogliamo e dobbiamo mantenere ben focalizzati.

La stabilità economica raggiunta e consolidata, la qualità e la competenza del personale in grado di affinare negli anni le proprie abilità, le *partnership* instaurate ormai anche a livello regionale, ci fanno restare ottimisti per il futuro prossimo della Cooperativa che con i nuovi investimenti prosegue il suo cammino progettuale all'insegna dell'integrazione sociale nel mondo del lavoro.

Tolmezzo 30.03.2022

Per il Consiglio di Amministrazione

Allegato 1)

Analisi dei rischi economico-finanziari e misure adottate per il contenimento degli stessi.

Per l'effettuazione dell'analisi dei rischi economico-finanziari si è ritenuto appropriato utilizzare, quale strumento di report di natura economica e finanziaria, il modello proposto a suo tempo dall'Osservatorio sulle Cooperative Sociali.

Gli esiti della riclassificazione dei dati di bilancio secondo il citato modello sono i seguenti:

DescVoce	2017	2018	2019	2020	2021
Ricavi	275.356	343.386	379.088	523.877	422.290
Contributi conto_es/ricavi	0,00%	0,11%	0,03%	0,50%	0,58%
Break even point	111.758	137.745	131.509	139.001	295.361
Fatturato/Break even point	**2,46**	**2,49**	**2,88**	**3,77**	**1,43**
Fatturato / Valore aggiunto	**1,20**	**1,25**	**1,22**	**1,18**	**1,30**
Fatturato / Capitale investito gestionale	**0,89**	**0,91**	**0,81**	**0,71**	**0,54**
Fatturato	275.356	343.386	379.088	523.877	422.290
Capitale fisso	160.796	150.415	169.179	353.307	398.472
Capitale circolante netto	147.868	224.883	300.988	389.016	384.521
Ciclo monetario (in giorni)	**31**	**77**	**73**	**108**	**73**
Giorni durata crediti di gestione	86	130	130	156	147
Giorni durata magazzino	2	2	3	2	3
Giorni durata debiti di gestione	57	55	60	50	77
MON*/Fatturato	**26,20%**	**24,43%**	**27,05%**	**33,96%**	**7,66%**
Contributi conto_es/MON*	**0,00%**	**0,46%**	**0,10%**	**1,47%**	**7,55%**
Consumi di materie / Fatturato	7,34%	7,68%	6,11%	5,78%	8,11%
Costo del lavoro / Fatturato	47,57%	48,75%	49,49%	46,55%	62,80%
Costi non monetari / Fatturato	9,60%	7,07%	5,15%	4,16%	6,17%
Costi per servizi/ Fatturato	9,27%	12,01%	12,20%	9,55%	15,25%
Costi per godimento beni di 3°/ Fatturato	0,02%	0,05%	0,00%	0,01%	0,00%
Totale costi principali	**73,80%**	**75,57%**	**72,95%**	**66,04%**	**92,34%**
(GLO)_con MON*	**1,68**	**1,67**	**1,53**	**1,36**	**3,33**
Costi fissi/costo totale	**24,25%**	**21,66%**	**19,70%**	**18,57%**	**19,31%**
FCGCorrente*(1-t)/MON*	**130,6%**	**75,4%**	**104,4%**	**56,4%**	**403,3%**
OF/MOL*	**0,40%**	**0,36%**	**0,32%**	**0,52%**	**2,12%**
OF/MON*	**0,54%**	**0,46%**	**0,39%**	**0,58%**	**3,83%**
ROI=MON*/CI_totale attivo	19,12%	18,30%	18,56%	21,79%	3,70%
i=OF/CT di natura onerosa	0,38%	0,41%	0,40%	0,45%	0,49%
Spread=ROI-(OF/CT)	**18,74%**	**17,90%**	**18,17%**	**21,34%**	**3,21%**
Indice di indebitamento	**0,51**	**0,34**	**0,27**	**0,44**	**0,47**
Indice di copertura degli immobilizzi	**1,28**	**1,86**	**2,19**	**1,45**	**1,34**
ROE*	**28,59%**	**24,39%**	**23,48%**	**31,27%**	**5,21%**

Le valutazioni, rispettando i criteri e le indicazioni utilizzate per la predisposizione dei rapporti, si sono conseguentemente concentrate sugli indici descritti nella pagina seguente:

Sintesi degli indicatori_INDICI	2017	2018	2019	2020	2021
Fatturato/Break even point	2,46	2,49	2,88	3,77	1,43
Fatturato / Capitale investito gestionale	0,89	0,91	0,81	0,71	0,54
Ciclo monetario (in giorni)	31	77	73	108	73
MON*/Fatturato	26,20%	24,43%	27,05%	33,96%	7,66%
OF/MOL*	0,40%	0,36%	0,32%	0,52%	2,12%
Spread=ROI-(OF/CT)	18,74%	17,90%	18,17%	21,34%	3,21%
Indice di indebitamento	0,51	0,34	0,27	0,44	0,47
Indice di copertura degli immobilizzi	1,28	1,86	2,19	1,45	1,34

1) Il primo indicatore è il punto di pareggio (Break Event Point) rapportato al livello di fatturato.

Il BEP rappresenta il livello del fatturato in corrispondenza del quale la Cooperativa raggiunge l'equilibrio, con un utile operativo pari a zero (costi = ricavi totali). L'indicatore pertanto identifica un andamento favorevole per valori progressivamente maggiori di 1.

Come evidenziato, la Cooperativa dal 2016 non ha mai avuto particolari problemi per raggiungere l'obbiettivo, negli ultimi 4 esercizi il risultato si è confermato positivo migliorato grazie ad un fatturato più che raddoppiato ed al contemporaneo contenimento dei costi fissi al netto degli investimenti mutualistici supportati dalla compagine sociale.

2) Il secondo indicatore è un indice di rotazione del capitale investito gestionale.

La particolarità, rispetto al TURNOVER (ricavi netti su totale dell'attivo,) consiste nel fatto che esso considera al denominatore il Capitale Investito Netto Gestionale (CING), il quale rappresenta la somma algebrica di attività e passività attinenti alla gestione caratteristica della Cooperativa, a prescindere dalla durata convenzionale delle poste in Bilancio.

In linea di principio quanto maggiore di uno è questo valore, tanto maggiore è il grado di efficienza finanziaria dell'azienda.

Il dato emerso negli ultimi anni resta ancora basso in quanto, a fronte di consistenti immobilizzazioni è stato scelto di sviluppare principalmente lavorazioni a basso valore aggiunto, perché sono le uniche che consentono l'impiego delle persone svantaggiate in carico alla Cooperativa, causa i limiti oggettivi di professionalità ed efficienza acquisite e acquisibili.

3) Il terzo indicatore è rappresentato dalla durata del ciclo monetario durata media dei crediti al netto della durata media dei debiti di gestione, ovviamente rapportato al fatturato .

Tale indicatore evidenzia il periodo medio che intercorre tra i pagamenti e gli incassi ed è sintomatico dello sfasamento tra gli stessi.

Minore è la durata del ciclo monetario minore è il fabbisogno finanziario e più facilmente la Cooperativa avrà risorse a disposizione per eventuali investimenti.

Nell'ultima annualità vi è stato un miglioramento principalmente dovuto a due fattori: **a)** tempi di riscossione leggermente migliorati. **b)** aumento del fatturato che si riverbera in un aumento dei crediti riscossi in tempi congrui.

4) L'incidenza del MON (Margine Operativo Netto) sui ricavi, altrimenti detto ROS (Return of Sales) esprime la redditività che si ottiene dall'erogazione dei servizi che costituiscono l'operatività aziendale.

Tale indicatore descrive la capacità della Cooperativa di avere dei margini adeguati che consentano la remunerazione del capitale oneroso di terzi.

Se analizzato congiuntamente al FT/CIG permette anche valutare la redditività dei capitali investiti.

Come per il BEP il dato esprime un sufficiente andamento dell'esercizio.

5) Il quinto indicatore esprime l'incidenza della gestione finanziaria sul MOL (Margine Operativo Lordo), descrive quindi la capacità di produrre risorse adeguate a coprire gli oneri Finanziari conseguenti ai finanziamenti ottenuti.

6) Spread=ROI-(OF/CT) rappresenta lo Spread tra il ROI (Return of Investment) cioè tra il rendimento del capitale investito, ed il costo medio dei capitali di terzi, identificando l'esistenza di condizioni che rendono più o meno conveniente il ricorso ai predetti capitali.

