

# Bilancio Sociale 2022



## PRIMO PREMIO

*assegnato dalla Camera di Commercio Belluno - Treviso per  
"INNOVAZIONE SOCIALE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE"*

*Ringraziamo tutti gli stakeholder che hanno  
contribuito a questo risultato*



Indice degli argomenti

- 1) Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale
- 2) Informazioni generali sull'ente
- 3) Struttura, governo e amministrazione
- 4) Persone che operano per l'ente
- 5) Obiettivi e attività
- 6) Situazione economico-finanziaria
- 7) Altre informazioni
- 8) Monitoraggio svolto dall'organo di controllo

## 1) Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale:

Il presente bilancio sociale è stato realizzato fornendo in modo puntuale le informazioni indicate nelle linee guida per la redazione e struttura del bilancio sociale indicate nel DM 04/07/19.

## 2) Informazioni generali sull'ente:

SVILUPPO & LAVORO SCS

Codice Fiscale/P.Iva 01178130256

Con sede legale in Veneto in via DELL'INDUSTRIA N. 8, cap. 32016 comune ALPAGO provincia (BL),

tel. 0437980141 cellulare 3482227403

e-mail [commerciale@sviluppolavoro.net](mailto:commerciale@sviluppolavoro.net)

PEC [sviluppoelavoroscs@legalmail.it](mailto:sviluppoelavoroscs@legalmail.it)

Iscritta/o all'Albo regionale delle Cooperative Sociali al numero nr BBL0040;

opera in Veneto e in Friuli Venezia Giulia

### 2.1 Valori e finalità perseguite, missione dell'ente

Sviluppo & Lavoro scs nasce nel 2015 con lo scopo mutualistico e sociale finalizzato all'inserimento nel contesto socio-economico locale delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 comma 1 della L. 381/91, L. 68/99, oltre ad altri svantaggi di carattere socio-economico. Lontano da logiche assistenzialistiche ha sempre cercato di "Sviluppare le persone attraverso il lavoro", come racconta la denominazione giuridica "Sviluppo & Lavoro", incentrando gli sforzi del proprio agire per comporre squadre miste tra persone in stato di svantaggio e non.

### 2.2 Attività statutarie e altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale;

I settori di intervento possono essere riassunti in:

1. Produzione, assemblaggio e kittaggio di articoli non facilmente automatizzabili ad alto contenuto manuale presso i nostri locali siti sia all'interno della Casa Circondariale di Belluno (circa 40 dipendenti detenuti medi annui e a seconda del periodo con 3 dipendenti esterni non detenuti) che nella unità produttiva ubicata nella zona industriale di Alpagò (BL) (8 fra dipendenti e tirocinanti). Si segnala che il responsabile dell'unità produttiva esterna è una persona che ha iniziato a lavorare in carcere come detenuto, è stato poi ammesso alla semilibertà e ha preso servizio nella fabbrica e oggi libero dalle pendenze giudiziarie è responsabile dell'unità produttiva.
2. Servizi di pulizia e sanificazione ambientale di aria e superfici certificati per aziende, uffici, strutture pubbliche e private. Pulizie civili e industriali (10 dipendenti)
3. Servizio di manutenzione del verde, lavori di giardinaggio e boschivi. (3 dipendenti)
4. Attività di edilizia, ristrutturazioni, tinteggiatura e manutenzione di immobili. Lavori edilizia. Anche qui segnaliamo che il responsabile è una persona che ha iniziato a lavorare in carcere come detenuto, ammesso alla semilibertà (affidamento) ha poi proseguito con la cooperativa esternamente al carcere e infine sanato il debito con la giustizia è oggi responsabile dei cantieri e dell'intero settore edile della cooperativa (5 dipendenti);
5. Attività di accoglienza diffusa in piccole unità abitative di richiedenti asilo politico in provincia di Pordenone. (6 dipendenti) e gestione di una accoglienza temporanea per l'emergenza Ucraina a Maniagò (PN) nella ex caserma della Guardia di Finanza.
6. Inserimento lavorativo di persone svantaggiate presso il Tribunale di Belluno, la Procura della Repubblica e diversi Comuni (27 dipendenti e tirocinanti).
7. Co-housing con riuso di un edificio pubblico inutilizzato e servizio di Helper per persone e famiglie in difficoltà socio-economica.

