

# BILANCIO SOCIALE 2021



Sede in strada della Pellerina 22/7 – Torino  
P. I. n. 06484280018 R.E.A. di Torino n.792546  
Registro Imprese di Torino n.2014/93



## Sommario

<b>1</b>	<b>Nota introduttiva .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Identità della Cooperativa.....</b>	<b>3</b>
2.1	La Carta d'identità .....	3
2.2	La Storia.....	3
2.3	Le nostre sedi .....	5
2.4	La Mission .....	5
2.5	Le attività e i servizi.....	6
2.6	I collegamenti con altri enti.....	7
<b>3</b>	<b>Struttura e Governance della Cooperativa.....</b>	<b>7</b>
3.1	La Governance .....	7
3.2	Organi di Controllo .....	9
3.3	Gli Stakeholder .....	13
<b>4</b>	<b>Composizione base sociale.....</b>	<b>15</b>
4.1	La Nazionalità.....	15
4.2	La Compagine.....	15
4.3	Soggetti Svantaggiati .....	16
<b>5</b>	<b>Codice Etico.....</b>	<b>17</b>
5.1	Adesione a Codici .....	17
5.2	Rating di Legalità.....	18
<b>6</b>	<b>La Salute e la Sicurezza.....</b>	<b>19</b>
6.1	Prevenzione e Protezione dai rischi .....	19
6.2	La Formazione Professionale .....	21
<b>7</b>	<b>Impatto ambientale.....</b>	<b>22</b>
7.1	Le Strategie .....	22
7.2	Il Monitoraggio del “rischio ambientale”.....	22
7.3	Gli Obiettivi .....	24
<b>8</b>	<b>Valore sociale aggiunto.....</b>	<b>24</b>
8.1	Le Borse di Studio .....	24
8.2	I Fondi di assistenza Sanitaria.....	25
<b>9</b>	<b>Responsabilità sociale secondo lo standard SA8000 .....</b>	<b>26</b>
9.1	Lavoro infantile.....	26
9.2	Lavoro forzato o obbligato.....	27
9.3	Salute e sicurezza.....	27
9.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	27
9.5	Discriminazione .....	28
9.6	Provvedimenti disciplinari .....	28

## 1 Nota introduttiva

Il documento che avete tra le mani è il bilancio sociale 2021 della cooperativa, basato sulla situazione della stessa e sui dati consolidati al 31 dicembre 2021, nonché sui dati di flusso relativi al periodo 01/01/2021 – 31/12/2021. La normativa sulle “Imprese Sociali”, ha portato all’obbligo della stesura del presente documento per le cooperative sociali che rivestono tale natura.

### Riferimenti normativi

- D.Lgs. 24 marzo 2006, n. 155
- Decreto 24 gennaio 2008 Ministero della solidarietà sociale recante “Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale da parte dell’organizzazione che esercita l’impresa sociale, ai sensi dell’articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155”
- Decreto Ministero dello Sviluppo Economico del 24 gennaio 2008 recante “Definizione degli atti che devono essere depositati da parte delle organizzazioni che esercitano l’impresa sociale presso il registro delle imprese, e delle relative procedure, ai sensi dell’articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155”

Per la sua redazione sono state prese a riferimento le linee guida dell’Agenzia per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale per la redazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato delle imprese sociali.

Le linee generali del documento ed i suoi contenuti programmatici sono stati visionati dagli organi di governo, formalizzati ed approvati.

Primaria importanza per la redazione del bilancio sociale hanno avuto lo statuto della cooperativa, i documenti riepilogativi amministrativi e l’analisi della documentazione inerente i progetti di inserimento

Il presente bilancio sociale è il settimo redatto dalla nostra Cooperativa.

## 2 Identità della Cooperativa

### 2.1 La Carta d'identità

- Denominazione: **COOPERATIVA SOCIALE P.G. FRASSATI DI PRODUZIONE E LAVORO S.C.S. ONLUS**
- Sede Legale: Torino, Strada della Pellerina 22/7 - Sede Operativa: Torino, Strada della Pellerina 27
- Forma giuridica: società cooperativa
- C.F. E .P.IVA: 06484280018

### 2.2 La Storia

**ANNI '70** Tutto ebbe inizio su iniziativa di un sacerdote operaio, grazie al lascito che la famiglia di Pier Giorgio Frassati aveva destinato alla Città di Torino per favorire la nascita di attività solidaristiche rivolte alla popolazione giovanile locale. L'anno successivo prese concretamente avvio l'attività della Cooperativa finalizzata all'accoglienza di persone in condizioni di marginalità sociale e di minori abbandonati. Tali persone furono accolte nelle comunità e collaborarono al proprio mantenimento attraverso iniziative di vita e di lavoro, svolgendo attività di raccolta e recupero di materiali usati e scartati dalla società.

**ANNI '80** Emersero fin da subito le due vocazioni differenti, ma complementari della Cooperativa: da un lato la gestione dei servizi educativi e assistenziali che crebbero, si specializzarono e si diversificarono a partire dagli anni Ottanta, dall’altro lo svolgimento di attività economiche (tra cui laboratori artigianali, un’azienda agricola, un’impresa di pulizia e di manutenzione ambientale e delle aree verdi) rivolte all’inserimento lavorativo delle persone in difficoltà sociale. Il lavoro costituì il denominatore comune delle due realtà che si affiancarono: il

lavoro inteso come la base su cui radicare le proprie attività, il lavoro inteso come servizio alla persona, con i primi interventi educativi a favore dei minori, il lavoro inteso come strumento per creare occupazione e tentare le prime esperienze di inserimento di persone in condizione di svantaggio e marginalità sociale.

**ANNI '90** L'intervento del legislatore, con la legge n. 381/91, definì con chiarezza il ruolo della cooperazione di solidarietà sociale nel contesto della società italiana, distinguendo tra le Cooperative Sociali di tipo A, a cui affidò la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e le Cooperative Sociali di tipo B, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale, attraverso lo svolgimento di attività diverse: agricole, industriali, commerciali o di servizi. Pertanto, le attività imprenditoriali della originaria Cooperativa confluirono all'interno Cooperativa Sociale P.G. Frassati Produzione Lavoro - cooperativa sociale di tipo B - che, tramite cessione di ramo di azienda, si separò dalla cooperativa storica e assunse natura giuridica propria, pur continuando a condividere la medesima linea politico-culturale con la cooperativa originaria, che prese il nome di Cooperativa Sociale P.G. Frassati Servizi alla Persona e che restò attiva esclusivamente nel campo dei servizi alla persona.

**ANNI '00** La Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro intraprese quindi un percorso autonomo di crescita e di diversificazione: da una parte consolidò e potenziò le attività esistenti nei settori delle pulizie civili e della manutenzione delle aree verdi, dall'altra avviò e sviluppò nuove iniziative all'interno di aree di intervento emergenti come quelle dei servizi ambientali, della logistica e nel settore della ristorazione. Nel corso di questi 40 anni l'impegno e la determinazione dei soci cooperatori ha permesso a una cooperativa sociale di diventare una grande impresa multi-servizi. Tale impegno è stato graduale ma costante, e ha implicato continui interventi di riorganizzazione della struttura aziendale, oltre allo sviluppo di capacità manageriali sempre crescenti e all'investimento di notevoli risorse nel campo della progettazione, della dotazione tecnologica, della sicurezza sul lavoro e della formazione aziendale e professionale.

**2020** La Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro è a tutti gli effetti un'impresa sociale in grado di confrontarsi con altri operatori economici profit all'interno di un mercato dominato dalla domanda e dall'offerta, senza trascurare la valorizzazione delle competenze individuali dei soci, offrendo a ciascuno la possibilità di realizzarsi a livello lavorativo e la possibilità di partecipazione di ogni socio alla gestione dell'impresa cooperativa.

**2021** Nell'ambito delle azioni di politica attiva del lavoro nel corso del 2021 la Cooperativa P.G. Frassati Produzione Lavoro ha siglato un accordo di partenariato con la Città di Torino per l'attuazione di Progetti di Pubblica Utilità.

I progetti sono realizzati con l'intento di restituire dignità lavorativa a 48 persone inoccupate e/o disoccupate da almeno 12 mesi, che hanno compiuto il 30° anno di età e a persone in carico ai Servizi Socio Assistenziali.

Nel corso del biennio 2022/2023 la Cooperativa attiverà un Progetto di Welfare Aziendale, grazie alla vincita del bando denominato "Conciliamo", promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. Saranno realizzati dieci interventi a favore dei lavoratori. Alcuni nei confronti di tutti i lavoratori mentre alcuni solo nei confronti dei soci.

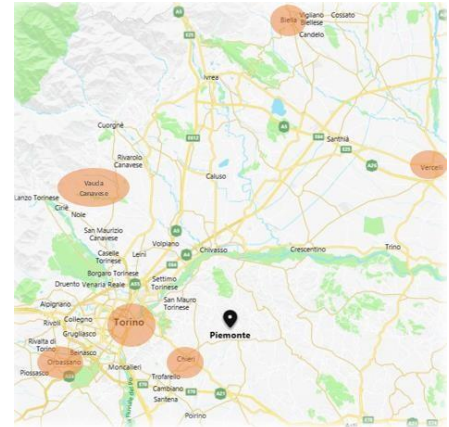
Le azioni destinate a tutti i lavoratori della Cooperativa: servizio di piccole manutenzioni nelle case dei lavoratori (factotum aziendale); banca ore per situazioni particolari; sportello sociale; formazione a distanza post maternità; affiancamento al rientro dalla maternità; bonus bebè; soggiorno figli.

Da destinare ai soli soci, sono invece le seguenti misure: buoni spesa annuali; borsa di studio "Luciano Bettini; polizza vita.