7) L'indice di indebitamento (rapporto tra ammontare dei debiti finanziari a breve e medio-lungo periodo e ammontare del capitale proprio) evidenzia l'equilibrio della struttura finanziaria della Cooperativa; Se esso è elevato e si accompagna ad una bassa redditività, crea nel tempo l'incompatibilità economica.

L'indice di indebitamento, cresce rispetto agli esercizi precedenti a causa del mutuo contratto per l'acquisto del nuovo capannone tuttavia il dato non segnala particolari rischi di carattere finanziario.

8) L'ultimo indice (Indice di copertura degli immobilizzi) evidenzia la capacità di finanziare in termini strutturalmente coerenti gli investimenti in capitale fisso. Esso è determinato rapportando capitale proprio e indebitamento M/L termine con l'ammontare delle immobilizzazioni.

Tale indicatore viene considerato ottimale se superiore ad 1,25; come risulta dall'analisi effettuata il dato è al di sopra della soglia innanzi indicata.

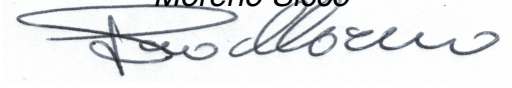
Conclusioni

Posto che l'analisi di bilancio non ha evidenziato imminenti rischi di criticità sotto il profilo economico-finanziario nell'immediato futuro, restano ben presenti, tra gli amministratori, i rischi che insidiano la continuità delle attività; Esse infatti si concentrano su due principali clienti: la ASU FC ed il COSM, il quale ha peraltro funzioni di "General Contractor" proprio nei confronti della stessa Azienda Sanitaria Universitaria.

Per questo motivo, si mantiene da tempo un proficuo confronto con l'ASU FC per consolidare e rinnovare nel tempo il rapporto di collaborazione istituito aprendo comunque anche le porte a nuovi orizzonti di carattere imprenditoriale, già per altro in analisi sul tavolo del consiglio di amministrazione, volte a ricercare la diversificazione della clientela e quindi una miglior ripartizione del fatturato.

Tolmezzo, 30.03.2022

Per il consiglio d'Amministrazione
Il Presidente
Moreno Sicco



Allegato

Bilancio al 31-12-2021
RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Care Socie e cari Soci,

nella seguente relazione, prevista dall'art. 15 dello Statuto Sociale, il Consiglio di Amministrazione espone i fatti salienti, economici e sociali, della vita della Cooperativa nell'esercizio dell'anno 2021.

Ulteriori e più dettagliate informazioni saranno fornite attraverso lo strumento del Bilancio Sociale, alla redazione del quale la Cooperativa è tenuta in ottemperanza all'art. 27 della L.R. 20/2006.

Premessa

La Mhandy società cooperativa sociale, costituita nel 1994 ai sensi della L.381/91 anche nel corso del 2021, coerentemente con il percorso allora iniziato, ha focalizzato la propria attenzione sull'obbiettivo primario che si colloca alla base del nostro statuto, creare cioè quelle condizioni necessarie a favorire, attraverso la propria organizzazione ed il proprio operato, l'integrazione socio-lavorativa di cittadini svantaggiati.

Questo periodo di emergenza sanitaria, che si prolunga ormai da due anni, ha richiesto di adattare alla presente situazione le nostre aspettative e le nostre progettualità anche nell'anno sociale appena trascorso; se fortunatamente da una parte ci ha permesso di mantenere la tendenza di rendita economica positiva, d'altra ha continuato a richiedere sempre maggior impegno ed attenzione organizzativa per riuscire ad adempiere a quei vincoli legislativi necessari a tutelare la salute della collettività sacrificando quei momenti di confronto e condivisioni caratteristiche di realtà cooperative come la nostra.

Osservare, vivere e gestire il presente continuando, comunque e sempre, a percorrere insieme il tragitto costruito con il confronto, in cooperazione, è forse la sintesi che più connette tutti noi soci nelle esperienze dell'ultimo biennio.