### 3) Struttura, governo e amministrazione:

La compagine sociale è costituita da n. 21 soci di cui 18 soci lavoratori detenuti presso la Casa Circondariale di Belluno a cui si aggiungono 3 soci non in stato di svantaggio che compongono il CdA di cui 2 non dipendenti e il Presidente con contratto di amministratore. I 3 membri del CdA rappresentano mondi diversi e reti di stakeholder diverse. I 3 consiglieri hanno l'obiettivo di alimentare la reti di rapporti con il territorio e trasformarla in opportunità per la cooperativa. Il Presidente del CdA G. Borgato svolge anche le funzioni di Direttore della cooperativa. I due consiglieri del CdA sono Michele Dal Farra e Fabrizio Sturniolo. Il primo garantisce, grazie al lavoro che svolge come Presidente di un Organismo di Formazione accreditato in Regione veneto, opportunità per reperire fondi (FSE, Altro) finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e per svolgere politiche attive per il lavoro e inclusione sociale oltre a rapporti con diverse aziende del territorio. Il secondo consigliere Fabrizio Sturniolo svolge al di fuori della cooperativa la professione di Agente assicurativo, mestiere che lo porta in contatto con molte realtà aziendali del territorio che possono, grazie alla sua particolare sensibilità sociale, trasformarsi in occasioni di lavoro per la cooperativa.

I dati relativi al numero dei soci e degli occupati evidenziando gli eventuali soggetti svantaggiati e deboli in base alla rilevazione fatte al 31/12/2022 sono:

- ✓ **n. soci:** 21
- ✓ **n. soci dipendenti:** 18 con svantaggio ai sensi della L. 381/91 (detenuti)
- ✓ **n. totale di dipendenti:** 62
- ✓ **n. totale dipendenti svantaggiati soci e non:** n. 35 di cui 34 dipendenti svantaggiati L. 381/91 a cui si aggiunge n. 1 L. 68/99.
- ✓ **N. dipendenti con svantaggio socio economico (non precedentemente computati):** n. 11
- ✓ **N. totale tirocini attivi con soggetti svantaggiati segnalati dai servizi territoriali (SIL, Servizi sociali Comuni, altro) non computati precedentemente:** 12

#### 3.1 Mappatura dei principali stakeholder

Oltre agli stakeholder privati costituiti prevalentemente da aziende del territorio e da singole famiglie che a vario titolo collaborano con Sviluppo & Lavoro scs, la cooperativa opera stabilmente e/o co-progetta interventi con:

- Confindustria Belluno Dolomiti;
- Unità esecuzione Penali Esterne (UEPE) di Belluno e Venezia;
- Garante dei diritti delle persone recluse Belluno;
- Direzione della Casa Circondariale di Belluno;
- Tribunale di Belluno e Procura della Repubblica di Belluno;
- Prefettura di Pordenone;
- Caritas Diocesana di Belluno e Feltre,
- Ulss n. 1 Dolomiti;
- Comune di Belluno;
- Comune di Val di Zoldo;

- Comune di Ponte nelle Alpi;
- Comune di Chies d'Alpago;
- Comune di Tambre;
- Comune di Alpago;
- Comune di Feltre;
- Comune di Sedico;
- Regione Veneto.

### 3.2 Persone che operano per l'ente:

Si conferma il dato che circa il 70% del bilancio è investito in costi del personale stipendiato con il CCNL Cooperative Sociali.

Si rimanda alle sezioni precedenti circa la composizione sociale.