### 2.3 Le nostre sedi

La **sede legale** della Cooperativa è sita in Torino, Strada della Pellerina n. 22/7. La principale sede degli **uffici amministrativi** della Cooperativa è sita in Torino, Strada della Pellerina n. 27 – UNITA' LOCALE N. TO/5. Le altre sedi territoriali, le cui finalità sono principalmente quelle di deposito e magazzino, sono le seguenti:

- UNITA' LOCALE n. TO/3 sita ad **IVREA (TO)** Via Asti n. 4, Frazione San Bernardo;
- UNITA' LOCALE n. TO/4 sita a **ANDEZENO (TO)** Via del Tario n. 12;
- UNITA' LOCALE n. TO/7 sita a **VAUDA CANAVESE (TO)** Via Torino n. 50;
- UNITA' LOCALE n. BI/1 sita a **PIATTO (BI)** Via Frazione Barazzetta n. 2;
- UNITA' LOCALE n. VC/1 sita a **VERCELLI**, Via N. Mandela n. 8.



### 2.4 La Mission

La Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro s.c.s. ONLUS persegue lo scopo di contribuire a costruire una società basata sulla solidarietà, l'uguaglianza e la reale giustizia sociale attraverso l'inserimento di soggetti svantaggiati all'interno delle proprie attività economiche, sostenendo la partecipazione e la condivisione delle proprie scelte di impresa e dei propri valori.

Per tale motivo la progettazione e la gestione delle attività imprenditoriali si ispirano ai principi della libera cooperazione, alla cui diffusione e affermazione la cooperativa è impegnata costantemente, secondo criteri di imparzialità ed uguaglianza.

I suoi obiettivi primari sono:

- la promozione e la valorizzazione degli individui nel rispetto della dignità, della peculiarità e della creatività di ognuno di essi, attraverso lo sviluppo di percorsi di inclusione sociale fondati sul lavoro;
- la riqualificazione, il perfezionamento e il potenziamento delle conoscenze e delle competenze individuali e professionali attraverso interventi di inserimento lavorativo e attività di formazione;
- l'incoraggiamento alla crescita del senso di responsabilità nei soggetti interessati e la proposizione di strumenti operativi in grado di limitarne lo stato di "diversità";
- la promozione dell'autonomia economica individuale come strumento di libertà e di emancipazione da logiche di tipo assistenzialistico.



## 2.5 Le attività e i servizi

La Cooperativa Sociale P.G Frassati di Produzione e Lavoro è oggi a tutti gli effetti una vera e propria impresa multi-servizi grazie allo sforzo di intraprendere sempre nuove sfide imprenditoriali differenziando il proprio ambito di intervento e aggiornando la propria struttura aziendale. Oggi i settori di attività in cui è specializzata sono i seguenti:

- pulizie civili e ospedaliere
- manutenzione delle aree verdi
- servizi ambientali
- servizi logistici
- servizi di ristorazione collettiva

**Pulizie** La Cooperativa opera nel settore delle pulizie civili e ospedaliere per conto della Pubblica Amministrazione, di Enti pubblici e di numerose Società. La Cooperativa ha acquisito una rilevante esperienza sviluppando un importante know-how aziendale, composto da vaste competenze tecniche e da una capacità di organizzazione del lavoro, idoneo a garantire un servizio di qualità ed adeguato alle esigenze del luogo e del committente. Il 2021 ha visto l'avvio del servizio di pulizia e somministrazione pasti presso RSA di Chiomonte che ci vede coinvolti attraverso un raggruppamento temporaneo di impresa con la Cooperativa Sociale P.G. Frassati Servizi alla Persona.

**Igiene Ambientale** La Cooperativa opera nel settore dei servizi ambientali per conto degli enti pubblici e delle società private che gestiscono la raccolta, la differenziazione e lo smaltimento dei rifiuti. L'esperienza maturata in un settore così importante e dinamico, lo sviluppo di competenze tecniche e operative, l'ampia disponibilità di mezzi e attrezzature rendono la Cooperativa uno degli principali protagonisti nello scenario piemontese della gestione dei servizi ambientali. Nell'ambito della gestione dei servizi ambientali la cooperativa svolge le seguenti attività specifiche: trasporto di rifiuti in conto terzi; servizio di raccolta comunale "porta a porta"; servizi di igiene urbana: pulitura strade ed aree mercatali; conduzione di impianti per la selezione, differenziazione ed avviamento al recupero. Si ricordano i principali committenti: IREN, SETA, S.C.S, SEAB.

**Manutenzione Aree Verdi** La Cooperativa opera nel settore della manutenzione delle aree verdi per conto della Pubblica Amministrazione e delle Società responsabili di aree verdi urbane e aree verdi aperte al pubblico. Il corretto svolgimento delle attività è garantito dalle elevate competenze del personale operativo, dall'ampia disponibilità di mezzi e attrezzature e dalle accurate capacità di organizzazione del lavoro che permettono, specialmente nella gestione delle emergenze, versatilità, elasticità e rapidità di azione.

**Logistica** La Cooperativa Sociale P.G. Frassati Produzione Lavoro opera attivamente nel settore dei servizi logistici. Grazie a un'esperienza consolidata la Cooperativa è in grado di supportare le aziende nella gestione del processo logistico in tutti i settori, compreso quello degli alimenti freschi, sia nella definizione dei flussi sia nella gestione fisica dei beni, curando l'aspetto della movimentazione come quello dello stoccaggio e della conservazione. Il principale committente è il Consorzio Nord Ovest.

**Ristorazione collettiva** Nel 2013 – a seguito dell'affitto e della successiva acquisizione del ramo d'azienda della Cooperativa La Betulla - la Cooperativa ha intrapreso l'attività di ristorazione scolastica e collettiva nella zona del Biellese. Dal 2016 è stato avviato un nuovo progetto in collaborazione con le cooperative il Margine e la Cooperativa Frassati Servizi alla Persona con le quali si è costituito il Consorzio Faber. Tale consorzio ha curato la ristrutturazione della Residenza Sanitaria Assistenziale Sant'Anna di Pianezza per anziani e all'interno di questa struttura, inaugurata nel maggio del 2016, la Cooperativa gestisce la cucina occupandosi della preparazione dei pasti rivolta agli anziani ospiti. Il servizio di ristorazione viene svolto da parte degli operatori con una particolare attenzione al gradimento e alle esigenze dell'utenza e tenendo in gran considerazione la valorizzazione dei prodotti tipici locali. Inoltre presso questo centro cottura

vengono preparati, dal 2020, i pasti successivamente trasportati e consegnati ai piani presso la struttura Rsa Alchemica di Via San Marino 10 Torino.

## 2.6 I collegamenti con altri enti

La Cooperativa partecipa alle attività e alla vita sociale del Movimento Cooperativo anche attraverso l'appartenenza a consorzi e associazioni. Tale partecipazione facilita il flusso delle informazioni e le occasioni di confronto e di collaborazione con soggetti molto simili per obiettivi e modo di agire.

In particolare aderisce a:

- **Legga Nazionale delle Cooperative e Mutue** -dal 1993- ed è rappresentata da un suo delegato all'interno della direzione regionale della stessa.
- **Associazione nazionale delle Cooperative Sociali** -dalla nascita dell'associazione- ed è rappresentata da un suo delegato nel "direttivo regionale"
- **Consorzio Self**, Consorzio regionale delle Cooperative Sociali
- **Associazione "Rete 14 luglio"**: associazione di Cooperative Sociali che si occupano di servizi legati alla raccolta differenziata dei rifiuti, al recupero e al riutilizzo degli stessi.
- **Fondazione Scuola Nazionale Servizi** -dalla sua Fondazione: ente di formazione nel cui CdA siamo rappresentati da una nostra Socia Lavoratrice.

Inoltre la Cooperativa individua fra gli strumenti di crescita la partecipazione ad altre realtà di tipo imprenditoriale in particolare aderisce attraverso partecipazioni societarie a:

- **Consorzio Nazionale Servizi** -dal 1999- consorzio di cooperative al cui interno siamo rappresentati, nel Consiglio di sorveglianza, dalla nostra Presidente;
- **Consorzio di Cooperative Sociali Ambiente e Territorio**, di cui è cooperativa fondatrice;
- **Cooperativa Sociale Risorse di Verbania**, di cui è socia sovventore;
- **Consorzio Torino Infanzia**, per lo svolgimento delle attività presso gli Asili Nido del Comune di Torino;
- **Consorzio Faber**, per la gestione e lo svolgimento delle attività presso la RSA Sant'Anna di Pianezza.

## 3 Struttura e Governance della Cooperativa

### 3.1 La Governance

La Cooperativa riveste la forma giuridica della **società cooperativa** ed è iscritta al Registro delle Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura della Città di Torino, nella sezione **ORDINARIA** in data 19/02/1996. Dal 07/07/2014 è iscritta anche nella sezione delle **IMPRESE SOCIALI**.

**Gli organi sociali della Cooperativa sono: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale.**

La struttura della Cooperativa presenta al suo vertice l'**Assemblea dei Soci**. L'Assemblea approva il bilancio annuale, nomina il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale ed approva eventuali modifiche apportate allo Statuto. L'Assemblea dei Soci è quindi il **motore** della Cooperativa a cui il Consiglio di Amministrazione riporta il proprio operato al termine di ogni esercizio.

Il **Consiglio di Amministrazione**, che elegge Presidente e Vice-Presidente, si riunisce periodicamente per elaborare strategie sul lungo periodo e gestire l'attività straordinaria della Cooperativa. La Presidente e le Vice-Presidenti hanno inoltre la rappresentanza legale della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio. Per garantire una maggiore efficienza del Consiglio di Amministrazione sono permanentemente invitati alle riunioni dello stesso il Direttore di

Produzione sig. Nicola Coda e la Coordinatrice dell'Ufficio Contabilità sig.ra Isella Giorgetti. A partire dal 01 settembre 2021, a seguito di rinuncia all'incarico della sig.ra Giorgetti, è stata nominata Coordinatrice dell'Ufficio Contabilità la sig.ra Giuseppina Forza senza facoltà, al momento, di partecipare come invitata permanente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. La **Direzione Generale**, è formata dai componenti del CdA e si riunisce periodicamente per coordinare e gestire l'attività ordinaria della Cooperativa.

