

# COOPERATIVA



**Bilancio sociale 2023**

SENDO di RESPONSABILITÀ

VALORI

ascolto

MISCHIATI

CHIEDIAMO SCUSA (per la mancanza di coerenza, per l'assenza, per l'incertezza)

CREDERCI

IMPEGNO

INTEGRAZIONE

PERSONE

APPARTENENZA

RISPETTO

FAMIGLIA

PARTECIPAZIONE

ASSENTE

CRESITA

COLLABORAZIONE

INSIEME

REALIZZAZIONE

CONDIVISIONE

UTILITÀ

AFETTO

ANSIA

GRUPPO

POSSIBILITÀ

DIGNITÀ

DISCRIMINABILITÀ

RISOLUZIONE PROBLEMI

# BILANCIO SOCIALE

---

## INDICE

<b>NOTA DI METODO</b> .....	<b>3</b>
<b>1. IDENTITÀ SOCIALE</b> .....	<b>5</b>
1.1. Valore della produzione e settori .....	5
1.1.1. Valore totale della produzione .....	5
1.2. Comunicazione esterna .....	6
<b>ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNANCE</b> .....	<b>6</b>
1.3. Dati societari .....	6
1.4. La struttura organizzativa .....	9
1.5. Gli organi collegiali .....	10
1.5.1. Consiglio di Amministrazione .....	10
1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti .....	12
1.5.3. Organo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001) .....	13
1.5.4. Assemblea .....	14
1.6. Altre Forme di informazione e partecipazione sociale .....	15
1.6.1. Riunioni sociali .....	15
1.6.2. @merak.coop .....	15
<b>VALORI E MISSIONE SOCIALE</b> .....	<b>15</b>
1.7. Codice etico di riferimento .....	15
1.8. Oggetto sociale .....	17
1.9. La storia .....	18
1.10. Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza .....	19
<b>2 RELAZIONE SOCIALE</b> .....	<b>22</b>
Identificazione degli stakeholder .....	22
Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholder .....	23
<b>2.1. Soci</b> .....	<b>23</b>
2.1.1. Tipologie di soci .....	23
2.1.2. Strumenti finanziari partecipativi .....	24
2.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa .....	25
2.1.4. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame .....	25
2.1.5. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale .....	25
2.1.6. Dai dati del bilancio economico .....	26
<b>2.2. Occupati</b> .....	<b>27</b>
2.2.1. Personale in forza al 31/12 .....	27
2.2.2. Numero occupati calcolato in ULA .....	28
2.2.3. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati .....	28
2.2.3.1. Identità .....	28
2.2.3.2. Composizione .....	29
2.2.3.3. Inquadramento contrattuale e retributivo .....	31
2.2.3.4. Welfare .....	35
2.2.3.5. Sicurezza sul lavoro .....	37
2.2.4. Elementi di turn-over e indici relativi .....	38
2.2.5. La formazione professionale .....	39
2.2.6. I soggetti svantaggiati .....	41
2.2.7. Dati relativi agli occupati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato .....	47
<b>2.3. Clienti</b> .....	<b>47</b>
2.3.1. La soddisfazione del cliente-committente .....	47
2.3.2. Pubblica Amministrazione .....	48
2.3.2.1. Gare d'appalto cui abbiamo partecipato .....	48
<b>2.4. Finanziatori esterni</b> .....	<b>49</b>
2.4.1. Rapporti con Istituti di Credito .....	49
2.4.2. Rapporti con gli Investitori Istituzionali .....	49
<b>2.5. Partner</b> .....	<b>49</b>
<b>LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA</b> .....	<b>50</b>

## NOTA DI METODO

- Il presente Bilancio Sociale si riferisce all'esercizio 01/01/2023 – 31/12/2023, non è sottoposto a certificazione. Si tratta del nono esercizio nel quale redigiamo il Bilancio Sociale.
- L'intero documento di bilancio, nella sua prima redazione qui presentata, è rivolto ai soci in sede di Assemblea: è un documento ancora in bozza, presentato volutamente in una veste non ancora "definitiva" e non ancora "patinata" per poter essere aperto al contributo che l'esame assembleare potrà produrre.
- In sede di Assemblea viene presentata ai soci una selezione di dati e informazioni, tratte dal presente documento integrale. La presentazione è affidata al Presidente della Cooperativa ed ha l'obiettivo di far emergere gli elementi caratterizzanti l'esercizio in esame.
- Il risultato della verifica assembleare produrrà il documento che sarà depositato presso la CCIAA di Torino, come previsto dalla riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale stessa (D.Lgs. 112 e 117/2017).
- I documenti di bilancio presentati all'Assemblea si compongono:
  - ✓ del bilancio economico, fedele alle disposizioni normative che lo definiscono
  - ✓ del bilancio sociale, nel quale si danno altre informazioni, aggiuntive o complementari, o si "raccontano" i dati del bilancio economico al fine di esplicitarne il significato.
- I modelli di riferimento a cui ci siamo richiamati per la sua realizzazione sono:
  1. I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001
  2. Lo schema di Bilancio Sociale per cooperative sociali di tipo B messo a punto all'interno del gruppo di lavoro nazionale di Legacoopsociali (2005-2006)
  3. Lo Schema di Riclassificazione del Valore Aggiunto per cooperative sociali di tipo B, messo a punto all'interno del Progetto Retiquil realizzato in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative, 2006-2007
  4. Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24 gennaio 2008
  5. Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS di aprile 2011
  6. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio sociale degli enti del terzo settore, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 4 luglio 2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e al D. Lgs. attuativo n. 117 del 3 luglio 2017
- Il lavoro di redazione del Bilancio Sociale presuppone l'organizzazione dei flussi di raccolta dei dati. I dati esposti sono per lo più dati gestionali ordinari: quelli che trattiamo quotidianamente negli uffici per adempiere agli ordinari compiti da svolgere: stipendi, tenuta della contabilità, verbalizzazioni degli organi sociali. Ci siamo dotati di strumenti idonei a fare in modo che i dati utili a fornire il quadro complessivo e periodico della cooperativa esposto nel Bilancio Sociale siano un normale esito del lavoro quotidiano e il meno possibile un compito aggiuntivo: database, archivi cartacei, registrazioni a verbale.
- Le Linee Guida adottate nel 2019 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prevedono al punto 6.3., relativamente a "La struttura e il contenuto del bilancio sociale", l'esonero delle società cooperative a mutualità prevalente dal "dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale". Nonostante l'esonero previsto dalle Linee Guida del 2019, all'interno

del nostro documento rendicontiamo di quanto realizzato in tema di coinvolgimento di coloro che hanno prestato il proprio lavoro. Si rimanda ai seguenti paragrafi:

- in relazione al rapporto sociale:
  - 1.5.4. Assemblea
  - 1.6. Altre forme di informazione e partecipazione sociale
- in relazione al rapporto di lavoro:
  - 1.4. La struttura organizzativa
  - 2.2.5. La formazione professionale

- La nostra è una cooperativa sociale di tipo B (L. 381/1991), beneficiari diretti delle nostre attività sono i soggetti svantaggiati che assumono all'interno della cooperativa la posizione di lavoratori. Nella nostra cooperativa essi sono per l'84% anche soci. In relazione alla specifica presenza dei soggetti svantaggiati all'interno della nostra cooperativa si rimanda al paragrafo 3.2.6. dove sono presenti anche dati relativi ai servizi sociali e sanitari, uno dei nostri stakeholder più importanti, con i quali collaboriamo per la realizzazione degli inserimenti lavorativi.
- La struttura organizzativa illustrata al paragrafo 1.4. e relativo organigramma è quella corrente alla data di presentazione del Bilancio Sociale in Assemblea.
- I contenuti programmatici e la mappa degli stakeholders è stata discussa e approvata dal Consiglio di Amministrazione.
- Per l'esercizio in esame, la Responsabile della redazione del nostro Bilancio Sociale è la Dott.ssa Anna Actis Grosso, contattabile presso la sede amministrativa della consorzio Merak, Via Sondrio 13, Torino, 10144, al numero telefonico 011/4359222 o via email all'indirizzo: [actisa@merak.coop](mailto:actisa@merak.coop). La stesura del Bilancio Sociale fa parte del suo incarico lavorativo svolto all'interno del Consorzio Merak ETS.
- Il presente documento integrale è disponibile sul sito web della nostra Cooperativa all'indirizzo: <https://frassatipl.it>

# 1. IDENTITÀ SOCIALE

## Attività sociali

La nostra cooperativa può potenzialmente gestire tutte le attività indicate dalla legge 381/91 per le cooperative sociali di tipologia B: attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La fusione per incorporazione con la Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale, che ha caratterizzato l'esercizio in esame, ha conseguentemente comportato l'aumento del valore della produzione per le attività presenti in entrambe le cooperative e l'ampliamento della gamma dei servizi offerti.

I settori e relative attività ad oggi avviate sono:

**PULIZIE/MULTISERVIZI:** servizi di pulizia, igiene, sanificazione disinfezione, disinfestazione e derattizzazione in ambito pubblico, privato e sanitario, servizi ausiliari scolastici (accoglienza e sorveglianza alunni, custodia locali e collaborazione alle attività scolastiche). 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.

**IGIENE AMBIENTALE:** servizi di raccolta e trasporto di rifiuti non pericolosi da avviare al recupero, servizi di raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilati, servizi di spazzamento stradale. 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.

**LOGISTICA:** servizi logistici per conto di enti pubblici e società private, gestione di piattaforme logistiche per la grande distribuzione. 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.

**VERDE:** Nell'ambito della manutenzione delle aree verdi la cooperativa svolge attività di sfalcio dell'erba, potatura e abbattimento piante, potatura e ripristino siepi, ripristino di manti erbosi, messa a dimora di piante, posa impianti di irrigazione, pulizia di aree verdi e sgombero neve, manutenzione degli arredi urbani, parchi ed aree giochi. 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.

**RISTORAZIONE:** Refezione per mense scolastiche e case di riposo, preparazione, trasporto e distribuzione di piatti pronti. 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.

**LAVANDERIA:** servizio di lavaggio di tessili confezionati (divise/abiti da lavoro) utilizzati in ambito sanitario, alimentare e industriale e indumenti personali degli ospiti/utenti di clienti terzi con attività di qualsiasi ambito

La nostra Cooperativa si è resa disponibile all'attivazione di convenzioni con imprese private per l'applicazione dell'articolo 14 del D.lgs. 276/2003: attraverso il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali, con la sottoscrizione di specifiche convenzioni, le imprese private che impiegano più di 15 dipendenti e che quindi hanno l'obbligo di riservare una quota di assunzioni al collocamento mirato regolato dalla legge 68/1999 assolvono parzialmente ai propri obblighi per il tramite delle cooperative sociali stesse, le quali assumono, al posto delle imprese convenzionate, persone rientranti nelle tipologie individuate dalla L. 68/1999 e segnalate individuate dai servizi sociali competenti, che hanno difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro "ordinario".

### 1.1. Valore della produzione e settori

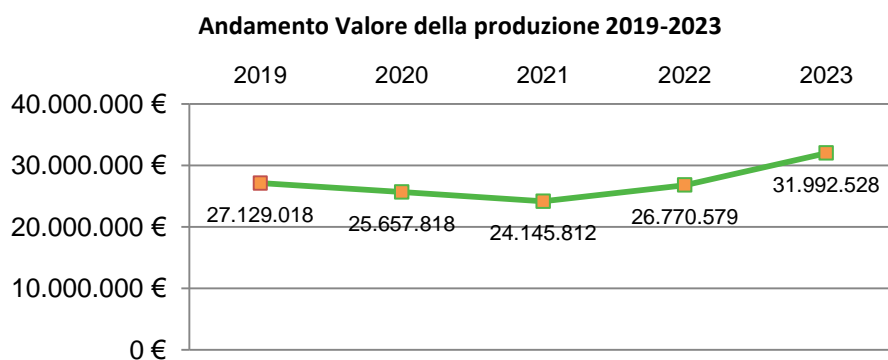
I dati riportati nel presente paragrafo sono forniti dall'ufficio contabile e finanziario.

#### 1.1.1. Valore totale della produzione

Valore totale della produzione negli ultimi cinque esercizi e variazioni percentuali:

	2019	% variaz	2020	% variaz.	2021	% variaz.	2022	% variaz.	2023
€	27.129.018	-5,43%	25.657.818	-5,89	24.145.812	10,87	26.770.579	19,5	31.992.528

Il grafico che segue rappresenta l'andamento nell'ultimo quinquennio.



La ripartizione del valore della produzione per settori di attività è reperibile all'interno della Relazione sulla Gestione del Consiglio di Amministrazione.

## 1.2. Comunicazione esterna

Nel 2023 a seguito della riorganizzazione dell'assetto aziendale, il Consiglio di Amministrazione ha affidato all'agenzia di comunicazione *Involuca* la riprogettazione del marchio, dell'immagine coordinata e del sito web dell'organizzazione, con l'obiettivo di favorire la costruzione di una nuova identità del brand, riconoscibile e definita. La scelta è ricaduta su un marchio con uno stile morbido e amichevole, pensato per trasmettere l'idea di un mercato del lavoro più equo, promosso da una cooperativa che offre il proprio supporto su più livelli, attraverso una fornitura di servizi che abbraccia tutti, categorie protette e aziende. Il marchio è composto da due tonalità, verde e arancione, fuse tra loro in una sorta di abbraccio. Dal latino *viridis*, "vivace", il verde rimanda alla perseveranza, all'armonia e all'equilibrio, favorendo dunque la calma e rappresentando il senso di giustizia (presenza del colore blu). L'arancione è invece un colore particolarmente stimolante associato alla realizzazione personale, che irradia ottimismo, gioia, complicità ma anche forza, associato alla vitalità e all'energia. Dal nuovo marchio è poi stata derivata la nuova carta intestata, il folder porta documenti ed il nuovo format del biglietto da visita.

Rispetto il sito web, si è proceduto con l'attivazione di un nuovo dominio dedicato (non più condiviso con la cooperativa Frassati Servizi alla Persona): <https://frassatipl.it/>. Il nuovo sito è caratterizzato da un layout moderno, ideato in funzione dei differenti pubblici e portatori di interessi che la cooperativa incontra attraverso le attività. La struttura è stata infatti definita attraverso un lavoro analitico di mappatura delle parole chiave e delle attività della cooperativa, al fine di allestire pagine specifiche per ogni unità operativa, di migliorarne il posizionamento nel web e conseguentemente la visibilità (intercettando la domanda potenziale secondo quello che realmente gli utenti cercano sui motori di ricerca).



## Assetto istituzionale e struttura di governance

### 1.3. Dati societari

#### Ragione sociale della cooperativa

Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro Società Cooperativa Sociale E.T.S. Siglabile: Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro S.C.S. E.T.S.

**Data di costituzione:** 04/03/1993

**Partita I.V.A.** 06484280018

**Esercizio sociale:** 01/01 - 31/12

**Sede legale di proprietà:** Torino, Strada della Pellerina 22/7, CAP 10146

**Telefono:** 011/710114

**Sito web:** <https://frassatipl.it>

**email:** [segreteria@coopfrassati.com](mailto:segreteria@coopfrassati.com)

**PEC:** [pl@pec.coopfrassati.com](mailto:pl@pec.coopfrassati.com)

**Forma giuridica**

Cooperativa sociale di tipo B (L. 381/91) – ONLUS (D.Lgs. 460/97) – Impresa Sociale (L. 118/2005 e L. 117/2017) – E.T.S. (D. Lgs. 3 luglio n°117/2017).

**Oggetto sociale**

Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e in generale di soggetti svantaggiati definiti tali dalla normativa vigente

**Attività effettivamente svolta** (ex art. 2 D.L.gsv 112/2017): impresa di pulizia, disinfezione, disinfestazione, sanificazione e derattizzazione, logistica, ristorazione, lavanderia, verde e igiene ambientale.

**Titolare Effettivo (Decreto Ministero dell'economia e delle Finanze n. 55 dell'11/03/2022)**

Presidente e Vicepresidenti in carica, sulla base del criterio residuale

**Ambito territoriale dell'attività svolta**

Regione Piemonte, province di Torino, Cuneo, Alessandria ed Asti  
Regione Lombardia: Provincia di Pavia (Comune di Vigevano)

**Iscrizione presso il Tribunale**

Registro Imprese Tribunale di Torino n. 2014/93

**Iscrizione presso la CCIAA**

Registro Imprese: 06484280018  
R.E.A. di Torino n. 792546

**Iscrizione presso l'Albo Nazionale delle Cooperative**

Numero di iscrizione A161759 dal 29/12/2004

Sezione: COOPERATIVE A MUTUALITA' PREVALENTE DI DIRITTO di cui agli Art. 111-septies, 111-undecies e 223-terdecies, comma 1, disp. att. c.c.

Categoria: COOPERATIVE SOCIALI (tipo B)

Categoria attività esercitata: COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO

**Iscrizione presso il Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS)** istituito in attuazione degli artt. 45 e segg. del Codice del Terzo Settore (Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117)

Numero di repertorio: 21561

Iscritta dal 21/03/2022 per effetto di registrazione automatica trattandosi di Cooperativa Sociale e Impresa Sociale  
Sezione: Imprese Sociali

**Iscritta al Registro Permanente dei Beneficiari del 5X1000 presente all'interno del RUNTS**

**Iscrizione all'Albo Regionale delle Cooperative sociali sezione provincia di Torino (L. 381/1991, LR 18/1994 s.m.i.)**

**Iscritta alla White List della Prefettura di Torino** dal 05/11/2015

**Rating di Legalità** ai sensi dell'art. 2, comma 1 del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con delibera 24075 del 14 novembre 2012, come da ultimo modificato con delibera n. 26166 del 13 luglio 2016, in attuazione dell'art. 5-ter del D.L. n. 1/2012, così come modificato dall'art. 1, comma 1-quinquies, del D.L. n. 29/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 62/2012 dal 01/02/2017: l'ultimo rinnovo del rating è avvenuto in data 14/12/2023; l'Autorità ha attribuito alla cooperativa il punteggio, espresso in stelletto, di ★★+, su un massimo possibile di tre stelletto.

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 a principi etici cui intende ispirare la propria azione, nonché all'attenzione che essa ha posto nella trasparenza della propria attività.

**Ultime trasformazioni istituzionali rilevanti per la cooperativa**

Con atto del 02/07/2022, è avvenuta la fusione nella nostra Cooperativa, mediante incorporazione, della Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale, P.IVA 05587380014

**Sedi secondarie operative risultanti alla CCIAA****in proprietà:**

Torino, Strada della Pellerina n. 27, CAP 10146  
Piatto (BI), Via Frazione Barazzetta 2, CAP 13844

Nichelino (TO), Via Ippolito Nievo 27 - 29 - 29/1, CAP 10042  
Vauda Canavese (TO), Via Torino 50, CAP 10070

**in affitto:**

Torino, Via Sondrio 13, CAP 10144  
Andezeno (TO), Via del Tario 12, CAP 10020  
Mondovì (CN), Vicolo Martinetto 28, CAP 12084

**in uso da convenzione:**

Vercelli, Via Nelson Mandela 8, CAP 13100

Ivrea (TO), Via Asti 4, CAP 10015

## LE NOSTRE SEDI

Nel corso degli anni la  
Nostra Cooperativa ha  
incrementato i suoi servizi,  
espandendosi nel territorio  
piemontese

**Strada della Pellerina 27  
Torino (TO) 10146**

**Via Asti 4 Ivrea  
(TO) 10015**

**Via Torino 5  
Vauda Canavese  
(TO) 10070**

**Via Nieve 27  
Nichelino (TO)  
10042**

**Via Sondrio 13  
Torino (TO)  
10144**

**Via Nieve 29-  
29/1 Nichelino  
(TO) 10042**

**Via Frazione  
Barazzetta 2  
Piatto (BI)  
13844**

**Vicolo  
Martinetto 28  
Mondovì (CN)  
12084**

### Iscrizioni ad albi professionali

- albo nazionale delle imprese di pulizia: dal 10/02/2023 fascia 8 (volume d'affari fino ad € 6.197.483)
- albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione rifiuti, sezione del Piemonte: n. iscrizione TO00550, CAT. 1 classe B del 29/09/2021, CAT. 4 classe E del 12/01/2022, CAT. 5 classe E del 12/01/2022 ;CAT.8 classe F del 12/01/2022
- albo provinciale autotrasportatori conto terzi con veicoli senza limitazione di portata, provincia di Torino: dal 29/12/2003., n° TOT0067161C
- Ministero delle Infrastrutture e Trasporti- iscrizione al R.E.N. dal 09/08/2013 n.M0057842
- CCAA per l'attività di disinfestazione e derattizzazione dal 30/05/2023

### Certificazioni

*Ente di certificazione KIWA:*

dal 25/03/2004 **UNI EN ISO 9001:2015 - sistema di gestione per la Qualità** - campo di applicazione: "Progettazione ed erogazione di servizi di pulizie, sanificazione e disinfestazione, manutenzione aree verdi, raccolta e trasporto dei rifiuti differenziati pericolosi, non pericolosi e spazzamento stradale, preparazione e somministrazione di pasti, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato, scolastico e sanitario. Servizi di logistica di magazzino, servizi di lavanderia industriale".

dal 06/09/2013 **UNI EN ISO 14001:2015 - sistema di gestione ambientale-** campo di applicazione: "Progettazione ed erogazione di servizi di pulizie, sanificazione e disinfestazione, manutenzione aree verdi, raccolta e trasporto dei rifiuti differenziati pericolosi, non pericolosi e spazzamento stradale, preparazione e somministrazione di pasti, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato, scolastico e sanitario. Servizi di logistica di magazzino, servizi di lavanderia industriale".

dal 14/03/2014 **UNI ISO 45001:2018 (ex OHSAS 18001) - sistema di gestione per la salute e sicurezza** - campo di applicazione: "Progettazione ed erogazione di servizi di pulizie, sanificazione e disinfestazione, manutenzione aree verdi, raccolta e trasporto dei rifiuti differenziati pericolosi, non pericolosi e spazzamento stradale, preparazione e somministrazione di pasti, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato, scolastico e sanitario. Servizi di logistica di magazzino, servizi di lavanderia industriale".

dal 27/06/2022 **UNI EN ISO 22005:2008** Certificazione del Sistema di Rintracciabilità nelle Filiere Alimentari - campo di applicazione: "Pasti per la ristorazione collettiva".

