

Bilancio Sociale 2024

A. **Impresa
Accogliente**



Nel 2024 la Cooperativa P.G. Frassati Produzione Lavoro è stata premiata per il suo impegno nell'inclusione, favorendo l'occupazione di rifugiati e persone in esecuzione penale esterna.

BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	3
COMUNICAZIONE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	4
1. IDENTITÀ SOCIALE	6
1.1. Valore della produzione	6
1.1.1. Valore totale della produzione.....	6
1.2. Comunicazione esterna.....	7
ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNANCE	7
1.3. Dati societari	7
1.4. La struttura organizzativa	11
1.5. Gli organi collegiali.....	12
1.5.1. Consiglio di Amministrazione	12
1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti	15
1.5.3. Organo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)	16
1.5.4. Assemblea	16
1.6. Altre Forme di informazione e partecipazione sociale.....	17
1.6.1. Riunioni sociali	17
1.6.2. @merak.coop	18
VALORI E MISSIONE SOCIALE	18
1.7 Codice etico di riferimento	18
1.8 Oggetto sociale	20
1.9 La storia.....	20
1.10 Sistema di Gestione Integrato	21
2 RELAZIONE SOCIALE	25
Identificazione degli stakeholders	25
Mappatura degli Stakeholder	25
Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholder	27
2.1. Soci	27
2.1.1. Tipologie di soci.....	27
2.1.2. Strumenti finanziari partecipativi	28
2.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa nell'anno in esame	29
2.1.4. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame	29
2.1.5. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	29
2.1.6. Dai dati del bilancio economico.....	30
2.2. Forza lavoro propria e politiche di Responsabilità Sociale	31
2.2.2. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati	36
2.2.3. Numero occupati calcolato in ULA	37
2.2.3.1. Identità	37
2.2.3.2. Composizione	40
2.2.3.3. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	42
2.2.3.4. Welfare.....	49
2.2.3.5. Sicurezza sul lavoro	51
2.2.4. Elementi di turn-over e indici relativi.....	54
2.2.5. La formazione professionale	55
2.2.6. I soggetti svantaggiati.....	57
2.2.7. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	62
2.3. Clienti	62
2.3.1. La soddisfazione del cliente-committente.....	62
2.3.2. Pubblica Amministrazione	62
2.3.2.1. Gare d'appalto cui abbiamo partecipato.....	62
2.4. Finanziatori esterni	62
2.4.1. Rapporti con Istituti di Credito	62
2.4.2. Rapporti con gli Investitori Istituzionali	63
2.5. Partner	63
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA	64

NOTA DI METODO

Il presente Bilancio Sociale si riferisce all'esercizio 01/01/2024 – 31/12/2024. Si tratta del decimo esercizio nel quale redigiamo il Bilancio Sociale ed è disponibile sul sito web della nostra Cooperativa all'indirizzo: <https://frassatipl.it>. 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 competenza, come previsto dalla riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale (D.Lgs. 112 e 117/2017).

I documenti di bilancio presentati all'Assemblea si compongono:

- del bilancio economico e documenti collegati, fedeli alle disposizioni normative che li definiscono
- del bilancio sociale, non sottoposto a certificazione, 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. Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24/01/2008
 4. Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS dell'aprile 2011
 5. 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 4/07/2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 106 del 6/06/2016 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e al D. Lgs. 117 del 3/07/2017
 6. la Direttiva Europea 2022/2464 «Corporate Sustainability Reporting Directive» (CSRD), revisionata in data 14/04/25 dal Consiglio Europeo attraverso il cd. "Decreto Omnibus": abbiamo introdotto alcuni elementi di contenuto della norma originaria, al fine di rappresentare il nostro concreto impegno in un'ottica di sostenibilità.

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 il 76% anche soci. In relazione alla specifica presenza dei soggetti svantaggiati all'interno della nostra cooperativa si rimanda al paragrafo 2.2.6. 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. La mappa degli stakeholders è stata discussa e approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La referente per il Bilancio Sociale è la Dott.ssa Elisa Profico, Uff. Comunicazione; è contattabile presso la sede legale del consorzio Merak ETS, Via Sondrio 13, Torino, 10144, al numero telefonico 011/4359266 o via email all'indirizzo: comunicazione@lavaldocco.it.

COMUNICAZIONE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Responsabilità Sociale, Inclusione e Politica di Tolleranza Zero

La nostra Cooperativa è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro in cui **rispetto, uguaglianza e inclusione** siano principi fondamentali. La certificazione **UNI PDR 125:2022**, ottenuta nel 2024, ha ulteriormente rafforzato il nostro impegno, portandoci a implementare pratiche che garantiscano parità di trattamento a tutti i lavoratori. Invitiamo tutti a riconoscere e sostenere questi valori, agendo sempre con rispetto verso i colleghi e intervenendo prontamente in caso si verificano situazioni contrarie ai nostri principi.

Abbiamo adottato una rigorosa politica di **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di discriminazione o comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa quella di carattere sessuale), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia. Questo include il rifiuto di ogni atteggiamento che possa essere percepito come offensivo, discriminatorio o escludente, sia nei confronti delle differenze di genere che di qualsiasi altro aspetto personale, come etnia, orientamento sessuale, età, religione o abilità fisiche.

La tolleranza zero: un impegno concreto

Quando parliamo di **tolleranza zero**, intendiamo non solo l'impegno a prevenire e intervenire tempestivamente in presenza di comportamenti discriminatori, ma anche a promuovere una cultura aziendale che non lasci spazio all'indifferenza. Ogni lavoratore ha il diritto di sentirsi rispettato e valorizzato, e la Cooperativa si impegna a garantire che chiunque violi questi principi sia responsabilmente affrontato attraverso misure adeguate. Invitiamo tutti i lavoratori a segnalare situazioni problematiche attraverso i nostri canali dedicati, che garantiscono anonimato, riservatezza e intervento immediato.

Il potere del linguaggio neutro

Le parole che scegliamo di usare ogni giorno sono fondamentali per costruire un ambiente accogliente. Promuoviamo il **linguaggio neutro e inclusivo**, che non discrimini e che rifletta il nostro impegno per l'equità. Questo significa evitare espressioni stereotipate o sessiste, scegliere termini che includano tutte le identità e riconoscere che il modo in cui comunichiamo influisce profondamente sul clima lavorativo. Stiamo lavorando per diffondere queste pratiche attraverso la pianificazione di incontri e momenti formativi, affinché ogni lavoratore possa comprendere l'importanza del linguaggio come strumento di rispetto e coesione.

La Cooperativa non solo abbraccia questi principi, ma li vive quotidianamente. Chiediamo a tutti di contribuire attivamente a mantenere un ambiente privo di discriminazioni e rispettoso delle diversità, affinché ogni lavoratore si senta parte di una comunità accogliente e solidale. La strada verso l'inclusione è un cammino condiviso, e ognuno di noi ha un ruolo fondamentale nel rafforzare questi valori che ci uniscono.

Per garantire un ambiente di lavoro etico e sostenibile, rispettando i principi fondamentali della responsabilità sociale, adottiamo inoltre lo standard SA8000, attraverso il quale ci assicuriamo che ogni aspetto della nostra attività sia orientato alla tutela dei diritti dei lavoratori, alla trasparenza e al miglioramento continuo. Di seguito, il nostro approccio per ogni requisito dello standard:

Requisito 1 – Lavoro infantile

Ci impegniamo a garantire un ambiente privo di lavoro minorile, adottando politiche rigorose per la verifica dell'età dei lavoratori, anche presso la catena di fornitura.

Requisito 2 – Lavoro forzato

Rifiutiamo qualsiasi forma di coercizione, assicurando l'applicazione di contratti di lavoro trasparenti e condizioni lavorative rispettose dei diritti fondamentali. La Cooperativa garantisce che tutti i propri Soci e lavoratori prestino la loro opera in modo pienamente volontario. Non è consentito, in alcun caso, che il lavoro venga svolto sotto coercizione o minaccia di penalità di qualsiasi tipo.

Requisito 3 – Salute & Sicurezza

La sicurezza è stata posta come priorità centrale nell'organizzazione del lavoro, riconoscendo che un ambiente sicuro e salubre è fondamentale non solo per la tutela della salute dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali, ma anche per garantire continuità operativa e migliorare il rendimento complessivo.