### 3.1.1 L'Assemblea dei Soci

In data **30/06/2021** si è svolta l'Assemblea Ordinaria dei soci. L'**ordine del giorno** dell'assemblea ordinaria è stato il seguente:

1. Deliberazione relativa ai ristorni; (Erogazione a titolo di ristorno di Euro 300.000,00 con la retribuzione del mese di giugno mediante integrazione salariale dopo aver effettuato l'eventuale trattenuta)
2. Approvazione Bilancio di esercizio al 31.12.2020 e relative relazioni di accompagnamento
3. Destinazione del risultato di esercizio
4. Approvazione Bilancio sociale al 31.12.2020
5. Approvazione modifica tassazione aumenti di capitale dal 26% al 12,50 %
6. Ratifica Nomina Consigliere Albert Andrè Gngangla
7. Nomina Sindaco Supplente Dott. Vito d'Ambrosio
8. Verbale Legacoop

In ragione dell'emergenza epidemiologica da "COVID-19", e dei conseguenti provvedimenti normativi di ogni ordine e grado, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro – ai fini del prioritario rispetto dei fondamentali principi di tutela della salute dei Soci – ha deciso di avvalersi della facoltà, stabilita dall'art. 106 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella Legge 24 aprile 2020, n. 27, di prevedere che l'Assemblea si tenga **senza la presenza fisica** dei Soci, e quindi **esclusivamente tramite il conferimento di delega** e relative istruzioni di voto al Rappresentante Designato, ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. N. 58/1998 (c.d. T.U. finanza o TUF).

Pertanto i Signori Soci hanno potuto esercitare il diritto di partecipazione e voto **esclusivamente** mediante la modalità sopra indicata.

I soli Componenti degli organi amministrativo e di controllo, il Rappresentante Designato nonché eventuali soggetti, diversi dai Soci, a ciò legittimati ai sensi di legge e di statuto, avevano la possibilità di partecipare e intervenire ai lavori assembleari mediante mezzi di comunicazione che ne garantiscano la reciproca identificazione.

Erano presenti per delega n. 303 soci, sul totale di n. 468 iscritti a libro soci e, con facoltà di esercitare attraverso gli stessi qualsiasi prerogativa di carattere societario.

I documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno, consistenti, oltre che negli specifici atti sottoposti ad approvazione, anche nella relazione riguardante i singoli argomenti di parola, comprensive delle integrali proposte che il Consiglio di Amministrazione intendeva sottoporre all'approvazione dei Soci, erano disponibili presso la Sede sociale di Strada della Pellerina 27 Torino, presso la sede distaccata di Via Frazione Barazzetta 2 Piatto Biella ed al seguente indirizzo: <https://cloud.coopfrassati.com/s/9ebpmDqdRbgCdyR> - a far data dal giorno **12/06/2021**.

### 3.1.2 Consiglio di Amministrazione

La gestione della Cooperativa spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, in conformità di quanto previsto dagli art. 49 e seguenti dello Statuto. Il Consiglio di

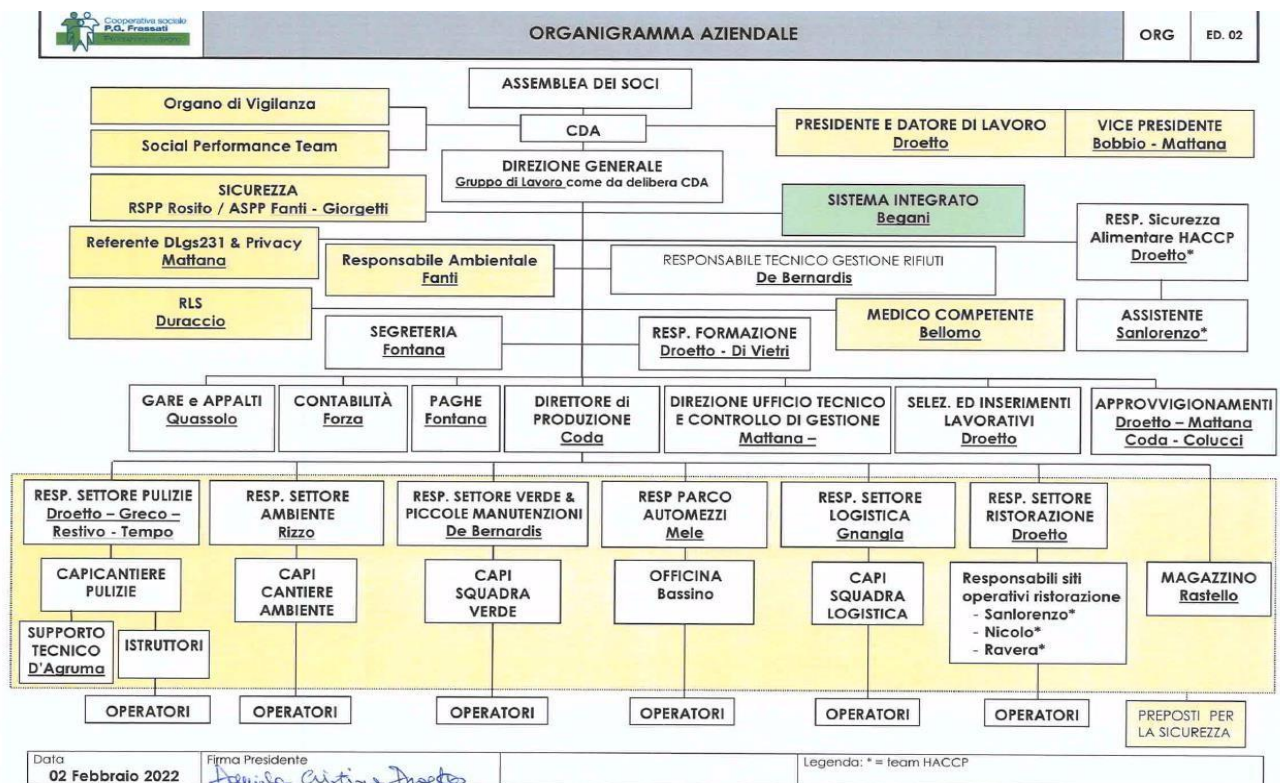
Amministrazione è composto da 9 consiglieri, nominati in data 30/06/2020, di cui 3 muniti di legale rappresentanza dell'impresa. Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea Ordinaria dei soci che ne determina di volta in volta il numero. Gli Amministratori durano in carica un periodo non superiore a tre esercizi e decadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

La Presidenza del Consiglio di Amministrazione era stata affidata alla sig.ra Marina Loi, nominata – unitamente alle Vice Presidenti, sig.ra Daniela Cristina Droetto e sig.ra Donatella Mattana– alla prima adunanza del Consiglio di Amministrazione successiva alla sua nomina. A seguito del decesso avvenuto a gennaio 2022 della sig.ra Marina Loi la Presidenza del Consiglio di Amministrazione è stata affidata alla sig.ra Daniela Cristina Droetto e sono stati nominati quali Vice Presidenti la sig.ra Donatella Mattana ed il sig. Massimo Bobbio. Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 33 volte. Non sono previsti compensi di sorta per gli amministratori

### 3.1.3 Direzione Generale

Il Consiglio di Amministrazione in data 01/07/2020, ha deliberato l'istituzione della Direzione Generale.

La Direzione Generale, formata dalla Presidente, sig.ra Marina Loi, dal Responsabile dell'Ufficio Gare e Appalti sig. Adriano Michele Quassolo, dal Direttore di Produzione sig. Nicola Coda, e dal Consigliere e Capo Area Settore Pulizie Restivo Edoardo Giacomo Maria. Al perdurare dell'assenza per malattia della Presidente, sig.ra Marina Loi, dal 05/05/2021 la direzione generale è stata allargata a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.



## 3.2 Organi di Controllo

### 3.2.1 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da **tre sindaci effettivi** e **due sindaci supplenti**. L'attuale collegio sindacale è stato rinnovato nel corso dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2018 in data 22/06/2019. La durata in carica del Collegio Sindacale è di tre esercizi. Si indicano i nominativi dei componenti del collegio sindacale e i rispettivi ruoli.

- Dott.ssa Gabriella Geromin – Presidente del Collegio Sindacale

- Avv. Antonio Finocchiaro e Dott. Stefano Beltritti – Sindaci effettivi
- Dott. Ardia Raffaele – Sindaco supplente
- Dott. D'Ambrosio Vito – Sindaco supplente

Nel corso del 2021 il Collegio Sindacale si è riunito **5 volte e, per l'attività da esso svolta, è stato riconosciuto un compenso complessivo pari ad € 21.840,00.**

### 3.2.2 Revisore Legale dei Conti

La natura dell'incarico di Revisore Legale dei Conti consiste nella **revisione contabile dei bilanci** della Cooperativa e comporta tutti i controlli necessari per consentire di esprimere un giudizio:

- ✓ sulla **corrispondenza dei bilanci** alle norme di legge che ne disciplinano i criteri di redazione;
- ✓ sull'**osservanza delle disposizioni statutarie** e di legge in materia di cooperazione ed in particolare alle disposizioni di legge e di statuto relative agli articoli 4,5,7,8,9 e 11 della legge 59/92 e relative all'informative di cui all'art. 2513 del Codice Civile.

L'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, in data 22/06/2019 ha conferito il predetto incarico, alla società di revisione ALEPH AUDITING S.R.L., con sede in CUNEO (CN) VIA CARLO EMANUELE III 25 CAP 12100.

Tale incarico ha la durata di tre esercizi. Gli onorari della società di revisione sono stati determinati in base alla dimensione e alla struttura aziendale e formulati tenendo conto dell'assistenza attiva dei nostri uffici. Pertanto, il costo complessivo del loro intervento è di €. 7.000,00 per ogni esercizio al netto dell'IVA. A tale importo vengono aggiunti eventuali rimborsi per le spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, quali spese per la permanenza fuori sede e trasferimenti dei certificatori.

La nostra Cooperativa ha affidato a ALEPH AUDITING S.R.L., anche l'incarico del controllo contabile ai sensi degli artt. 2409 bis – 2409 septies del Codice Civile. Gli interventi vengono effettuati da un revisore esperto con periodicità trimestrale e sono così articolati:

- ✓ **analisi dei principi contabili** adottati dalla nostra Cooperativa per la redazione del bilancio d'esercizio e delle procedure relative al sistema di controllo interno;
- ✓ verificare della **regolare tenuta della contabilità sociale** e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- ✓ svolgimento delle **procedure di revisione** sui dati del bilancio e della nota integrativa con emissione della relazione finale.