Struttura remunerativa.

Inquadramento contrattuale	numero persone media 2020	Classe di reddito annuo
Dipendenti	45	fino a 30000 €
Dipendenti	16	Da 30,000€ a 50,000 €
Contratto Amministratori	1	da 50,000 € a 70.000€
Nessun contratto attivato	0	Oltre i 70,000 €

Per il CdA non sono previsti indennità di carica né rimborsi per i 2 consiglieri. E' attivato un unico contratto come amministratore in capo al Presidente, che non ha tuttavia un contratto da dipendente della cooperativa.

Non sono presenti volontari.

Il Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente rapportata su base annua è 1 a 7. Tale rapporto è influenzato e determinato dall'accordo sindacale siglato che prevede per i soli lavoratori detenuti una riduzione del 50% dello stipendio rispetto al contratto nazionale del lavoro. Ogni contratto attivato per i lavoratori detenuti è approvato prima della sua stipula dal Comitato Misto Paritetico di Belluno formato dalle rappresentanze delle sigle sindacali e datoriali.

Le attività formative possono essere divise in base a 2 tipologie di utenti: i dipendenti non in stato di svantaggio che garantiscono la continuità dell'organizzazione e i dipendenti assunti a seguito di progetti di inserimento lavorativo.

Per i dipendenti non in stato di svantaggio sono state svolte attività di aggiornamento sul protocollo anti-Covid e aggiornamenti sulla gestione del sistema qualità interno. Per la seconda tipologia di utenti si è proceduto con una formazione tipica nelle politiche attive del lavoro con percorsi di che hanno per oggetto sia competenze professionali sia competenze trasversali.

### 5) Obiettivi e attività:

Coerentemente alla mission, lontano da logiche assistenzialistiche, la cooperativa ha sempre cercato "Sviluppare le persone attraverso il lavoro", incentrando gli sforzi del proprio agire per comporre squadre miste tra persone in stato di svantaggio e non.

6 sono i settori sviluppati dalla dirigenza, in modo diversificato così da abbattere i rischi legati all'andamento di mercato del singolo settore. Di seguito sono descritti in ordine dall'1 al 6.

1. *Produzione, assemblaggio e kitting di articoli non facilmente automatizzabili ad alto contenuto manuale presso i nostri locali siti sia all'interno della Casa Circondariale di Belluno.*

Si segnala che il responsabile dell'unità produttiva esterna è una persona che ha iniziato a lavorare in carcere come detenuto, è stato poi ammesso alla semilibertà e ha preso servizio nella fabbrica e oggi libero dalle pendenze giudiziarie è responsabile dell'unità produttiva.