Requisito 4 - Libertà di associazione

La libertà di associazione rappresenta un diritto fondamentale dei lavoratori, sancito dalle principali convenzioni internazionali. Garantire questo diritto significa permettere ai lavoratori di organizzarsi liberamente, aderire a sindacati o altre forme di rappresentanza e partecipare attivamente al dialogo con la Cooperativa, senza timore di discriminazioni o ritorsioni.

Requisito 5 - Discriminazione

La prevenzione della discriminazione rappresenta un pilastro fondamentale per garantire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di ogni individuo. Questo requisito dello standard SA8000 mira a tutelare i lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione basata su caratteristiche personali quali genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre differenze.

Requisito 6 - Pratiche disciplinari

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

Requisito 7 - Orario di lavoro

La Cooperativa opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. In particolare, la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e non eccede comunque le 48 ore.

Requisito 8 - Retribuzione

La Cooperativa garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto stabilito dalla normativa vigente e dai C.C.N.L. applicati. Il pagamento del salario avviene il 15 di ogni mese. La parità di trattamento retributivo per profilo professionale è assicurata indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale.

Requisito 9 - Sistema di Gestione SA8000

La Cooperativa ha implementato un sistema di gestione conforme alla normativa SA8000, tramite processi di monitoraggio e miglioramento continuo, coinvolgendo attivamente tutte le parti interessate. A solo titolo esemplificativo, sono stati avviati una campagna informativa inerente la SA8000, i processi di nomina e riunione del Social Performance Team (SPT), audit interni e presso la catena di fornitura, iter di qualifica del Fornitore, valutazione dei rischi SA8000.

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 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.

DISINFESTAZIONE E DERATTIZZAZIONE: Il servizio è finalizzato a contrastare la presenza di specie infestanti quali ratti, insetti, striscianti o blatte. L'attività prevede un sopralluogo condotto dal Responsabile Tecnico del servizio a cui segue la predisposizione di uno specifico piano di gestione, abbattimento dell'infestante e successivo monitoraggio.

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. Questo settore include l'attività dei Florovivaisti.

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 tessuti 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

Tutte le attività vengono svolte presso le sedi dei clienti, ad eccezione della Lavanderia (svolta sia presso sede propria che presso clienti). Inoltre è disponibile l'attività di PICCOLA MANUTENZIONE, che può essere svolta nell'ambito di specifici appalti o attraverso preventivi diretti con il cliente. I servizi comprendono tinteggiatura/sgombero/manutenzioni varie/facchinaggio.

1.1. Valore della produzione

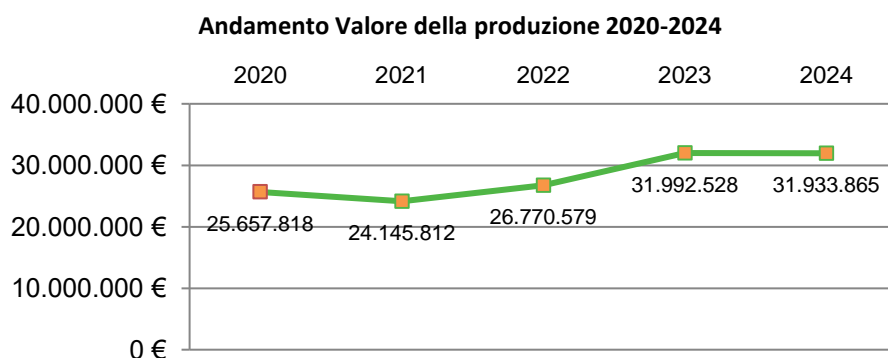
I dati riportati nel presente paragrafo sono forniti dall'ufficio contabile e finanziario.

1.1.1. Valore totale della produzione

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

	2020	% variaz.	2021	% variaz.	2022	% variaz.	2023	% variaz.	2024
€	25.657.818	-5,89	24.145.812	10,87	26.770.579	19,5	31.992.528	-0,18	31.933.865

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 *Involucra* 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). Nel corso del 2024 è proseguita l'attività di aggiornamento documentale e dei testi del sito web.



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

PEC: 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.Lgs. 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.

Rating di Sostenibilità EcoVadis

Nel Gennaio 2024, la Cooperativa è stata sottoposta alla valutazione di sostenibilità EcoVadis rispetto i risultati ottenuti dalla Cooperativa nel campo della sostenibilità, ottenendo un punteggio complessivo pari a 59/100, classificandosi nel 72° percentile rispetto alle imprese del settore e raggiungendo il livello *Bronzo*.

La valutazione si è articolata su quattro aree tematiche:

- Pratiche lavorative e diritti umani: 70/100
- Ambiente: 60/100
- Etica: 50/100
- Acquisti sostenibili: 40/100

I *punti di forza* riscontrati includono:

- la presenza di politiche ambientali e per i diritti umani strutturate,
- certificazioni riconosciute a livello internazionale (ISO 14001 e ISO 45001),
- iniziative in materia di diversità, sicurezza sul lavoro e inclusione,
- strumenti di segnalazione e gestione dei rischi etici e informativi.

Le *aree di miglioramento* individuate riguardano principalmente:

- la formalizzazione delle politiche in materia di etica e acquisti sostenibili,
- l'adozione di obiettivi quantitativi e la rendicontazione dettagliata su KPI ambientali, etici e di fornitura,
- l'integrazione sistematica di clausole ambientali e sociali nei contratti con i fornitori.

La Cooperativa ha pertanto attivato un piano di azione correttivo per rispondere alle raccomandazioni ricevute, con l'obiettivo di consolidare e migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

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
Mondovì (CN), Vicolo Martinetto 28, CAP 12084

Andezeno (TO), Via del Tario 12, CAP 10020
Novara, Via Fauser, 33 CAP 28100

in uso da convenzione:

Vercelli, Via Nelson Mandela 8, CAP 13100

Ivrea (TO), Via Asti 4, CAP 10015



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
- CCIAA 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**
- dal 06/09/2013 **UNI EN ISO 14001:2015 - sistema di gestione ambientale**
- dal 14/03/2014 **UNI ISO 45001:2018 - sistema di gestione per la salute e sicurezza**
Campo di applicazione comune (modificato con emissione Certificato del 11/03/2025):

“Erogazione dei seguenti servizi: servizi di pulizia igiene, sanificazione e disinfezione; disinfestazione e derattizzazione; manutenzione aree verdi, raccolta differenziata e trasporto di rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi e spazzamento stradale; servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato, scolastico e sanitario; preparazione e somministrazione e trasporto pasti; servizi di logistica di magazzino; servizi di lavanderia industriale anche attraverso l’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati”

- 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”.
- dal 04/07/2024 **UNI EN 16636:2015** Certificazione del Sistema di Gestione e controllo delle infestazioni (Pest Management) – Campo di applicazione: “Servizi di Pest Management”.

Ente di certificazione CERTIQUALITY:

- 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.”
- dal 27/11/2024 **UNI/PdR 125:2022** Certificazione del Sistema di gestione per la Parità di Genere – campo di applicazione: “Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per i processi di: 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 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”

Sezione Ecolabel Italia del Comitato Ecolabel - Ecoaudit

- da gennaio 2025, è stato concesso alla nostra Cooperativa l’uso del marchio Ecolabel UE, per la divisione “Frassati Produzione Lavoro Green”, relativamente al gruppo di servizi “Servizi di pulizia di ambienti interni”. Ecolabel è una certificazione europea assegnata ai prodotti e ai servizi che garantiscono elevati standard ambientali durante tutto il loro ciclo di vita. Nei servizi di pulizia questo marchio garantisce che le attività siano svolte con un impatto minimo sull’ambiente, utilizzando materiali e procedure sostenibili.

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
- al 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 amministrativi 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.