*Ente di certificazione GLOBE:*

dal 30/06/2020 **UNI EN 14065:2016** (acquisita da fusione con Coop. Nuova Socialità) – **servizio di lavanderia:** lavaggio di tessili confezionati (divise/abiti da lavoro) utilizzati in ambito sanitario, alimentare e industriale e indumenti personali degli ospiti/utenti del cliente in ogni ambito.

*Ente di certificazione CISE Azienda Speciale della Camera di commercio della Romagna:*

dal 27/11/2020 **SA8000:2014 - sistema di responsabilità sociale** - campo di applicazione: "Erogazione di servizi d'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati mediante i servizi di: pulizie civili ed ospedaliere, manutenzione aree verdi, raccolta differenziata e trasporto rifiuti, ristorazione collettiva con preparazione e somministrazione di pasti, servizi logistici di magazzino, disinfestazione e derattizzazione, servizi di lavanderia industriale, servizi ausiliari di custodia in ambito pubblico e privato scolastico e sanitario

*Ente di certificazione TUV NORD:*

dal 2020 **UNI EN ISO 22000:2018**: Sistemi di gestione per la sicurezza alimentare - campo di applicazione:  
"Preparazione, trasporto e distribuzione di piatti pronti"

### Regime di pubblicità esterna

#### Bilancio d'esercizio

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Torino, nonché presso l'Agenzia delle Entrate. E' sottoposto a certificazione dal 29/05/2010.

#### Bilancio sociale

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Torino. Non è attualmente sottoposto a certificazione

#### Cariche sociali

Sono comunicate al Registro Imprese della Camera di Commercio di Torino e alla Motorizzazione per l'Albo Autotrasporto Merci. La carica del Presidente del Consiglio di Amministrazione viene comunicata all'Agenzia delle Entrate

### Unità locali

Sono comunicate al Registro Imprese della Provincia in cui sono collocate e all'Agenzia delle Entrate

### Configurazione fiscale

#### IMPOSTE DIRETTE

IRAP	soggetta	aliquota 1,9%
IRES	soggetta	aliquota 24%

#### IMPOSTE INDIRETTE

IVA	soggetta	IVA di legge
imposta di registro	soggetta	Art. 82 Comma 3 e 4 D.Lgs. 117/2017 Agevolazioni in materia di imposta di registro e Norme Tributarie sostanziali
imposta di bollo	non soggetta	Art. 82 Comma 5 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dall'imposta di bollo
tassa concessione governativa	non soggetta	Art. 82 Comma 10 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dalle tasse sulle concessioni governative

## 1.4. La struttura organizzativa

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi e le politiche della Cooperativa e conduce l'attività di valutazione e controllo delle attività aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione in data 01/07/2020, ha deliberato l'istituzione della Direzione Generale, formata dalla Presidente Donatella Mattana e dai Vicepresidenti Massimo Bobbio e Nicola Coda; si riunisce periodicamente per coordinare e gestire l'attività ordinaria della Cooperativa.

La Direzione si avvale dei Responsabili delle diverse funzioni per garantire la realizzazione delle attività relative all'avvio ed alla gestione dei servizi aggiudicati.

Il Direttore di Produzione, attualmente coincidente con il Vice Presidente della Cooperativa, Nicola Coda, affida ai Responsabili di Area la responsabilità in merito alla corretta erogazione delle attività previste dal contratto di servizio, nonché la responsabilità del progetto d'inserimento lavorativo dei soggetti di cui all'art. 4 della legge 381/91 presenti nei cantieri che gli sono affidati.

Il Capo Cantiere è il riferimento diretto per l'organizzazione del lavoro di squadra nel singolo cantiere; ha il compito di:

- organizzare il lavoro quotidiano nel cantiere (rispettando i parametri quantitativi e qualitativi definiti dal Capo Area), suddividendone i carichi tra i diversi componenti della squadra e provvedendo alla gestione di eventuali assenze brevi, o con la redistribuzione del lavoro all'interno della squadra, o mediante richiesta di risorse esterne all'Ufficio Personale
- collaborare con il Responsabile di Area per quanto riguarda la comunicazione con il Committente
- avere cura dei macchinari e delle attrezzature destinate al cantiere
- predisporre ed inviare al Responsabile del Magazzino gli ordini per il ripristino del magazzino di cantiere
- accogliere e curare l'addestramento iniziale del nuovo personale inserito nella squadra
- facilitare l'inserimento iniziale e curare l'affiancamento dei soggetti di cui all'art. 4 della legge 381/91, collaborando con il Responsabile di Area per il monitoraggio e le verifiche del progetto d'inserimento.

Alcuni servizi sono affidati al Consorzio Merak ETS di cui la nostra Cooperativa è socia.

I rapporti tra il Consorzio e le sue associate sono disciplinati dal Regolamento Interno dello scambio mutualistico.

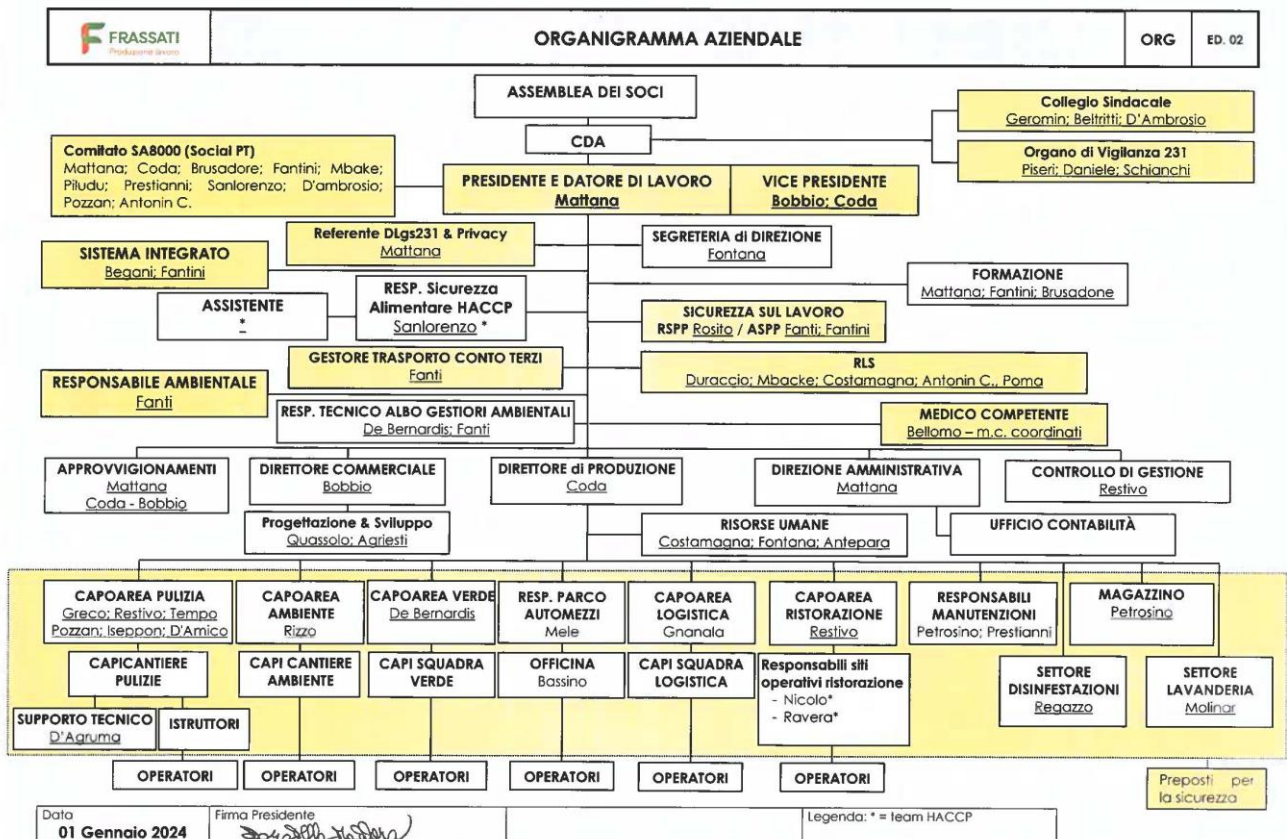
"Il consorzio si propone di fornire alle migliori condizioni alle cooperative consorziate servizi di natura commerciale, finanziaria, amministrativa, tecnica, contabile, e più in generale di assistenza nella assunzione ed esecuzione di opere, lavori o forniture pubbliche o private nonché nella realizzazione e gestione di attività di servizi socio sanitari ed educativi e di attività diverse - agricole, industriali, commerciali, di servizi, anche finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate." (art. 4 dello Statuto).

Il Consorzio contribuisce alle iniziative delle associate e favorisce la cooperazione su progetti tra le associate stesse, al fine di accrescere la loro capacità di realizzare le proprie finalità statutarie.

In concreto il Consorzio fornisce alla nostra Cooperativa i seguenti servizi:

- Segreteria degli organi sociali e pratiche societarie
- Predisposizione della documentazione amministrativa per la partecipazione a gare d'appalto
- Gestione e Tutela della Privacy
- Servizio acquisti

L'organigramma della Cooperativa è il seguente:



## 1.5. Gli organi collegiali

Il nostro Statuto prevede quali organi sociali della Cooperativa, oltre all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Per le competenze attribuite a tali organi si rimanda ai successivi paragrafi.

### 1.5.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea Ordinaria dei soci che ne determina anche il numero dei componenti. 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.

L'ultima nomina è avvenuta il 15/07/2023, con termine di mandato in concomitanza all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

Il Consiglio è attualmente composto da: Donatella Mattana Presidente, Massimo Bobbio e Nicola Coda Vice Presidenti; amministratori: Elisabetta Fontana, Marina Anteparà, Laura Fiore, Pozzan Alex, Edoardo Giacomo Maria Restivo, Pamela Agriesti. La maggioranza è pertanto costituita da donne (55,56%).

Si riporta di seguito l'articolo 51 dello Statuto approvato in data 29/04/2022, relativo alle competenze del Consiglio: *La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali compiono, in conformità delle Leggi e del presente Statuto, tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che non sono espressamente riservati all'Assemblea e che sono necessari per l'attuazione dell'oggetto e dello scopo sociale.*

Sono inoltre attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis del Codice Civile;
- l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza della società;
- la riduzione del Capitale Sociale in caso di recesso del Socio;
- l'adeguamento dello Statuto sociale a disposizioni normative;
- stabilisce e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il numero minimo delle azioni cui le diverse categorie di Soci dovranno attenersi.

Il Consiglio inoltre può istituire comitati tecnici stabilendone la composizione, le attribuzioni e gli eventuali compensi. Al Presidente e Vicepresidente è affidata statutariamente la rappresentanza legale della società (art. 56 - Rappresentanza): Il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. Il/la Presidente perciò è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati pagamenti di ogni natura e a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze.

Egli ha anche la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la società davanti a qualsiasi autorità giudiziaria e amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione.

In caso di assenza o di impedimento del/della Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano ai/alle Vice Presidenti disgiuntamente tra loro. Di fronte ai Soci, ai terzi ed a tutti i pubblici uffici, la firma dei/delle Vice Presidenti fa piena prova dell'assenza od impedimento del/della Presidente.

Il/la Presidente previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione potrà conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri Amministratori oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Inoltre sono state loro affidate deleghe specifiche alla Presidente e ai Vicepresidenti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/07/2023; le deleghe sono registrate presso il Registro Imprese della CCIAA.

## Numero dei componenti

A partire dall'assemblea del 15/07/2023 il Consiglio è costituito da 9 membri.

Precedentemente, con la nomina assembleare del 19/11/2022, il Consiglio era costituito da 14 membri, a seguito della fusione con Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa.

## Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2023

3

## Altre informazioni sugli amministratori

Tutti i consiglieri sono soci lavoratori. La maggioranza del Consiglio è costituito da donne.

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sesso	titolo studio	socio dal	tipologia sociale	qualifica prof.le	cittadinanza
Donatella Mattana	Presidente	2007	1975	f	Maturità	2003	ordinario	Dir. Amm.vo	italiana
Massimo Bobbio	Vicepresidente	2022	1965	m	Maturità	2023	ordinario	Dir. Commerciale	italiana
Nicola Coda	Vicepresidente	2023	1967	m	Licenza media	1993	ordinario	Dir. Produzione	italiana
Agriesti Pamela	Consigliera	2023	1990	f	Laurea	2021	ordinario	Impiegata	italiana
Antepara Marina Claudia	Consigliera	2022	1965	f	Laurea	2023	ordinario	Responsabile area aziendale	italiana
Fiore Laura	Consigliera	2022	1983	f	Qual. Prof.le	2023	ordinario	Capocantiere	Italiana
Fontana Elisabetta	Consigliera	2017	1968	f	Maturità	1994	ordinario	Impiegata	Italiana
Pozzan Alex	Consigliere	2022	1986	m	Maturità	2023	ordinario	Responsabile di Area	Italiana
Restivo Edoardo Giacomo Maria	Consigliere	2017	1980	m	Maturità	2010	ordinario	Responsabile di Area	Italiana

## Incarichi esterni alla cooperativa ricoperti dagli amministratori:

Donatella Mattana, Presidente dal 2023:

- Consigliere di Amministrazione Consorzio Merak ETS dal 2023
- Consigliere di Amministrazione Fondazione Scuola Nazionale Servizi dal 2023

Massimo Bobbio, Vicepresidente dal 2022:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione Consorzio Ambiente e Territorio dal 2023
- Vicepresidente Consiglio di Amministrazione Consorzio Merak ETS dal maggio 2023
- Consigliere di Sorveglianza Consorzio Nazionale Servizi dal 2023
- Consigliere di Amministrazione Consorzio Faber dal 2023
- Membro del Direttivo di Legacoop Piemonte dal 2023
- Consigliere del Consorzio TSC ONLUS, dal 2012

Edoardo Giacomo Maria Restivo, Consigliere dal 2017:

- Presidente di NOVAR CO.PS. Società Cooperativa Pulizia e Servizi dal 2022

Pamela Agriesti, Consigliera dal 2023:

- Membro del Direttivo di Legacoop Piemonte dal 2023

- Membro del Direttivo Nazionale di Legacoopsociali Nazionale dal 2021

Alex Pozzan, Consigliere dal 2021:

- Consigliere di Amministrazione di NOVAR CO.PS. Società Cooperativa Pulizia e Servizi

### Compensi corrisposti pro capite

Non sono riconosciuti compensi di alcun tipo, né per l'attività collegiale del Consiglio, né per incarichi individuali affidati ai singoli amministratori.

### Riunioni nell'anno in esame

Nell'anno in corso sono state verbalizzate 25 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

### Argomenti trattati nelle riunioni dell'anno in esame, con indicazione del numero di volte

La tabella che segue ci informa del numero di volte in cui il Consiglio di Amministrazione ha affrontato argomenti legati alle aree tematiche specificate. I temi indicati nella singola area tematica sono solo esemplificativi, non intendono informare circa gli effettivi argomenti discussi nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

	n°
<u>Area Sociale:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ammissione, recesso, decadenza, esclusione dei soci</li> <li>· convocazione assemblee e predisposizione relativo ordine del giorno</li> <li>· esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea</li> <li>· convocazione delle riunioni sociali</li> <li>· redazione dei regolamenti previsti dallo statuto per sottoporli all'approvazione dell'assemblea</li> <li>· redazione dei bilanci d'esercizio, note integrative e documentazione informativa</li> <li>· definizioni della missione aziendale e delle linee strategiche circa formazione ed informazione sociale</li> </ul>	54
<u>Area Finanziaria:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· reperimento delle risorse necessarie per garantire il buon funzionamento dell'impresa</li> <li>· esame e ratifica degli atti del DG e DA</li> <li>· definizione dei tassi di interesse dei prestiti sociali</li> <li>· assunzione di obbligazioni</li> </ul>	11
<u>Area Commerciale:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· definizione di piani di consolidamento e sviluppo della società all'interno degli orientamenti delineati dalla Società consortile</li> <li>· decisione circa l'acquisizione di nuove commesse di servizi di consistente entità (&gt;500 mil. o nuovi territori)</li> <li>· decisione circa la dismissione di servizi acquisiti di consistente entità</li> <li>· decisione circa adesioni a cooperative, consorzi o raggruppamenti d'impresa</li> </ul>	6
<u>Area Gestionale:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· approvazione di bilanci preventivi e di verifica</li> <li>· decisione circa i servizi d'impresa da richiedere alla Società Consortile ed il relativo onere (servizi comuni ripartiti)</li> <li>· definizione criteri per la determinazione delle risorse umane e materiali nelle uds</li> <li>· determinazione dei compensi per incarichi continuativi di amministratori</li> <li>· determinazione della remunerazione delle prestazioni lavorative, indennità, premi incarico ed altre spettanze ai soci</li> <li>· investimenti</li> </ul>	14
<u>Area Organizzazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· definizione dei piani di integrazione tra i settori e i servizi richiesti alla società consortile</li> <li>· decisione in merito ai principali processi aziendali</li> <li>· definizione della struttura, ruoli, responsabilità nell'organizzazione</li> <li>· definizione di metodi, strumenti, risorse per garantire la qualità nell'organizzazione e nei servizi finali</li> </ul>	25
<u>Area rappresentanza:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>· delibera le deleghe in materia di società consortile</li> <li>· attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo</li> </ul>	2

## 1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti

### Collegio Sindacale

Vi parte, dall'ultimo rinnovo avvenuto il 02/07/2022, la Dott.ssa Gabriella Geromin (Presidente), i Dott.ri D'Ambrosio Vito e Stefano Beltritti (Sindaci Effettivi), il Dott. Ardia Raffaele e l'Avv. Antonio Finocchiaro (Sindaci Supplenti).

Dall'Assemblea del 29/05/2010 non è più stato attribuito al Collegio Sindacale l'incarico di controllo contabile ai sensi dell'art. 59 dello Statuto, controllo che è stato affidato invece alla società di revisione Aleph Auditing Srl. Il mandato in corso termina con l'approvazione al 31/12/2024, sia per il Collegio che per la società cui è stato affidato il controllo contabile.

Da Statuto, art. 58, il Collegio Sindacale ha le seguenti funzioni: *Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2403 del Codice Civile, vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo corretto funzionamento.*

Ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2409 bis, ultimo comma del Codice Civile, l'Assemblea può affidare al Collegio Sindacale la revisione legale dei conti sulla società. In questo caso, i componenti del Collegio Sindacale devono avere i prescritti requisiti di Legge.

I Sindaci devono assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione, alle Assemblee e alle riunioni del Comitato Esecutivo.

I Sindaci in occasione dell'approvazione del Bilancio di esercizio, devono indicare specificatamente nella relazione prevista dall'art. 2429 del Codice Civile i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico.

I Sindaci possono in ogni momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo, oltre ad effettuare gli accertamenti periodici. Di ogni ispezione, anche individuale, dovrà compilarsi verbale da inserirsi nell'apposito libro.

Il Collegio Sindacale ha ogni altro potere e dovere, nonché le responsabilità di cui alle norme di Legge in materia.

Il Collegio deve riunirsi almeno ogni 90 giorni e delle riunioni del Collegio deve redigersi verbale sottoscritto dagli intervenuti.

Il Collegio Sindacale è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei Sindaci e delibera a maggioranza assoluta dei presenti.

Le riunioni possono tenersi anche con l'ausilio di mezzi telematici, nel rispetto delle modalità di cui all'articolo 53 del presente Statuto.

### Numero dei sindaci effettivi e loro ripartizione tra le categorie di soci

Tutti i sindaci sono esterni alla Cooperativa: nessuno di loro ne è socio.