L'onorario, determinato su una realistica stima dei tempi necessari per l'intervento, è di € 2.000,00 oltre all'IVA per ogni esercizio.

### 3.2.3 Organismo di Vigilanza

Il **31 maggio 2016**, il Consiglio di Amministrazione ha adottato il **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo** in conformità al **d.lgs. 231/2001**, a seguito di un approfondito lavoro di studio e di analisi in collaborazione con la Scuola Nazionale Servizi nella persona del dott. **Gianfranco Piseri**, storico dirigente del movimento cooperativo italiano.

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo descrive le **Procedure Operative** a cui ogni socio, ogni dipendente e ogni collaboratore della Cooperativa si deve attenere ed analizza il rischio effettivo per ogni area aziendale in riferimento all'eventuale commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. Tale Modello è finalizzato alla tutela della Cooperativa da eventuali responsabilità penali dei singoli soci.

Il 6 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha riconfermato la nomina dell'Organismo di Vigilanza costituito da tre professionisti esterni della Cooperativa, il dott. Gianfranco Piseri, la dott.ssa Roberta Schianchi e la dott.ssa Barbara Daniele, con l'incarico di verificare la corretta applicazione del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e di ricevere

eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, sul rispetto delle Procedure Operative. L'OdV, nel corso del 2021, ha effettuato **6 riunioni** incontrando le diverse funzioni aziendali.

Nel corso del 2021 non sono state rilevate situazioni in merito a possibili irregolarità nell'area dei rischi di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Il 17 dicembre 2020 Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati e degli allegati alla luce delle nuove disposizioni legislative:

- LEGGE 3 maggio 2019, n. 39, "frode in competizioni sportive";
- decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, "sicurezza cibernetica nazionale";
- DECRETO-LEGGE 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con la LEGGE 19 dicembre 2019, n. 157, "Reati Tributari";
- Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75 "frodi comunitarie e contrabbando".

Quest'ultimo decreto, all'art 5, apporta modifiche agli articoli 24 e 25 del D. Lgs.231/2001 introducendo nuovi reati all'art. 24: 356 c.p. "Frode nelle pubbliche forniture"; "controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo" ed all'art. 25 "Peculato"; "Peculato mediante profitto dell'errore altrui."; "Abuso d'ufficio" questi ultimi ovviamente legati ad una ipotetica funzione di carattere pubblico. Viene infine introdotto una nuova tipologia di reati definito Contrabbando per le violazioni del DPR 43/1973 "Testo unico disposizioni legislative in materia doganale". Per i reati di Contrabbando, il richiamo espresso a "sistemi fraudolenti transfrontalieri, all'IVA ed alle soglie di punibilità" non dovrebbe essere di specifico interesse della Cooperativa.

La nuova normativa derivante dai diversi provvedimenti definisce tre nuove tipologie di reati.

L'Organismo di vigilanza è raggiungibile per qualsiasi comunicazione e/o segnalazione tramite all'indirizzo e-mail [odv.b@coopfrassati.com](mailto:odv.b@coopfrassati.com) o presso la sede della cooperativa. L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di garantire la **riservatezza** sull'identità del segnalante. Il Modello Organizzativo è disponibile sia presso la sede operativa della Cooperativa sita in Torino, Strada della Pellerina 27, sia sul sito <https://www.coopfrassati.com/lavoro/wp-content/uploads/2022/05/01.-MOGC-REV.-2020.pdf>.

### 3.2.4 Data Protection Officer

Il nuovo Regolamento impone agli enti e alle imprese di porre in essere adeguate **misure tecniche e organizzative** sia in una preventiva fase di progettazione sia al momento del successivo trattamento dei dati al fine di rispettare le disposizioni individuate dal Regolamento, prevenendo quindi - e non correggendo - le situazioni a rischio per la tutela dei dati personali. In particolare promuove la **responsabilizzazione -accountability-** dei titolari del trattamento e l'adozione di approcci e politiche che tengano conto costantemente del rischio che un determinato trattamento di dati personali può comportare per i diritti e le libertà degli interessati.

Il Modello Organizzativo Privacy adottato dalla Cooperativa contiene le misure procedurali e le regole di dettaglio finalizzate alla migliore funzionalità ed efficacia dell'attuazione del GDPR – Reg. EU 679/2016 e del Decreto di armonizzazione. Il GDPR è stato recepito dalla normativa italiana con il d.lgs. n. 51/2018.

Il documento, oltre a riassumere i principi e i diritti fondamentali sanciti dal GDPR, esamina nel dettaglio i trattamenti dei dati effettuati dalla Cooperativa e le varie finalità di trattamento, nonché le diverse figure previste dal GDPR – Titolare del trattamento, Responsabili esterni, DPO, Data Manager, Privacy Officer, autorizzati al trattamento. Evidenzia, inoltre, la costituzione di un Team Crisi e le sue funzioni in caso di Data Breach, e, infine, sottolinea i casi per i quali si ritiene opportuna la Valutazione di Impatto del Rischio.

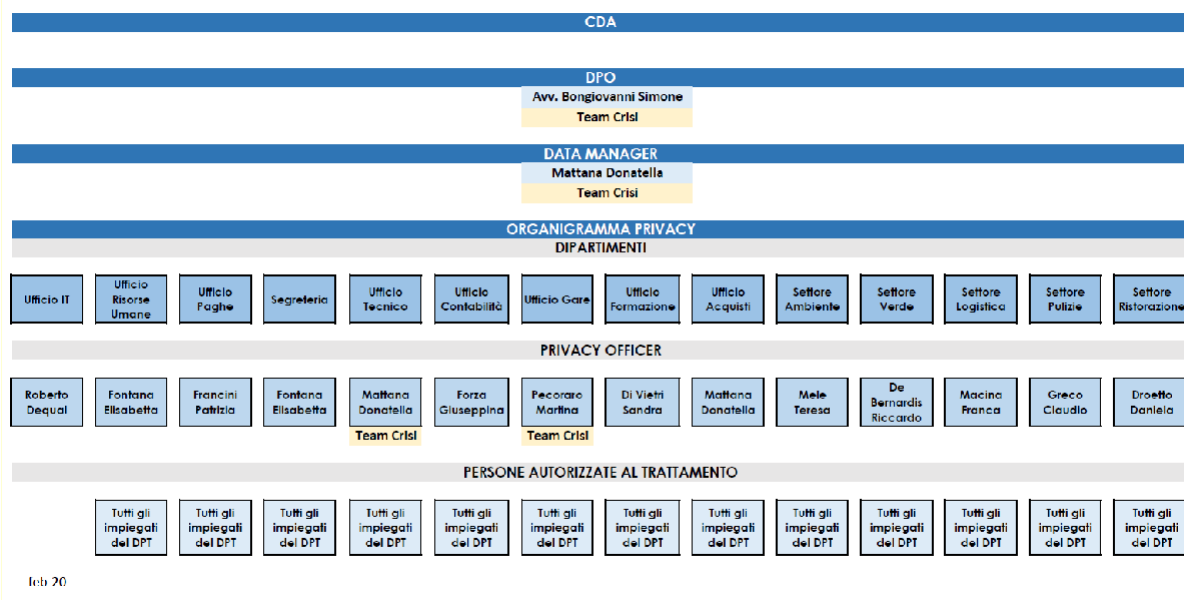
Il Regolamento Europeo individua nuovi protagonisti nell'ambito della tutela della privacy:

- ✓ Il **Titolare del Trattamento** dei dati **COOPERATIVA** che riceve i dati ed effettua il trattamento;
- ✓ Il **Responsabile Esterno** del trattamento dei dati **SOGGETTI ESTERNI** alla Cooperativa che trattano i dati per conto del Titolare (ad esempio consulenti del lavoro, studi medici, commercialisti);
- ✓ Gli **Autorizzati al Trattamento** dei dati **DIPENDENTI** del Titolare che trattano i dati per conto di esso;
- ✓ Il **Data Protection Officer –DPO–** **PROFESSIONISTA ESTERNO** incaricato di supervisionare l’attività della Cooperativa e figura di collegamento tra queste ultime e il Garante della Privacy.

Inoltre per le imprese e gli enti con più di 250 dipendenti è obbligatoria la redazione di un **Registro delle attività di Trattamento**, in conformità con l’art. 30 del Regolamento (EU) n. 679/2016, ove devono essere individuate le tipologie di dati trattati nonché i diversi trattamenti posti in essere dal Titolare specificando le precise finalità inerenti ad ogni trattamento. In caso di mancato rispetto delle prescrizioni introdotte dal Regolamento Europeo sono previste delle **sanzioni** piuttosto gravose a carico delle imprese.

Nell’arco del 2021, in ottemperanza dell’art. 30 del Regolamento, sono stati aggiornati o redatti *ex novo* a cura dell’Avv. Ludovica Ciano per lo Studio Bongiovanni, con il supporto di tutti i Privacy Officer di riferimento, i singoli Registri delle attività del Trattamento per ogni settore ed ufficio della Cooperativa.

A seguito di un importante ed accurato lavoro di adeguamento al GDPR svolto dall’Avv. Costanza Mottino e dall’Avv. Ludovica Ciano per conto dello Studio Legale Bongiovanni di Torino- il Consiglio di Amministrazione ha nominato l’Avv. Simone Bongiovanni quale Data Protection Officer, nonché ha individuato i Privacy Officer di riferimento per ogni settore ed ufficio e i soggetti autorizzati al trattamento come da organigramma seguente.



Si ricorda che per ogni questione avente ad oggetto la protezione dei dati personali e/o l’esercizio dei diritti descritti nell’informativa è possibile scrivere all’indirizzo e-mail **infoedatabreach@coopfrassati.com**. Invece il DPO, Avv. Simone Bongiovanni, può essere direttamente contattato scrivendo all’indirizzo e-mail **dpo@coopfrassati.com** per ogni tematica riguardante la protezione dei dati personali.

### 3.2.5 Social Performance Team

L'approccio alla certificazione SA8000 richiede l'istituzione di un gruppo di lavoro, denominato "Social Performance Team" (di seguito SPT) per il monitoraggio e la sorveglianza sull'applicazione del sistema di gestione sulla responsabilità sociale.