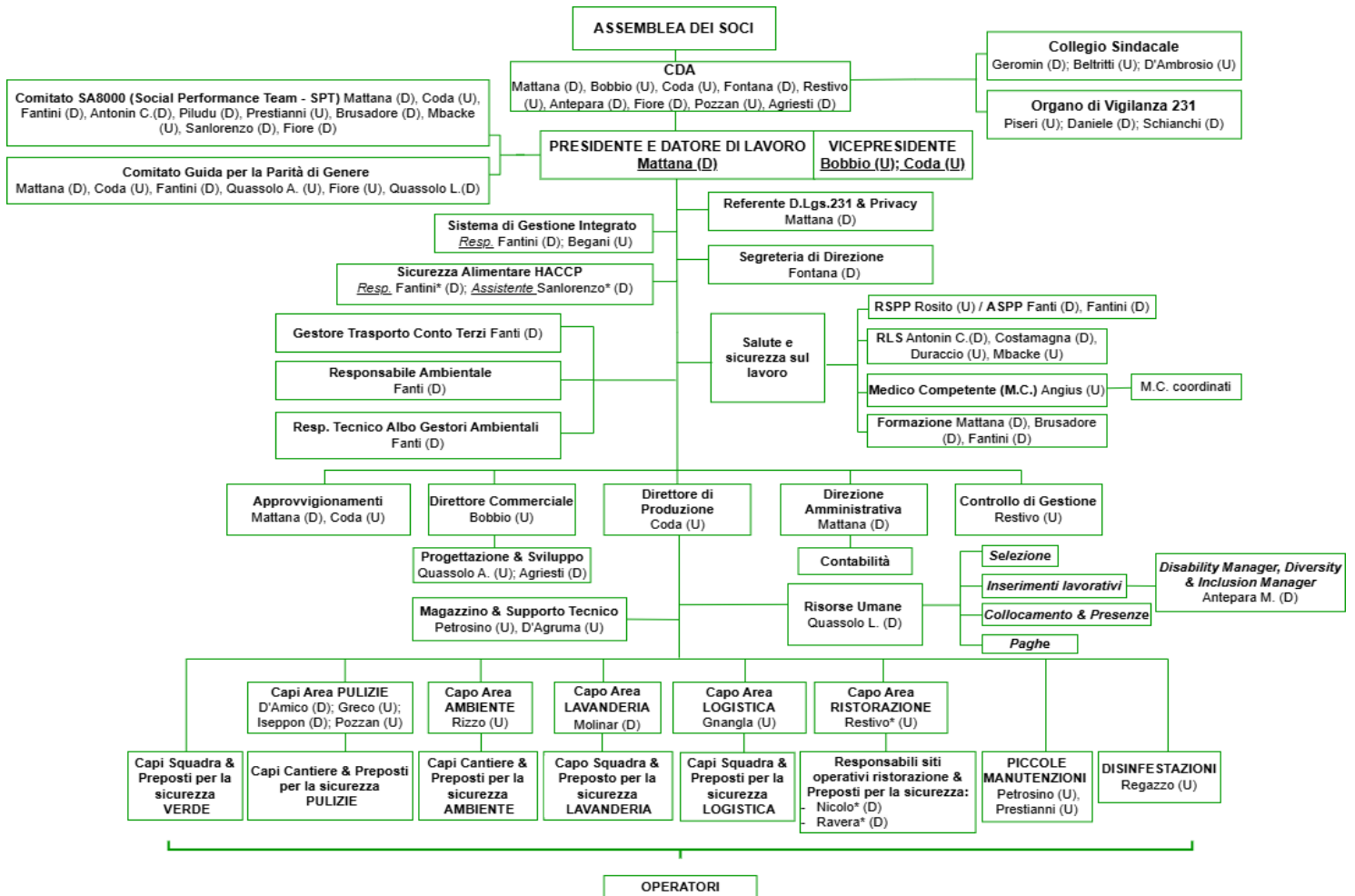
“Il consorzio si propone di fornire alle migliori condizioni alle cooperative consorziate servizi di natura commerciale, finanziaria, amministrativa, tecnica, contabile, e più in generale di assistenza nella assunzione ed esecuzione di opere, lavori o forniture pubbliche o private nonché nella realizzazione 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 attualmente 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:



Data **29 maggio 2025**

Legenda: * = team HACCP
U = uomo
D = donna

COOP. SOCIALE P.G. FRASSATI
di PRODUZIONE e LAVORO s.c.a. E.L.s.
Str. della Pellerina 22/7 - 10146 TORINO
Sede Operativa: Str. della Pellerina, 27 - TO
Partita IVA: 05484280018
Donatella Mattana

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.

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 di mandato.

L'ultima nomina è avvenuta il 15/07/2023, con termine di mandato in concomitanza con l'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 Antepara, 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:

a) la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis del Codice Civile;

- b) l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
 c) l'indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza della società;
 d) la riduzione del Capitale Sociale in caso di recesso del Socio;
 e) l'adeguamento dello Statuto sociale a disposizioni normative;
 f) 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/delle 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 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 CCAA e risultano quindi dalla visura camerale.

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 Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS.

Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2023	2024
3	3

Altre informazioni sugli amministratori

Tutti i consiglieri sono soci lavoratori. La maggioranza del Consiglio è costituita 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:

- Consigliere del Consorzio "TSC ONLUS", dal 15/03/2012
- Vicepresidente della Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro SCS ETS, dal 02/07/2022
- Presidente del Consiglio di Amministrazione Consorzio Ambiente e Territorio, dal 2023
- Consigliere di Sorveglianza Consorzio Nazionale Servizi dal 2023
- Consigliere di Amministrazione Consorzio Faber dal 2023

- Membro del Direttivo di Legacoop Piemonte dal 2023
- Vicepresidente della Cooperativa CER Merak dal 23/10/2024

Edoardo Giacomo Maria Restivo, Consigliere dal 2017:

- Presidente di NOVAR CO.PS. Società Cooperativa Pulizia e Servizi dal 2022
- Consigliere di Amministrazione della Cooperativa CER Merak dal 23/10/2024

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 fino al 31/08/2024

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 17 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 specifici argomenti discussi nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

	n°
<u>Area Sociale:</u> <ul style="list-style-type: none"> - ammissione, recesso, decadenza, esclusione dei soci - convocazione assemblee e predisposizione relativo ordine del giorno - esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea - convocazione delle riunioni sociali - redazione dei regolamenti previsti dallo statuto per sottoporli all'approvazione dell'assemblea - redazione dei bilanci d'esercizio, note integrative e documentazione informativa - definizioni della missione aziendale e delle linee strategiche circa formazione ed informazione sociale 	37
<u>Area Finanziaria:</u> <ul style="list-style-type: none"> - reperimento delle risorse necessarie per garantire il buon funzionamento dell'impresa - esame e ratifica degli atti del DG e DA - definizione dei tassi di interesse dei prestiti sociali - assunzione di obbligazioni 	6
<u>Area Commerciale:</u> <ul style="list-style-type: none"> - definizione di piani di consolidamento e sviluppo della società all'interno degli orientamenti delineati dalla Società consortile - decisione circa l'acquisizione di nuove commesse di servizi di consistente entità (>500 mil. o nuovi territori) - decisione circa la dismissione di servizi acquisiti di consistente entità - decisione circa adesioni a cooperative, consorzi o raggruppamenti d'impresa 	8
<u>Area Gestionale:</u> <ul style="list-style-type: none"> - approvazione di bilanci preventivi e di verifica - decisione circa i servizi d'impresa da richiedere alla Società Consortile ed il relativo onere (servizi comuni ripartiti) - definizione criteri per la determinazione delle risorse umane e materiali nelle uds - determinazione dei compensi per incarichi continuativi di amministratori - determinazione della remunerazione delle prestazioni lavorative, indennità, premi incarico ed altre spettanze ai soci - investimenti 	7
<u>Area Organizzazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> - definizione dei piani di integrazione tra i settori e i servizi richiesti alla società consortile - decisione in merito ai principali processi aziendali - definizione della struttura, ruoli, responsabilità nell'organizzazione - definizione di metodi, strumenti, risorse per garantire la qualità nell'organizzazione e nei servizi finali 	10
<u>Area rappresentanza:</u> <ul style="list-style-type: none"> - delibera le deleghe in materia di società consortile - attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo 	1
<u>Area Sostenibilità:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente: cambiamenti climatici, inquinamento, risorse ambientali, biodiversità ed ecosistemi, economia circolare • Sociale: politiche e strategie sul lavoro con riferimento alla forza lavoro propria e della catena del valore, politiche e strategie in riferimento agli utilizzatori finali dei servizi prodotti e alle comunità interessate • Condotta dell'impresa: etica aziendale, lotta alla corruzione attiva e passiva, protezione degli informatori, benessere degli animali, rapporti nella catena del valore (fornitori, clienti, partner), attività ed impegni nell'esercizio della propria influenza politica, compresa l'attività di 	1

1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti

Collegio Sindacale

Vi fanno 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	2024
2	2

Compensi lordi annui pro capite

I compensi di seguito esposti sono da intendersi al netto di cassa previdenza (4%) e dell'Iva (22%).