Considerare la centralità della persona, garantire servizi di qualità, rendere i soggetti protagonisti e prestare attenzione alle esigenze complessive dell'individuo per una qualità della vita dignitosa sono i quattro pilastri metodologici che hanno supportato la nostra compagine sociale e quanti, tirocinanti e soggetti esterni, si sono rapportati con la Mhandy nelle esperienze lavorative e nei servizi offerti.

Compito della nostra Cooperativa è stato, come sempre negli anni, quello di porsi come interfaccia con il mondo del lavoro supportando i progetti di vita delle persone integrate nella nostra realtà, anche attraverso quelle nicchie produttive come il confezionamento delle buste o la sanificazioni dei carrelli sanitari che hanno offerto la possibilità ad alcuni di sperimentare un'esperienza lavorativa inserita nel contesto produttivo locale a completamento della dimensione sociale del loro vissuto.

Accade ancora che la nostra missione ci richieda talvolta di operare delle scelte a discapito della redditività, ma l'impegno profuso da tutti i soci negli anni ha aiutato a non pregiudicare l'equilibrio economico della Cooperativa, che prosegue invece a consolidarsi positivamente.

Attività svolte

Alla luce di quanto sopra esposto, il 2021 ha visto la cooperativa impegnarsi per raggiungere il proprio fine operando principalmente su due ambiti; Il primo nel mantenere attive, e quando possibile potenziando, quelle attività capaci di creare le opportunità lavorative ed occupazionali per i soci svantaggiati e non, il secondo nel procedere all'adeguamento della nuova sede nella speranza di aumentare le potenzialità operative e le occasioni imprenditoriali per il prossimo futuro.

La Cooperativa nel 2021 si è quindi occupata di:

- trasporti di articoli sanitari, emoderivati e biologici del Servizio Sanitario Regionale;

- Servizio di messa a disposizione, trasporto e sanificazione carrelli e contenitori per materiale di sterilizzazione per la sede del P.O. di Tolmezzo e del P.O.S. di Gemona del Friuli;

- gestione e sanificazione ausili in uso dell'ASUFC;

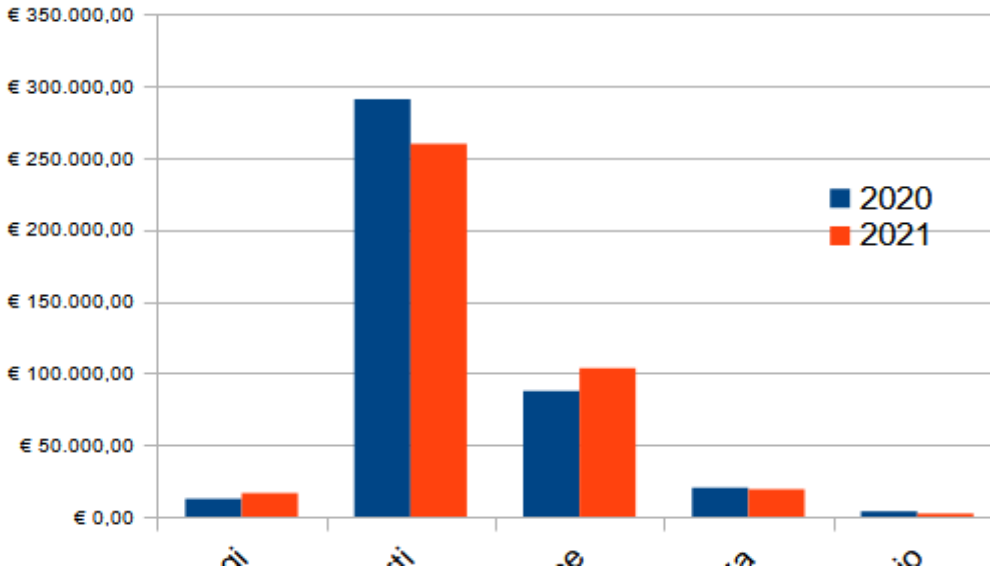
- assemblaggi e confezionamento di materiale cartotecnico per conto della "Pigna Envelops S.p.a.";

- facchinaggio di materiale vario per conto dell'ASUFC presso l'ospedale di Tolmezzo e le sedi sanitarie distrettuali del territorio;

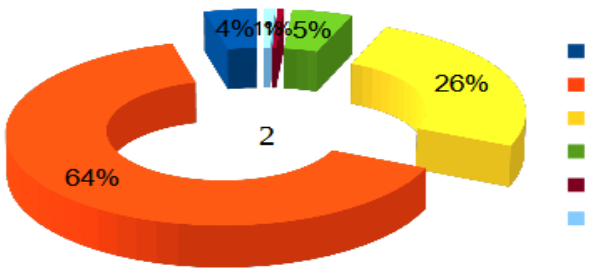
- piccoli traslochi per enti e privati.