I compiti del team sono:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard SA8000
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  - o la conformità allo Standard;
  - o l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT; e
  - o l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.
- raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità
  - facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese
  - organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard
  - mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti

La costituzione del SPT è stata effettuata con rappresentanze della direzione e rappresentanze dei soci e lavoratori, questi ultimi scelti in via preferenziale fra le rappresentanze sindacali. I rappresentanti sei lavoratori sono stati eletti in modo tale da coprire tutti i settori della cooperativa, al fine di raggiungere meglio tutti i lavoratori e rappresentarli al meglio, recependo le loro aspettative e segnalazioni.

Il SPT è operativo dal 03 luglio 2020, giorno della prima riunione effettuata presso la sede.

### 3.3 Gli Stakeholder

Gli stakeholder sono i portatori di interesse ovvero persone, società, enti pubblici che hanno degli interessi legittimi nei confronti dell'attività della Cooperativa. Nella tabella sottostante si riportano gli stakeholder e i principali impegni della Cooperativa nei confronti di essi. Un paragrafo a parte è dedicato ai Committenti.

GLI STAKEHOLDERS	L'IMPEGNO
<b>I fruitori interni:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soci lavoratori e i dipendenti</li> <li>• Inserimenti lavorativi</li> <li>• Stagisti e interinali</li> </ul>	La Cooperativa si impegna a promuovere la partecipazione attiva e diretta dei soci lavoratori alla sua attività, favorendo lo scambio delle informazioni ed operando affinché le attività svolte dalla cooperativa siano rivolte in prevalenza ai soci. Nei confronti dei dipendenti e dei soci lavoratori, la Cooperativa si impegna a condannare ogni pratica discriminatoria nonché ogni violazione dei diritti dei lavoratori, si impegna a rispettare ad applicare la normativa e la contrattazione collettiva, nonché ad applicare correttamente le norma sulla sicurezza sul lavoro. Si impegna infine a favorire la crescita professionale dei dipendenti e dei soci lavoratori offrendo dei percorsi di formazione e di qualificazione.
<b>Le comunità locali</b>	La Cooperativa mantiene un corretto rapporto con le istituzioni, le associazioni e le attività economiche al fine di favorire il miglioramento della professionalità e dei servizi erogato e collabora con le comunità locali al fine di promuovere la propria specifica attività.
<b>I fruitori esterni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori e utenti di</li> </ul>	L'attività della Cooperativa, e di conseguenza degli operatori, è svolta in modo particolarmente attento nei confronti delle esigenze degli utenti ed ha

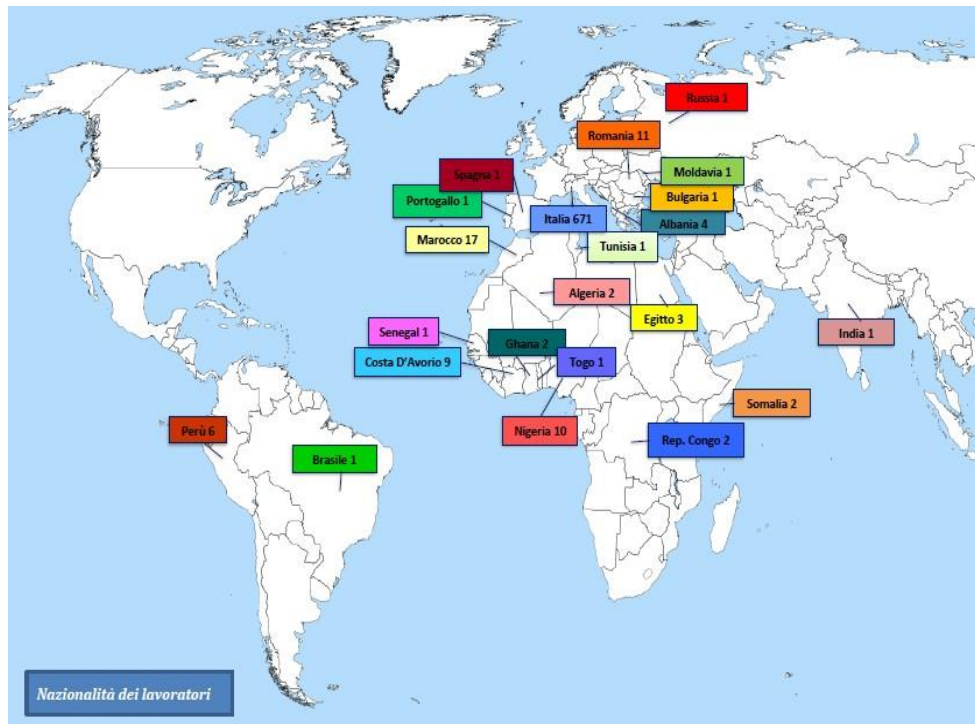
GLI STAKEHOLDERS	L'IMPEGNO
strutture	quale obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi per gli stessi, l'ottimizzazione del rapporto costo/benefici dei servizi, il trattamento dei dati personali degli utenti nel rispetto dei principi sanciti dal GDPR.
<b>Le altre cooperative e consorzi</b>	La Cooperativa favorisce lo sviluppo delle esperienze cooperative, valorizzando i principi mutualistici e collaborando alla promozione nel proprio ambito territoriale dei valori cooperativi e dello scambio di buone pratiche.
<b>I fornitori</b>	La Cooperativa garantisce procedure trasparenti nella scelta dei fornitori, il rispetto degli obblighi contrattuali e la verifica della sicurezza e della qualità dei prodotti e dei servizi acquisiti.
<b>I committenti</b>	La Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro annovera tra i suoi committenti sia numerosi <b>enti e amministrazioni pubbliche</b> , sia importanti <b>clienti privati</b> . La Cooperativa, coerentemente con la eterogeneità dei suoi servizi, ha saputo acquisire un'ottima versatilità che le ha permesso di accrescere le proprie competenze svolgendo le diverse attività con un buon grado di soddisfazione da parte delle utenze e sapendo adattare i suoi servizi a realtà tra loro molto diversificate. La Cooperativa si impegna a svolgere le sue attività secondo quanto previsto dai Capitolati e nel rispetto delle normative cogenti in materia di lavoro, e di sicurezza.

Nel corso del 2021 i principali committenti della Cooperativa sono stati:



## 4 Composizione base sociale

### 4.1 La Nazionalità



““La nostra vera nazionalità è l'umanità”  
Herbert George Wells

Si evidenzia nella mappa sovrastante la nazionalità dei nostri soci.

La Cooperativa crede nella ricchezza culturale che deriva dal confronto con persone di altre nazionalità e tradizioni e promuove l'integrazione condannando ogni forma di discriminazione. È motivo di soddisfazione per la Nostra Cooperativa aver dato delle concrete possibilità lavorative a persone provenienti da ben 23 nazioni.

### 4.2 La Compagine

#### N° lavoratori al 31/12/2021

	F	M	Totale complessivo
Soci	225	200	425
Dipendenti	111	49	160

#### Anzianità di servizio (Anzianità media 9 anni)

	Da 1 a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 10 a 15 anni	Da 15 a 20 anni	Da 20 a 25 anni	Da 25 a 30 anni	Da oltre 30 anni
Soci	131	126	58	46	28	29	7
Dipendenti	120	12	17	7	4		

#### Fasce d'età (Età media 49 anni)

	Da 18 a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Oltre 70 anni
Soci	8	64	135	175	42	1
Dipendenti	9	32	45	63	11	

**Suddivisione uomini e donne in base all'inquadramento contrattuale (soci e dipendenti)**

		Part Time	Full Time	Totale complessivo
Tempo determinato	F	48	0	48
	M	12	9	21
	<b>Totale</b>	60	9	69
Tempo indeterminato	F	258	29	287
	M	118	110	228
	<b>Totale</b>	376	139	515
<b>Totale complessivo</b>		436	148	584

**Suddivisione uomini e donne in base alla mansione (soci e dipendenti)**

		MANSIONE	F	M
<b>Dipendenti</b>	Impiegati		2	1
	Operai		109	48
<b>Soci</b>	Dirigenti		5	5
	Impiegati		18	4
	Operai		201	191

Per tutti si applicano i minimi contrattuali, con differenze nel caso di capi area o dirigenti, che hanno in più le relative indennità o superminimi non assorbibili, oltre agli incrementi di produttività mensili. Il costo è minore per quanto riguarda il personale effettivamente operativo, in quanto non hanno le indennità riservate al personale dirigente.

**Percentuale presenza lavoratrici donne e uomini per ciascun settore**

SETTORE/ UFFICIO	F	M
AMBIENTE	6%	94%
CONTABILITA'	100%	0%
DIREZIONE	50%	50%
LOGISTICA	16%	84%
MAGAZZINO	0%	100%
PAGHE	75%	25%
PULIZIE	82%	18%
RISTORAZIONE	80%	20%
UFFICIO TECNICO	89%	11%
VERDE	5%	95%
<b>Totale complessivo</b>	57%	43%

**4.3 Soggetti Svantaggiati****Al 31/12/2021 il totale dei soggetti svantaggiati era 149**

L'individuazione dei soggetti da inserire avviene attraverso diversi canali tra cui i S.S.M., i Ser,T, i Servizi Sociali, l'Ufficio Adulti in difficoltà. Solitamente il Servizio contatta la Cooperativa per proporre delle candidature e non appena si presenta un'opportunità di inserimento, si avvia il Progetto.

Il Progetto prevede alcuni momenti di verifica svolti dal responsabile degli inserimenti lavorativi con il coinvolgimento del referente del servizio. Le verifiche si compongono di due momenti:

- Verifica del progetto: valutazione dei singoli aspetti lavorativi, sociale e comportamentali del soggetto;
- Riesame del progetto: monitoraggio dell'avanzamento del progetto e il raggiungimento degli obiettivi.

## 5 Codice Etico

Dal 2014 la Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro è iscritta nella sezione speciale delle **Imprese Sociali** presso la C.C.I.A.A. di Torino. Tale iscrizione è soltanto la conferma dell'attività storicamente svolta dalla Cooperativa finalizzata alla produzione di benefici diretti a favore dei soggetti svantaggiati e, di riflesso, dell'intera collettività.