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 confermato il Dott. Gianfranco Piseri a Presidente dell'organo, e le 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 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, compensi 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.

La tabella che segue espone gli ordini del giorno delle assemblee degli ultimi anni:

data	o.d.g.
15/07/2023	<ol style="list-style-type: none"> 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 2. Definizione numero e nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2024-2025 3. Compenso per l'attività collegiale per l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione 4. Deliberazioni in merito alla richiesta di contributo per incremento di capitale finalizzato ad investimenti a valere sulla Legge Regionale 23-04 5. Numero minimo di azioni per ogni tipologia di socio ai sensi degli articoli 26, 31 e 41 dello Statuto 6. Approvazione applicazione tassazione aumenti di capitale sociale pregressi al 12,50% 7. Comunicazione Verbale di Revisione Legacoop Piemonte 8. Varie ed eventuali <ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni del Presidente: Erogazione premio di Welfare aziendale "Bando Conciliamo" finanziato dal Consiglio dei Ministri -Dipartimento per le Politiche della Famiglia
13/07/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2023, 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. 2. Modifica Regolamento interno ex articolo 6 Legge n. 142 del 2001. 3. Compenso per l'attività collegiale per l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2024. 4. Numero minimo di azioni per ogni tipologia di socio ai sensi degli articoli 26,31 e 41 dello Statuto. 5. Varie ed eventuali. 6. Comunicazione Verbale di revisione Legacoop Piemonte

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	16,3%	36,1%
Soci speciali	49	49	3	3	6,1%	6,1%
Soci finanziatori (compresi i sovventori)	67	67	3	3	4,5%	4,5%
13/07/2024						
Soci ordinari	692	692	229	226	33,1%	32,7%
Soci speciali	47	47	1	1	2,1%	2,1%
Soci finanziatori (compresi i sovventori)	67	67	2	2	3,0%	3,0%

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 sono tratti dai verbali del Consiglio di Amministrazione. Nel corso dell'esercizio in esame non sono state svolte riunioni sociali in senso stretto, ma bensì incontri con i soci nei principali territori in cui la cooperativa opera (sedi

di: Piatto, Vercelli, Ivrea e Novara). Dalla tabella che segue è rilevabile il numero delle riunioni ed incontri sociali tenutesi negli ultimi esercizi.

2023	2024
3	4

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	
Dicembre 2024	Sedi di Piatto, Vercelli, Ivrea e Novara	Aggiornamento sulle attività in essere e scambio di auguri in occasione delle Festività Natalizie

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 Italiana

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 Italiana. 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 solida 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.

2024

Nel corso del 2024 è continuato il percorso di riorganizzazione della Cooperativa. Sul fronte amministrativo, nel corso della primavera del 2024, l'ufficio personale e paghe è stato internalizzato. È stato inoltre rinnovato il Contratto Collettivo nazionale di lavoro della Cooperazione Sociale.

A luglio 2024 la Cooperativa ha firmato un contratto di consulenza con la società Credit Data Research Italia Srl (Piattaforma Monitora) per un sistema di analisi periodica dei dati gestionali. A ottobre 2024 si è firmato il contratto di acquisto di ramo d'azienda della Cooperativa Impatto Zero per l'acquisizione del servizio lavanderia.

Sempre ad ottobre 2024 abbiamo aderito (insieme alla Cooperativa Sociale P.G. Frassati s.c.s. onlus, alla Cooperativa Animazione Valdocco s.c.s. onlus, ad altre Cooperative ed Enti del Terzo Settore, ed a 10 persone fisiche), alla costituzione di una nuova cooperativa CER Merak (Comunità Energetica Rinnovabile).

Sino ad ottobre 2024 si sono mantenute le politiche di Welfare Aziendale attive nell'anno precedente.

1.10 Sistema di Gestione Integrato

Il Sistema di Gestione è l'insieme di processi, procedure e strumenti integrati progettati per supportare la Cooperativa nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici. Questi sistemi forniscono un quadro strutturato per pianificare, eseguire, monitorare e migliorare continuamente le attività operative, garantendo il rispetto di standard e requisiti specifici.

Attraverso di essi, possiamo assicurare trasparenza, qualità e coerenza nelle nostre attività, oltre a rispondere alle aspettative dei nostri stakeholder. Il sistema di gestione riflette il nostro impegno a migliorare costantemente i processi interni, ridurre i rischi e promuovere buone pratiche in ambiti fondamentali come qualità, ambiente, sicurezza, inclusione e responsabilità sociale.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI	
1.	UNI EN ISO 9001:2015 (QUALITÀ) Garantisce l'adozione di un sistema di gestione focalizzato sul miglioramento continuo della qualità e sulla soddisfazione del cliente.
2.	UNI EN ISO 14001:2015 (AMBIENTE) Riconosce il nostro impegno verso la sostenibilità ambientale, grazie a pratiche che minimizzano l'impatto ambientale delle nostre attività.
3.	UNI EN ISO 45001:2023 (SALUTE & SICUREZZA) Conferma il nostro costante lavoro per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, migliorando i processi e riducendo i rischi sul posto di lavoro.
4.	SA8000:2014 (RESPONSABILITÀ SOCIALE) Dimostra la nostra attenzione ai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro etiche e alla conformità con i principi internazionali sul lavoro.
5.	UNI PDR 125:2022 (PARITÀ DI GENERE) Testimonia il nostro impegno per l'inclusione e l'uguaglianza, promuovendo ambienti di lavoro equi per tutti.
6.	ISO 22000 E ISO 22005 (SICUREZZA ALIMENTARE) Attestano l'applicazione di standard elevati per la gestione della sicurezza alimentare e della tracciabilità lungo tutta la filiera.
7.	UNI EN 16636:2015 (PEST CONTROL) Riconosce il nostro approccio professionale e la qualità nei servizi di disinfestazione.
8.	UNI EN 14065:2015 (QUALITÀ MICROBIOLOGICA LAVANDERIA) Garantisce la gestione dei servizi di lavanderia secondo criteri di alta qualità microbiologica e sicurezza.
9.	ECOLABEL UE - SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI Certifica la sostenibilità ambientale dei nostri servizi di pulizia, in linea con le esigenze di tutela dell'ambiente.
10.	ECOVADIS Valutazione che dimostra la nostra eccellenza in ambiti quali sostenibilità, etica e responsabilità sociale.

Nel corso dell'anno in esame, abbiamo implementato e aggiornato il Sistema nel suo complesso, revisionando molti dei documenti in essere, verificato il mantenimento dei requisiti di Sistema tramite lo svolgimento di numerosi audit, e abbiamo inoltre ottenuto nuove e importanti Certificazioni.

a. Aggiornamento del Sistema

Analisi di contesto: è stata implementata un'analisi approfondita del contesto e aggiornata significativamente l'analisi di contesto ambientale, con particolare attenzione agli aspetti e agli impatti ambientali generati dalle attività della Cooperativa.

Procedure di sistema: sono state aggiornate per rispondere alle nuove modalità operative di ciascun processo e alla riorganizzazione delle risorse del sistema amministrativo. Inoltre, è avvenuta la prima emissione di nuove procedure necessarie per affrontare i cambiamenti del contesto e per gestire tali trasformazioni in maniera efficace.







Organigramma: aggiornato per riflettere le modifiche sostanziali nella distribuzione delle risorse umane, garantendo una struttura organizzativa più adeguata alle esigenze attuali.