Fatturato per settori negli anni 2021 e 2020

Nel seguente grafico si evidenzia il contributo di ciascun settore occupazionale alla formazione del fatturato 2021 che al 31/12 si è attestato a €404.505, affiancato a quello analogo dell'anno precedente pari a €415.059.



Incidenza percentuale dei principali servizi della Mhandy sul fatturato 2021 (€404.505)



Cenni sull'andamento socio-economico

Come si può osservare nei precedenti grafici, la nostra Cooperativa ha mantenuto a regime il fatturato rispetto all'esercizio precedente registrando solo una piccola contrazione del 2,5% (-€10.553) dovuta in primis alle minori richieste di trasporti extra di campioni biologici pervenute dall'ASUFC; negli altri settori si fa notare un incremento di quasi €16.000 sul servizio di sanificazione ausili, contratto che ricordiamo essere in scadenza e che ci vede impegnati nella partecipazione alla nuova gara d'appalto attraverso il consorzio COSM e in via di nuova assegnazione presumibilmente nel corso dell'anno 2022; risulta chiaro che sia in caso di aggiudicazione sia in caso di conclusione di tale attività ci saranno nuovi sviluppi organizzativi per la nostra cooperativa. Così come negli anni precedenti, osservando la provenienza dei ricavi, le attività legate al consorzio C.O.S.M. si sono confermate preminenti sui servizi di imprenditoria diretta rappresentando il 90% del fatturato della Cooperativa, commesse che ricordiamo essere riconducibili alla medesima stazione appaltante e cioè l'ASUFC.

All'investimento della Mhandy incentrato sul progetto di riammodernamento dell'immobile di via Brasil è corrisposto un conseguente incremento dei costi (+5,7%) dovuto soprattutto all'aumento dell'impegno profuso da due nostri Soci lavoratori inpiegati nelle attività necessarie all'allestimento della sede; a supporto di questo progetto vi è stato un conseguente incremento delle ore lavorate dai soci e dipendenti, 16.781 nel 2021 rispetto alle 14.627 nel 2020; tali costi non hanno tuttavia impedito il raggiungimento di un risultato d'esercizio positivo attestando l'utile a chiusura del 2021 a € 23.080,59. Portiamo all'attenzione come l'82% delle ore lavorate siano state profuse da soci lavoratori e che in ogni attività hanno trovato impiego soci svantaggiati confermando la vocazione della cooperativa alla mutualità nel rapporto sociale e occupazionale.

Modifiche nella compagine sociale

Nel corso dell'anno sociale 2021 ci sono stati 5 i recessi di soci ordinari dalla compagine sociale. Con le delibere del 16/06 e 28/07 il CDA, in conformità con quanto indicato dallo statuto, dal regolamento interno e dalle indicazioni verbalizzate dal revisore, valutando accoglibili le motivazioni riportate dai soci ha accolto le richieste di recesso dei sig.ri Zanon, Revelant, Toppano, Dreossi e Leonarduzzi in quanto impossibilitati ad una partecipazione attiva alle attività della Cooperativa.

Al 31.12.2021 la Cooperativa contava di 18 Soci dei quali 11 Soci lavoratori, 7 Soci volontari.

Adempimenti relativi alla sicurezza sul lavoro

La sicurezza sui luoghi di lavoro in applicazione del D. Lgs. n. 81/2008 (normativa vigente in materia) è stata curata dal 25 novembre 2021 dal sig. Lorenzo Driussi operatore qualificato del "Gruppo Scudo SPA" quale nuovo Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione raccogliendo il testimone dal Sig. Maurizio Settimo che ringraziamo per l'importante impegno profuso in tanti anni; l'azione dell'R.S.P.P. è stata coadiuvata dal dott. Carlo Sticotti (Medico Competente) e dal RLS, sig. Igor Delmestro.
Varie sono state le iniziative intraprese nell'ottica della salvaguardia della salute presso la cooperativa Mhandy:

- proseguita l'elaborazione e l'aggiornamento del protocollo Covid, documento che prevede l'applicazione di una serie di regole comportamentali atte a prevenire e contenere la diffusione del contagio da Covid19; il testo è stato supervisionato dalla SECURCOOP, organismo messo a disposizione delle associate dalla Legacoop per garantire regolarità e coerenza applicativa delle normative vigenti nella specifica materia;
- revisione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi;
- avvio dei percorsi di aggiornamento e formazione per R.L.S. e addetti al primo soccorso, formazione generale e specifica al rischio medio per tutti i dipendenti in conclusione nell'anno 2022;
- formazione della squadra degli addetti alla gestione delle emergenze e svolgimento delle prove di evacuazione.

Nel 2021 è proseguita l'attuazione del Sistema di Gestione della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (SGSL), applicato nel rispetto dell'art. 30 del predetto D. Lgs. n. 81/2008 e condiviso con la Cooperativa "Comunità di Rinascita Onlus".

Adempimenti relativi alla Privacy

Per quanto concerne l'argomento della tutela dei dati vi è stato nel corso del 2021 il mantenimento del sistema di gestione dei dati personali presso la sede della Cooperativa, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Ue 2016/679, noto come **GDPR** (*General Data Protection Regulation*). La Cooperativa ha provveduto quando necessario all'aggiornamento del testo che già negli anni accompagna il mantenimento del sistema di tutela e rispetto del trattamento dei dati personali, il DPS (Documento Programmatico sulla Sicurezza) nel quale ricordiamo sono evidenziati la tipologia dei dati trattati, i rischi che potrebbero mettere in pericolo la riservatezza dei dati medesimi e le misure prese

per prevenirli; per competenze e formazione è stato individuato come soggetto qualificato a ricoprire il ruolo del Responsabile interno del trattamento dei dati il sig. Adriano Brollo.

Bilancio Sociale dell'anno 2021

Come stabilito nella deliberazione n. 1992 della Giunta Regionale del 9 ottobre 2008, le Cooperative Sociali del F.V.G. sono tenute alla redazione del Bilancio Sociale.
Il Bilancio Sociale sviluppa i seguenti argomenti: identità (*mission* e *vision*, storia, organizzazione, politica della qualità e *stakeholder*), determinazione e riparto del valore aggiunto, relazione sociale, valutazione sui risultati raggiunti e impegni per il futuro.

In esso sono inoltre contenuti gli elementi indicati nella suddetta delibera regionale (specifiche sulle retribuzioni lorde, sulla natura giuridica della Cooperativa, prevenzione del rischio di impresa, ecc.), al fine di renderlo conforme alla normativa stessa. Ai fini della sua divulgazione, per tutti gli *stakeholder* interessati, una copia sarà messa a disposizione per la visione pressi gli abituali luoghi di pubblicizzazione della cooperativa.

Programma delle attività e investimenti effettuati

Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla realizzazione di un piano di investimenti che ha inciso prevalentemente su:

- Riammodernamento ed adeguamento della sede di via Brasil
- Mantenimento dell'efficienza operativa nella gestione straordinaria dei servizi di trasporto
- Gestione e mantenimento dell'occupazionalità dei soggetti fragili della cooperativa
- Formazione del personale sulla sicurezza negli ambienti di lavoro e riorganizzazione ruoli e incarichi

Altre importanti attività riferibili all'anno 2021 sono state:

- Aggiudicazione dell'appalto per la messa a disposizione e pulizia dei contenitori e carrelli del servizio di sterilizzazione degli ospedali di Tolmezzo e Gemona
- Approntamento e partecipazione alla gara per la sanificazione e manutenzione ausili sanitari

Passiamo quindi a dettagliare le operazioni di riammodernamento, che possono essere così riassunte nella loro principale parte economica:

- Impianto elettrico costo €13.134,00
- Impianto fotovoltaico costo €21.630,00
- Impianto allarme antintrusione costo €4.200,00
- Impianto videosorveglianza esterni costo €3.810,00
- Colonna di ricarica per auto elettriche € 2.300,00
- Ampliamento scaffalatura costo €9.645,15
- Posa e fornitura impianti climatizzazione costo €2.325,00
- Acquisto e posa controsoffitto laboratorio, pavimento uffici, smalto pareti costo €14.600
- €14.000 da contributo regionale L.R. 20/2006, fondi deliberati dalla regione FVG da incassare.