Sviluppo & Lavoro scs nasce nel 2015 per cercare di dare risposte a un territorio duramente colpito dalla crisi ed in particolare per consentire ai soggetti più deboli, che si sono trovati ad essere disoccupati e difficilmente occupabili, di poter rientrare nel mondo del lavoro con una prospettiva diversa e nuova, coniugando l'approccio sociale di aiuto alle persone svantaggiate con l'obiettivo di fare impresa, lontani da logiche assistenzialistiche e con progetti sostenibili economicamente. Grazie ad esperienze pregresse nel mondo del carcere, soprattutto nel campo dell'assemblaggio, attuato con il lavoro dei detenuti, constatiamo che in carcere ci sono persone con scarsissime competenze tecniche qualificate, ma sono persone in forza, disoccupate e il tempo trascorso in carcere è un tempo non occupato da altre attività, se non in modo molto marginale. Nasce in noi la consapevolezza, grazie alle relazioni con le aziende industriali, che in molti processi produttivi o parte di essi vi sono attività e/o fasi di processo caratterizzate da alto contenuto manuale, semplice nell'esecuzione e non automatizzabili che sono state negli anni delocalizzate in altri paesi da parte delle aziende, prevalentemente per questioni di costo. L'innovazione a cui abbiamo pensato è stata quindi quella di rincorrere il sogno di svolgere in carcere con i detenuti una vera e propria produzione di ritorno dall'estero, dalla materia prima al prodotto finito, con l'ausilio di macchinari e attrezzature, persuadendo le aziende a riportare la produzione in Italia ("cd. reshoring"). Abbiamo trovato un'azienda importante del territorio che, avendoci già testati sull'assemblaggio soprattutto sui parametri di qualità e conformità di prodotto, rispetto dei tempi di consegna, lead time, flessibilità sia per le personalizzazioni sia per i lotti di produzione, ha deciso di credere all'iniziativa. Ha portato una prima calandra (macchinario per stampa) e diverse attrezzature minori dalla loro fabbrica in Romania per iniziare una produzione con l'impiego di persone detenute di panni e pelline per la pulizia degli occhiali personalizzati con marchio dell'occhiale o del negozio dell'ottico. La sperimentazione iniziale dopo circa 8 mesi ha visto l'azienda, convinta dal successo dell'iniziativa, acquistare una ulteriore calandra per raddoppiare la produzione inizialmente prevista. Abbiamo così chiuso il 2020 con una produzione annua per piccoli lotti di oltre 7.000.000 di pelline, brandizzate e customizzate, impiegando mediamente nell'ultimo anno circa 40 persone detenute fisse, assunte con CCNL delle cooperative sociali, a tempo indeterminato 33 ore settimanali. Ciò è stato possibile grazie ad un accordo sindacale siglato tra la cooperativa, le parti sindacali e datoriali che prevede un contratto con un salario previsto per i detenuti all'interno del carcere ribassato del 50%, all'uso dei locali del carcere senza sostenere affitto (vengono pagate solo le utenze). Molti detenuti prima della detenzione non avevano mai lavorato, con scarsissime competenze tecniche qualificate e spesso con difficoltà di tenuta sul posto di lavoro, poco inclini al lavoro di squadra ed a sottostare ad una gerarchia. Il reparto, infatti, è governato da 2 persone non detenute a cui si aggiunge il Presidente molto presente soprattutto per le necessarie negoziazioni e gestione del personale, quest'ultimo elemento chiave per rispettare i parametri valutativi sopra elencati. L'ulteriore elemento di innovazione, che non stentiamo a definire "straordinario" è che questa impresa è avvenuta in un carcere, quello di Belluno, che tecnicamente è inquadrato come una Casa Circondariale dove sono ospitati solo detenuti in attesa di giudizio o con pene inferiori a 5 anni. Questo "status" giuridico del carcere fa sì che ci sia un periodo di permanenza breve con un turn over altissimo, in quanto i detenuti nel giro di un giorno possono venire scarcerati senza preavviso o programmazione in base alle decisioni del magistrato. Non vi sono, perciò, in Italia Case Circondariali che abbiano neanche lontanamente i livelli occupazionali di Belluno. Esistono in Italia esperienze simili e solo in pochissimi

Istituti penali (detenuti con pene lunghe e definitive) che possono vantare questi livelli di occupazione stabile. La ricaduta in termini di qualità di vita per i detenuti e qualità di lavoro e sicurezza per il personale della Polizia Penitenziaria è stata così stravolta in senso positivo. Sono, infatti, più che dimezzati i cosiddetti “eventi critici” che prevedono un intervento della Polizia Penitenziaria per essere risolti, esponendoli quindi a minori rischi. I detenuti, grazie al lavoro quotidiano, hanno quindi una routine di lavoro che gli impone di rispettare gli orari del reparto, obiettivi di produzione e di comportamento sul posto di lavoro e più in generale sviluppano e allenano tutte quelle competenze trasversali sconosciute prima della detenzione. Ne citiamo una per tutte la responsabilità individuale del loro agire rispetto a sé stessi, agli altri colleghi di lavoro e alla famiglia che li aspetta fuori. Infatti con i circa 650 € netti mese che guadagnano, oltre a non pesare sul sistema, possono autonomamente provvedere alle proprie necessità quotidiane e poter scegliere prodotti e merci da acquistare con il loro stipendio. Molti di loro hanno anche l’orgoglio di poter dire nei colloqui con la famiglia di lavorare e far avere loro tutto o parte dello stipendio guadagnato. Inoltre questo fa sì che chi esce dal carcere possa anche aver accumulato qualche risparmio per far fronte alle prime necessità una volta libero. Nella Relazione annuale della Direttrice del Carcere, dott.ssa Tiziana Paolini, si evidenzia dal punto della Casa Circondariale le ricadute in termini educativi sui detenuti e di rinnovato clima all’interno dell’Istituto anche rispetto al personale della Polizia Penitenziaria.