### Sindaci effettivi presenti con continuità da più di un mandato

2023

2

### Compensi lordi annui pro capite

mandato anni		Importo compensi
2022-2024	Presidente	€ 9.360,00
	Sindaci effettivi	€ 6.240,00

### Revisore Legale dei conti

La natura dell'incarico di Revisore Legale dei Conti consiste nel controllo contabile ai sensi degli artt. 2409 bis – 2409 septies del Codice Civile oltre che nella revisione contabile dei bilanci.

Dall'Assemblea del 02/07/2022 l'incarico è stato affidato alla società di revisione Aleph Auditing Srl.

	mandato		importo compensi per ogni esercizio
Aleph Auditing Srl	2022-2024	controllo contabile	€ 2.000,00 + IVA
		revisione contabile dei bilanci	€ 7.100,00 + IVA

### 1.5.3. Organo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)

Il Consiglio di Amministrazione approvò in data 31/05/2016 il primo modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 quale strumento di prevenzione dei reati per i quali lo stesso decreto introduce nell'ordinamento italiano il concetto di "responsabilità amministrativa" degli enti giuridici. Tale decreto punisce alcuni specifici reati colpendo l'ente con personalità giuridica nel cui interesse è stato commesso il reato, nel caso in cui l'ente stesso non sia in grado di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per impedire che tali reati avvengano. Le sanzioni previste dal decreto sono sanzioni di tipo amministrativo, pecuniarie e, in alcuni casi, il divieto di avere rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo descrive le procedure operative a cui ogni socio, dipendente e 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 17/12/2020 il Consiglio di Amministrazione deliberò un aggiornamento del Modello di organizzazione, su proposta dell'Organo di Vigilanza.

In data 01/02/2017, il Consiglio di Amministrazione nominò l'Organo di Vigilanza (OdV) previsto dallo stesso D.Lgs. 231/2001, organo collegiale che ha il compito di vigilare sull'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento di detto Modello ed il Regolamento di funzionamento dell'Organo stesso.

In data 20/07/2023 il Consiglio di Amministrazione ha riconfermato la nomina del Dott. Gianfranco Piseri a Presidente dell'organo, e delle Dott.sse Barbara Daniele e Roberta Schianchi. Il mandato dell'Organo di Vigilanza coincide con quello del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Nel corso del 2023 non sono state rilevate situazioni in merito a possibili irregolarità nell'area dei rischi di reato previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di vigilanza è raggiungibile per qualsiasi comunicazione e/o segnalazione 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 di un eventuale segnalante.

Il Modello Organizzativo è disponibile sia presso la sede operativa della Cooperativa che, nell'area download del proprio sito web: <https://frassatipl.it>

### Compensi corrisposti pro capite

Il Consiglio ha definito i compensi per i membri dell'Organo: € 4.000,00 lordi annui al Presidente e € 2.500,00 lordi annui agli altri membri, invariati rispetto al precedente mandato.

### 1.5.4. Assemblea

Da Statuto, articoli 41, l'Assemblea ha le seguenti funzioni:

L'Assemblea Ordinaria:

1. approva il Bilancio e delibera in merito al risultato di esercizio;
2. approva il Bilancio Sociale in conformità con le linee guida stabilite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai sensi del D. Lgs. 112/2017 e successive modifiche e integrazioni;
3. delibera l'ammontare delle azioni che si richiede di sottoscrivere a chi presenta domanda di ammissione a Socio cooperatore;
4. delibera sulla determinazione del sovrapprezzo;
5. approva, previo parere dell'Assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa, lo stato di attuazione dei programmi pluriennali in relazione ai quali sono state emesse le azioni medesime;
6. procede alla nomina e revoca degli Amministratori determinandone il numero;
7. procede all'eventuale nomina e revoca dei Sindaci e del/della Presidente del Collegio Sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato alla revisione legale dei conti;
8. determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori per l'attività collegiale, ai Sindaci e al soggetto deputato alla revisione legale dei conti nel rispetto del criterio di cui alla lettera a), comma 2, articolo 3 del D. Lgs. 112/2017;
9. delibera sull'eventuale erogazione di ristorni;
10. delibera sulle domande di ammissione non accolte dal Consiglio di Amministrazione;
11. approva i regolamenti interni;
12. delibera sulla responsabilità degli Amministratori, dei Sindaci e del soggetto deputato alla revisione legale dei conti;
13. delibera, all'occorrenza, il piano di crisi aziendale, con le relative forme d'apporto, anche economico, da parte dei Soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonché, in presenza delle condizioni previste dalla Legge, il programma di mobilità;
14. delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico;
15. delibera su tutti gli altri argomenti riservati alla sua competenza dalla Legge e dal presente Statuto o sottoposti al suo esame dal Consiglio di Amministrazione.

Sono di competenza dell'Assemblea Straordinaria:

- a) le modifiche dello Statuto, salvo quanto previsto dall'art. 50 comma 2 del presente Statuto;
- b) la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- c) le altre materie ad essa attribuite dalla Legge e dal presente Statuto.

Nell'esercizio in esame si è svolta una assemblea:

data	o.d.g.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2022, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; delibera in merito al risultato d'esercizio, come da proposta del Consiglio di Amministrazione</li><li>2. Definizione numero e nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2024-2025</li><li>3. Compenso per l'attività collegiale per l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione</li><li>4. Deliberazioni in merito alla richiesta di contributo per incremento di capitale finalizzato ad investimenti a valere sulla Legge Regionale 23-04</li><li>5. Numero minimo di azioni per ogni tipologia di socio ai sensi degli articoli 26, 31 e 41 dello Statuto</li><li>6. Approvazione applicazione tassazione aumenti di capitale sociale pregressi al 12,50%</li><li>7. Comunicazione Verbale di Revisione Legacoop Piemonte</li><li>8. Varie ed eventuali<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicazioni del Presidente: Erogazione premio di Welfare aziendale "Bando Conciliamo" finanziato dal Consiglio dei Ministri -Dipartimento per le Politiche della Famiglia</li></ul></li></ol>

## Partecipazione nelle Assemblee:

I dati che seguono sono tratti dai verbali delle Assemblee, su cui vengono riportati nelle fasi preliminari. Agli atti vengono conservati gli elenchi dei soci aventi diritto o meno al voto, su cui viene registrata la presenza in assemblea, e le deleghe pervenute.

La percentuale di partecipazione (colonna "% partecipazione") è calcolata:

- nella colonna "presenti su iscritti" è indicata la percentuale risultante dal numero di tutti i soci presenti, sul totale iscritti al libro soci (con o senza diritto di voto)
- nella colonna "votanti su aventi diritto" è indicata la percentuale risultante dal n° dei soci presenti o rappresentati con delega, aventi diritto al voto, sul totale dei soci aventi diritto al voto (soci con anzianità di tre mesi ed in regola con il versamento del capitale sociale)

data	da libro soci		n.ro soci		% partecipazione	
	iscritti	aventi diritto	presenti	votanti	presenti su iscritti	votanti su aventi diritto
15/07/2023						
Soci ordinari	674	674	110	243	16,32%	36,05%
Soci speciali	49	49	3	3	100%	100%
Soci finanziatori (compresi i sovventori)	67	67	3	3	100%	100%

## 1.6. Altre Forme di informazione e partecipazione sociale

### 1.6.1. Riunioni sociali

Le riunioni sociali vengono convocate dal Consiglio di Amministrazione. Possono essere preliminari e preparatorie delle Assemblee oppure non essere collegate ad esse. Le riunioni sociali non vengono verbalizzate. I dati relativi alla loro convocazione di seguito riportati sono tratti dai verbali del Consiglio di Amministrazione.

Dalla tabella che segue è rilevabile il numero delle riunioni sociali tenutosi negli ultimi esercizi.

2023

3

Si riporta l'elenco delle date, luogo e relativo ordine del giorno delle riunioni sociali degli ultimi esercizi:

data	luogo	o.d.g.
20/06/2023	Torino, Strada della Pellerina, 27	
23/06/2023	Biella, Piatto Frazione Barazzetta, 2	Preparazione dell'Assemblea del 15/07/2023
04/07/2023	Vercelli c/o polo logistico Via Nelson Mandela, n. 8	

### 1.6.2. @merak.coop

Da aprile 2023 ogni lavoratore, socio o non socio, è dotato di una casella di posta elettronica individuale di cooperativa. Ai nuovi entrati, al momento stesso dell'assunzione, viene consegnata la comunicazione con il proprio indirizzo di posta e le relative credenziali di accesso (con password modificabile).

La casella di posta elettronica è il canale più immediato di trasmissione di informazioni e documentazione, attraverso il quale avviene la consegna della busta paga, della Certificazione Unica (ex CUD) e di qualsiasi documento o informazione di cooperativa. L'accesso alla casella di posta elettronica è garantito attraverso un'applicazione di tipo Web (WebMail), il cui vantaggio più rilevante è la possibilità di accedervi da qualsiasi postazione dotata di accesso ad internet.

## Valori e missione sociale

### 1.7 Codice etico di riferimento

I valori ed il codice dei principi a cui ci richiamiamo sono necessariamente quelli costitutivi del movimento cooperativo.

## Codice Etico di Legacoop del 1993

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 di 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 si 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 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.

## XXXI Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale tenutosi a Manchester nel 1995

### Valori

Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

### Principi

#### **1° Principio: Adesione Libera e Volontaria**

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

#### **2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci**

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

#### **3° Principio: Partecipazione economica dei Soci**

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale, è di norma, proprietà comune delle cooperative. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

#### **4° Principio: Autonomia ed Indipendenza**

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, controllate dai soci. Nel caso in cui sottoscrivano accordi con altre organizzazioni, inclusi i Governi, o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci ed a mantenere la loro indipendenza cooperativa.

#### **5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione**

Le cooperative forniscono educazione e formazione ai soci, ai rappresentanti eletti, ai dirigenti e lavoratori, così che essi possano contribuire efficacemente allo sviluppo delle proprie cooperative. Le cooperative inoltre informano il pubblico generale - in particolare i giovani e gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.

#### **6° Principio: Cooperazione fra cooperative**

Le cooperative servono più efficacemente i propri soci e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali.

#### **7° Principio: Interesse verso la Comunità**

Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

Da tali principi discende la definizione di cooperativa cui, altrettanto, tentiamo di ispirarci:

#### **Definizione**

Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

#### **Il nostro Codice Etico**

Il Consiglio di Amministrazione lo ha approvato per la prima volta in data 31/06/2016. In data 18/02/2020 sono state approvate le ultime modifiche. Il Codice Etico è reperibile sul sito della Cooperativa all'indirizzo: <https://frassatipl.it/>

#### **Protocollo di Legalità sottoscritto d'intesa tra Ministero dell'Interno e Alleanza delle Cooperative Italiane**

In data 27/09/2016, il Consiglio di Amministrazione della nostra Cooperativa ha deliberato l'adesione al Protocollo di Legalità, sottoscritto nel novembre 2013 tra il Ministero dell'Interno e l'Alleanza delle Cooperative Italiane. Il protocollo ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più incisiva l'azione di prevenzione e contrasto di ogni possibile tentativo di infiltrazione della criminalità organizzata nel mondo delle imprese cooperative, attraverso una stretta collaborazione tra i due soggetti firmatari. Le cooperative aderenti accettano in specifico di sottoporsi agli accertamenti antimafia. Attualmente il Protocollo è scaduto ed è in via di revisione; ciò, tra l'altro, penalizza le cooperative nell'attribuzione del rating di legalità poiché l'adesione al protocollo è un requisito premiale.

#### **Policy whistleblowing**

In data 07/07/2023 il Consiglio di Amministrazione ha adottato la Policy proposta dal Consorzio Merak relativa al trattamento interno di eventuali segnalazione di condotte illecite (c.d. whistleblower), anche alla luce degli obblighi introdotti dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023. Tale norma vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite, amplia i reati rientranti in tale norma, definendo anche nuove modalità di segnalazione. E' ovviamente fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il canale informatico di segnalazione, nonché la Policy e l'informativa privacy sono disponibili nel footer della pagina web della Cooperativa all'indirizzo: <https://frassatipl.it/>

## **1.8 Oggetto sociale**

L'articolo 5 del nostro Statuto, approvato in data 29/04/2022 facendo propri i principi dei Codici Etici di riferimento sopra richiamati, esplicita la missione che la nostra cooperativa si propone di realizzare.

*“La società, in quanto Cooperativa sociale impresa sociale, svolge la propria attività ai sensi dell'art. 1, lettera b), della Legge 381/1991 nonché le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ai sensi del D. Lgs. 112/2017. La Cooperativa persegue la funzione sociale, lo scopo e i principi mutualistici senza fini di speculazione privata previsti dall'art. 45 della Costituzione ed intende far partecipare tutti i Soci ai benefici della mutualità applicandone i metodi ed ispirandosi, nella sua attività, ai principi della libera e spontanea cooperazione alla cui diffusione ed affermazione è impegnata. La Società Cooperativa ha lo scopo di perseguire, valendosi prevalentemente dell'attività lavorativa dei Soci, l'interesse generale della comunità, in particolare delle aree più marginali, e la promozione sociale delle persone, attraverso lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, nel rispetto della dignità, peculiarità e creatività di ogni individuo attraverso principi di imparzialità e di uguaglianza e senza discriminazioni politiche, religiose o di sesso.*

*La Cooperativa intende operare come impresa, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, proponendosi di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un'attività finalizzata:*

- alla ricerca e cooperazione per uno sviluppo sostenibile, anche in relazione ad un rapporto equilibrato con l'ambiente;
- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali in particolare l'attivazione di interventi/progetti/attività a favore delle donne vittime di violenza e di contrasto alla violenza di genere; nonché ideazione e messa a punto di interventi che, in una logica di pari opportunità, contribuiscano alla realizzazione delle moderne politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.

*La Cooperativa ha, inoltre, lo scopo di procurare ai Soci continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, tramite la gestione in forma associata dell'impresa.*

*Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i Soci instaurano con la Cooperativa un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla Legge, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dalla legislazione italiana.*

*I criteri e le regole inerenti alla disciplina dei rapporti mutualistici tra la Cooperativa ed i Soci sono stabiliti da apposito regolamento interno approvato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, predisposto, nel rispetto del*

*principio di parità di trattamento di cui all'art. 2516 del Codice Civile, dagli Amministratori ed approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci stessi con le maggioranze previste per l'Assemblea Straordinaria.*

*Ai fini del trattamento economico dei Soci lavoratori si applica il rapporto concernente le differenze retributive tra i lavoratori di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 112/2017.*

*La Cooperativa può svolgere la propria attività anche con terzi non Soci.*

*La Cooperativa può, inoltre, avvalersi del contributo di obiettori di coscienza, di giovani in servizio civile nazionale e di Soci volontari nei modi stabiliti dalle normative nazionali e regionali, in misura complementare e non sostitutiva.”.*

## 1.9 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.

### **2022**

Dalla fine del 2021 e durante tutta la prima parte del 2022 è stato avviato un percorso di unione tra la nostra Cooperativa e le Cooperative Nuova Socialità, Frassati Servizi alla Persona e Cooperativa Animazione Valdocco, al fine di addivenire ad un unico gruppo cooperativo torinese.

Durante la prima parte dell'anno 2022 si sono tenuti gli incontri di valutazione sotto il profilo organizzativo, incontri a cui hanno partecipato i dirigenti, i coordinatori ed i responsabili degli uffici amministrativi al fine di raccogliere i dati relativi alla nostra cooperativa.

Alla luce degli incontri svolti, il Consiglio di Amministrazione della ns. Cooperativa ha redatto il progetto di fusione avente ad oggetto l'incorporazione della Cooperativa Nuova Socialità nella nostra cooperativa. Tale fusione è stata approvata dall'Assemblea Straordinaria dei Soci in data 02/07/2022.

Parallelamente al percorso di fusione per incorporazione della Cooperativa Nuova Socialità nella nostra cooperativa, nel corso di tutto il 2022 si sono tenuti gli incontri propedeutici alla riunificazione degli uffici strategici della nostra Cooperativa nel Consorzio Forcoop (oggi Consorzio Merak), dentro la cui compagine la nostra Cooperativa è stata

rappresentata dalla Presidente Daniela Cristina Droetto, in qualità di Consigliera di Amministrazione e dal Vicepresidente Massimo Bobbio, Vicepresidente del Consorzio stesso.

**2023**

Nel corso del biennio 2022/2023 la Cooperativa ha attivato 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. Sono stati 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.

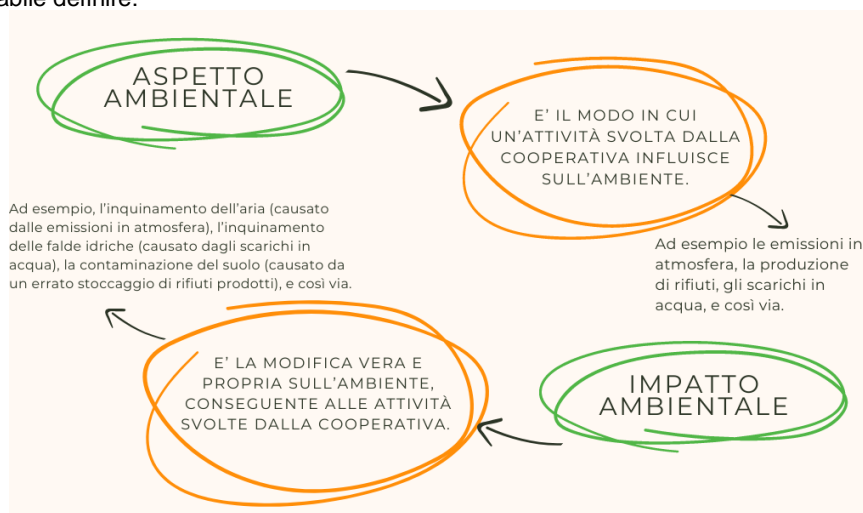
Infine nel 2023 due eventi significativi hanno avuto un effetto importante nella vita della Cooperativa, ovvero la fusione con la Cooperativa Nuova Socialità e la prematura scomparsa di una figura storica, la Presidente Daniela Cristina Droetto. Ciò ha comportato un lavoro di riorganizzazione della struttura organizzativa, che ha visto l'affidamento di alcuni servizi, tra i quali l'ufficio del personale, al Consorzio Merak.

## 1.10 Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza

### Valutazione dell'impatto ambientale della cooperativa

La valutazione dell'impatto ambientale rappresenta l'analisi delle performances ambientali della Cooperativa, ossia lo studio dei principali aspetti e impatti ambientali derivanti dalle attività svolte nei diversi settori.

È quindi indispensabile definire:



La valutazione, aggiornata annualmente, può essere sintetizzata nelle seguenti 4 fasi operative:

#### 1) Identificazione delle attività complessivamente svolte dalla Cooperativa

Per individuare gli aspetti ambientali complessivamente prodotti, è utile analizzare tutti i settori in cui opera la nostra Cooperativa, scomponendo ogni settore di lavoro nelle sue PRINCIPALI FASI/ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI. In questo modo è possibile focalizzare l'attenzione su singoli elementi più facilmente analizzabili.

#### 2) Identificazione degli aspetti ambientali correlati alle attività precedentemente individuate

Per ciascuna delle fasi/attività individuate al punto precedente, si identificano tutti gli ASPETTI AMBIENTALI che si possono generare durante lo svolgimento dell'attività stessa, oppure ad essa legati.

#### 3) Identificazione degli impatti ambientali derivanti dagli aspetti individuati al punto precedente

Poiché ogni aspetto ambientale individuato al punto precedente può a sua volta produrre un impatto sull'ambiente circostante, si procede con l'identificazione di tutti i possibili IMPATTI AMBIENTALI.

#### 4) Valutazione della significatività degli impatti ambientali individuati

Ogni impatto ambientale individuato è infine valutato, tramite l'analisi della sua distribuzione spaziale, temporale e della sua gravità. Per quantificare tali caratteristiche, sono definiti i parametri di vastità, durata e severità, a ciascuno dei quali è attribuito un valore numerico (1 – 5 - 9). Infine, la media dei valori numerici assegnati ad ogni impatto ne fornisce la significatività complessiva.