Mansionario e matrice delle competenze: aggiornati al fine di allineare ruoli, responsabilità e capacità richieste con l'attuale organizzazione e strategia aziendale.

b. Audit interni ed esterni svolti

Durante l'intero anno sono stati svolti complessivamente:

- **15 audit INTERNI**, rispetto a tutte le norme del Sistema, a cura di auditor interni e consulenti esterni in possesso delle opportune qualifiche. Le sedi presso cui sono stati eseguiti tali audit sono le principali sedi di Cooperativa (sede di Torino, Nichelino, Piatto), oltre che alcuni cantieri esterni, scelti a campione nei settori pulizie, ristorazione, logistica, verde. Sono emerse 3 Non Conformità nell'ambito del settore Ristorazione, prontamente gestite e risolte, mentre nei restanti ambiti sono stati rilevati unicamente raccomandazioni, osservazioni e spunti di miglioramento. Il giudizio, rispetto ai risultati degli audit interni, è da ritenersi pertanto complessivamente *positivo*
- **17 giorni totali di audit ESTERNI**, svolti da Enti esterni accreditati, rispetto a tutte le norme del Sistema di Gestione. In particolare:

NORMA	Quando?	Dove?	Giornate tot.	Com'è andata?
UNI EN ISO 9001, 14001, 45001 (Qualità, Ambiente, Sicurezza)	Dal 22 al 26 Aprile 2024	Svolti a campione sui cantieri dei settori pulizie, preparazione e somministrazione pasti, erogazione dei servizi di raccolta differenziata, manutenzione aree verdi, lavanderia, e sedi di Nichelino, Piatto, Consorzio MERAK.	4	 Non sono emerse Non Conformità, ma solo uno spunto di miglioramento, riguardante la capacità di risposta, da parte della Cooperativa, ad affrontare il cambiamento. Tale raccomandazione è stata colta e ha trovato risoluzione tramite la redazione di una nuova procedura.
SA8000:2014 (Responsabilità Sociale)	29 e 30 Aprile e 15 e 16 Ottobre 2024	Ad aprile sono stati campionati i cantieri della sorveglianza museale e della pulizia del centro termale privato "QC Terme", mentre ad ottobre le attività di pulizia della RSA "Alchemica" e le attività impiegate svolte presso il Consorzio MERAK.	4	 Dall'ultimo audit sono emerse 3 Raccomandazioni minori, riguardanti i requisiti SA8000 n.3 "Salute e sicurezza" e n.7 "Orario di lavoro". In particolare è stata segnalata la non completa adeguatezza di alcune misure di prevenzione dei rischi e di risposta alle emergenze presso i cantieri auditati, nonché delle modalità di gestione del saldo ferie e straordinari.
UNI EN ISO 22000 e 22005 (Sicurezza Alimentare & Rintracciabilità)	31 Gennaio (ISO 22000) e 10 Aprile 2024 (ISO 22005)	Entrambe le verifiche sono state svolte presso il Centro Cottura di Vigliano Biellese	2	 In entrambe le occasioni non sono emerse Non Conformità di alcun tipo.
UNI PdR 125:2022 (Parità di Genere)	29 e 31 Ottobre (I stage) e 14 e 15 Novembre 2024 (II stage)	Non sono state svolte visite presso cantieri esterni, ma unicamente interviste e verifiche della conformità del sistema presso la sede centrale di Torino e quella di Nichelino, con interviste da remoto per la sede di Vercelli.	4	 Il Sistema di Gestione è stato giudicato complessivamente conforme; non sono emerse particolari Non Conformità, ma sono state rilasciate 6 raccomandazioni.
UNI EN 16636:2015 (Pest Control)	20 e 21 Maggio 2024	Trattandosi della prima Certificazione, è stata verificata la conformità generale del Sistema, ed è stato campionato, come cantiere in cui viene erogato il servizio, l'RSA "Le Corti Senior Hotel" di Druento (TO).	2	 Sono state rilasciate 2 Non Conformità minori, opportunamente gestite e portate a risoluzione, e 6 elementi di miglioramento, a loro volta presi in carico tramite l'implementazione del relativo sistema di gestione.
UNI EN 14065:2016 (Qualità microbiologica lavanderia)	25 Giugno 2024	Svolto presso la lavanderia industriale sita nella sede di proprietà della Cooperativa, in Via Ippolito Nievo, 29, Nichelino.	1	 Rilasciata 1 Non Conformità minore, riguardante l'addestramento degli operatori neoassunti in merito ai temi riguardanti la certificazione in oggetto.

c. Le nuove Certificazioni

Nel 2024 abbiamo ottenuto nuove certificazioni chiave, che riflettono il nostro impegno verso la qualità dei servizi, l'equità sociale e la sostenibilità ambientale:

Certificazione UNI EN 16636:2015, specifica per i servizi di Pest Management (disinfestazione), attesta l'adozione di standard operativi di alto livello e di pratiche gestionali efficaci. Tale risultato è stato ottenuto grazie all'elevata competenza ed esperienza del Responsabile Tecnico per le Disinfestazioni nel settore di riferimento, supportate dall'adozione di un gestionale avanzato, progettato per gestire in maniera efficiente tutti i processi di disinfestazione. Il gestionale, innovativo e versatile, ha il valore aggiunto di poter essere utilizzato direttamente dai clienti, migliorando così la trasparenza e l'interattività del servizio offerto.

Ecolabel Europeo per i servizi di pulizia di ambienti interni, che testimonia l'impegno della Cooperativa verso la sostenibilità ambientale. Questa certificazione è stata raggiunta attraverso l'applicazione di pratiche ecocompatibili, tra cui la riduzione degli sprechi, la formazione del personale, l'uso di prodotti, attrezzature e materiali a basso impatto ambientale e l'adozione di strategie aziendali volte alla tutela delle risorse naturali. L'Ecolabel non solo rafforza la reputazione della Cooperativa come esempio di responsabilità ambientale, ma costituisce anche un elemento distintivo nel mercato di riferimento.

Certificazione UNI PdR 125:2022 (Parità di Genere), un riconoscimento che attesta l'impegno concreto della Cooperativa nel garantire la parità di genere e promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso. Questo importante traguardo è il risultato di un processo strutturato che ha previsto diverse iniziative, quali l'analisi e l'implementazione di politiche interne che promuovono una cultura aziendale basata sulla meritocrazia e sul rispetto reciproco, il coinvolgimento del personale, tramite campagne di sensibilizzazione, informazione e sondaggio, introduzione di nuove procedure per favorire l'uguaglianza nelle opportunità di crescita, nei processi di assunzione e nella distribuzione delle responsabilità. È stato inoltre costituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, i cui nominativi aggiornati sono disponibili nell'informativa dedicata, disponibile sul sito web di Cooperativa.

d. Gli obiettivi

Nel corso dell'anno, la Cooperativa ha individuato diverse aree strategiche su cui concentrare azioni di miglioramento:

- Performance ambientale: è stato avviato un potenziamento del monitoraggio degli indicatori ambientali (consumi, rifiuti, emissioni), con una raccolta dati più organica e report periodici per valutare l'efficacia delle strategie attuate.
- Qualificazione dei fornitori: si sta procedendo all'ottimizzazione del processo, concentrando la valutazione sui fornitori strategici e promuovendo l'uso diretto della piattaforma da parte loro, per rafforzare la collaborazione e programmare audit mirati.
- Controllo delle conformità legislative: sono in corso interventi per standardizzare le procedure tra le sedi, rafforzare il monitoraggio delle scadenze e valorizzare l'apporto dei consulenti esterni, promuovendo una cultura di responsabilità e trasparenza.

- Comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori: si intende rendere più efficaci le comunicazioni interne, coinvolgendo anche chi opera in sedi distaccate, traducendo i principali documenti di sistema e monitorando il senso di appartenenza e il clima aziendale.
- Benessere organizzativo: nell'ambito del percorso per la Certificazione per la Parità di Genere, sono stati definiti obiettivi triennali relativi alla semplificazione dei documenti di assunzione, alla promozione della formazione e della leadership, al sostegno alla genitorialità e all'uso di linguaggio inclusivo.

2 RELAZIONE SOCIALE

Identificazione degli stakeholders

La prima fase del processo consiste nell'individuazione di tutti i soggetti che hanno un interesse diretto o indiretto nell'Organizzazione, ossia che influenzano o possono essere influenzati dalle attività, dai prodotti, servizi o dalle performance dell'Organizzazione stessa. Possono essere sia interni, come soci, lavoratori, inserimenti lavorativi, o esterni, come Servizi inviati, Istituzioni, Fornitori, ecc.

L'identificazione è stata implementata dalla Governance dell'Organizzazione.