La Cooperativa si è inoltre concretamente impegnata negli anni successivi in specifiche iniziative volte a rafforzare la responsabilità sociale. In particolare in data 31/05/2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il **Codice Etico**, in conformità ai principi sanciti da Legacoop Servizi.

Il Codice Etico **impegna** donne e uomini che ricoprono incarichi amministrativi, i soci, le dipendenti e i dipendenti, le collaboratrici e i collaboratori della cooperativa Sociale P.G. Frassati Produzione Lavoro a comportarsi in modo:



Il Codice Etico specifica i principi cardine dello standard SA 8000, una certificazione, che approfondiremo meglio nel paragrafo ad essa dedicato, che ha quale obiettivo assicurare nelle aziende la condizioni di lavoro e un processo indipendente di controllo per la tutela dei lavoratori.

Il Codice Etico è stato portato a conoscenza dei principali stakeholder ed è pubblicato sul sito della Cooperativa:

<https://www.coopfrassati.com/lavoro/wp-content/uploads/2021/04/REV.022020-CODICE-ETICO-11.pdf> -

oltre ad essere disponibile presso gli uffici siti in Strada della Pellerina 27.

### 5.1 Adesione a Codici

La Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro s.c.s. ONLUS aderisce all'Alleanza Cooperativa Internazionale di cui condivide valori e missioni. In particolare condivide i principi enunciati nella Dichiarazione di Identità Cooperativa approvata dal Congresso di Manchester nel 1995.

La Cooperativa, inoltre, aderisce alla Lega Nazionale Cooperativa e Mutue attraverso la Lega Cooperative Sociali ed alle sue articolazioni regionali. Si riportano i valori e i principi della Cooperazione contenuti ne I Valori Guida approvati da Direzione nazionale di LegaCoop in data 14 luglio 1993.

Come già anticipato, la Cooperativa si è dotata di **Codice Etico** che richiama, nei suoi valori e principi fondamentali, i principi dell'Alleanza della Cooperativa Internazionale.

Carta e Glossario

1. Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.

2. Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale d'ognuno.

3. La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

4. Il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone. Al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.

5. Le imprese cooperative si manifestano con la qualità dei lavori che svolgono, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei comportamenti.

6. La cooperazione considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.

7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.

8. La cooperazione interpreta il mercato come un luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.


9. La cooperazione concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda, rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione cooperativa.

10. La cooperazione considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà.

11. La cooperazione regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo.

12. La mutualità cooperativa, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo

## 5.2 Rating di Legalità

Il rating di legalità, istituito con il d.l. 1/2012, è un importante strumento finalizzato alla promozione di un **comportamento etico in ambito aziendale**, tramite un giudizio rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato inerente il rispetto della legalità da parte delle Imprese. Dall'attribuzione del rating derivano diversi **vantaggi** tra cui la concessione di finanziamenti pubblici. L'ultimo rinnovo del rating di legalità, avvenuto in data 04/11/2021, ha portato al riconoscimento alla Cooperativa di un punteggio pari a 2 stellettese  ++

Il conferimento del rating di legalità costituisce un importante riconoscimento dell'impegno che la Cooperativa ha investito nell'adeguamento alle più recenti normative in tema di legalità e ai principi etici e all'attenzione che essa ha posto nell'evidenziare la **trasparenza** della propria attività.

In data 14 Novembre 2013 la sentenza del Consiglio di Stato n. 250/2020 ha decretato la sospensione al Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Alleanza delle Cooperative Italiane, che rappresentava per la Cooperativa requisito premiale.

Nelle more della sottoscrizione di un nuovo Protocollo di legalità il punteggio attribuito ha subito un decremento di punteggio.

## 6 La Salute e la Sicurezza

### 6.1 Prevenzione e Protezione dai rischi

Quanto segue emerge dalle considerazioni fatte in sede di riunione periodica annuale tenutasi in data 23 dicembre 2021 a cui hanno partecipato le figure componenti il sistema di prevenzione e protezione della sicurezza dei luoghi di lavoro ai sensi dell'Art.35 D. Lgs. 81/08.



Sono stati esaminati i seguenti punti chiave:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli **infortuni** e delle **malattie professionali** e della **sorveglianza sanitaria**;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei **dispositivi di protezione individuale**;
- i programmi di **informazione** e **formazione** dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza
- individuazione di codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Nel corso dell'anno, a fronte dell'emergenza pandemica dovuta al Coronavirus, non è stato predisposto un documento di valutazione del rischio biologico in quanto trattasi di un rischio comunitario e specifico.

Si è predisposta oltremodo una procedura di gestione finalizzata al contenimento del rischio da contagio.

Per quanto concerne il DVR delle pulizie, è stato aggiornato, invece, con l'integrazione del rischio da Coronavirus, in quanto alcune mansioni si svolgono in contesti ospedalieri, anche in reparti Covid.

Si allega l'analisi statistica degli infortuni relativi al 2021. La statistica potrebbe non rispecchiare fedelmente la realtà aziendale in quanto "macchiata" dall'emergenza Covid che ha ridotto alcune attività con una conseguente riduzione dell'organico.

Emerge comunque una considerevole riduzione della durata degli infortuni dato non trascurabile.

La principale causa di infortunio nel 2021 non si può ricondurre all'attività lavorativa in quanto in itinere segue però come seconda causa la "disattenzione".

Il Datore di lavoro ha chiesto all'Inail il procedimento di riconoscimento o meno dell'infortunio in caso di contagio da Covid 19, in particolare per un caso di contagio avvenuto ad un addetto alle pulizie in una struttura residenziale.

I soggetti fragili vengono individuati dal medico competente e l'azienda gestisce mediante smart working oppure dotando gli stessi di maschere protettive con filtro FFP2 o superiore e adibiti ad attività dove possano rimanere isolati e con l'uso di locali di servizio dedicati. Si segnala che ci possono essere soggetti fragili a livello temporaneo e fragili a tempo indeterminato.

Sono stati analizzati i near miss ovvero gli eventi incidentali che avrebbero potuto causare un infortunio o malattia professionale.

N° infortuni

Settore	2017	2018	2019	2020	2021
Ambiente	8	7	5	8	6
Aree Verdi		3			7
Logistica	7	6	5	4	1
Magazzino					
Manutenzioni civili					
Officina			1		
Pulizie	14	21	15	8	13
Ristorazione		1			
uffici				1	
<b>Totale complessivo</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

Si riportano i dati inerenti l'analisi delle cause degli infortuni occorsi negli ultimi anni:

causa	2017	2018	2019	2020	2021
Cause Fortuite	3		1		
Attrezzature					2
Disattenzione	9	11	2	5	8
Inciampo/Scivolamento		5	2	1	4
Investimento	1				
Itinere	8	8	6	7	4
Mancato Uso DPI		1			
Morso Di Cane	1		1		
Movimento Incoordinato O Postura Errata	3				3
Negligenza	2		3	3	
Segnalazione					1
Sforzo		4	2		
Danno Da Terzi		4	1		
Movimento Incoordinato	2	4	8	3	
Incidente Stradale		1			1
Continuazione					
Altra Ditta					
Incidente Auto				1	
Covid				1	1
Eccesso Di Zelo					2
Rischi Interferenziali					1
<b>Totale complessivo</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

infine si analizza la **durata** (Somma di giorni) di ogni singolo infortunio dalla quale si desume l'**indice di gravità**; dalla tabella che segue si riporta il totale di giorni di assenza:

Settore	Somma di giorni				
	anni				
	2017	2018	2019	2020	2021
Ambiente	522	109	122	269	93
Aree Verdi		23			125
Logistica	206	316	167	82	4
Officina			19		
Pulizie	234	437	750	87	464
Ristorazione		24			
Verde			228		
Uffici				21	

<b>Totale complessivo</b>	<b>962</b>	<b>909</b>	<b>1286</b>	<b>459</b>	<b>686</b>
---------------------------	------------	------------	-------------	------------	------------

È questo un dato su cui riflettere se si pensa che dalle ore di assenza per infortunio si desume l'indice di gravità che misura appunto la gravità degli infortuni espressa in giornate perse convenzionali per migliaia di ore lavorare:

<b>Indice di gravità</b>		(n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate)	
n.gg	x	ore lavorate	
459	1000	/ 712129	<b>0,64455</b>

## 6.2 La Formazione Professionale

La Cooperativa Frassati di Produzione e Lavoro si impegna ormai da anni nel rinnovo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. È una scelta strategica i cui obiettivi, negli anni, vengono rinnovati e migliorati costantemente.

Promuove il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza; garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e per quello in servizio da tempo.

Il 2021 ha visto rispetto all'anno precedente un'ampia ripresa dei corsi di formazione in presenza, che sono stati organizzati attraverso l'inserimento delle nuove misure di contenimento e gestione del rischio biologico Covid-19 e attraverso la sensibilizzazione al tema e la responsabilizzazione sui comportamenti corretti da adottare durante le attività lavorative e durante quelle formative.

È costantemente redatto un piano di formazione annuale in cui vengono programmate tutte le esigenze formative legate agli adempimenti di legge ma anche alla diffusione in azienda della sensibilità e della consapevolezza per gli aspetti di responsabilità sociale.

Nel 2021 la formazione effettuata dalla Cooperativa ha coinvolto:



Per l'elenco dettagliato dei corsi sulla sicurezza si veda la relazione di bilancio 2021.

La grande sfida del lavoro di oggi consiste nel valorizzare il rapporto tra organizzazione e persone, con la consapevolezza che il lavoro non deve essere inteso esclusivamente come momento produttivo, ma altresì come momento di realizzazione e di soddisfazione del lavoratore stesso. Pertanto è specifico compito delle organizzazioni consolidare gli aspetti finalizzati alla riqualificazione del lavoro in termini di dignità e di benessere.

## 7 Impatto ambientale

### 7.1 Le Strategie

La Cooperativa presta una grande attenzione alla gestione da punto di vista ambientale.

Le modalità operative individuate all'interno di manuali, procedure ed istruzioni risultano idonee. I primi audit interni effettuati sui cantieri hanno evidenziato situazioni sostanzialmente buone, ma migliorabili.