L'intero processo descritto è stato schematizzato come segue:

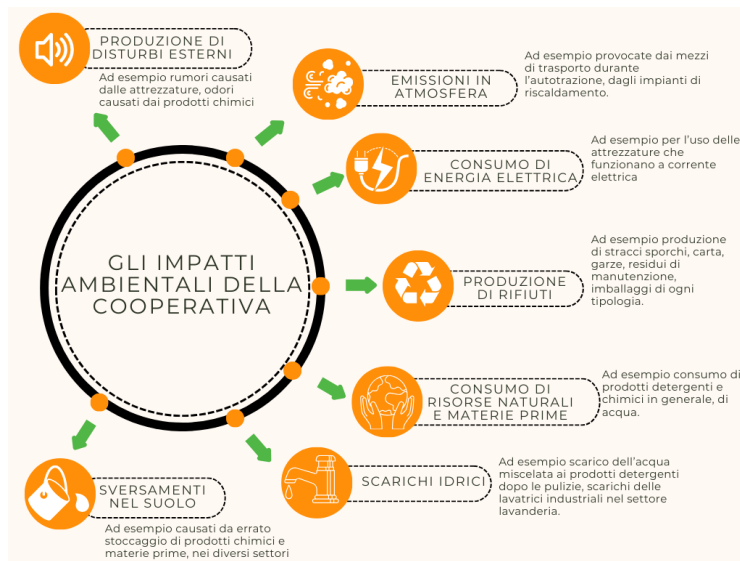
## FASE 1: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI COOPERATIVA



## FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI



### FASE 3: IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

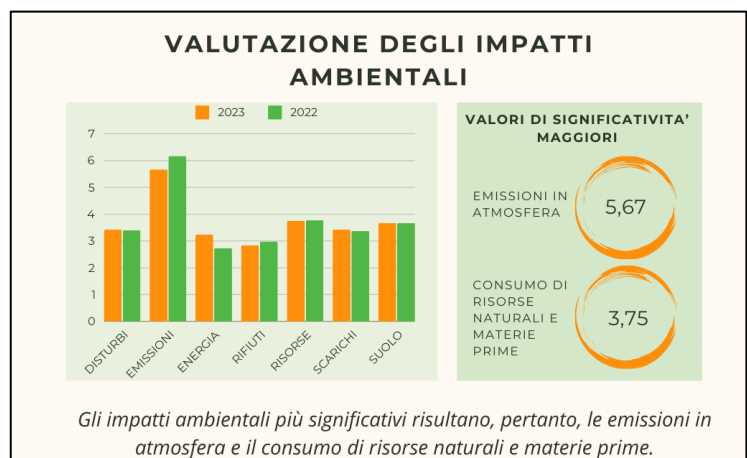


### FASE 4: VALUTAZIONE DELLA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Per ogni impatto si analizzano i parametri seguenti, attribuendo a ciascuno un valore numerico (1 – 5 – 9):



I valori attribuiti ai singoli impatti sono infine mediati, per ottenere la SIGNIFICATIVITA' complessiva dell'impatto, la cui distribuzione è riportata nel grafico seguente, confrontata con quella relativa all'anno 2022:



La trattazione della programmazione strategica di medio-lungo termine è reperibile all'interno della Relazione sulla Gestione del Consiglio di Amministrazione.

## 2 RELAZIONE SOCIALE

### Identificazione degli 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 loro confronti. Un paragrafo a parte è dedicato ai Committenti.

GLI STAKEHOLDERS	L'IMPEGNO
<b>I destinatari interni:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>soci lavoratori e i dipendenti, compresi gli 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 svolte in prevalenza dai soci. La Cooperativa si impegna a contrastare ogni pratica discriminatoria nonché ogni violazione dei diritti dei lavoratori, soci e dipendenti, e si impegna a rispettare ed applicare la normativa in materia giuslavoristica nonché i CCNL di riferimento. Si impegna infine a favorire la crescita professionale dei dipendenti e dei soci lavoratori offrendo idonei percorsi di formazione e di qualificazione.
<b>Le comunità locali</b>	La Cooperativa mantiene un corretto rapporto con le istituzioni, le associazioni e le altre imprese al fine di favorire il miglioramento della professionalità e dei servizi erogati e collabora con le comunità locali al fine di promuovere la propria specifica attività.
<b>I destinatari esterni, fruitori delle attività erogate</b>	La Cooperativa si propone l'obiettivo del miglioramento continuo della qualità dei servizi nell'ottica della soddisfazione del cliente finale, l'ottimizzazione del rapporto costo/benefici.
<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 nostra Cooperativa annovera tra i suoi committenti sia numerosi <b>enti e amministrazioni pubbliche</b> , sia importanti <b>clienti privati</b> . Coerentemente con la eterogeneità dei suoi servizi, la Cooperativa ha accresciuto le proprie competenze con versatilità, svolgendo molteplici attività con, riteniamo, buona soddisfazione da parte dei clienti 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 2023 i principali committenti della Cooperativa sono stati:



## Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholder

### 2.1. Soci

#### 2.1.1. Tipologie di soci

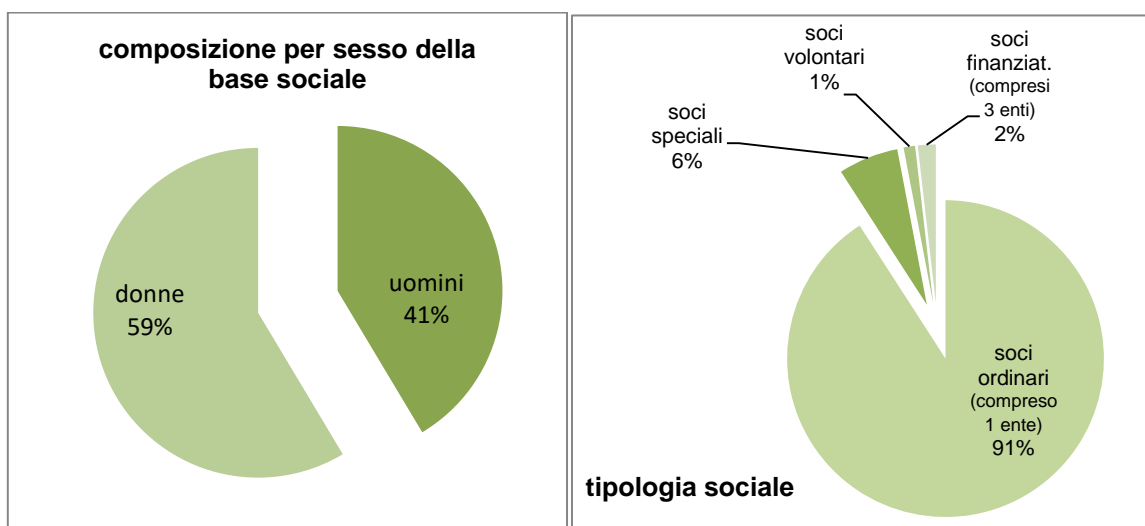
I dati che seguono sono tratti dal data base dei soci e del personale in forza, gestito dall'ufficio Organizzazione del personale.

I dati del presente paragrafo e relativa tabella sono quelli risultanti al 31/12 dell'esercizio in esame.

I soci ordinari costituiscono il 91% della base sociale; i soci speciali, pari al 6% del totale soci e al 6,7% dei soci ordinari, sono nei limiti della norma. Le donne sono il 59% del totale dei soci.

Nella successiva tabella il numero dei soci finanziatori non comprende i soci ordinari che hanno acquistato azioni di socio sovventore poiché sono già conteggiati come soci ordinari: il loro rapporto da socio ordinario è prevalente; nel libro dei soci sovventori invece essi sono registrati.

	Dati al 31/12:		2023	
	tot	m	f	
soci ordinari (compreso 1 ente)	697	290	406	
soci speciali	47	10	37	
soci volontari	9	9	0	
<b>Soci finanziatori</b> (compresi 3 enti), di cui:	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	
soci sovventori (compreso 1 ente)	11	6	4	
<b>TOTALE</b>	<b>767</b>	<b>316</b>	<b>447</b>	
di cui sogg. svant.	192	93	99	



La tabella che segue elenca gli enti (o persone giuridiche), in ordine di anzianità sociale, con indicazione del valore delle partecipazioni da essi possedute nella nostra cooperativa per l'anno in esame:

socio persona giuridica	data ammissione	tipologia di socio	valore della partecipazione
Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs onlus	30/05/2011	Socio sovventore	€ 415.000,00
Consorzio Merak ETS	31/12/2022	Socio sovventore	€ 34.159,86
Consorzio Merak ETS	31/12/2022	Socio ordinario	€ 2.013,96
Cooperativa Animazione Valdocco S.C.S.I.S. Onlus	27/02/2023	Socio finanziatore	€ 105.525,00
Coopfond s.p.a.	03/07/2023	Socio finanziatore	€ 1.000.000,00

La tabella che segue espone, per l'esercizio in esame, i dati complessivi sulla movimentazione della base sociale.

Tutte le nuove ammissioni sono collegate alla volontà del nuovo socio di realizzare lo scambio mutualistico caratterizzante la tipologia sociale nella quale chiede di essere ammesso e all'interesse da parte della Cooperativa a che ciò avvenga. Al contrario, i recessi sono motivati dal venir meno di tale reciproco interesse. Le esclusioni hanno coinvolto solo soci ordinari lavoratori e sono tutte motivate dalla definitiva interruzione dell'ulteriore rapporto lavorativo.

I due nuovi soci finanziatori ammessi nel 2023, di cui alla tabella che segue, sono entrambi persone giuridiche

	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	99	37	62	51	16	35	19	12	7
soci ordin. pers. giuridiche									
soci speciali				2	0	2			
soci volontari	9	9	0						
<b>soci finanziatori</b>									
di cui:	2								
soci sovventori	0								
finanziatori	2								
<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

## 2.1.2. Strumenti finanziari partecipativi

### Azioni di Socio Finanziatore

Il 19/11/2022 l'Assemblea straordinaria ha proceduto all'emissione di azioni di socio finanziatore per l'importo complessivo € 2.000.000,00, di cui € 1.000.000,00 riservato a Coopfond nella sua qualità di investitore istituzionale. In tale sede l'assemblea ha anche approvato due distinti regolamenti rispettivamente in relazione alla sottoscrizione operata da Coopfond e l'altro relativamente alle altre azioni aperte alla sottoscrizione di altri soci.

Statuto e Regolamento di emissione stabiliscono per i possessori degli strumenti finanziari partecipativi:

- che possano essere nominati amministratori della Cooperativa, ma il loro numero non potrà comunque essere superiore ad un terzo dei complessivi membri dell'Organo. (Statuto art. 32)
- che le azioni sono trasferibili e del valore di € 25,00 ciascuna (Reg. art. 2)
- i seguenti vantaggi:
  - ✓ il diritto di prelazione, cioè di precedenza, nel rimborso del capitale (Statuto art. 32)
  - ✓ il diritto di postergazione: nella necessità di ricorrere al capitale sociale per la copertura di eventuali perdite, l'ordine nell'utilizzo del capitale sociale è il seguente: azioni dei soci operatori, finanziatori terzi, socio finanziatore Coopfond (Reg. art. 3)
  - ✓ una remunerazione complessivamente non inferiore al tasso di inflazione previsto dall'art. 7 della Legge n. 52/92, incrementato di 1,5 punti percentuali. Detta remunerazione sarà obbligatoriamente attribuita in presenza di utili e, in caso di insufficienza dell'utile di esercizio, essa sarà recuperata negli esercizi successivi. Nel caso in cui l'Assemblea decida di remunerare le azioni dei Soci operatori in misura superiore all'indice ISTAT incrementato di 1,5 punti percentuali, tale remunerazione spetterà anche alle azioni dei Soci finanziatori senza ulteriori maggiorazioni. In ogni caso la remunerazione delle azioni sottoscritte dai Soci operatori, in qualità di Soci finanziatori, non può essere superiore a due punti rispetto al limite previsto per i dividendi dalla lettera a) dell'art. 2514 del Codice Civile (art. 32)
  - ✓ la possibilità di istituire una riserva divisibile a loro favore (art. 35)
- i seguenti doveri:
  - ✓ versare all'atto della stessa sottoscrizione almeno il 25% dell'importo di azioni sottoscritte (Reg. art. 5)
  - ✓ conservare la partecipazione fino alla scadenza del periodo minimo stabilito dal regolamento di emissione (Reg. art. 2)
  - ✓ quanto ulteriormente stabilito dallo specifico regolamento di emissione.

### Azioni di Socio Sovventore

L'Assemblea del 28/05/2011 approvò per la prima volta l'istituzione del Fondo di Potenziamento Aziendale, la conseguente attivazione della tipologia sociale di sovventore, nonché il primo Regolamento Interno dei Soci Sovventori stessi. Il Fondo venne costituito per un valore di € 415.000,00, interamente sottoscritti dalla Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs onlus.

Il 19/11/2022 l'Assemblea ha nuovamente deliberato il Fondo per lo sviluppo tecnologico ed il potenziamento aziendale portandolo a € 2.000.000,00. Alla Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs onlus è riservato l'importo di € 415.000,00 con scadenza al 31/12/2042 ed ha uno specifico Regolamento. Il restante importo ha scadenza 31/12/2027 ed il relativo regolamento prevede i seguenti vantaggi:

- ✓ Maggiorazione del 2% sul dividendo riconosciuto ai soci ordinari (art. 6)

- ✓ Riconoscimento di una remunerazione non superiore al 2% del capitale effettivamente versato, anche nel caso in cui l'assemblea deliberi di non distribuire utili ai soci ordinari (art. 6)
- ✓ il diritto di prelazione, cioè di precedenza, nel rimborso del capitale (art. 27)
- ✓ il diritto di postergazione: nella necessità di ricorrere al capitale sociale per la copertura di eventuali perdite, le azioni dei soci sovventori devono essere utilizzate per ultime (art. 27)

Mentre ha i seguenti doveri:

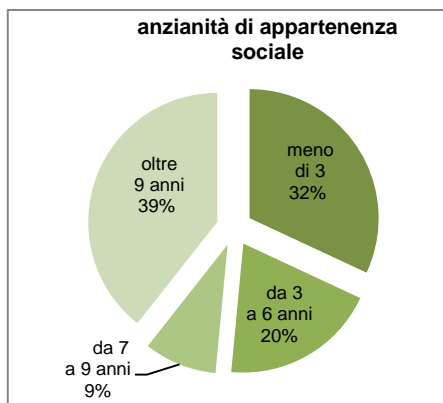
- ✓ Deve sottoscrivere il numero minimo di azioni deliberate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci (art. 14) e versarne l'importo entro un mese dalla comunicazione di accettazione della domanda di sottoscrizione le azioni del Fondo da lui sottoscritte (art. 5)
- ✓ Le azioni di socio sovventore sono legate alla durata del piano di sviluppo che è all'origine dell'esistenza dei soci sovventori e pertanto l'eventuale recesso anticipato di un socio sovventore è condizionato alla vendita della azioni da lui possedute (artt. 1, 10, 11)

La tabella che segue espone i dati dell'importo totale delle azioni versate dai soci sovventori e la percentuale di copertura del Fondo per lo Sviluppo.

esercizio	n° soci sovventori	tot. valore azioni vendute	Importo totale del Fondo	% copertura Fondo
2023	64	€ 502.813,82	€ 2.000.000,00	25,1%

### 2.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa

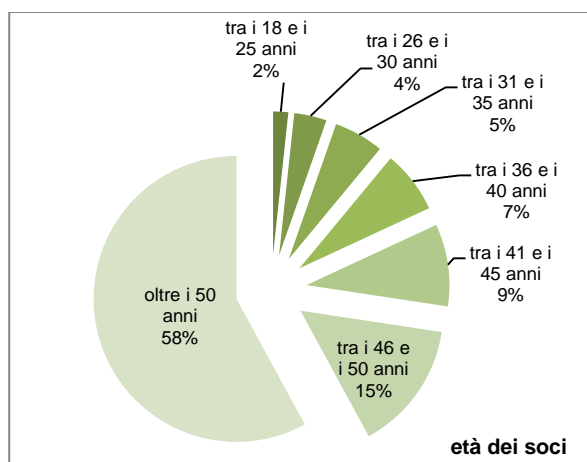
Nell'esercizio in esame il 48,5% dei soci ha un'appartenenza sociale superiore ai 7 anni..



2023		
meno di 3	245	31,94%
da 3 a 6 anni	150	19,56%
da 7 a 9 anni	70	9,13%
oltre 9 anni	302	39,37%
<b>TOTALE</b>	<b>767</b>	

### 2.1.4. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame

La fascia d'età con maggiore concentrazione, quella oltre i 50 anni, raggiunge quasi il 58%.



	n.ro	% sul totale soci di 763, esclusi gli enti
tra i 18 e i 25 anni	13	1,70
tra i 26 e i 30 anni	28	3,67
tra i 31 e i 35 anni	43	5,63
tra i 36 e i 40 anni	54	7,08
tra i 41 e i 45 anni	71	9,30
tra i 46 e i 50 anni	112	14,68
oltre i 50 anni	442	57,94
<b>TOTALE</b>	<b>763</b>	

### 2.1.5. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale

La nostra Cooperativa ha disciplinato alcuni specifici aspetti del rapporto tra la Cooperativa stessa ed il socio, approvando in Assemblea i seguenti regolamenti interni:

regolamento	oggetto	data ultima approvazione	paragrafo di approfondimento
soci sovventori	norma la presenza del socio sovventore all'interno della Cooperativa, con riferimento, in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniali	19/11/2022	2.1.2.
soci finanziatori	norma la presenza del socio finanziatore all'interno della Cooperativa, collegata all'emissione di strumenti finanziari, con riferimento, in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniali	19/11/2022	2.1.2.
prestito sociale	norma la raccolta del risparmio	19/11/2022	2.1.6.
prestazioni lavorative	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	19/11/2022	2.2.3.3.

Di competenza del Consiglio di Amministrazione, sono stati approvati anche i seguenti altri regolamenti:

regolamento	oggetto	data ultima approvazione
servizi informatici e internet	norma l'utilizzo dei servizi informatici e di internet	25/09/2019 (redazione documento)
sistema disciplinare	regolamenta l'esercizio del potere disciplinare nei confronti di tutte le funzioni aziendali, sia apicali che non, e di tutti coloro che collaborano alle attività dell'impresa	30/01/2023

## 2.1.6. Dai dati del bilancio economico

I dati di seguito riportati, sono forniti dall'ufficio contabile e finanziario.

### Capitale sociale (in migliaia di €)

Nell'esercizio in esame il capitale sociale è notevolmente aumentato per effetto della fusione con la Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale e per l'ingresso di Coopfond come socio finanziatore.

2021	2022	2023
€ 1.110.726	€ 1.374.478	€ 2.430.728

### Capitale sociale pro-capite delle persone fisiche, soci lavoratori

Il capitale sociale minimo del singolo socio ordinario, come deliberato dall'assemblea del 15/07/2023 è di € 200. Il valore nominale della singola azione è di € 25,00.

### Tassa di ammissione

Non è prevista per alcuna tipologia sociale

### Il prestito sociale

Il Regolamento Interno relativo al prestito sociale non prevede alcun onere per il socio.

Da questa voce di bilancio si legge la capacità della cooperativa di autofinanziarsi e la fiducia e responsabilità dei soci, in particolare proprio dei soci lavoratori, nel lavoro che fanno. Tale disponibilità da parte dei soci permette alla cooperativa di scavalcare i normali interlocutori finanziari (le banche) per garantire risorse allo sviluppo del proprio lavoro

La normativa in vigore (DPR 601/1973, L. 216/74, L. 59/1992, D.Lgs. 385/1993 e successive modifiche) stabilisce alcuni vincoli al prestito sociale raccolto dalle cooperative:

- la cooperativa deve essere iscritta all'Albo delle Cooperative
- lo Statuto deve contenere i requisiti mutualistici di cui all'art. 2514 del Codice Civile e devono essere di fatto rispettati
- il tasso massimo riconoscibile è equiparato al tasso dei buoni fruttiferi postali, aumentato di 2,5 punti percentuali
- il limite massimo dell'importo del prestito per ciascun socio - persona fisica è, ad oggi, di € 76.163,77
- a garanzia del socio, l'ammontare complessivo del prestito sociale non può eccedere il limite del triplo del patrimonio netto (capitale sociale più riserve) risultanti dall'ultimo bilancio approvato

Dall'01/01/2012 la tassazione cui è soggetto il prestito sociale è la stessa di quella applicata agli interessi riconosciuti dalle banche, la quale, a sua volta, è passata dal 20% al 26% (mentre la tassazione dei BOT, che era una volta quella applicata anche al prestito sociale raccolto dalle Cooperative, è rimasta al 12,5%).

Inoltre la L. 311/2004 ha introdotto un limite alla deducibilità degli interessi passivi corrisposti dalle cooperative e loro consorzi ai soci persone fisiche: *"Gli interessi sulle somme che i soci persone fisiche versano alle cooperative e loro consorzi, alle condizioni previste dal DPR 601/73 art. 13, sono indeducibili per la parte che supera l'ammontare calcolato con riferimento alla misura minima degli interessi spettanti ai detentori dei buoni postali fruttiferi, aumentata dello 0,90%".*

## Tassi praticati sul prestito sociale

Quando si registrano variazioni dei tassi nel corso dell'esercizio, se ne indica nella tabella che segue la media, lorda e netta. La giacenza costante è la cifra minima invariata nell'anno: non è necessario il vincolo a monte. Sulla giacenza minima invariata è applicato il tasso più alto. Nell'esercizio in esame l'importo riconosciuto ai soci per interessi sul prestito sociale è stato complessivamente di € 6.183,36. 20/12/2022

2023	
prestito vincolato 12 mesi	2,64% lordo 1,95% netto
prestito vincolato 24 mesi	3,48% lordo 2,58% netto
giacenze annue fluttuanti	1,92% lordo 1,42% netto

## Tasso lordo bancario su c/c di persona fisica e tasso lordo medio annuo dei BOT

	2021	2022	2023
C/C	3%	0,5%	0,1%
BOT con scadenza 1 anno	0,513%	2,859%	3,86%

I dati sono rilevati da Internet

## 2.2. Occupati

La forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato, soci o non soci. Eventuali borse lavoro, tirocini o volontari ospitati sono in aggiunta allo standard di personale necessario per l'erogazione del servizio e quindi non sono indicati nei dati relativi al personale in forza.