Una volta identificati, gli stakeholder sono stati descritti in base ai seguenti criteri:

- Tipologia di relazione, ossia il tipo di legame, di rapporto, che li lega alla Cooperativa;
- Obiettivi, anche in prospettiva futura, che la Cooperativa si pone dalla relazione con lo specifico Stakeholder.

Mappatura degli Stakeholder

La mappatura consiste nel posizionare gli Stakeholder in una mappa, che consente di visualizzare con immediatezza quali devono essere coinvolti maggiormente e con quale livello di priorità. Tale mappa è costituita da un diagramma a due dimensioni, asse del Potere e asse dell'Interesse:

- **Potere:** posizionato sull'asse delle ordinate (in verticale), esprime il grado di influenza o autorità che uno stakeholder ha sull'organizzazione, ovvero la sua capacità di incidere effettivamente sulle decisioni e sulle azioni dell'organizzazione. Il potere aumenta dal basso verso l'alto.
- **Interesse:** dello specifico stakeholder nei confronti dell'organizzazione e delle sue decisioni, rappresentato sull'asse delle ascisse (in orizzontale). Esprime quanto le azioni e le decisioni dell'organizzazione influiscono concretamente sugli stakeholder; e quindi quanto essi sono coinvolti e attenti alle attività dell'organizzazione. L'interesse aumenta da sinistra verso destra.

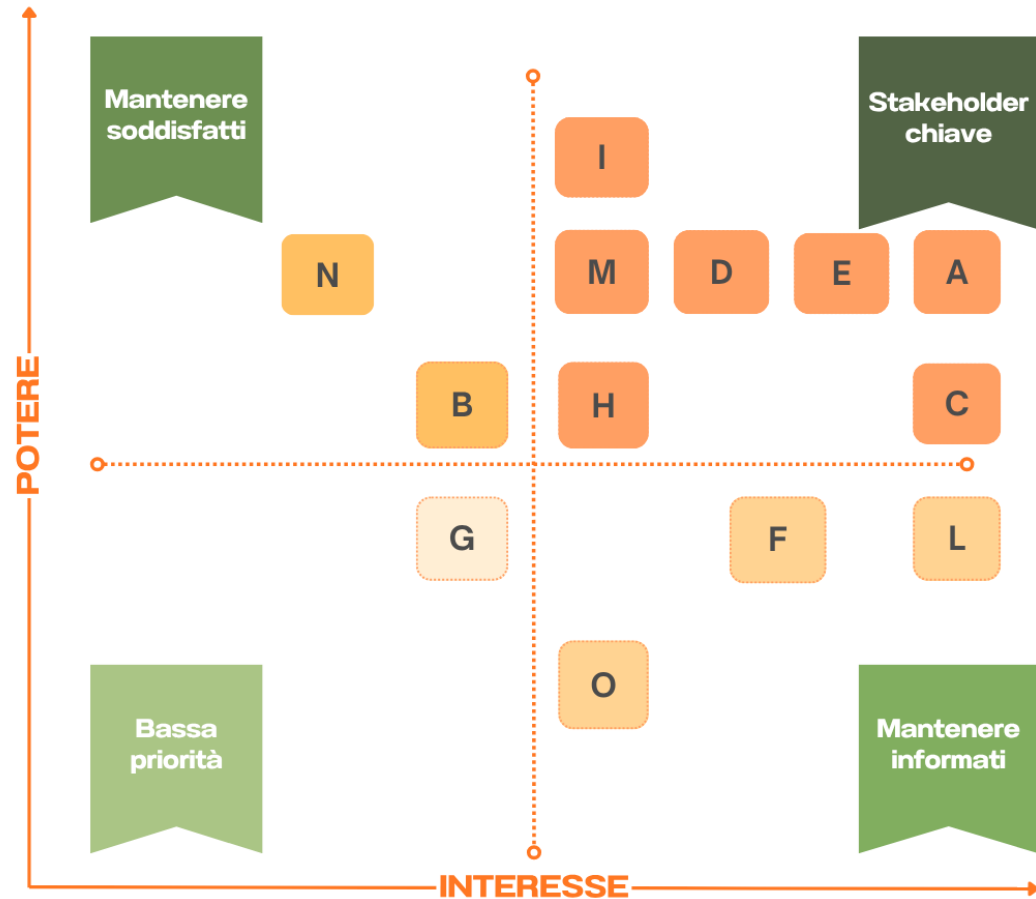
Definizione delle strategie di coinvolgimento

In base ai risultati della mappatura, si stabiliscono azioni concrete per gestire le relazioni con gli stakeholder, come riportato di seguito:

- **Alto potere / Alto interesse** = *Coinvolgimento attivo, impostazione di un dialogo frequente, collaborazione strategica e gestione attenta* (Stakeholder chiave, in alto a destra nella mappa)
- **Alto potere / Basso interesse** = *Mantenere soddisfatti e aggiornati, evitando eccessivo coinvolgimento; Comunicazione regolare, assicurazione sui temi di interesse* (Mantenere soddisfatti, in alto a sinistra nella mappa)
- **Basso potere / Alto interesse** = *Tenere informati e coinvolgere in modo mirato* (Mantenere informati, in basso a destra nella mappa)
- **Basso potere / Basso interesse** = *Monitorare periodicamente con il minimo sforzo necessario, intervenendo solo se necessario* (Bassa priorità, in basso a sinistra nella mappa).

Legenda

A	Soci lavoratori
B	Dipendenti, compresi lavoratori interinali e tirocinanti
C	Enti preposti all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
D	Associazione di rappresentanza - Lega delle Cooperative
E	Cooperative e Consorzi della Lega
F	Servizi socio sanitari interessati all'inserimento lavorativo
G	Fornitori di beni
H	Fornitori di servizi
I	Fornitori finanziari
L	Enti pubblici e privati di sostegno
M	Committenti privati
N	Committenti pubblici
O	Fruitori delle attività erogate



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 software per la gestione dei libri soci, della cui tenuta è incaricato l'ufficio contabile.

Nel 2024 il numero complessivo dei soci è diminuito del 5% rispetto al 2023.

La presenza femminile registra il 57% di donne sul totale dei soci.

I soci ordinari costituiscono poco meno del 91% della base sociale e su questa categoria si concentra la diminuzione totale registrata.

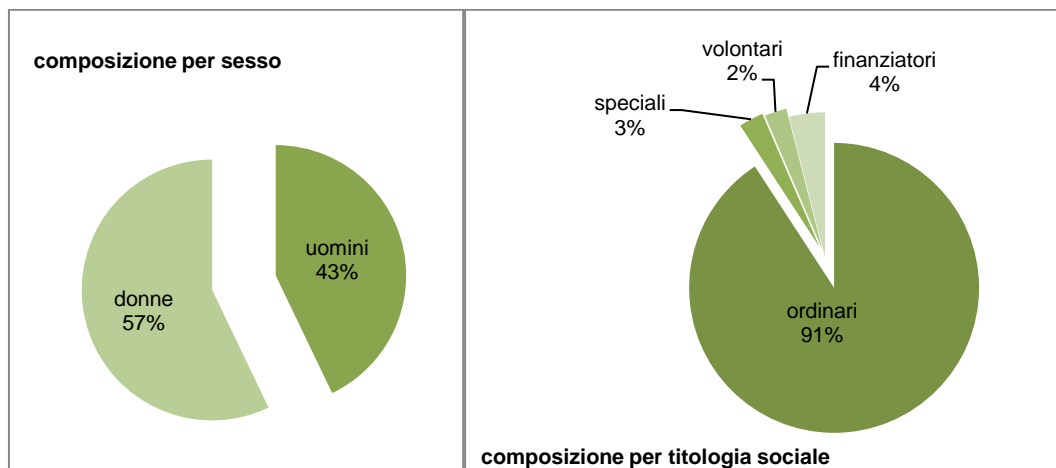
I soci speciali sono poco meno del 3% del totale soci e il 3% dei soci ordinari; essi non superano l'un terzo del totale dei "soci cooperatori" (art. 2527 CC).

Altrettanto nella norma sono i soci volontari che costituiscono poco più del 2% del totale dei soci (art. 2 della L.381/91: "Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci")

I soci lavoratori effettivamente in servizio, ordinari e speciali (vedi paragrafo 2.2.1.), sono, nell'esercizio in esame, 678 e costituiscono il 93,13% del totale dei soci, a testimonianza della caratterizzazione di cooperativa di Produzione Lavoro a mutualità prevalente.