Nel 2021 le attività occupazionali portanti della cooperativa non hanno subito eccessive modificazioni di sorta; il Consiglio di amministrazione si è concentrato quindi nell'attività di coordinamento delle attività legate al riammodernamento della sede e dei servizi relativi alla sicurezza in azienda.

Le attivita di posa del controsoffitto del pavimento dello smalto dell'approntamento e riorganizzazione del magazzino sono state volutamente assegnate a nostri soci lavoratori creando intrinsecamente un'ulteriore opportunità occupazionale interna.
Altre attività ed interventi promossi dal Consiglio di amministrazione sono stati quelli relativi alla formazione e aggiornamento riguardante le figure operative della sicurezza presenti in cooperativa; RLS, primo soccorso, squadra antincendio, corsi di formazione per lavoratori con moduli generali e specifici di rischio medio. Si è ritenuto opportuno anche affidarci ad un'azienda specializzata in sicurezza, la "GRUPPO SCUDO s.p.a." per il ruolo esterno di RSPP. L'investimento riconducibile alla sicurezza approntato dalla cooperativa è stato pari a €3.625,00.
Anche nel 2021 la situazione emergenziale dovuta alla pandemia ha fatto si che alcuni nostri Soci lavoratori e volontari per motivi precauzionali non potessero essere attivamente inseriti nei servizi lavorativi attivi presso la Mhandy; per tanto a sostegno di questo calo occupazionale e di conseguente reddito è stato attivato il Fondo di Integrazione Salariale a favore di 2 soci lavoratori e per un totale di 230 ore.
I servizi conto terzi nel 2021 non hanno subito modifiche e pertanto ci si è occupati di : Facchinaggio, traslochi e trasporti per l'ASUFC; assemblaggi per la Pigna Envelopes spa; Sanificazioni e pulizie di materiale sanitario e riabilitativo.

Revisioni

Sono stati favorevoli gli esiti della revisione ordinaria 2021 effettuata per conto della Regione FVG dalla dott.ssa Federica Visentin di Legacoop FVG.
Nel verbale redatto, il revisore formula le seguenti conclusioni:
"A seguito della situazione pandemica tra il 2020 e il 2021 si è verificata una contrazione nell'attività di assemblaggio e la cooperativa ha fatto ricorso all'utilizzo del FIS per 218 ore nel 2020 e per 230 ore nel 2021 garantendo la conservazione di tutti i posti di lavoro. Dalla lettura dei dati di bilancio consuntivo e della situazione contabile al 31 agosto 2021 si evince un andamento positivo che conferma il trend degli scorsi esercizi. La cooperativa e ben capitalizzata, con un'ottima autonomia finanziaria, un buon circolante ed un'ottima redditività. Il fatturato è in costante crescita. Nonostante i positivi risultati la cooperativa prosegue nella ricerca e sviluppo di nuove progettualità per incrementare gli inserimenti lavorativi diversificando le attività. Il revisore esprime giudizio positivo."

Non è stata pertanto riscontrata alcuna irregolarità.

Copia del verbale della revisione e della delibera citata si trovano affisse in bacheca, presso la sede sociale e operativa, in modo che tutti i Soci possano prenderne visione.

Altre notizie

Assistenza Integrativa

Con Accordo Nazionale del 16.12.2011, siglato tra le parti Sociali, è prevista all'interno del "CCNL Cooperative Sociali" (art. 87) l'iscrizione a un Fondo Cooperativo per la gestione di forme di assistenza sanitaria integrativa per tutti gli addetti e le addette al settore della cooperazione Sociale assunti a tempo indeterminato; La Cooperativa Mhandy aderisce al fondo costituito dalla "Mutua Cesare Pozzo" versando €5,00 mensili (€ 60,00 annuali) per ogni lavoratore a tempo indeterminato.
La Cooperativa ha provveduto regolarmente ai versamenti in argomento relativi all'anno 2021.