Per i volontari, nel rispetto della normativa, è prevista la possibilità di rimborsi spese, con i criteri e nei limiti stabiliti per tutti i lavoratori.

Nei dati dei paragrafi che seguono i part time, quando non altrimenti specificato, sono calcolati come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate.

Al paragrafo 2.2.6. è esposta la metodologia seguita dalla nostra cooperativa per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, inserimento che costituisce la nostra mission principale. All'interno di tale paragrafo sono anche raccolti i dati relativi agli inserimenti stessi.

### 2.2.1. Personale in forza al 31/12

Dal successivo grafico è evidente il netto prevalere dei soci lavoratori, che costituiscono nell'esercizio in esame il 76% del totale degli occupati. Anche tra i soggetti svantaggiati la percentuale di chi è socio è molto alta: l'84%.

Le donne sono il 63,5% del totale occupati, mentre sono quasi il 52% tra i soggetti svantaggiati.

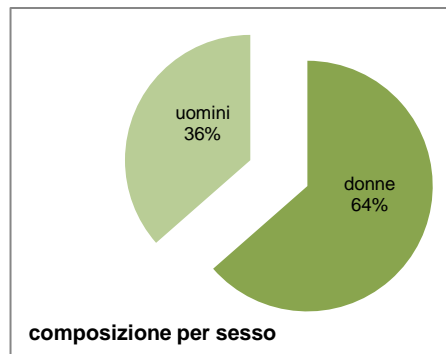
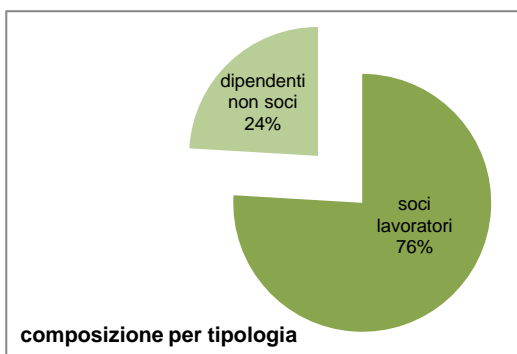
I tempi indeterminati (TI), soci e non soci, sono quasi il 91% del totale degli occupati; i soci lavoratori sono tutti inquadrati come lavoratori subordinati a tempo indeterminato. I tempi determinati (TD) sono il 9% del totale degli occupati. Tale percentuale rispetta la previsione normativa, nonché i limiti stabiliti dagli stessi CCNL che applichiamo (vedi oltre in questo stesso capitolo).

I soggetti svantaggiati sono il 31% del totale degli occupati, percentuale calcolata secondo le disposizioni INPS; essi sono il 26% tra i soci ed il 15,6% tra i dipendenti.

I lavoratori extracomunitari sono poco meno del 12% del totale occupati.

La tabella che segue espone anche i dati su tempi pieni (TP) e part time (PT), come definito dai singoli CCNL applicati; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo.

Tipologia contrattuale	2023				
	tot	m	f	TP	PT
<b>Soci lavoratori a tempo indeterminato:</b>	<b>729</b>	<b>290</b>	<b>439</b>	<b>181</b>	<b>548</b>
di cui soggetti svantaggiati	192	93	99	26	166
<b>Dipendenti, di cui:</b>	<b>231</b>	<b>60</b>	<b>171</b>	<b>25</b>	<b>206</b>
a tempo indeterminato	143	30	113	15	128
a tempo determinato	86	29	57	9	77
apprendisti	2	1	1	1	1
di cui soggetti svantaggiati	36	17	19	4	32
<b>totale occupati, di cui:</b>	<b>960</b>	<b>350</b>	<b>610</b>	<b>206</b>	<b>754</b>
1. soggetti svantaggiati, di cui:	228	110	118	30	198
extracomunitari	7	1	6	1	6
2. extracomunitari, di cui:	114	63	51	55	59
soci	97	59	38	53	44
non soci	17	4	13	2	15



## 2.2.2. Numero occupati calcolato in ULA

Nel presente paragrafo esponiamo il numero delle unità lavorative annue "ULA", calcolato con le modalità indicate dal Decreto del Ministero delle Attività Produttive del 18/04/2005.

Si considerano gli occupati inquadrati con forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, sia a TI che TD (con esclusione dei contratti di apprendistato, di formazione, o di inserimento), i proprietari gestori e i soci che svolgono attività regolare nell'impresa, beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti e percepiscono un compenso diverso da quello collegato alla partecipazione agli organi amministrativi della società. I lavoratori in congedo parentale, di cui al D. Lgs. 151/2001 non devono essere conteggiati (maternità o paternità, ecc.). Si calcola il numero medio mensile di occupati a tempo pieno durante un anno. Il calcolo deve essere effettuato a livello mensile, considerando un mese l'attività prestata per più di 15 giorni solari. Il periodo da prendere in considerazione deve coincidere con l'esercizio sociale. Gli occupati a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. I part time sono frazioni proporzionali al rapporto tra tempo pieno contrattuale e ore lavoro previste dal contratto individuale.

Dal 2015 abbiamo utilizzato una metodologia di calcolo che, pur salvaguardando i criteri sopra indicati, ci è possibile elaborare in modo automatizzato e dunque molto più veloce. Siamo partiti dal totale ore retribuite ottenibile dal software di elaborazione delle buste paga e lo abbiamo diviso per 12 mesi e quindi per il monte ore contrattuale mensile previsto per il tempo pieno per i singoli CCNL applicati.

2023	
Totale occupati, di cui:	692,77
sogg. svant.	149,1

## 2.2.3. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati

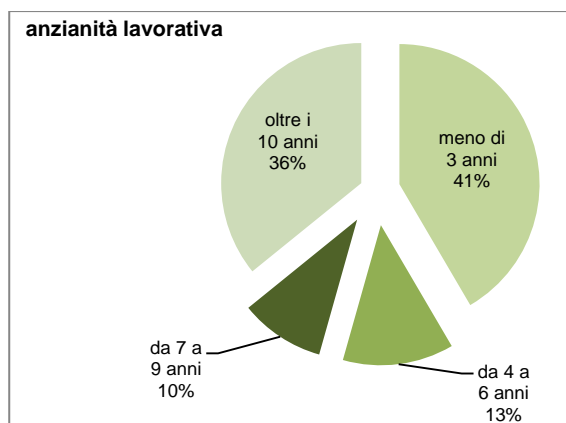
I dati dei paragrafi successivi si riferiscono ai soli lavoratori subordinati.

L'ultima colonna delle tre tabelle che seguono indica la percentuale sul totale degli occupati (960) e, in corrispondenza della riga relativa ai dati sui soggetti svantaggiati, la percentuale sul totale dei soli soggetti svantaggiati (228).

### 2.2.3.1. Identità

#### Anzianità lavorativa maturata nella cooperativa

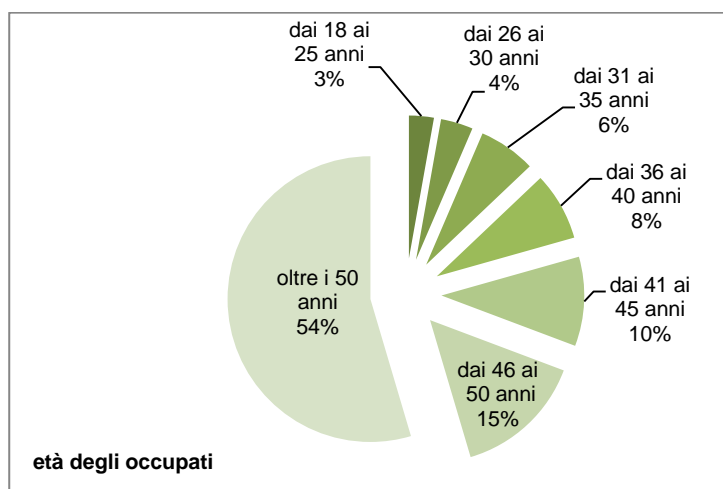
Le percentuali più alte si registrano tra coloro che hanno meno di tre anni di anzianità lavorativa, con il 41,5%, e oltre i dieci anni, con quasi il 36%; stesse concentrazioni tra i soggetti svantaggiati, pur con percentuali minori.



2023		
	n°	%
meno di 3 anni	99	41,56
sogg. sv.	65	28,51
da 4 a 6 anni	123	12,81
sogg. sv.	43	18,86
da 7 a 9 anni	94	9,79
sogg. sv.	16	7,02
oltre 10 anni	344	35,84
sogg. sv.	104	45,61
<b>TOTALE</b>	<b>960</b>	

### Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame

La concentrazione maggiore, pari al 54%, si ha nella fascia d'età oltre i 50 anni; altrettanto tra i soggetti svantaggiati, con anzi una percentuale ancora maggiore, di quasi il 66%.

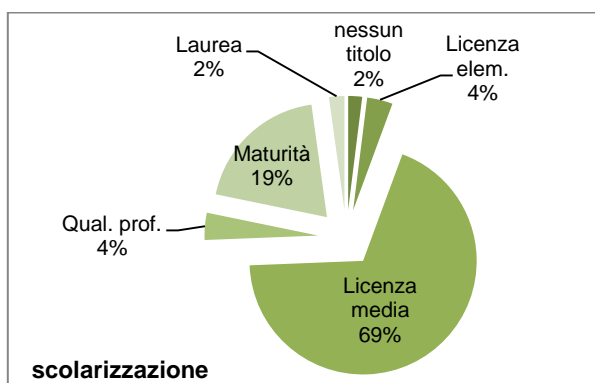


	n.ro	%
18 - 25 anni	27	2,81
sogg. sv.	0	
26 - 30 anni	35	3,64
sogg. sv.	1	0,44
31 - 35 anni	62	6,46
sogg. sv.	7	3,07
36 - 40 anni	74	7,71
sogg. sv.	18	7,89
41 - 45 anni	97	10,10
sogg. sv.	15	6,58
46 - 50 anni	141	14,69
sogg. sv.	37	16,23
oltre i 50 anni	524	54,58
sogg. sv.	150	65,79
<b>TOTALE</b>	<b>960</b>	

### Scolarizzazione nell'anno in esame

Più del 72% degli occupati è in possesso del solo titolo di Licenza Elementare o Media.

	n.ro	%
senza titolo	19	1,98
sogg. sv.	0	
Licenza elem.	35	3,64
sogg. sv.	7	3,07
Licenza media	660	68,75
sogg. sv.	180	78,95
Qualifica prof.	37	3,85
sogg. sv.	8	3,51
Maturità	188	19,58
sogg. sv.	31	13,60
Laurea	21	2,19
sogg. sv.	2	0,88
<b>TOTALE</b>	<b>960</b>	

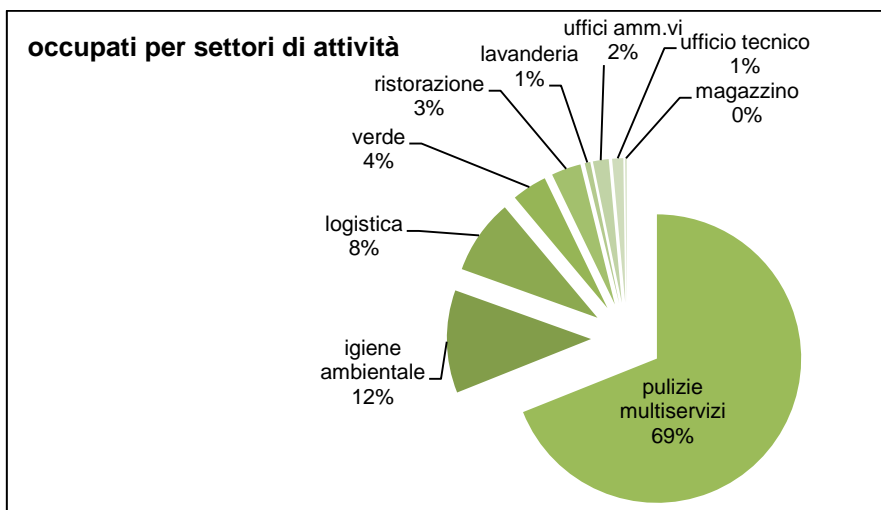


### 2.2.3.2. Composizione

#### Distribuzione sui settori di attività

Nella successiva tabella i lavoratori presenti part time in settori diversi sono conteggiati in ognuno dei settori in cui sono impegnati. La tabella è ordinata in base al totale degli occupati impegnati nello specifico settore di attività.

settore	occupati totali	occupati svantaggiati	% occupati del settore sul totale	% occupati svantaggiati sul totale occupati dello specifico settore
Pulizie/Multiservizi	661	156	68,95%	22,89%
Igiene ambientale	111	36	11,53%	32,43%
Logistica	81	6	8,41%	7,41%
Verde	38	18	3,95%	47,37%
Ristorazione	32	7	3,32%	21,88%
Uffici amm.vi	6	1	0,62%	16,67%
Ufficio tecnico	17	2	1,77%	11,76%
Lavanderia	12	2	1,25%	16,67%
Magazzino	2	0	0,21%	0,00%



### Part Time e Tempi Pieni

I dati che seguono sono dati significativi anche per il raffronto con altre realtà. Il numero totale dei lavoratori deve tenere conto, a seconda delle riflessioni che si intendono fare, della presenza, e in che misura, di part time: due realtà con lo stesso numero totale di lavoratori sono simili per complessità gestionale dei lavoratori, ma se volessimo, per esempio, avere il dato del fatturato prodotto mediamente per occupato, dovremmo tenere conto dell'incidenza della presenza di eventuali lavoratori part time.

I CCNL che applichiamo prevedono tempi pieni diversi: la tabella che segue lo specifica.

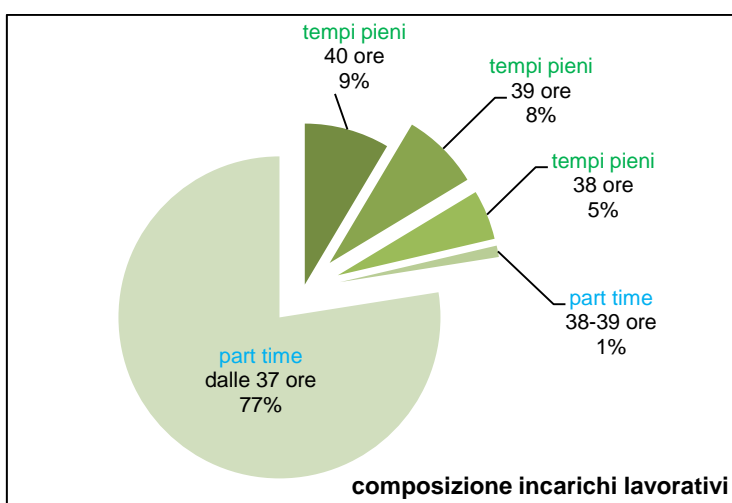
Nell'esercizio in esame: la percentuale dei tempi pieni di tutti i CCNL applicati, 205 persone, sul totale occupati è del 21%, mentre quella dei part time dalle 37 ore settimanali e minori è poco meno del 79%.

Nella tabella che segue la percentuale dei tempi pieni è calcolata in riferimento al totale occupati su cui è applicato il relativo contratto; altrettanto la percentuale della prima fascia di part time, 39-38 ore, esistente solo nel CCNL Multiservizi. La percentuale dei part time dalle 37 ore in giù è invece calcolata sul totale occupati.

La tabella riporta anche, separatamente, il numero e la percentuale dei part time dalle 37 ore in giù, rispettivamente sul totale dei lavoratori svantaggiati (228) e di quelli normodotati (732). Tale distinzione è finalizzata a verificare se esiste concentrazione di part time sui lavoratori svantaggiati, sapendo che la conclusione non può essere univoca: possono esserci motivazioni personali che portano il lavoratore, sia esso normodotato che svantaggiato, a richiedere il part time e non necessariamente esigenze "aziendali" unilaterali.

	2023			
	tot	m	f	%
CCNL Multiservizi: tempo pieno 40 ore su un totale lavoratori di 747	82	48	34	10,98
CCNL Logistica e Trasporti: tempo pieno 39 ore su un totale lavoratori di 76	75	70	5	98,68
CCNL Sociali: tempo pieno 38 ore su un totale lavoratori di 65	23	18	5	35,38
CCNL Fise: tempo pieno 38 ore su un totale lavoratori di 70	24	23	1	34,28
CCNL Attività Ferroviarie: tempo pieno 38 ore su un totale lavoratori di 2	1	1	0	50,00
CCNL Multiservizi: part time 39-38 ore su un totale lavoratori di 747	11	2	9	1,47
Part time dalle 37 ore, di cui:	744	188	556	77,50
lavoratori svantaggiati	198	85	113	86,84
lavoratori normodotati	546	103	443	74,59
<b>totali</b>	<b>960</b>	<b>350</b>	<b>610</b>	

Il grafico che segue aggrega per fasce i dati degli incarichi lavorativi degli occupati per l'esercizio in esame e ne espone la percentuale sul totale degli occupati:



### Numero occupati part-time fino alle 20 ore settimanali

La tabella che segue fotografa la situazione dei part time con incarico lavorativo dalle 20 ore settimanali e minori, condizione lavorativa che permette il mantenimento dell'iscrizione alle liste della disoccupazione.

- ⇒ il 31,5% degli occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 77% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ il 31% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è persona svantaggiata
- ⇒ il 41% dei soggetti svantaggiati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 58% dei soggetti svantaggiati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ il 28,5% dei normodotati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ l'85% dei normodotati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna

2023	
	n.
<b>TOT di cui:</b>	<b>302</b>
M	70
F	232
✓ <b>sogg. sv. di cui:</b>	<b>93</b>
M	39
F	54
✓ <b>normodot. di cui:</b>	<b>209</b>
M	31
F	178

### 2.2.3.3. Inquadramento contrattuale e retributivo

#### Contratti Collettivi Nazionali applicati

La tabella che segue indica i CCNL applicati dalla nostra cooperativa:

CCNL	decorrenza	scadenza	settore di attività	n° lavoratori
Multiservizi	Luglio 2021	Dicembre 2024	Uffici amm.vi /Pulizie/Multiservizi	747
Logistica e Trasporti	Maggio 2021	Marzo 2024	Logistica	76
Igiene Ambientale	Gennaio 2022	Dicembre 2024	Igiene ambientale	70
Cooperative Sociali	Gennaio 2023	Dicembre 2025	Uffici amm.vi	65
Attività Ferroviarie	Marzo 2022	Dicembre 2023	Pulizie	2
				<b>960</b>

Tutti i suddetti CCNL prevedono la quattordicesima mensilità, tranne il CCNL delle Cooperative Sociali, dal quale è stata introdotta dal primo gennaio 2025, nella misura del 50%, con l'ultimo accordo sottoscritto il 05/03/2024.

## Regolamento Interno delle Prestazioni lavorative dei soci

Il 19/11/2022 fu approvato dall'Assemblea l'attuale Regolamento ai sensi della L. 142/01 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore".

Conformemente alla previsione normativa, il Regolamento non prevede condizioni retributive in peius rispetto ai CCNL di riferimento per lo specifico settore di attività.

## Anticipo TFR

La Legge 297 del 29/05/1982 disciplina la possibilità da parte del lavoratore di richiedere l'anticipo sulla propria liquidazione. Oltre ai motivi previsti dalla normativa in vigore, all'interno della nostra Cooperativa è possibile richiedere l'anticipo anche per i seguenti motivi aggiuntivi:

- ai fini del sostegno economico quando si usufruisce del congedo parentale;
- ai fini del sostenimento delle spese durante il periodo di congedo formativo;

Di seguito i dati relativi agli anticipi erogati dalla nostra Cooperativa con l'ammontare complessivo per l'anno 2023.

	2023
n° richieste	17
<b>totale erogato</b>	<b>€ 168.708,00</b>

## Permessi studio: le "150" ore

La tabella che segue espone i dati sull'utilizzo di tali permessi.

	2023			
	tot	m	f	ore utilizzate
Licenza media	0			
Maturità	2	1	1	54,50
Laurea	2	0	2	79,00
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>133,50</b>
<b>Costo lordo di tali permessi</b>	<b>€ 1.272,08</b>			

## Scadenza mensile di pagamento delle retribuzioni

Le retribuzioni sono pagate il 15 di ogni mese. Se il 15 coincide con il sabato il pagamento è anticipato all'ultimo giorno lavorativo precedente il 15 stesso; se il 15 coincide con la domenica o una festività infrasettimanale è posticipato all'ultimo giorno lavorativo successivo il 15 stesso. Dalla costituzione ad oggi i pagamenti degli stipendi sono sempre stati regolari.