Questo progetto il 22/10/2021 ha vinto il PRIMO PREMIO assegnato dalla Camera di Commercio Belluno - Treviso per “INNOVAZIONE SOCIALE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE” - edizione 2021.

Il 2021 si caratterizza anche per tutta una serie di attività di sensibilizzazione per attrarre nuove aziende, si segnala in particolare una serie di iniziative assunte con Confindustria Belluno Dolomiti.

2. *Servizi di pulizia e sanificazione ambientale di aria e superfici certificati per aziende, uffici, strutture pubbliche e private. Pulizie civili e industriali*

Il settore anche nel 2021 ha avuto ottime performance, soprattutto a seguito di una continua richiesta di sanificazioni dovute alla pandemia. La grande difficoltà nel trovare personale ha imposto alla cooperativa di concentrare i propri sforzi nel curare i propri clienti consolidati. Per riuscire a seguire il trend di crescita settore la Direzione ha deciso per il 2021 di coinvolgere in modo più forte i servizi sociali dei comuni per offrire a persone svantaggiate, con scarse competenze questa opportunità lavorativa, prevedendo un percorso di 140 ore di formazione e 1 tirocinio di 3 mesi finalizzato all’assunzione. Nonostante gli sforzi fatti risulta assai difficoltoso impiegare nuove persone nel settore e ha costituito nel 2021 un limite alla crescita.

3. *Servizio di manutenzione del verde, lavori di giardinaggio e boschivi.*

Si tratta di un lavoro stagionale che va da maggio a ottobre di ogni anno e che interessa una commessa pubblica e una molteplicità di commesse private. Anche in questo caso, privilegiando in lavoro delle persone, la Direzione si indirizza su commesse con piccoli lotti, non lavorabili con grandi macchinari adatti a grandi superfici.

4. *Attività di edilizia, ristrutturazioni, tinteggiatura e manutenzione di immobili*

Nel 2021 è il settore che ha segnato le migliori performance spinto dal cosiddetto “Super Bonus 110%” e accompagnato dalla Direzione con un significativo investimento in professionalità e attrezzature necessarie a rispondere alle richieste di mercato. Si evidenziano diversi investimenti in formazione tecnica soprattutto per qualificare le maestranze sull’efficientamento energetico di cappotti e isolanti per tetti con diverse abilitazioni. In questo ambito, inoltre, Sviluppo & lavoro è stata iscritta nell’Albo Nazionale dei Gestori Ambientali.



5. *Attività di accoglienza diffusa in piccole unità abitative di richiedenti asilo politico in provincia di Pordenone.*

A seguito dell'emergenza umanitaria del 2016, grazie alla prossimità territoriale tra la provincia di Belluno e quella di Pordenone, è stato costruito a Nord di Pordenone un sistema di accoglienza diffusa con 15 unità abitative dislocate nei diversi comuni pedemontani in grado di ospitare fino a 120 richiedenti asilo. Ancora una volta la scelta della Direzione è stata quella di operare con un modello simile alla cooperativa di comunità per integrare i richiedenti asilo coinvolgendo nei diversi comuni in cui sono ospitati i ragazzi le comunità locali attraverso i suoi corpi intermedi (associazioni di volontariato e promozione sociale, consorzi agricoli, altro).