Per la riduzione del rischio di inquinamento è stata avviata una campagna di acquisti di prodotti eco-compatibili.

La Cooperativa è in possesso della certificazione del sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015. Aderire a tale sistema di gestione ambientale implica degli importati passaggi e precisamente:

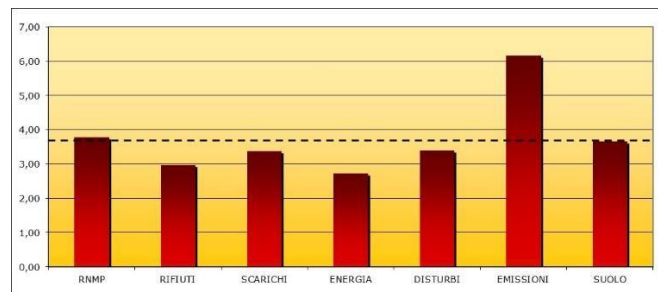
- gestire al meglio gli impatti sull'ambiente della nostra attività economica attraverso un appropriato modello gestionale che consentirà di migliorare di anno in anno le nostre prestazioni ambientali distinguendosi dalla concorrenza presente sul mercato;
- acquisire un vantaggio competitivo verso la clientela che oggi è sempre più attenta e consapevole circa la sostenibilità ambientale dell'attività economica.

Inoltre la Cooperativa sarà allenata a risolvere eventuali situazione di emergenza ed a raggiungere obiettivi ambientali reali attraverso il miglioramento continuo.

### 7.2 Il Monitoraggio del “rischio ambientale”

È stata eseguita la valutazione puntuale dei singoli impatti riconducibili ai vari processi produttivi. Gli esiti della valutazione sono riportati nelle seguenti tabelle:

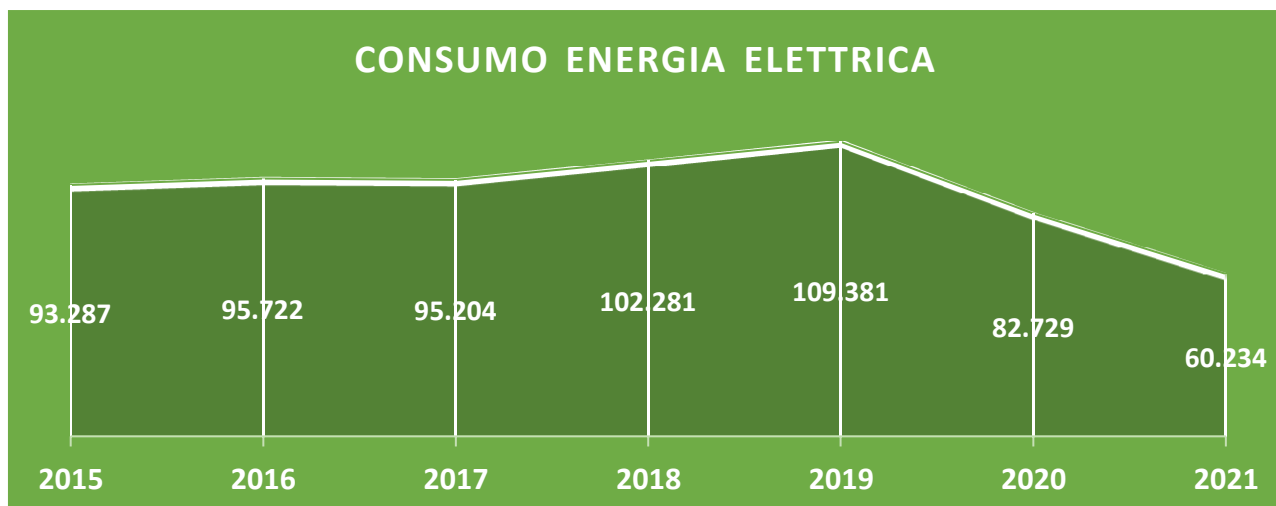
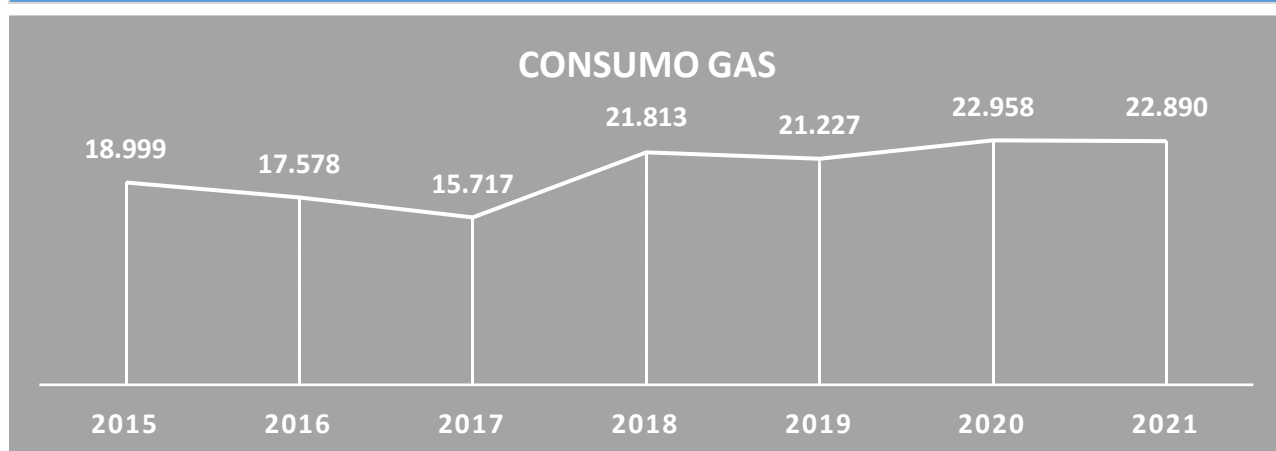
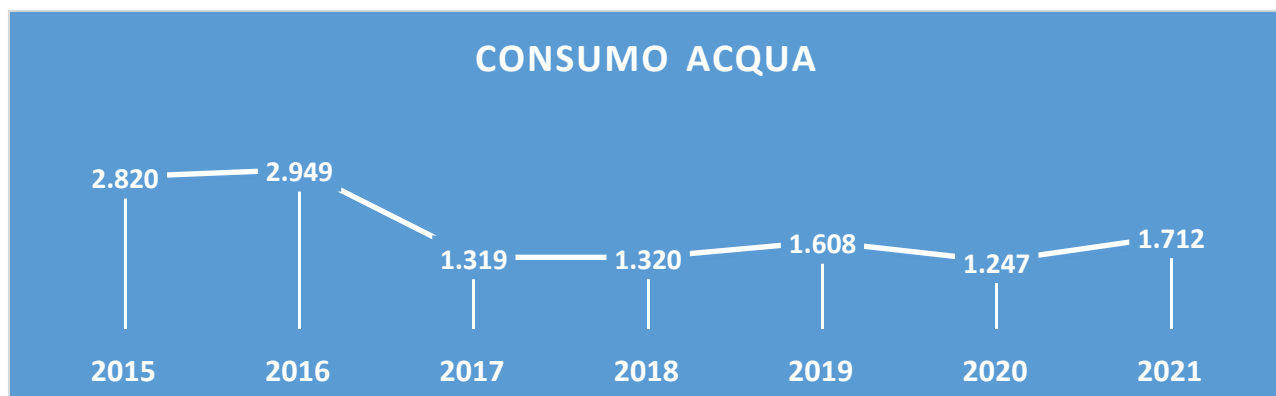
	Significatività
RNMP	<b>3,78</b>
RIFIUTI	2,98
SCARICHI	3,37
ENERGIA	2,73
DISTURBI	3,40
EMISSIONI	<b>6,17</b>
SUOLO	3,67
<b>MEDIA</b>	<b>3,78</b>



Su tali basi, aspetti oltre la soglia di significatività sono: Utilizzo risorse naturali e materie prime (RNMP) ed emissioni in atmosfera

<b>RISORSE NATURALI</b>	Media di Vastità	2,75	3,78
	Media di Severità/ Gravità	3,75	
	Media di Durata	3,75	
<b>EMISSIONI</b>	Media di Vastità	3,00	3,80
	Media di Severità Gravità	2,00	
	Media di Durata	9,00	

Si riportano i consumi di acqua, gas ed elettricità presso la sede operativa sita in Torino, Strada della Pellerina 27.



Gli investimenti effettuati dalla cooperativa, nella realizzazione dell'impianto fotovoltaico installato nel 2019 ed entrato in esercizio ad Aprile 2020, a conclusione delle pratiche di autorizzazione da parte del gestore per l'energia, hanno portato ad una forte riduzione dei consumi con una variazione superiore al 27% rispetto ai consumi del 2020.



Sindacale, la sig.ra Barbara Daniele, componente dell'Organismo di Vigilanza, dalla sig.ra Pamela Agriesti, in qualità di delegata del Consiglio di Amministrazione, la sig.ra Debora Vigna e la sig.ra Monica Bonamico, in qualità di soci estratti tra i richiedenti.

La Commissione dopo la verifica delle istanze pervenute ai requisiti richiesti, ha provveduto ad individuare i 28 aggiudicatari delle borse di studio.

In ottemperanza delle misure restrittive previste per l'emergenza epidemiologica da Covid-19, La Vice Presidente Daniela Cristina Droetto e la Vice Presidente Donatella Mattana hanno premiato le studentesse e gli studenti attraverso un collegamento telematico, che ha visto la partecipazione numerosa delle studentesse e degli studenti. Il collegamento per la premiazione è stata anche occasione di scambio degli **auguri di Natale**.

## 8.2 I Fondi di assistenza Sanitaria

Ricordiamo che i Soci e i dipendenti della Cooperativa hanno a disposizione **pacchetti di prevenzione gratuiti, assistenza sanitaria, servizi di prenotazione agevolati** presso strutture convenzionate e **rimborsi per visite e/o esami** previsti dai Piani di assistenza Sanitaria.