## Mutua

La tabella che segue riporta il costo a carico della cooperativa (lordo lavoratore + contributi carico coop.) delle assenze per mutua, distinguendo tra i primi tre giorni, la cosiddetta "carenza", e i giorni successivi (dal quarto in poi). Il costo dei primi tre giorni è a totale carico del datore di lavoro; dal quarto in poi il costo è in parte a carico del datore di lavoro, in parte a carico dell'INPS. La percentuale a carico del datore di lavoro diminuisce con l'aumentare della durata della mutua. Dalla tabella è rilevabile una leggera diminuzione dell'importo relativo al periodo di carenza (=i primi 3 giorni di mutua, totalmente a carico del datore di lavoro) ed un aumento di quello relativo ai giorni successivi.

	carenza	altri giorni	totale
2023	€ 211.033,25	€ 182.023,22	€ 393.056,47

Tutti i CCNL applicati dalla nostra Cooperativa prevedono il cosiddetto "periodo di comporto", ossia il periodo massimo di assenza per mutua, superato il quale il datore di lavoro può procedere con il licenziamento della persona. La tabella che segue rileva il numero dei licenziamenti avvenuti negli anni indicati per superamento del comporto.

2023
3

## Trattamento della maternità

Il nostro Regolamento Interno non prevede deroghe rispetto al trattamento previsto dai CCNL applicati. I CCNL a loro volta fanno riferimento a quanto previsto dalla normativa nazionale in vigore, che viene regolarmente applicata dalla nostra cooperativa.

La tabella che segue riporta il costo a carico della cooperativa delle assenze per maternità.

	2023
<b>totale spesa a carico della coop.</b>	<b>€ 1.709,51</b>

## Integrazione salariale e/o ristorni

L'ultimo bilancio con il quale è stato riconosciuto un ristorno è stato quello relativo all'esercizio 2020.

## Entità rimborsi chilometrici

Il rimborso è di € 0,34 a chilometro.

## Oneri sociali (= contributi versati relativamente alle retribuzioni erogate) nell'esercizio in esame

Gli oneri sociali nell'esercizio in esame sono stati:

AGOSTO 2020 - LUGLIO 2021 9,407% a carico del lavoratore + 27,333% a carico della cooperativa = 36,74%

Per i soggetti svantaggiati la cooperativa gode di esonero totale dalla contribuzione ai sensi della L. 381/91.

## Contribuzione integrativa

La finanziaria 2007 impose a tutti i lavoratori di scegliere la destinazione del TFR maturato a partire dall'01/01/2007: versamento al fondo di tesoreria gestito dall'INPS per conto dello Stato o adesione ad un fondo di previdenza complementare. Nel secondo caso la scelta è irrevocabile (fatto salvo il cambiamento del fondo, possibile solo dopo 2 anni). Per chi non si espresse, il datore di lavoro dovette trasferire il TFR al fondo previdenziale di categoria (anche in questo caso la scelta è irrevocabile, fatto salvo il cambiamento del fondo, possibile solo dopo 2 anni). I nostri fondi di categoria sono Cooperlavoro, il Fondo Pensione Complementare riservato ai soci lavoratori ed ai dipendenti delle cooperative di lavoro e PreviAmbiente, il fondo pensione negoziale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore pubblico o privato dell'Igiene Ambientale

Il D.Lgs. 252/2005 ha inoltre previsto la possibilità che i lavoratori optino per il versamento di una contribuzione aggiuntiva alla destinazione del TFR alla contribuzione integrativa, al proprio Fondo di Categoria. Nel caso in cui il lavoratore faccia tale scelta, è fatto obbligo all'azienda di versare a sua volta, la percentuale a proprio carico.

Al 31/12/2023 l'adesione a forme di contribuzione integrativa è di

- ✓ 19 persone hanno aderito a Cooperlavoro
- ✓ 2 persone hanno aderito a PreviAmbiente
- ✓ 40 persone sono iscritte ad altre forme di previdenza complementare

## Assistenza sanitaria integrativa

Tutti i versamenti previsti dai CCNL che applichiamo, come di seguito specificato, sono a carico del datore di lavoro.

Il **CCNL Multiservizi** (Fondo ASIM) prevede la copertura sanitaria integrativa per ogni lavoratore a tempo indeterminato, con un contributo pari a € 4 mensili per i lavoratori fino a 20 ore settimanali e di € 6 mensili per i lavoratori con incarico settimanale superiore.

Il **CCNL logistica, trasporto e spedizioni** (Fondo SANILOG) prevede la copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, con un contributo pari a 150 euro annuali.

Il **CCNL Fise** (Fondo FASDA) prevede la copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, con un contributo pari a € 69,50 trimestrali.

Il **CCNL Cooperative Sociali** (Società Mutua Piemonte) prevede la copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, con un contributo pari a € 5 mensili

Solo per l'anno 2023 i lavoratori provenienti dalla Cooperativa Nuova Socialità hanno ancora usufruito della copertura sanitaria della Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo.

I dati per l'esercizio in esame sono riassunti nella seguente tabella:

Contributi ASIM	€ 22.619,45
Contributi CESARE POZZO	€ 20.867,00
Contributi FASDA	€ 19.929,25
Contributi MUTUA PIEMONTE	€ 4.163,50
Contributi SANILOG	€ 12.457,50
<b>totale spesa a carico della coop.</b>	<b>€ 80.036,70</b>

## Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame 112 lavoratori hanno richiesto trattenute in busta paga per finanziamenti in corso ottenuti da finanziarie terze, per una percentuale sul totale lavoratori subordinati al 31/12/2023 pari al 11,67%.

## Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Nell'esercizio in esame non abbiamo contenziosi in sede giudiziaria.

## Iter disciplinari

	n° iter disciplinari	con attivazione arbitrato	conclusi con sanzione	conclusi con accoglimento giustificazioni
2023	119	4	112	7

Comportamento sanzionato	2023	Tipo sanzioni applicate	2023
assenza ingiustificata	19	richiamo verbale	5
negligenza	52	richiamo scritto	34
inadempienze sicurezza sul lavoro	1	multa	38
insubordinazione	0	sospensione	23
comportamento scorretto	40	licenziamento	12
<b>Totale</b>	<b>112</b>	<b>Totale</b>	<b>112</b>

### Adesione a scioperi

Nell'esercizio in esame i lavoratori della Cooperativa hanno partecipato agli scioperi come indicato nella tabella che segue. La percentuale dell'ultima colonna è calcolata sul totale ore ordinarie erogate in quella giornata dal totale degli occupati.

Data	tipo sciopero	ore non erogate
08/03/2023	Sciopero generale in concomitanza con la Giornata internazionale della donna per il divario salariale tra uomini e donne	150,25
21/04/2023	Sciopero generale dei comparti scuola e sanità	35
26/05/2023	Sciopero generale per una nuova indicizzazione dei salari all'aumento reale del costo della vita	75,75
20/10/2023	Sciopero generale del comparto della scuola	92,25
17/11/2023	Sciopero nazionale per il pubblico impiego, la scuola, la sanità e le poste	234,25
	<b>totale</b>	<b>587,50</b>

### Iscrizioni al sindacato

Nell'esercizio in esame il 33% degli occupati è iscritto ad un sindacato.

Sindacato	n° iscritti
CGIL FP	72
CISL FISASCAT	33
CISL FIT	19
CGIL FILCAMS	43
UIL F.P.L.	17
UIL TuCS	30
CISL FPS	5
UIL TRASPORTI	11
USB	31
CUB	6
ADL COBAS	20
F.I.A.D.E.L.	21
FAST CONFISAL	3
F.I.S.A.L.	3
FAL	1
<b>totale</b>	<b>315</b>

### Permessi sindacali

La tabella che segue riporta il dato, in ore, relativo ai permessi sindacali utilizzati nell'esercizio in esame:

	2023
partecipazione alle assemblee	37
permessi per RSA/RSU e dirigenti sindacali	72

### Retribuzioni e costo del lavoro

I dati riportati nel presente paragrafo sono stati forniti dal nostro ufficio di amministrazione del personale.

Le tabelle che seguono espongono i dati delle retribuzioni lorde annue minime e massime riconosciute ai lavoratori inquadrati come lavoro dipendente, soci e non soci, con l'indicazione del n° dei lavoratori presenti al 31/12/2023 e inquadrati secondo le tipologie contrattuali indicate nella prima colonna.

Le retribuzioni indicate sono quelle di lavoratori a tempo pieno presenti per l'intero anno.

Multiservizi (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	€ 13.341,00	€ 64.430,00	738

Igiene Ambientale (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	€ 15.092,00	€ 57.295,00	70

logistica, trasporto e spedizioni (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	€ 13.938,00	€ 42.433,00	75

Coop. Sociali (13 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	€ 11.470,00	€ 39.344,00	66

Attività Ferroviarie MERCITALIA (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	€ 10.049,00	€ 31.931,00	2

Il D. Lgs. 112/2017 sull'Impresa Sociale ha introdotto l'obbligo di verificare nel proprio Bilancio Sociale il gap retributivo tra la retribuzione minima e massima, ponendone il limite di 1 a 8 volte. Nella nostra Cooperativa, per l'esercizio in esame, tale gap è di 1 a 6,4

#### **Cassa Integrazione Guadagni e Fondo Integrazione Salariale**

Nell'esercizio in esame non è stata utilizzata.

#### **2.2.3.4. Welfare**

"#Conciliamo" è la misura del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri volta a sostenere la realizzazione di progetti di welfare aziendale per il biennio maggio 2022- aprile 2024, che consentano alle imprese di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori e lavoratrici al fine di assecondare i loro bisogni e quelli delle loro famiglie. In particolare, tale misura intende favorire la realizzazione di interventi posti in essere nel contesto dell'ambiente di lavoro, volti a promuovere un welfare su misura ed incentivare lo sviluppo di progetti capaci di risolvere problemi e priorità comuni e ad impattare positivamente sulla qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e quindi sulla produttività delle imprese.

La nostra Cooperativa ha partecipato al Bando #Conciliamo nel 2019 insieme alla Cooperativa P.G. Frassati Servizi alla Persona, quest'ultima in qualità di cooperativa capofila. Nel 2022, esperite le fasi di aggiudicazione, il nostro progetto si è posizionato al terzo posto, parimenti con altre imprese, su una graduatoria nazionale di oltre 100 progetti ammessi alla fase finale. Il 14/04/2022 è stata stipulata la Convenzione tra la nostra Cooperativa e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. Sulla base di tale convenzione e del progetto presentato dalle Cooperative Frassati per tutto il periodo da maggio 2022 ad aprile 2024 verranno realizzati dieci interventi a favore dei lavoratori. Alcuni nei confronti di tutti i lavoratori mentre alcuni solo nei confronti dei soci. L'importo complessivo riconosciuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri alla nostra Cooperativa sarà di € 473.679,77, previa rendicontazione delle spese effettivamente sostenute

Le azioni destinate a tutti i lavoratori della Cooperativa sono:

- 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

Le azioni destinate ai soli soci, sono invece le seguenti:

- Buoni spesa annuali
- Borsa di studio "Luciano Bettini"
- Polizza vita
- Soggiorno figli

Nel corso del 2023 sono state attivate le seguenti misure previste dal progetto di Welfare, raggiungendo i seguenti obiettivi:

	descrizione	dato 2023
	<p><b>Maternità</b></p> <p>erogazione di un incentivo economico per la nascita di un figlio attraverso un Bonus bebè rivolto a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori</p>	<p>Nel 2023 sono stati erogati n. 19 bonus bebè in favore dei dipendenti che negli ultimi 2 anni hanno avuto un/una figlio /a per un valore pari a:</p> <p><b>€ 19.000,00</b></p>
	<p><b>Buoni acquisto</b></p> <p>Voucher per socie e soci lavoratori erogati a titolo di buoni acquisto spendibili presso fornitori convenzionati.</p> <p>La Cooperativa ha selezionato il fornitore NOVA COOP</p>	<p>Nel 2023 sono stati erogati Voucher spesa Coop destinati ai soci lavoratori per importo complessivo:</p> <p><b>€ 129.808,90</b></p>
	<p><b>Tempo libero</b> <b>Soggiorni figli / Summer Camp</b></p> <p>rivolto a tutte le socie lavoratrici e a tutti i soci lavoratori presso i Summer Camp WWF, che da più di 50 anni è impegnata nella sostenibilità ambientale e tutela della biodiversità, dell'ambiente e del paesaggio del nostro territorio.</p> <p>I campi estivi del 2023 sono stati gestiti interamente da WWF Travel: campi estivi multidisciplinari in tutta Italia della durata di una settimana, con laboratori immersi nella natura ed in presenza di coordinatori ed educatori qualificati.</p>	<p>Nel 2023 la Cooperativa ha coperto il costo dei summer camp per un valore complessivo pari a:</p> <p><b>€ 7.175,00</b></p>
	<p><b>Cura della Casa</b></p> <p>Factotum aziendale. rivolto a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, consistente in un servizio gratuito di piccole manutenzioni a domicilio</p>	<p>Le richieste di manutenzione gestite dalla Cooperativa sono state:</p> <p><b>97</b></p>
	<p><b>Assistenza alla persona</b> <b>Banca del Tempo</b></p> <p>Riconoscimento di permessi retribuiti per tutte le lavoratrici e i lavoratori che vivono una grave malattia o devono assistere un parente disabile, anziano e/o in gravi condizioni di salute.</p> <p><b>Polizza Vita</b></p> <p>Polizza vita (morte e invalidità permanente) di primaria agenzia assicurativa per socie e soci lavoratori con premio in favore degli eredi e/o dei beneficiari individuati dal lavoratore, per tutta la durata del progetto di welfare aziendale</p>	<p>Nel 2023 sono stati erogati permessi retribuiti in favore dei dipendenti richiedenti per un valore complessivo pari a:</p> <p><b>€ 2.534,57</b></p> <p>Nel 2023 il premio complessivo è stato pari a:</p> <p><b>€ 60.586,60</b></p>
	<p><b>Borse di studio:</b></p> <p>Borsa di studio per figli di socie e soci lavoratori in età scolare</p>	<p>Nel 2023 sono state assegnate n. 25 per un importo complessivo pari a :</p> <p><b>€ 25.047,10</b></p>

### 2.2.3.5. Sicurezza sul lavoro

Ai sensi delle leggi che regolamentano la sicurezza e l'igiene sul lavoro, sono state definite le seguenti figure all'interno della nostra Cooperativa:

DATORE DI LAVORO	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.	MATTANA Donatella (Presidente Consiglio di Amministrazione)
MEDICO COMPETENTE	medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D.Lgs.81/08 e s.m.i.	BELLOMO Fulvio
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;	ROSITO Fabio
ADDETTI SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio	FANTI Marcella FANTINI Sara
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	ANTONIN Cinzia COSTAMAGNA Cinzia DURACCIO Vincenzo MBACKE Cosso Ganar

Sono stati assolti i seguenti obblighi di legge:

è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi dell'art.17 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.; tale documento viene aggiornato ogniqualvolta si verificano delle variazioni significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi il Medico Competente, Dr. Bellomo Fulvio, ha definito un protocollo medico che stabilisce il programma della sorveglianza sanitaria sulle diverse mansioni aziendali. Il protocollo viene aggiornato in caso di modifiche sostanziali relative alla sorveglianza sanitaria. L'ultimo aggiornamento dell'anno 2023 è del 04/09/2023.

Riunione periodica: il 22 dicembre 2023 è stata effettuata la riunione prevista all'art.35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.; alla presenza del Datore di Lavoro, Medico Competente, RSPP e RLS sono stati posti all'esame dei partecipanti:

- ✓ gli aggiornamenti relativi al 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 adottati
- ✓ i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute
- ✓ 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.

Il Medico Competente ci ha fornito i seguenti dati sull'attività di sorveglianza sanitaria svolta nell'esercizio in esame:

tipo di visita	idoneità	idoneità con prescrizioni o limitazioni	Tot.
Cambio mansione	9	1	10
Richiesta dal lavoratore	1	4	5
Rientro post malattia o infortunio	8	9	17
Scadenza prescrizioni	1	3	4
Visita periodica	311	87	398
Visita preventiva	116	22	138
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>126</b>	<b>572</b>

La tabella che segue riporta i dati relativi ad eventuali **licenziamenti per inidoneità permanente alla mansione o limitazioni permanenti** valutate incompatibili con l'incarico lavorativo ricoperto e con altri incarichi disponibili nell'organizzazione al momento del licenziamento:

**2023**

2

La tabella che segue riporta i dati relativi al numero di **infortuni** registrati negli esercizi indicati:

2023	
<b>n° infortuni</b>	36
<b>di cui "in itinere"</b>	11

Si definiscono "in itinere" gli infortuni avvenuti durante il percorso dalla propria abitazione alla sede di lavoro o viceversa. Pur non essendo orario di lavoro, eventuali infortuni avvenuti in itinere sono riconosciuti dall'INAIL e retribuiti come tali.

La tabella che segue espone la durata in giorni degli infortuni:

2023	
<b>1-5 gg</b>	7
<b>6-10 gg</b>	7
<b>11-15 gg</b>	3
<b>16-20 gg</b>	1
<b>21-29 gg</b>	4
<b>&gt;30 gg</b>	4
<b>&gt;40 gg</b>	10
<b>TOTALE</b>	36

Dieci infortuni, di cui 4 in itinere, hanno comportato assenze superiori a 40 giorni, condizione alla quale è subordinata la procedibilità di ufficio per il reato di lesioni personali colpose, se dovute al mancato rispetto di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In relazione ai lavoratori coinvolti negli infortuni, a 30 è applicato il CCNL Multiservizi, a 3 il CCNL Igiene Ambientale Aziende private, a 2 il CCNL logistica, trasporto e spedizioni e 1 CCNL Cooperative Sociali.

Tra i lavoratori infortunati sono comprese 7 persone svantaggiate. Gli infortuni che li hanno visti coinvolti non sono riconducibili alla loro disabilità.

Gli indici di intensità e di gravità che seguono ci permettono di valutare nel tempo l'incidenza degli infortuni, proporzionalmente al numero degli occupati.

Conformemente alle indicazioni di metodo inerenti le statistiche INAIL, vengono esclusi dai calcoli gli 11 infortuni in itinere totali.

- **frequenza relativa:**

$$\frac{\text{n° totale infortuni} \times 1000}{\text{n° persone esposte a rischio}} = \frac{25 \times 1000}{848} = 29,48$$
- **indice di gravità:**

conseguenze invalidanti degli infortuni

$$\frac{(\text{n° giorni assenza})}{\text{n° persone esposte a rischio}} = \frac{1.261}{848} = 1,49$$

#### 2.2.4. Elementi di turn-over e indici relativi

La tabella che segue raccoglie dati relativi a fenomeni che incidono sul turn over degli occupati.

2023	
OCCUPATI media annua	971
ASSUNZIONI nell'anno	280
USCITE nell'anno per	263
- decesso	6
- dimissioni	83
- cessazioni t.d.	130
- licenziamenti	44

I tre indici che seguono sono ottenuti da calcoli automatizzati effettuati dal database del personale nel modo indicato:

- indice di turn over:** indica la percentuale degli occupati a T.I. cambiati durante l'esercizio in esame l'indice aumenta con l'aumentare del numero di entrate/uscite; è calcolato:

$$\frac{\text{nuovi assunti a T.I. nell'anno} + \text{usciti (che erano stati assunti a T.I.) nell'anno}}{\text{totale occupati a T.I. presenti ad inizio anno} + \text{totale occupati a T.I. presenti a fine anno}} \times 100$$

- indice di permanenza:** indica la percentuale degli occupati a T.I. con anzianità uguale o superiore ai 6 anni, sul totale degli occupati presenti nell'esercizio; è calcolato:

$$\frac{\text{n° occupati a T.I. nell'anno con anzianità uguale o superiore a 6 anni}}{\text{totale occupati a T.I. in forza durante l'anno}} \times 100$$

- valore anzianità media:** è la media dell'anzianità posseduta dagli occupati a T.I., così calcolata:

$$\frac{\text{totale anzianità lavorativa maturata dagli occupati nell'anno (assunti a T.I.)}}{\text{totale occupati a T.I. in forza durante l'anno}}$$

Riportiamo la tabella che segue relativa agli indici su esposti:

2023	
indice di turn over	11,87
indice di permanenza	51,90
valore anzianità media	9 anni e 3 mesi

Adeguandoci a modalità di calcolo degli indici di turn over e di permanenza che contemplino anche gli occupati a tempo determinato, ne riportiamo i risultati a partire dall'esercizio in esame. Le modalità di calcolo sono le seguenti

- indice di turn over:** indica la percentuale degli occupati usciti durante l'anno in esame sulla base occupazionale media dell'anno; l'indice aumenta con l'aumentare del numero di uscite; è calcolato:

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno}}{\text{Numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100$$

[=numero occupati presenti ad inizio anno + totale occupati presenti a fine anno / 2]

- indice di permanenza;** è calcolato: 1 - indice di turn over

La tabella che segue è relativa a questa seconda modalità di determinazione degli indici:

2023	
indice di turn over	30,25
indice di permanenza	29,25
valore anzianità media	7 anni e 7 mesi

## 2.2.5. La formazione professionale

La Cooperativa Frassati PL considera la formazione uno strumento fondamentale per il miglioramento personale e professionale.