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. Dalla tabella che segue risultano nuovi soci sovventori cui non corrispondono nuove ammissioni (vedi oltre in questo paragrafo) poiché si tratta di persone già soci di altre tipologie che hanno acquistato azioni di socio sovventore.

Dati al 31/12:	2023			2024		
	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari (compreso 1 ente)	697	290	406	661	280	380
soci speciali	47	10	37	20	3	17
soci volontari	9	9	0	18	18	/
soci finanziatori (compresi 3 enti), di cui:	14	7	4	29	9	16
soci sovventori (compreso 1 ente)	11	6	4	26	8	16
TOTALE	767	316	447	728	310	413



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 lavoratori (20 ordinari e 1 speciale) e sono tutte motivate dalla definitiva interruzione dell'ulteriore rapporto lavorativo.

	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	Tot.	m	f	Tot.	m	f	Tot.	m	f
soci ordinari	97	37	60	114	41	73	20	9	11
soci ordin. pers. giuridiche	0			0			0		
soci speciali	0			26	8	18	1		1
soci volontari	9	9		0			0		
soci finanziatori	0			0			0		
di cui:									
soci sovventori	0			0			0		
finanziatori	0			0			0		
TOTALE	106	46	60	140	49	91	21	9	12

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 cooperatori, 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 cooperatori 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 cooperatori, 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:

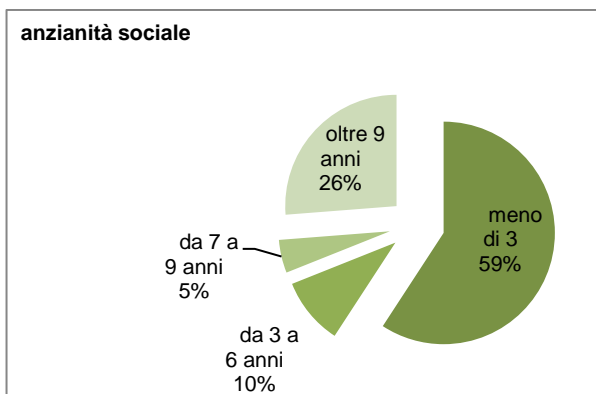
- ✓ Deve sottoscrivere il numero minimo di azioni deliberate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci (art. 14) e versarne l'importo entro un mese dalla comunicazione di accettazione della domanda di sottoscrizione le azioni del Fondo da lui sottoscritte (art. 5)
- ✓ Le azioni di socio sovventore sono legate 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
2024	64	€ 502.813,82	€ 2.000.000,00	25,1%
2023	64	€ 502.813,82	€ 2.000.000,00	25,1%

2.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa nell'anno in esame

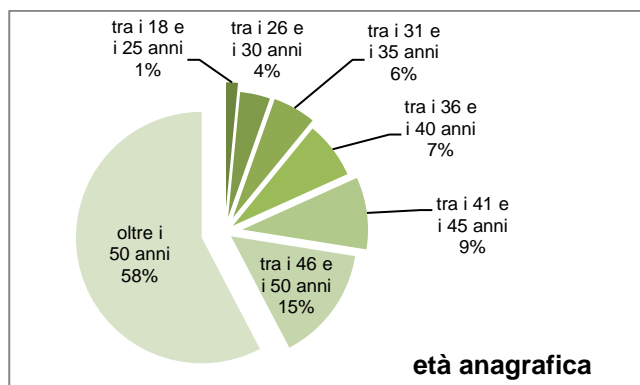
La tabella e il grafico che seguono rilevano l'anzianità sociale in coerenza con il fatto che formalmente gli ex soci della Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS risultano iscritti nel libro soci della Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro S.C.S. E.T.S. a partire dal 31/12/2022, in conseguenza della fusione per incorporazione.



2024		
	n°	%
meno di 3	431	59,2%
da 3 a 6 anni	71	9,8
da 7 a 9 anni	35	4,8
oltre 9 anni	191	26,2
TOTALE	728	

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%.



2024	n.ro	% sul totale esclusi gli enti
tra i 18 e i 25 anni	11	1,5
tra i 26 e i 30 anni	28	3,9
tra i 31 e i 35 anni	40	5,5
tra i 36 e i 40 anni	53	7,3
tra i 41 e i 45 anni	67	9,3
tra i 46 e i 50 anni	107	14,8
oltre i 50 anni	417	57,7
TOTALE	723	

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	13/07/2024	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	31/10/2024

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.

2022	2023	2024
€ 1.374.478	€ 2.430.728	2.308.169

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 € 5.100,44. 31/12/2024

	2023	2024
prestito vincolato 12 mesi	2,64% lordo 1,95% netto	2,64% lordo 1,95% netto
prestito vincolato 24 mesi	3,48% lordo 2,58% netto	3,48% lordo 2,58% netto
giacenze annue fluttuanti	1,92% lordo 1,42% netto	1,92% lordo 1,42% netto

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

	2022	2023	2024
C/C	0,5%	0,1%	0,1%
BOT con scadenza 1 anno	2,859%	3,86%	1,946%

I dati sono rilevati da Internet

2.2. Forza lavoro propria e politiche di Responsabilità Sociale

Come cooperativa sociale di tipo B di produzione lavoro, fondiamo la nostra missione sull'inclusione sociale e la valorizzazione delle persone. La centralità della persona è per noi quindi un valore fondante, che trova espressione concreta nella strategia di Responsabilità Sociale d'Impresa e nelle pratiche operative che ne derivano.

Il nostro impegno per garantire un ambiente di lavoro etico, sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti umani si traduce nell'adozione di strumenti riconosciuti a livello internazionale, primo fra tutti lo standard SA8000. Tale standard promuove valori fondamentali quali la non discriminazione, la libertà di associazione, l'equità retributiva, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: principi che trovano piena applicazione nella nostra operatività cooperativa.

Il capitolo che segue è dedicato alla forza lavoro, risorsa centrale del nostro valore sociale e produttivo: verranno illustrate le politiche e gli obiettivi sviluppati in coerenza con i requisiti dello standard SA8000, congiuntamente ad una serie di indicatori qualitativi e quantitativi riferiti agli occupati — con particolare attenzione alle persone svantaggiate — in conformità con quanto richiesto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dai nuovi standard europei di rendicontazione in materia di sostenibilità.

Attraverso questi dati intendiamo restituire una rappresentazione chiara, trasparente e misurabile del nostro contributo alla sostenibilità sociale, nella consapevolezza che la qualità dell'occupazione rappresenta il primo e più tangibile indicatore del nostro impatto positivo sul territorio e sulla comunità.

La nostra Cooperativa ha ottenuto la certificazione SA8000 dal 27/11/2020, implementando un sistema di gestione che ha effettuato la valutazione dedicata e specifica del rischio SA8000 attraverso un'analisi dettagliata di ogni requisito, individuando potenziali rischi sociali e lavorativi. Questo processo guida l'implementazione di misure preventive e correttive, contribuendo al miglioramento continuo del sistema di gestione. Riteniamo che sia questo il capitolo del Bilancio Sociale più collegato alle attività svolte; in particolare nel corso del 2024:

- ❖ **Formazione per la SA8000:** la Cooperativa ha individuato modalità di formazione/informazione, rivolte a tutti i lavoratori, per approfondire la conoscenza dei principi e requisiti della certificazione SA8000. Vengono presentate ai lavoratori le modalità per effettuare segnalazioni, la presenza e reperibilità dell'informativa SA8000, nonché i nominativi dei membri del Comitato SA8000 (SPT)
- ❖ **Nomina del Social Performance Team (SPT):** è composto in maniera bilanciata da rappresentanti dei lavoratori appartenenti ai diversi settori operativi e da rappresentanti della Direzione. Oltre alle riunioni, svolte almeno ogni 6 mesi, il team analizza le eventuali segnalazioni dei lavoratori, monitora i progressi e propone azioni correttive per garantire l'aderenza agli standard SA8000. I componenti del Team sono: Donatella Mattana (Presidente della Cooperativa), Nicola Coda (Vice Presidente nonché Direttore di Produzione), Sara Fantini (Responsabile Sistema di Gestione Integrato), Cinzia Antonin (Settore Pulizie), Loredana Piludu (Settore Pulizie) Tommaso Prestianni (Settore verde), Selene Brusadore (Referente Ufficio Formazione), Cosso Ganar Mbacke (Settore Logistica), Simona Sanlorenzo (Settore Ristorazione), Laura Fiore (membro del Consiglio di Amministrazione).