A partire dal 2015, infatti, la Cooperativa ha aderito ai seguenti Fondi sanitari:

- **Fondo ASIM** di *UniSalute* per i lavoratori del settore pulizie, informazioni e Piano Sanitario disponibili sul sito [www.fondoasim.it](http://www.fondoasim.it) o al numero unico : **06/44341265**;
- **Fondo FASDA** di *UniSalute* per i lavoratori del settore ambiente, informazioni e Piano Sanitario disponibili sul sito [www.fasda.it](http://www.fasda.it) o al numero verde **800 009 632**
- **Fondo SANILOG** di *UniSalute* per i lavoratori del settore logistica, informazioni e Piano Sanitario disponibili sul sito [www.sanilog.info](http://www.sanilog.info) o al numero unico **06 8553665**
- **Fondo Sanitario Pluriaziendale** della *Società Mutua Pinerolese* per i lavoratori nel territorio del Biellese – contratto Cooperative Sociali, informazioni e Piano Sanitario disponibili sul sito [www.mutuapiemonte.it](http://www.mutuapiemonte.it) o al numero **0121-795191**.

Tali Fondi hanno lo scopo di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Le prestazioni dei piani sanitari - operanti in caso di malattia e di infortunio avvenuto durante l'operatività dei piani stessi - prevedono sia un sistema di **convenzionamenti con strutture sanitarie private** sia il **rimborso** delle spese sostenute in **strutture private non convenzionate** per specifiche prestazioni. È altresì previsto il **rimborso del ticket**, per alcune prestazioni, se si utilizza il Servizio Sanitario Nazionale.

Si segnala che i Fondi gestiti da *Unisalute* – ASIM, FASDA, SANILOG – consentono l'accesso, previa iscrizione, all'**Area Riservata** sui rispettivi siti internet. Tale iscrizione consente: di velocizzare le operazioni di **prenotazioni** delle prestazioni sanitarie previste dai Piani Sanitari (visite specialistiche, esami diagnostici... di richiedere il **rimborso online** delle spese sostenute caricando sul sito la documentazione.

Di verificare le **strutture sanitarie convenzionate**.

Le predette operazioni sono in ogni caso accessibili tramite numero verde e i rimborsi possono altresì essere richiesti accedendo, previa iscrizione, all'**Area Riservata** sui rispettivi siti internet  
In caso di richiesta di rimborso i documenti da caricare sono i seguenti:

- **Modulo di richiesta rimborso** – scaricabile dai diversi siti – compilato e sottoscritto;
- In caso di **indennità giornaliera**, copia della cartella clinica, completa della scheda di dimissione ospedaliera (SDO), conforme all'originale;
- In caso di **prestazioni extraricovero**, copia della prescrizione contenente la patologia, presunta o accertata, da parte del medico curante;

- **Documentazione di spesa** (distinte e ricevute) in **COPIA** in cui risulti il quietanzamento. Non è quindi necessario inviare i documenti in originale a meno che non venga esplicitamente richiesto.

- **Gli indirizzi ed i contatti utili**, suddivisi in base ai vari Fondi, per prenotazioni, richiesta assistenza e richieste di rimborso sono i seguenti:

**Fondo Asim - presso UniSalute S.p.A.**  
**Per qualsiasi informazione/ prenotazioni visite:**  
telefonare dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 16:30, orario continuato, ai seguenti recapiti:  
**Indirizzo:** Via Livenza 7 – 00198 Roma  
**Tel:** 0644341265  
**Fax:** 0649386920  
**Email:** info@fondoasim.it  
**PEC:** asim@pec.fondoasim.it

**Fondo Fasda - presso UniSalute S.p.A.**  
Per prenotare e modificare richieste di prestazioni sanitarie, inoltrare e monitorare richieste di rimborso:  
**sito** [www.unisalute.it](http://www.unisalute.it) **app** UniSaluteUP 24h su 24, 365 giorni l'anno.  
**numero verde** 800 009 632  
**orari:** 08.30 – 19.30 dal lunedì al venerdì  
**Per informazioni amministrative:**  
Tel: 06 97858962 attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9:30 alle 12:30 e dalle 14:00 alle 16:00  
**Email:** segreteria@fasda.it

**Fondo Sanilog - presso UniSalute S.p.A.**  
**Sede legale e Presidenza**  
Via Panama, 62 - 00198 Roma  
**Tel.** 06 8553665 - **Fax** 06 8415576  
**Email:** segreteria@fondosanilog.it  
**PEC:** sanilog@legalmail.it  
**Per gli Iscritti:**  
**Per informazioni amministrative:**  
info@fondosanilog.it  
**Per la SanilogCard e l'accesso all'area riservata:**  
**Tel:**0682950911  
**Mail:** sanilogcard@fondosanilog.it  
Unisalute 800 822481  
AIG Odontonetwork 800 928213

**Fondo Sanitario Pluriaziendale**  
Società Mutua Piemonte ETS,  
via Cravero 44 10064 Pinerolo (TO)  
**Tel:** 0121 795191  
**Email:** info@mutuapiemonte.it  
**Whatsapp:** +39 333 1714132

L'Ufficio Tecnico della Cooperativa è disponibile, previo appuntamento chiamando il num. 011.710114, a prestare assistenza ai Soci relativamente alla registrazione ai siti internet dei Fondi Sanitari.

## 9 Responsabilità sociale secondo lo standard SA8000

### 9.1 Lavoro infantile

Non deve, in alcun modo, essere fatto ricorso al lavoro infantile e dev'essere disincentivata tale forma di lavoro, anche nella catena di fornitura.

In particolare, l'azienda valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici tra cui anche la presenza di lavoratori minori. Qualora vengano



impiegati lavoratori minorenni (età compresa tra 16 e 18 anni) la cooperativa garantisce che l'orario di lavoro sia al di fuori dell'orario scolastico, garantendo così il diritto allo studio per il minore.

**Obiettivi**

L'Azienda si impegna a non fare ricorso al lavoro infantile ed a contrastare e prevenirne il ricorso anche da parte dei fornitori

Indicatore di monitoraggio	2019	2020	2021
Lavoratori < 16anni	0	0	0
Lavoratori >16 ÷ <17 anni	0	0	0
Lavoratori 18÷30 anni	27	11	17
Lavoratori 31÷40 anni	99	85	96
Lavoratori 41÷50 anni	243	191	180
Lavoratori 51÷60 anni	226	281	238
Lavoratori oltre 60 anni	82	72	54
Segnalazioni lavoro infantile	0	0	0

**9.2 Lavoro forzato o obbligato**

Non è ammesso, in alcun modo, anche presso la catena di fornitura, il ricorso all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma. Tutti i dipendenti prestano la loro opera *'volontariamente'*.

Inoltre, vengono messe a disposizione in maniera continua, canali di informazione per il personale sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda attraverso i membri del SPT, i responsabili aziendali e lo stesso ufficio personale.



**Obiettivi**

Informazione continua del personale interno sulle modalità per richiedere informazioni in materia di CCNL e di buste paga. Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato.

Indicatore di monitoraggio	2019	2020	2021
Segnalazioni per lavoro forzato od obbligato	0	0	0

**9.3 Salute e sicurezza**

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Primo passo è stato lo sviluppo, con la successiva valutazione, del sistema di gestione per la sicurezza e salute sul posto di lavoro. Gli aspetti legati alla sicurezza ed il relativo monitoraggio sono stati trattati al punto 6 **“La salute e la sicurezza”**

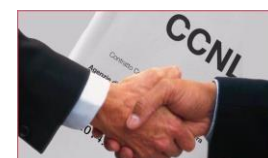


**Obiettivi**

- Formazione di tutto il personale aziendale nel rispetto per il miglioramento della consapevolezza.
- Assenza di malattie professionali.
- Pieno rispetto della legislazione vigente, anche nella catena di fornitura

**9.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Per tutto il personale deve essere garantito il diritto di formare di formare ed aderire ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge. Il diritto all'associazione e contrattazione dev'essere garantito anche sulla catena di fornitura.



La Direzione garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Fra le rappresentanze sindacali sono eletti i rappresentanti per la composizione del SPT. A testimonianza della libertà di associazione all'interno della cooperativa sono presenti rappresentanti di tutte le tre sigle principali.

### Obiettivi

Rispetto del diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta

Nessun episodio di impedimento alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Indicatore di monitoraggio	2019	2020	2021
Soci e lavoratori medi	705	697	630
RSA/RSU	25	20	17
Contratti nazionali applicati	5	5	6
Non conformità per associazione o contrattazione	0	0	0
Reclami per libertà di associazione o contrattazione	0	0	0

### 9.5 Discriminazione

Non è ammessa l'applicazione, né il sostegno, ad alcuna forma di discriminazione, anche nella catena di fornitura, per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.



Il personale è selezionato ed assunto in base ai principi fondatori della cooperativa ed alle sue capacità lavorative.

Al personale interno viene garantito il diritto seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc.

Inoltre, sono contrastati e disincentivati linguaggi o contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Indicatore di monitoraggio	2019	2020	2021
Lavoratrici donne sul totale	58,51%	53,65%	57,44
Lavoratori stranieri sul totale	11,06%	11,49	12,48
Numero di paesi di provenienza	21	21	21
Non conformità per discriminazione	0	0	0
Reclami per discriminazione	0	0	0

### 9.6 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono ammessi, anche presso la catena di fornitura, esclusivamente nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque rispettosi dei loro doveri e diritti, non soggettivi e/o arbitrari.

Qualora siano presi provvedimenti disciplinari questi non devono in nessun modo avere riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.



**Obiettivi**

Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti  
Informazione continua del personale interno sulle disposizioni di legge in merito alle pratiche disciplinari con messa a disposizione del CCNL e di estratti specifici.

<b>Indicatore di monitoraggio</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Non conformità per pratiche disciplinari	0	0	0
Reclami per pratiche disciplinari	0	0	0

---

**Cooperativa Sociale P.G. FRASSATI di Produzione e Lavoro SCS ONLUS**

**Sede legale e amministrativa Strada della Pellerina n. 22/7 - Torino CAP 10146**

**Tel. 011710114 Fax 011 7730710 e-mail segreteriab@coopfrassati.com**

**Sito <http://www.coopfrassati.com/produzione-lavoro/>**

**Codice fiscale e partita I.V.A. numero 06484280018**