Nel 2023 l'offerta formativa ha riguardato prevalentemente l'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, in conformità al D.lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11, ma non sono mancati anche corsi di formazione e aggiornamento professionale.

La scelta in merito alle modalità di erogazione dei corsi è stata influenzata dalle peculiarità dei lavoratori, molti dei quali sono soggetti in condizione di vulnerabilità psichica e/o sociale. In particolare, l'esperienza formativa è stata prevalentemente in aula, ma si è anche scelto di coinvolgere alcuni discenti nella sperimentazione della modalità e-learning, in un'ottica di alfabetizzazione digitale.

I formatori sono stati messi a disposizione da agenzie formative esterne, tranne alcuni corsi che sono stati tenuti da personale interno alla Cooperativa.

In merito alle modalità di finanziamento, parte dell'attività formativa è stata realizzata grazie al contributo del Fondo Fon.coop, l'organismo paritetico che gestisce il fondo interprofessionale per la formazione aziendale a cui aderisce Legacoop e a cui la nostra cooperativa ha aderito. Il Fondo è finanziato dall'INPS che dirotta al fondo lo 0,30% dell'ammontare delle retribuzioni pagate dalla cooperativa al personale inquadrato come lavoro dipendente. Il Fondo a sua volta finanzia attività formative su richiesta. Se la domanda è accolta, il Fondo interviene versando il contributo all'Agenzia formativa organizzatrice.

Accedendo al Fondo abbiamo sostenuto il solo costo del lavoro collegato alla partecipazione del proprio personale all'attività formativa stessa.

Nella tabella sottostante sono indicati i corsi erogati, i settori coinvolti, il numero di partecipanti, il numero dei partecipanti soggetti svantaggiati e le ore totali di formazione erogata. La tabella non contiene dati relativi all'addestramento specifico erogato - ove necessita - durante i turni di servizio da personale in affiancamento.

corso	ore corso	settori	partecipanti	di cui partecipanti sogg. svant.	ore totali
Formazione Generale D.lgs. 81/08	4	Tutti	104 in presenza 6 FAD	10	440
Formazione Specifica rischio basso D.lgs. 81/08	4	Pulizie, ristorazione, uffici	146	10	584
Formazione specifica rischio medio D.lgs. 81/08	8	Aree verdi, ambiente, logistica	35	3	280
Integrazione Formazione Specifica (da basso a medio rischio)	4	Pulizie (assistenti educative), mercati	20	2	80
Integrazione Formazione Specifica (da basso ad alto rischio)	8	Piccole manutenzioni	4	0	32
Aggiornamento Formazione Specifica D.lgs. 81/08	6	Tutti	184 in presenza 23 FAD	49	1242
Formazione Primo Soccorso	8	Tutti	10	1	80
Aggiornamento Formazione Primo Soccorso	6	Tutti	27	4	162
Formazione Antincendio rischio medio	8	Pulizie, ambiente	15	3	120
Formazione Antincendio rischio alto	8	Logistica, pulizie	7	0	56
Aggiornamento Formazione Antincendio rischio medio	5	Magazzino	30	2	150
Aggiornamento Formazione Antincendio rischio alto	7	Magazzino	16	4	112
Formazione Preposti	8	Tutti	7	1	56
Corso di formazione RLS (modalità asincrona)	32	Tutti	1	0	32
Aggiornamento RLS (in presenza e in modalità asincrona)	8	Tutti	2 in presenza 2 FAD	0	32
Celiachia e alimentazione senza glutine (modalità sincrona)	4	Ristorazione	2	0	8
Aggiornamento HACCP	1,5	Ristorazione	28	4	42
Aggiornamento HACCP	2	Ristorazione	16	0	32
Igiene di base e dietetica applicata alle modalità di somministrazione e rintracciabilità delle diete speciali + CAM	6	Assistenti educative	124	18	744
Formazione Ecolabel	2	Pulizie	20	0	40
Formazione conduzione piattaforme di lavoro elevabili con e senza stabilizzatori (PLE)	10	Magazzino, piccole manutenzioni	6	2	60
Formazione trattori	8	Aree verdi	6	0	48
Aggiornamento formazione trattori	4	Aree verdi	1	0	4
Formazione conduzione carrelli industriali semoventi	12	Logistica, aree verdi, pulizie, piccole manutenzioni	4	2	48
Aggiornamento conduzione carrelli industriali semoventi	4	Logistica	1	0	4
Formazione per addetti alla disinfestazione e derattizzazione - 8 ore	8	Disinfestazione	5	1	40
Formazione per addetti centri di raccolta (in presenza e modalità sincrona)	16	Aree verdi	4 in presenza 4 FAD	3	128
Aggiornamento Gru su autocarro	4	Ambiente, aree verdi	8	1	32
<b>TOTALE</b>			<b>868</b>	<b>120</b>	<b>4688</b>

I due indici che seguono sono previsti dalle Linee Guida formulate dall'Agenzia per le ONLUS per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni Non Profit.

1. Percentuale di lavoratori che ha partecipato ad attività formative o di aggiornamento sul totale occupati:

**2023**

90,42%

2. Ore medie di formazione: ore di formazione o aggiornamento totali / numero lavoratori che hanno partecipato ad attività formative o di aggiornamento:

<b>2023</b>
5,40

### 2.2.6. I soggetti svantaggiati

L'inquadramento contrattuale dei lavoratori svantaggiati non differisce da quello degli altri lavoratori: non applichiamo nessun trattamento particolare, tantomeno il salario di ingresso. Come per tutti i lavoratori il CCNL applicato è quello specifico del settore di appartenenza (vedi paragrafo 2.2.3.2).

Il nostro sistema di gestione integrato, che è certificato nel suo complesso, comprende la procedura "P12 - Inserimenti Lavorativi", che descrive le modalità di lavoro di chi, negli uffici, si occupa operativamente della gestione di inserimenti lavorativi, dalla redazione dei progetti all'assunzione, fino all'eventuale valutazione finale. La procedura è in fase di aggiornamento.

#### Tipologie di svantaggio

Le tabelle che seguono espongono i dati relativi alle tipologie di svantaggiato previste da tre diverse norme di riferimento, tipologie di svantaggio che non sono assimilabili:

- la prima tabella espone i dati delle tipologie previste dalla L. 381/91 che disciplina le Cooperative Sociali.  
la seconda tabella espone i dati delle tipologie previste dal D.Lgs. 112/2017 relativo alla revisione della disciplina in materia di impresa sociale.  
la terza tabella espone i dati delle tipologie previste dal Regolamento dell'Unione Europea n. 651/2014 del 17/06/2014

Ogni anno esaminiamo la situazione di ogni occupato in riferimento alle citate normative. In caso di appartenenza della persona a tipologie riconosciute da norme diverse, viene data priorità alla tipologia prevista dalla L. 381/91, poiché specifica per le Cooperative Sociali e maggiormente restrittiva rispetto alle altre. Altrettanto, con l'introduzione del D.Lgs. 112/2017, a sua volta più restrittivo della normativa dell'UE, ma comprendente tutte le tipologie previste dalla L. 381/91, si dà priorità ad esso; in ultimo, per le persone non rientranti in nessuna delle tipologie previste dalle altre due normative, si considera l'eventuale appartenenza ad una delle tipologie UE. Per i nuovi assunti nel corso dell'esercizio è stata rilevata la loro condizione al momento dell'assunzione.

Diventa dunque interessante verificare la consistenza totale dello svantaggio: nell'esercizio in esame 763 persone su 960, pari al 79,48% degli occupati della nostra cooperativa, rientrano in una delle tipologie di svantaggio previste dalle diverse normative citate.

Norma di riferimento	n° sogg. svant. 2023
L. 381/91 e D.Lgs. 112/2017	228
Regolamento dell'Unione Europea n. 651/2014	535
	<b>763</b>

Di seguito le specifiche relative alle singole normative di riferimento:

#### Tipologie di svantaggio individuate dall'art. 4 comma 1 della Legge 381/91

Le cooperative sociali sono chiamate ad ottemperare all'obbligo di legge (L. 381/91) che prevede il 30% di soggetti svantaggiati tra i propri addetti.

L'INPS deve verificare il diritto all'esonero contributivo totale sui soggetti svantaggiati stessi. Per effetto di tale esonero, stabilito dalla stessa L. 381/91, per le tipologie di svantaggio in essa definite:

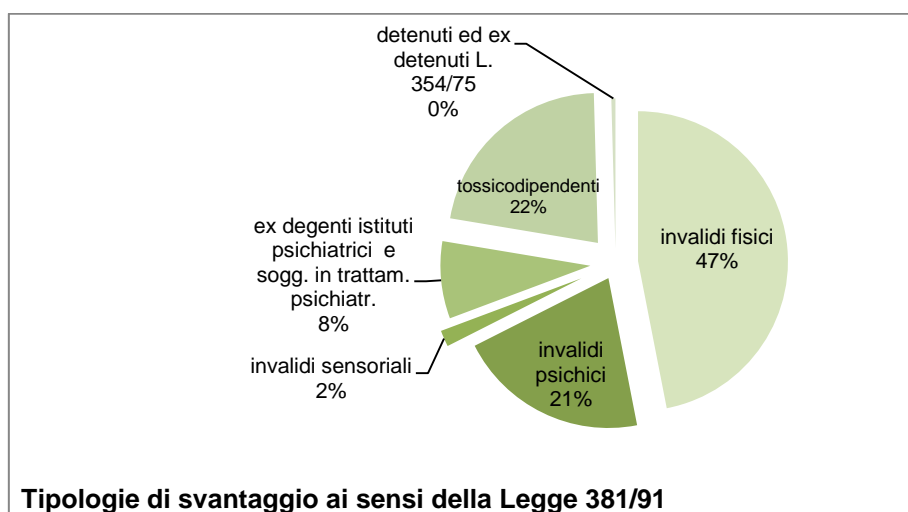
- la cooperativa sociale di tipo B non versa contributi sulle persone svantaggiate, senza che ciò abbia conseguenze per il lavoratore dal punto di vista pensionistico o del trattamento di malattia.
- il lavoratore svantaggiato percepisce una retribuzione poco più alta del collega normodotato, poiché la decontribuzione si applica anche sui versamenti contributivi a carico dei lavoratori

La percentuale di svantaggiati si calcola rapportando il numero dei soggetti svantaggiati al numero dei soli normodotati (rif. Circolare INPS n. 188 del 17/06/1994): al 31/07 dell'anno in esame tale percentuale è del 31,15%.

Il rapporto tra i lavoratori svantaggiati e gli altri lavoratori è di 1 a 3,21.

I lavoratori svantaggiati sono per quasi il 52% donne; per l'84% soci lavoratori della cooperativa.

Tipologie svantaggio individuate dall'art. 4 comma 1 della L. 381/91	esercizio 2020/21			% sul tot. svantaggiati (tot. 228)
	tot	m	f	
invalidi fisici	107	42	65	46,93
invalidi psichici	47	20	27	20,61
invalidi sensoriali	4	2	2	1,75
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattam. psichiatr.	19	8	11	8,33
tossicodipendenti	50	38	12	21,93
alcolisti	0			
minori	0			
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	1	0	1	0,45
<b>totali</b>	<b>228</b>	<b>110</b>	<b>118</b>	



Dei 228 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, 159 non sono in carico, al momento della rilevazione, ad alcun servizio della Pubblica Amministrazione (ossia il 69%), ma sono in possesso di una certificazione di invalidità civile o di disabilità.

Le tipologie di svantaggio di tali 159 persone sono le seguenti: 106 persone, pari al 66,67%, hanno una invalidità fisica; 47 persone, pari al 29,56%, hanno una invalidità psichica; 4 persone, pari al 2,51%, hanno un'invalidità sensoriale; 1 persona è un ex detenuto L. 354/75 ed un'altra è un soggetto in trattamento psichiatrico, pari ognuna allo 0,63%.

### Tipologie di svantaggio individuate dall'art. 2 commi 4 e 5 del Decreto Legislativo n. 112/2017

Per il riconoscimento della qualifica di Impresa Sociale, indipendentemente dall'oggetto della propria attività, ad eccezione delle Cooperative Sociali cui si applica la normativa specifica della L. 381/91, è necessario che l'impresa occupi alle proprie dipendenze, per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale:

- ✓ un numero di persone di cui alla successiva tabella non inferiore al trenta per cento del totale dei propri lavoratori. La situazione dei lavoratori svantaggiati deve essere attestata ai sensi della normativa vigente
- ✓ ai fini del computo della suddetta percentuale minima, i lavoratori di cui al punto 1 delle tipologie di svantaggio esposte nella successiva tabella:
  - ⇒ non possono contare per più di un terzo
  - ⇒ non possono contare per più di 24 mesi dall'assunzione

Nell'esercizio in esame i lavoratori che rientrano nelle categorie previste dal Decreto Legislativo n. 112/2017, art. 2 commi 4 e 5, sono tutte quelle appartenenti alla L. 381/1991.

Decreto Legislativo n. 112/2017, art. 2 commi 4 e 5	esercizio 2023			% su svant. DLgs IS
	tot	m	f	
<b>1. Lavoratori molto svantaggiati:</b>	<b>0</b>			
• lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito				
• lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle seguenti categorie:				
✓ avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;				

✓	non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;				
✓	aver superato i 50 anni di età				
✓	adulti che vivono soli con una o più persone a carico				
✓	lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato				
✓	appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;				
2.	soggetti con disabilità di cui alla L. 68/1999				
3.	persone svantaggiate previste dalla L. 381/1991	228	110	118	100
4.	persone beneficiarie di protezione internazionale ai sensi del D.L.gsv 251/2007				
5.	persone senza fissa dimora iscritte nel registro di cui alla L. 1228/1954, le quali versino in una condizione di povertà tale da non poter reperire e mantenere un'abitazione in autonomia				
	<b>totali</b>	<b>228</b>	<b>110</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

### Tipologie di svantaggio individuate dall'art. 2 del Regolamento U. E. n. 651/2014 del 17/06/2014

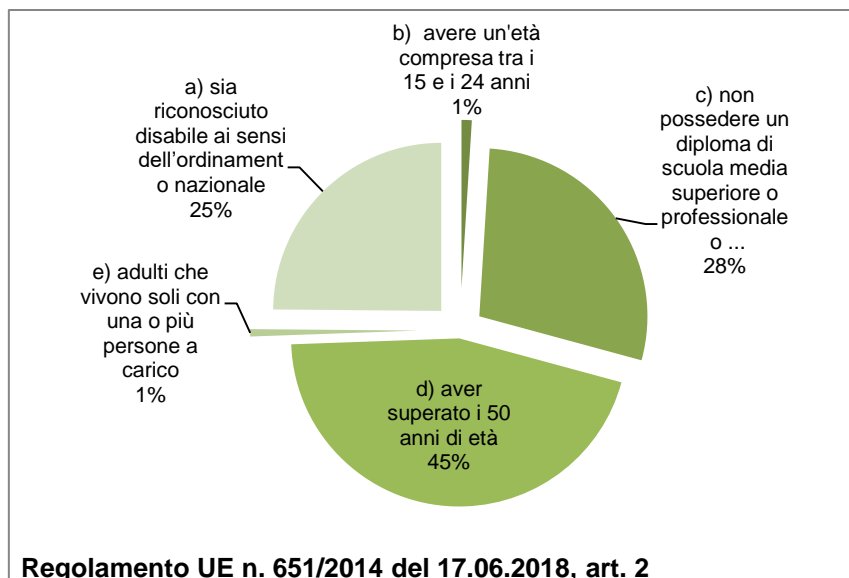
A differenza delle tipologie riconosciute dalla L. 381/91, le tipologie introdotte dal Regolamento dell'Unione Europea presentano difficoltà legate alla rilevazione dei dati:

- ⇒ la certificazione della condizione di svantaggio. Per le tipologie previste dalla L. 381/91, il servizio pubblico che ha in carico la persona (il servizio sociale o sanitario, la commissione che certifica l'invalidità, il centro per l'impiego inviante) è l'ente certificatore della condizione di svantaggio. Per le condizioni di svantaggio previste dal Regolamento Europeo invece ricorriamo all'autocertificazione
- ⇒ la variabilità della condizione di svantaggio: le tipologie di svantaggio CE rappresentano condizioni potenzialmente molto più soggette a modificazioni nel corso del tempo e richiedendo quindi un aggiornamento continuo.

Il 74% degli occupati della nostra Cooperativa rientra in una delle tipologie di svantaggiato previste dal Regolamento della UE.

Regolamento UE n. 651/2014 del 17/06/2018, art. 2	esercizio 2023			% su svant. UE
	tot	m	f	(tot. 712)
<b>3) Lavoratore con disabilità:</b> chiunque:	<b>177</b>	<b>72</b>	<b>105</b>	<b>24,86</b>
a) sia riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale *	177	72	105	
b) presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori	0			
<b>4) Lavoratore svantaggiato</b>	<b>535</b>	<b>184</b>	<b>351</b>	<b>75,14</b>
a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi	0			
b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;	7	0	7	0,98
c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;	201	83	118	28,23
d) aver superato i 50 anni di età	322	101	221	45,22
e) adulti che vivono soli con una o più persone a carico	5	0	5	0,70
f) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato	0			
g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;	0			
<b>totali</b>	<b>712</b>	<b>256</b>	<b>456</b>	

\*Tipologie riconosciute anche dalla L. 381/91



### Esiti del rapporto di lavoro subordinato di soggetti svantaggiati cessati dalla condizione di svantaggio

Alcune delle tipologie di svantaggio previste dalla L. 381/91 possono finire e, la persona in questione, uscire dalla condizione di soggetto svantaggiato. Ciò può accadere, per esempio, alle persone tossicodipendenti, ai minori, ai carcerati, o a chi gode di regimi di semilibertà. In questo caso riteniamo sia rilevante porsi alcune domande in merito alla continuità occupazionale di queste persone:

- pur non essendo più soggetti svantaggiati, lavorano ancora nella nostra cooperativa?
- perché, eventualmente, non lavorano più nella nostra cooperativa?

I dati della tabella che segue rispondono a queste domande, ma soltanto a partire dall'esercizio in esame.

La prima colonna indica il numero delle persone che nell'esercizio indicato sono uscite dalla loro condizione di svantaggio; nella seconda colonna sono indicati quanti di essi sono rimasti in forza in quel momento.

La terza colonna indica il totale nell'esercizio indicato dei lavoratori usciti dalla condizione di svantaggio, ma ancora in forza in cooperativa alla fine dell'esercizio indicato.

Il lavoratore uscito dalla condizione di svantaggio nell'esercizio in esame rientrava nella tipologia prevista dalla L. 381/91 di detenuto o ex detenuti L. 354/75.

Anno	cessati dalla condizione di svantaggio nell'esercizio indicato	di essi, rimasti in forza al momento della cessazione dalla condizione di svantaggio	motivo dell'eventuale uscita nell'esercizio indicato
2023	1	1	ancora in forza

### Esiti dell'inserimento di nuovi soggetti svantaggiati

I lavoratori svantaggiati assunti nell'esercizio sono stati 22, di cui 10 tempi indeterminati e 12 tempi determinati.

In relazione ai dati esposti in questo paragrafo si precisa che nel caso in cui la stessa persona abbia avuto sia un rapporto di lavoro a Tempo Determinato che a Tempo Indeterminato nell'esercizio è conteggiata in entrambe le tabelle che seguono.

### Assunzioni a Tempo Indeterminato nell'esercizio in esame

	2023		
	tot	m	f
invalidi fisici	5	1	4
invalidi psichici	2	0	2
invalidi sensoriali	1	0	1
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	0		
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	0		
tossicodipendenti	2	1	1
<b>totali</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

## Assunzioni a Tempo Determinato nell'esercizio in esame

	2023			conferma a TI al termine del TD
	tot	m	f	
invalidi fisici	4	2	2	0
invalidi psichici	4	2	2	0
invalidi sensoriali	0			
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	0			
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	0			
tossicodipendenti	4	4	0	0
<b>totali</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	

## Borse lavoro o tirocini effettuati nell'esercizio in esame

L'inserimento in borsa lavoro o tirocinio formativo e di orientamento può avvenire su richiesta dei seguenti soggetti: servizi sanitari locali, centri per l'impiego, università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali, provveditorati agli studi, fondazioni, centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali, servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione, istituzioni formative private non aventi scopo di lucro con specifica autorizzazione della Regione.

Le borse lavoro o tirocini sono sempre aggiuntivi rispetto allo standard di personale necessario per l'erogazione del servizio, standard definito contrattualmente con il cliente.