6. *Inserimento lavorativo di persone svantaggiate presso il Tribunale di Belluno, la Procura della Repubblica e diversi Comuni.*

Sono numerose le collaborazioni su Lavori di pubblica utilità destinati a persone svantaggiate promossi in partnership con le istituzioni territoriali e in linea di massima finanziate o co-finanziate da Regione Veneto. Si segnala che è stato messo a disposizione nella sede operativa di Alpago Loc. Paludi un ufficio per il personale dell'UEPE di Belluno Venezia.

7. *Co-housing con riuso di un edificio pubblico inutilizzato e servizio di Helper per persone e famiglie in difficoltà socio-economica.*

Dopo l'analisi fatta con le amministrazioni della conca dell'Alpago e dei bisogni a cui rispondere è stato deciso di attivare il servizio di co-housing e di Helper.

La soluzione proposta prevede il ri-utilizzo dello spazio dell'ex Asilo Comunale di Chies d'Alpago (in funzione fino al 2019) già arredato e ristrutturato, costituito da 2 piani. Al piano superiore vi sono 23 posti letto, 4 bagni, una lavanderia, una cucina, una grande sala da pranzo e uno spazioso terrazzo. Al piano inferiore vi è un'altra cucina più piccola, una sala da pranzo e un grande salone. Dal sopralluogo svolto emerge che dai grandi spazi a disposizione possono essere ricavate, attraverso pareti di cartongesso con una spesa contenuta, delle camere che assicurino privacy agli occupanti al piano superiore, mentre al piano inferiore dei vani da adibire a uffici, spazi di co-working digitalizzati o simili. Da qui il progetto di un polo solidale, denominato "Sweet Home Alpago", adibito al piano superiore a co-abitazione a) per anziani soli autosufficienti senza rete familiare e b) persone o nuclei familiari in situazione di svantaggio (es. famiglie monoparentali, monoreddito, altro) segnalati dai servizi sociali. Al piano inferiore, invece, è pensato un centro servizi, luogo di relazione e di partecipazione/animazione della comunità in una logica intergenerazionale. Per portare un esempio concreto dell'innovatività, nella città di Torino un edificio comunale è stato dato come alloggio a studenti fuori sede e ad anziani soli a prezzo calmierato o gratuito a seconda dell'ISEE. Gli studenti hanno l'obbligo per un certo numero di ore a settimana di provvedere alle esigenze delle persone anziane (medicines, piccole commissioni, attività di animazione, altro). Con questa prospettiva Sweet Home Alpago vuole diventare così un polo solidale che promuove una nuova cultura dei servizi, contribuendo alla crescita culturale e sociale della comunità e al benessere delle persone che la abitano e la frequentano. Infatti il progetto prevede la creazione di un secondo servizio, vale a dire una squadra permanente costituita da persone stipendiate, volontari e/o inserimenti lavorativi di addetti a lavori di utilità sociale, denominati "Helper" che supportino prioritariamente gli anziani soli, persone e famiglie in stato di svantaggio nelle attività manutentive a bassa specializzazione, ma fondamentali per la vivibilità e qualità di vita della propria abitazione e del territorio.

In seconda battuta, gli Helper inquadrati all'interno della cooperativa Sviluppo & Lavoro, potranno vendere i servizi a tutti i residenti con i medesimi servizi quali sfalci erba, sgombrò neve, facchinaggio, accatastamento legna, piccole manutenzioni non già svolte da artigiani quali a solo titolo di esempio

sostituzioni e installazioni di mobili, riparazioni, sistemazioni porte o serrature, tinteggiatura recinzioni, altro). In terza battuta potranno essere, in casi di emergenza (maltempo, altro), di supporto alle squadre comunali.