Organi di rappresentanza e attività consortile

In data 17 Giugno 2021, con delibera assembleare del COSM vi è stata l'elezione del presidente Moreno Sicco quale consigliere di amministrazione del consorzio stesso. Sono proseguite le attività consortili degli appalti e servizi di interesse alla cooperativa già vigenti nel 2021 e si sono imbastite con il consorzio e le consorziate le partecipazioni alle nuova gara d'appalto su servizi similari e/o coerenti con quelli attualmente svolti.
Si è dimostrata importante l'adesione della Mhandy a Legacoop, che ci ha visto supportati in molti disbrighi e formazioni sul tema della cooperazione, non ultimo il supporto alla stesura dei regolamenti e nella attività di approfondimento e confronto sugli statuti vigenti nel mondo cooperativo. Tre nostri soci hanno frequentato un corso di 36 ore promosso da Legacoop FVG e rivolto a neo amministratori della cooperazione.

Conclusioni

Possiamo chiudere questa relazione affermando che il 2021 è stato per la Cooperativa un anno di mantenimento del trend positivo coltivato negli ultimi anni. Al netto degli eventi straordinari dell'anno precedente, che riguardava la compravendita degli immobili e le richieste extra di trasporti tamponi, la tendenza della cooperativa di favorire l'impiego di soci lavoratori nel 2021 ha registrato un buon risultato, ne confermano le maggiori quote di ore lavorate nei servizi interni ed esterni dai soci, tutte attività che come da nostra mission prevedevano l'occupazione di personale svantaggiato.

L'anno che stiamo andando ad affrontare sarà sicuramente ricco di nuove sfide; gli appalti dei servizi che ad oggi svolgiamo sono stati prorogati in attesa di pubblicazione di bando oppure, come nel caso del servizio di sanificazione ausili ci vedono già impegnati nelle procedure di gara. E' bene, ora più che mai, provare a rilanciare su nuove visioni per gli anni prossimi a venire, ricordandoci che favorire lo sviluppo e la realizzazione della persona, nel rispetto della dignità di ognuno e assicurare che ognuno, per quanto possibile, sia parte attiva di scelte e azioni motivate da valori e obiettivi condivisi sono gli scopi che hanno guidato le decisioni della cooperativa Mhandy e che vogliamo e dobbiamo mantenere ben focalizzati.

La stabilità economica raggiunta e consolidata, la qualità e la competenza del personale in grado di affinare negli anni le proprie abilità, le *partnership* instaurate ormai anche a livello regionale, ci fanno restare ottimisti per il futuro prossimo della Cooperativa che con i nuovi investimenti prosegue il suo cammino progettuale all'insegna dell'integrazione sociale nel mondo del lavoro.

La scelta di aderire al consorzio C.O.S.M. ed a Legacoop continua a confermarsi di gran valore per la Cooperativa; esser parte di un sistema di alleanze con altre Cooperative Sociali ha consentito alla Cooperativa Mhandy di resistere in un sistema economico-amministrativo per sua natura complesso, soggetto a normative regionali, nazionali ed europee in evoluzione che, come si vede dalle richieste nei bandi di gara, privilegiano interlocutori grandi in numeri e capitali.

In chiusura ringraziamo Renzo Craighero della ditta Theorema, che ha seguito gli adempimenti amministrativi e fiscali, e naturalmente Elena Cairoli per il costante e professionale supporto in tutte le vicende e vicissitudini del lavoro. Rinnoviamo il nostro grazie anche al dott. Michele Mizzaro che ci supporta gratuitamente in occasione delle necessità di dimostrare la "Capacità finanziaria" della nostra Cooperativa.

Concludiamo questa relazione ringraziando il cuore della nostra Cooperativa e cioè tutti i Soci, le Socie, i collaboratori, le collaboratrici, gli amici e le amiche che sotto varie forme hanno supportato la Mhandy nel corso di tutto il 2021.

Il Consiglio d'Amministrazione propone, in chiusura di questa sua relazione, di non deliberare alcuna remunerazione per il lavoro svolto dalle cariche sociali.
A tutti quanti auguriamo un buon prosieguo e buon lavoro.

Tolmezzo 30.03.2022

Per il Consiglio di Amministrazione

Soc. Coop. Sociale 33028 TOLMEZZO (UD)

IL PRESIDENTE
Moreno Sicco