Nella tabella:

- ⇒ la colonna "interruz." indica l'eventuale numero delle borse lavoro o tirocini che hanno avuto un'interruzione anticipata
- ⇒ la colonna "assunz." indica l'eventuale numero delle borse lavoro o tirocini che hanno avuto un'ulteriore esperienza lavorativa nella nostra cooperativa, inquadrati come lavoratori subordinati, a Tempo Determinato (TD) o Indeterminato (TI).

	2021/22				
	tot	m	f	interruz.	assunz.
invalidi fisici	2	2		1	1 TD
invalidi psichici	2	2			
invalidi sensoriali					
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattamento psichiatrico	9	5	4	1	
tossicodipendenti	2	2			2 TD
alcolisti					
minori					
adulti in difficoltà					
Disoccupati/in mobilità					
detenuti ed ex detenuti L. 354/75					
Persone non rientranti nelle suddette categorie	6	2	4		
<b>totali</b>					

## Servizi sociali e sanitari di riferimento della Pubblica Amministrazione

I servizi sociali e sanitari con cui collaboriamo sia in relazione al personale in forza inserito ai sensi della L. 381/91, che in relazione ad inserimenti in borsa lavoro o tirocinio, sono i seguenti:

### Consorzi

Consorzio Intercom. Socio Assistenziale (Gassino Torinese, San Mauro T.se, Cirié, Chivasso, Ivrea), sedi di Gassino e S. Mauro

Consorzio Intercom. Servizi Socio-Assistenziali del Chierese (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino), sedi di Chieri e Carmagnola

Consorzio Monviso Solidale (Cuneo, Savigliano, Saluzzo) sede di Saluzzo

### ASL TO1

Dipartimento Salute Mentale - Via Spalato 15

Dipartimento Salute Mentale - Via Montevideo 45

Dipartimento Salute Mentale - C.so U. Sovietica

Serv. T. - Via Farinelli 40/1

Serv. T. - Via Montevideo 45

Serv. T. - Via Nomis di Cossilla 2/A

Serv. T. - Via Passalacqua 11

### ASL TO2

Serv. T. - Via Ghedini 6

Serv. T. - C.so Lombardia 187

Serv. T. - C.so Vercelli 15

Centro Salute Mentale - C.so Vercelli 15

### ASL TO3 (Collegno, Rivoli, Orbassano)

Serv. T. Orbassano - Via Giovanni XXIII 9

Serv. T. Venaria Reale

### ASL TO4 (Cirié, Chivasso, Ivrea)

Centro Salute Mentale - Ivrea, C.so Nigra 35

Centro Salute Mentale - Chivasso, Via Blatta 10

Dipartimento Salute Mentale - S. Mauro, Via Torino 161

### ASL TO5 (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino)

Centro Salute Mentale - Carmagnola, Via P. Baravalle

Centro Salute Mentale - Alpignano, Via C. Battisti 2

Dipartimento Salute Mentale Nichelino

Serv. T. Moncalieri

### ASL CN1 (Cuneo, Mondovì, Savigliano)

Dipartimento Salute Mentale Cuneo

Dipartimento Salute Mentale Mondovì Ceva

Serv. T. Cuneo

### ASL AL (Alessandria-Valenza, Acqui Terme-Ovada, Casale Monferrato, Novi Ligure-Tortona)

Serv. D. Casale Monferrato

## Servizi sociali e sanitari inviati i soggetti svantaggiati occupati

La tabella che segue espone la tipologia dei soggetti svantaggiati occupati, in relazione alla tipologia dei servizi sociali e sanitari inviati. Dei 228 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, 159 (il 69,74%) non sono in carico, al momento della rilevazione, ad alcun servizio della Pubblica Amministrazione, ma sono in possesso di una certificazione di invalidità civile o di handicap.

	2023		
	tot	m	f
D.S.M./S.S.M./C.S.M. delle ASL	14	6	8
SER.T. delle ASL	49	37	12
Servizi Sociali dei Consorzi e Comuni (adulti)	6	3	3
Servizi Sociali dei Consorzi e Comuni (minori)	0		
Non inviati da servizi	159	64	95
<b>Totali</b>	<b>228</b>	<b>110</b>	<b>118</b>

La tabella che segue espone la collocazione territoriale (per provincia e distinguendo tra la Città di Torino e la Provincia) dei servizi sociali e sanitari con cui collaboriamo in relazione agli inserimenti lavorativi. I dati sono relativi agli inserimenti al 31/12 dell'esercizio. La colonna "%" indica la percentuale della singola area territoriale sul totale.

2023				
	tot	m	f	%
Città di Torino	31	20	11	13,60
Provincia di Torino	34	23	11	14,91
Provincia di Cuneo	3	2	1	1,31
Provincia di Alessandria	1	1	0	0,44
non inviati da servizi	159	64	95	69,74
<b>totale</b>	<b>228</b>	<b>110</b>	<b>118</b>	

La tabella che segue dettaglia ulteriormente, rispetto alla precedente, la collocazione territoriale dei servizi sociali e sanitari inviati i soggetti svantaggiati occupati. I dati sono relativi ai 69 inserimenti presenti al 31/12 dell'esercizio in esame inviati dai servizi socio sanitari. L'area territoriale utilizzata come riferimento è quella dell'Associazione dei Comuni ed è indicato il Comune capofila. La colonna "%" indica la percentuale della singola area territoriale sul totale.

	tot.	M	F	%
Servizi Torino (area metropolitana)	31	20	11	44,93
Servizi Alpignano	1	0	1	1,45
Servizi Biella	8	6	2	11,59
Servizi Carmagnola	1	0	1	1,45
Servizi Casale Monferrato	1	1	0	1,45
Servizi Chieri	4	4	0	5,80
Servizi Chivasso	3	3	0	4,35
Servizi Cuneo	2	2	0	2,90
Servizi Gassino T.se	1	1	0	1,45
Servizi Ivrea	7	3	4	10,14
Servizi Mondovì	1	0	1	1,45
Servizi Nichelino	2	1	1	2,90
Servizi Orbassano	2	1	1	2,90
Servizi Rivoli - Collegno	2	2	0	2,90
Servizi San Mauro T.se	1	0	1	1,45
Servizi Vercelli	1	1	0	1,45
Servizi Venaria Reale	1	1	0	1,45
<b>totale</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	

## 2.2.7. Dati relativi agli occupati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Per la realizzazione delle attività vengono attivate collaborazioni da parte di consulenti e professionisti, non inquadrati come personale dipendente, tenuto conto delle caratteristiche della presentazione loro richiesta.

Le forme di collaborazione utilizzate possono essere: liberi professionisti, collaborazioni coordinate e continuative o collaborazioni occasionali.

La tabella che segue espone i dati dell'ammontare complessivo dei compensi lordi annui riconosciuti al lavoro diverso da quello subordinato, socio e non socio, con l'indicazione del n° dei collaboratori, numero anch'esso complessivo annuo.

2023	compensi lordi annui	n° collaboratori soci	n° collaboratori non soci	m	f
Totale, di cui:	€ 7.000,00		2	1	1
autonomi	0				
occasional	0				
Collabor. Coordin. e Continuative (esclusi organi sociali)	€ 7.000,00		2	1	1
studi prof.li	0				

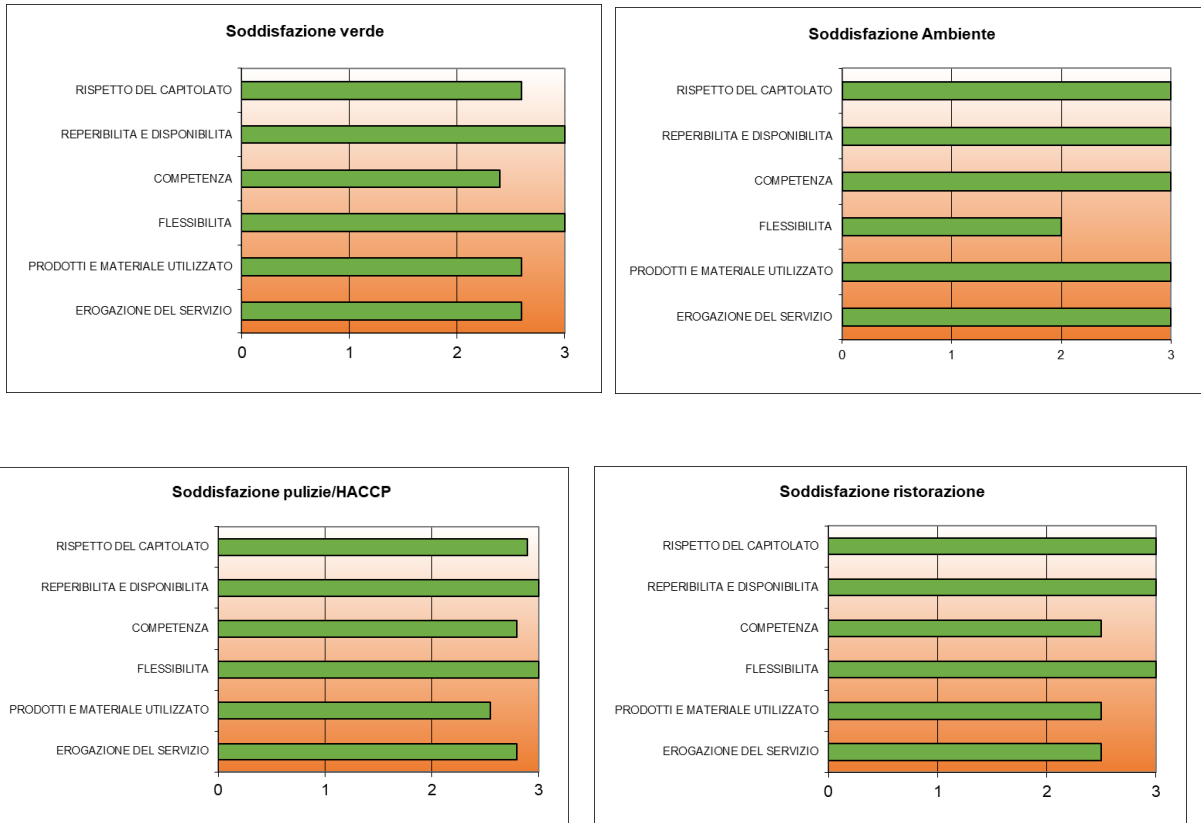
## 2.3. Clienti

### 2.3.1. La soddisfazione del cliente-committente

Nel 2023, come ogni anno, la Cooperativa ha avviato una campagna finalizzata a registrare e monitorare la soddisfazione dei propri Clienti. Sono stati pertanto inviati questionari di gradimento, in cui i Clienti hanno avuto modo di esprimere la propria opinione sui seguenti punti:

- *Erogazione del servizio*: organizzazione generale del servizio
- *Prodotti e materiale utilizzato*: prodotti ed attrezzature utilizzati per l'erogazione del servizio
- *Flessibilità*: capacità del servizio ad adattarsi alle esigenze
- *Competenza*: competenza ed affidabilità professionale del personale
- *Reperibilità e disponibilità* del personale e dei responsabili
- *Rispetto del capitolato*: rispetto dei requisiti contrattuali

Ognuno di questi aspetti è stato valutato dal Cliente tramite l'assegnazione di un giudizio (Alto - 3, Medio - 2, Basso - 1). I risultati sono stati poi analizzati per i principali settori di Cooperativa, e riportati nel Riesame del Sistema Integrato. Gli andamenti dei risultati, suddivisi per settore, sono riassunti nei seguenti grafici:



## 2.3.2. Pubblica Amministrazione

### 2.3.2.1. Gare d'appalto cui abbiamo partecipato

La tabella che segue evidenzia quante gare, tra quelle cui abbiamo partecipato nell'esercizio in esame, hanno richiesto la presentazione di un progetto relativo all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, facendone oggetto di specifica valutazione e attribuzione di punteggio.

	totale gare	progetto sociale oggetto di valutazione specifica	
		sì	no
aggiudicate	13	7	6
perse	18	6	12
annullate	0	0	0
esclusi	0	0	0
in attesa esito	0	0	0
<b>totale</b>	<b>31</b>		

## 2.4. Finanziatori esterni

### 2.4.1. Rapporti con Istituti di Credito

Negli anni abbiamo consolidato rapporti con i seguenti Istituti di Credito:

dal	Istituto di Credito	scoperto di c/c	anticipo fatture	finanziamento	mutuo
1988	Unicredit Corporate Banking	no	si	no	si
2004	Banca Etica	si	si	no	si
2004	Banca Popolare di Novara	no	no	si	no
2007	Banca S.Paolo (ex Prossima)	si	no	no	si
2010	Credito Emiliano	no	no	no	no
2016	BPER (ex Bre ex Unipol)	si	si	no	no
2016	Banca di Caraglio	no	no	si	no

### 2.4.2. Rapporti con gli Investitori Istituzionali

Per i rapporti con gli investitori istituzionali si rinvia alla Relazione sulla Gestione del Consiglio di Amministrazione.

## 2.5. Partner

### Adesione a Centrali Cooperative

Dalla costituzione la nostra cooperativa aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue (Legacoop) e all'Associazione Regionale Cooperative Sociali del Piemonte.

La funzione delle centrali cooperative è di essere la rappresentanza politico-sindacale del movimento cooperativo: di rappresentare cioè gli interessi degli aderenti svolgendo funzioni di coordinamento al fine, anche, di elaborare scelte strategiche comuni. Per esempio, le centrali cooperative sono uno degli interlocutori delle organizzazioni sindacali in sede di definizione dei contratti di lavoro.

La scelta di una specifica centrale è una scelta di orientamento politico legata ad un modo di intendere la cooperazione e l'agire economico dell'impresa cooperativa.

La Legacoop ha funzioni di rappresentanza sia nei confronti del governo centrale (è una delle parti sociali che vengono consultate soprattutto, ovviamente, in materie legate alla cooperazione), sia nei confronti degli enti locali.

Aspetti pratici dell'adesione ad una centrale cooperativa sono costituiti dal fatto che, ad esempio, il versamento del 3% degli utili eventualmente registrati a bilancio (L. 59/92) va effettuato alla centrale di appartenenza (e non al Ministero come invece fanno le cooperative che non appartengono ad una centrale) o che la revisione annuale prevista dalla legge (L. 381/91) sia effettuata da un incaricato della propria associazione e non da un funzionario del Ministero.

L'adesione ad una centrale comporta il versamento di contributi associativi che servono a garantire l'esistenza ed il funzionamento della struttura. In Legacoop tali contributi sono proporzionali al fatturato della cooperativa. I contributi versati dalla nostra cooperativa a Legacoop relativi all'esercizio in esame sono pari ad € 37.000.

Le relazioni che verranno di seguito illustrate si rintracciano anche nel bilancio d'esercizio alla voce "Partecipazioni" dello Stato Patrimoniale, voce nella quale è indicato quanto abbiamo versato come capitale in quelle società. Unica eccezione è la quota associativa versata al Forum Permanente del Terzo Settore poiché in questo caso non si tratta di capitale rimborsabile, ma di quota associativa a fondo perduto.

Nella tabella riassuntiva che segue, sono esposti i valori delle singole partecipazioni, in migliaia di euro ed in ordine decrescente in relazione al valore dell'esercizio in esame.

Nel dare notizia, qui di seguito, delle relazioni che la nostra cooperativa intrattiene, iniziamo dalle relazioni interne al movimento cooperativo, per poi proseguire con le relazioni esterne ad esso.

### Partecipazione a consorzi di cooperative

- Consorzio NAOS scs di cooperative sociali (che ha incorporato il Consorzio SELF)
- Consorzio Nazionale Servizi
- Consorzio Torino Sociale Cooperativa Consorzio Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus, siglabile "TSC ONLUS", dall'incorporazione dell'ex Cooperativa Nuova Socialità (2023)
- Consorzio MERAK ETS, dall'incorporazione dell'ex Cooperativa Nuova Socialità (2023)
- Consorzio Ambiente & Territorio
- Consorzio Faber

Il mondo della cooperazione ha dato vita a consorzi i cui scopi possono andare dal costituire sedi di confronto strategico, all'avere rappresentanza commerciale verso l'esterno, all'essere finalizzati alla gestione di servizi complessi.

### **Partecipazione a cooperative e società del movimento cooperativo**

- Cooperativa Sociale Pier Giorgio Frassati Servizi alla Persona
- Cooperativa Animazione Valdocco, dall'incorporazione dell'ex Cooperativa Nuova Socialità (2023)
- Cooperativa La Betulla
- Cooperativa Sociale Risorse
- Alfieri Società Cooperativa

### **Partecipazione ad associazioni e coordinamenti**

- Associazione "14 luglio", dal 17/01/2017

L'Associazione "14 luglio" ha l'obiettivo di riaffermare i valori costitutivi e fondanti della cooperazione sociale di tipo B, promuovendone lo sviluppo sul territorio nazionale.

### **Partecipazione a raggruppamenti temporanei d'impresa**

La costituzione dei raggruppamenti è motivata dalla necessità di creare sinergie tra le cooperative aderenti, ai fini della gestione di servizi conseguenti all'affidamento dei lavori in particolare da Pubbliche Amministrazioni.

Nel 2023 si sono attivati RTI con:

- Cooperativa il Margine per gestione servizi integrati necessari al funzionamento del Centro Educativo Specializzato municipale, delle scuole e dei nidi d'infanzia gestiti dal Comune di Torino (committente Città di Torino)
- Cooperativa Anteo per servizio di ristorazione Casa di Riposo Comotto
- Le Nuova Cooperativa per servizio di raccolta e trasporto rifiuti urbani da utenze domestiche e non di carta e cartone c.e.r. 20.01.01 e c.e.r. 15.01.01 - imballaggi plastica e metalli c.e.r. 15.01.06. Appalto riservato ai sensi dell'art. 112, del d.lgs. 50/2016 avente come mandante La Nuova Cooperativa.
- La Nuova Cooperativa e Cooperativa Stranaidea per servizio di pulizia, raccolta con modalità banco a banco, trasporto e conferimento dei rifiuti urbani dei mercati rionali della Città di Torino (Martini e Racconigi - lotto 7) per conto di AMIAT.
- La Nuova Cooperativa per servizio SETA - Servizio di raccolta differenziata "porta a porta" vetro nel Comune di Settimo Torinese
- Cooperativa Orsa Blu per servizio di spazzamento, raccolta differenziata domiciliare e trasporto della frazione cartacea, della frazione verde, degli ingombranti del vetro e lattine e degli imballaggi di plastica in comuni vari per conto di SEAB Biellese SPA
- La Nuova Cooperativa per servizio di pulizia ordinaria e igiene ambientale di locali adibiti a sede di uffici, musei cittadini, biblioteche e immobili vari (lotti 4 e 5) per conto del Comune di Torino.
- Cooperativa Protea per bando P.N.R.R. Finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU relativo ad attività propedeutiche alla attivazione della tariffazione puntuale in n.13 comuni consorziati (affidamento del servizio di associazione dei cassonetti alle utenze, lotto 1,2,3,4).

### **Partecipazione ad altri enti e consorzi**

- EUROFIDI
- Consorzio CENTRO FORMAZIONE PROFESSIONALE CEBANO-MONREGALESE, dal 24/02/1999
- Banca Etica
- CCFS
- Banca di Caraglio
- Fondazione Scuola Nazionale Servizi
- Fondazione Comunità Solidale

## **La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa**

### **Giudizio dell'ultima revisione annuale**

Si rinvia alla Relazione sulla Gestione del Consiglio di Amministrazione.

L'articolo 5 del nostro Statuto dichiara che l'oggetto del rapporto mutualistico tra i soci della nostra cooperativa è:

*La società, in quanto Cooperativa sociale impresa sociale, svolge la propria attività ai sensi dell'art. 1, lettera b), della Legge 381/1991 nonché le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ai sensi del D. Lgs. 112/2017.*

*La Cooperativa persegue la funzione sociale, lo scopo e i principi mutualistici senza fini di speculazione privata previsti dall'art. 45 della Costituzione ed intende far partecipare tutti i Soci ai benefici della mutualità applicandone i metodi ed ispirandosi, nella sua attività, ai principi della libera e spontanea cooperazione alla cui diffusione ed affermazione è impegnata.*

*La Società Cooperativa ha lo scopo di perseguire, valendosi prevalentemente dell'attività lavorativa dei Soci, l'interesse generale della comunità, in particolare delle aree più marginali, e la promozione sociale delle persone, attraverso lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, nel rispetto della dignità, peculiarità e creatività di ogni individuo attraverso principi di imparzialità e di uguaglianza e senza discriminazioni politiche, religiose o di sesso.*

(...)

*La Cooperativa ha, inoltre, lo scopo di procurare ai Soci continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, tramite la gestione in forma associata dell'impresa.*

*Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i Soci instaurano con la Cooperativa un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla Legge, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dalla legislazione italiana.*

Con tale articolo statutario si realizza l'unificazione tra mutualità interna ed esterna.

Torino, 27/05/2024

In originale firmato: La Presidente del Consiglio di Amministrazione      Donatella Mattana