Abbiamo ipotizzato la sede del servizio degli Helper al piano terra dell'ex Asilo. L'ingaggio dei giovani in prima battuta avverrà organizzando la segreteria e l'agenda degli interventi degli Helper coordinati dalla cooperativa incaricata. Tale attività sarà volontaria e/o attivando uno o più progetti di servizio civile o di inserimento lavorativo. Nelle intenzioni degli scriventi è che nasca da qui un certo fermento e flusso di persone generativo di iniziative supportate e sostenute dai Comuni e dai corpi intermedi organizzati.

I ragazzi impegnati saranno supportati da un coach con un ruolo di mentor. Queste attività da parte dei giovani possono essere strumenti di orientamento vocazionale grazie alla rilettura dell'esperienza assieme al coach.

Diviene quindi evidente la contaminazione intergenerazionale anche con la struttura abitativa che è ubicata al piano superiore, creando una prossimità di luoghi e relazioni.

Attivati questi due servizi, la volontà è quella di stimolare l'animazione territoriale e portare nel polo solidale altre iniziative quali a titolo di esempio attività di vigilanza, lettura, gioco, laboratori con i bambini di famiglie fragili/vulnerabili e non, attività di piccole manutenzioni e pulizie della struttura, creazione di gruppi di acquisto solidale per l'approvvigionamento alimentare verso aziende o cooperative agricole che caratterizzano il territorio, car sharing per servizi agli anziani, mercatini dell'usato e del riciclo, altro ritenuto utile.

## 6) Situazione economico-finanziaria

Il bilancio si è chiuso con un significativo aumento del fatturato con ricavi equamente suddivisi tra commesse su appalto della pubblica amministrazione e clienti privati (aziende e famiglie).

Il cosiddetto Bonus 110% ha fatto aumentare in modo importante il fatturato del comparto edile della cooperativa. Sono stati variati per le persone che lavorano nell'edilizia anche i CNLL applicando per 5 lavoratori il contratto nazionale dell'edilizia.

Per ciò che riguarda i contributi pubblici si segnaliamo i progetti di inserimento lavorativo finanziati da Regione Veneto e in alcuni casi cofinanziati dai comuni.

Inoltre la cooperativa è capofila del progetto di inserimento lavorativo nel Carcere di Belluno finanziato dalla Fondazione Cariverona dal titolo "Progetto Esodo".

A seguito delle 2 unità produttive, quella sita presso l'Istituto Penitenziario e quella sita in zona industriale di Paludi in Alpage (BL), che impiegano persone detenute o in stato di semilibertà la cooperativa beneficia annualmente di importante credito di imposta (cosiddetta Legge Smuraglia).

## 7) Altre informazioni:

Non vi sono contenziosi in corso o attività che abbiano impatto ambientale da evidenziare.

La particolare natura della composizione sociale della cooperativa costituita per lo più da persone detenute assicura una partecipazione pari al 100% dei soci in presenza o per delega. Le assemblee in media sono 3 all'anno mentre i CdA ammontano a circa 5 all'anno.

## 8) Monitoraggio svolto dall'organo di controllo

La cooperativa non ha obbligo di un organo di controllo interno che scatterà invece con la nomina di un Revisore dei conti con l'approvazione del Bilancio 2022 entro giugno 2023.

E' sottoposta per legge alla revisione biennale per l'iscrizione al registro regionale delle cooperative sociali.

Sono stati svolti con regolarità anche gli audit obbligatori del Ministero del Lavoro, non essendo la cooperativa iscritta ad una associazione datoriale.

Per il Consiglio di Amministrazione,  
Il Presidente  
*Geom. Gianfranco Borgato*

**Sviluppo&Lavoro**  
IMPRESA SOCIALE  
Via dell'Industria, 8 - 32016 ALPAGO (BL)  
Tel. 0437.980141 P.I. 01178130256

Alpago, 30/04/2023