Ma oltre che alle lavoratrici e ai lavoratori propri, il sistema di gestione si è focalizzato anche sulla propria catena del valore, ed in particolare sui fornitori, effettuando:

- ❖ **Audit sui fornitori**, sia interni che svolti dall'Ente Certificatore. Gli audit interni sono condotti regolarmente per valutare il rispetto delle procedure e identificare aree di miglioramento, oltre che verificare il rispetto dei criteri etici e sociali richiesti. L'Ente Certificatore, invece, svolge controlli periodici per garantire la conformità globale della Cooperativa agli standard SA8000

- ❖ Iter di valutazione e qualificazione dei fornitori: la Cooperativa ha avviato un processo strutturato per qualificare i fornitori con un'analisi delle condizioni di lavoro da loro applicate. Questo iter permette di selezionare fornitori allineati ai valori della Cooperativa e di instaurare collaborazioni basate su principi etici

Di seguito, e a seguire all'interno del capitolo, riportiamo le tabelle degli obiettivi che si è dati per il 2025, su cui il Bilancio Sociale 2025 raccoglierà i dati dei relativi indicatori.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Incremento del numero di lavoratori formati sulla SA8000	Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sui principi dello standard SA8000	Progettare un'informativa aggiornata e più chiara nei contenuti sia per i già assunti, che per i neo assunti	8 ore responsabile Sistema SA8000 + referente formazione	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% copertura lavoratori formati	Almeno 90%
Incremento audit, sia interni sia sui fornitori	Rafforzare la conformità allo standard SA8000 aumentando la frequenza e l'efficacia degli audit, sia interni che esterni, lungo tutta la catena di fornitura	Implementare report dettagliati per ogni audit, con piani d'azione specifici	16 ore per audit interni	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	N° audit interni svolti	Almeno 4
			6 ore audit su fornitori			N° audit su fornitori	Almeno 2
Miglioramento della gestione delle Non conformità	Ottimizzare il processo di identificazione, analisi e risoluzione delle Non Conformità per garantire miglioramenti continui	Migliorare la procedura standardizzata per la gestione delle Non Conformità, tramite gestionale Aimsafe	4 ore di coordinamento tra i ruoli coinvolti	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% NC caricate chiuse su Aimsafe	Almeno 70%
Miglioramento della valutazione dei fornitori	Ottimizzare il sistema di monitoraggio e qualifica dei fornitori, per garantire che la catena di fornitura si conformi allo Standard SA8000	Migliorare il processo che porta alla qualifica del fornitore, snellendo le procedure per garantire un risultato più efficace	4 ore di coordinamento tra i ruoli coinvolti	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% fornitori valutati	Almeno 90%

Per quanto riguarda i temi della Lavoro Forzato, del Lavoro Infantile, della Discriminazione e dell'Orario di lavoro, la nostra Cooperativa ha assunto nelle proprie politiche gli impegni di seguito esplicitati.

Lavoro forzato

La Cooperativa garantisce che tutti i propri soci e lavoratori prestino la loro opera in modo pienamente volontario. Non è consentito, in alcun caso, che il lavoro venga svolto sotto coercizione o minaccia di penalità di qualsiasi tipo.

Per assicurare la volontarietà di ogni prestazione lavorativa, la Cooperativa si impegna a rendere i lavoratori pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Non sono mai stati richiesti, al momento dell'assunzione, depositi di documenti d'identità, dimissioni in bianco, denaro o altri beni. Durante il processo di assunzione, i neoassunti vengono guidati nella comprensione dei loro diritti e doveri contrattuali.

Inoltre, sono messi a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori canali di informazione sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda attraverso i membri del Social Performance Team, i responsabili aziendali e lo sportello soci.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Migliorare il monitoraggio e l'analisi delle dimissioni volontarie	Analizzare le dimissioni volontarie per identificare eventuali segnali di disagio o coercizione sul lavoro	Condurre analisi semestrali delle cause di dimissione	6 ore personale amm.vo (paghe)	Responsabile Ufficio Risorse Umane	31/12/25	Analisi svolte	2
						N° segnalazioni	0
Garantire la volontarietà degli straordinari	Monitorare e garantire che gli straordinari siano richiesti e accettati su base volontaria, senza superamenti dei limiti imposti dalla legge e dai CCNL	Migliorare l'attuale sistema di monitoraggio straordinari	12 ore personale amm.vo (paghe)	Responsabile Ufficio Risorse Umane	31/12/25	N° report di analisi prodotti	Minimo 4
		Coinvolgere i responsabili in merito alla gestione degli straordinari	6 ore del Resp.le Risorse Umane			N° segnalazioni	0
				% riduzione N° sforamenti limiti CCNL	Almeno 20%		
Audit periodici e reporting	Monitorare regolarmente le condizioni lavorative per garantire l'assenza di lavoro forzato	Svolgere audit interni trimestrali.	16 ore auditor interno	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	N° audit interni svolti	Almeno 4
Realizzazione di una survey per monitorare il clima aziendale	Condurre una survey anonima per raccogliere il feedback delle persone in forza e valutare la percezione del clima aziendale, con l'obiettivo di identificare punti di forza e aree di miglioramento	Progettazione di un questionario con domande mirate e distribuzione ai lavoratori	Team progett.ne	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% adesione alla survey	Almeno 70%
			15 ore Referente Formaz.ne			% risposte raccolte e analizzate	100%
		Analisi dei dati raccolti e successivo report	15 ore personale amm.vo	livello di soddisfazione espresso	>70%		

Lavoro infantile

La Cooperativa ad oggi non ricorre né intende ricorrere in alcun modo al lavoro infantile, né intende favorirlo e si impegna a garantire che questo principio sia applicato anche all'intera catena di fornitura. La Cooperativa infatti, tramite la propria procedura di qualifica del Fornitore, esegue una valutazione preventiva delle caratteristiche delle potenziali aziende fornitrici prima dell'avvio di un rapporto di fornitura, prendendo in considerazione anche la presenza di lavoratori minori.

Nel caso in cui venissero impiegati lavoratori minorenni (di età compresa tra i 16 e i 18 anni), la Cooperativa si impegna comunque a garantire che il loro orario lavorativo sia organizzato al di fuori dell'orario scolastico, assicurando così il diritto allo studio.

Le procedure aziendali prevedono, inoltre, che qualora vengano identificati bambini presenti nei cantieri, il personale segnali immediatamente il caso alle autorità competenti contattando il numero 114, dedicato alla segnalazione di abusi sui minori.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSAB.	ENTRO	KPI	TARGET
Garantire la conformità all'età minima legale	Assicurare che tutti i lavoratori siano conformi all'età minima legale	Esecuzione controlli documentali	6 ore personale amministrativo (paghe e auditor interno)	Responsabile Ufficio Risorse Umane	31/12/25	Percentuale di lavoratori conformi	100% dei lavoratori verificati
		Conduzione audit interni	documenti di supporto	Auditor interno		N° audit interni svolti	Almeno 4
					N° segnalazioni	0	
Mappatura della catena di fornitura	Identificare e valutare i fornitori per garantire l'assenza di lavoro infantile	Conduzione audit su Fornitori	8 ore auditor interno	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	N° Fornitori auditati	Minimo 2
		Compilazione questionario SA8000	gestionale Aimsafe, modulo "Appalti"			% questionari compilati dai Fornitori	Minimo 80%

Discriminazione

La prevenzione della discriminazione rappresenta un pilastro fondamentale per garantire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di ogni individuo, tanto più tenuto conto della mission costitutiva della nostra Cooperativa in quanto cooperativa sociale di tipo B, ai sensi della L. 381/91. Questo requisito dello standard SA8000 mira a tutelare i

lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione basata su caratteristiche personali quali genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre differenze.

Non è ammessa l'applicazione, né il sostegno, ad alcuna forma di discriminazione, anche nella catena di fornitura, per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Il personale è selezionato ed assunto in base alle sue capacità lavorative e trattato secondo i principi costitutivi della cooperativa. Inoltre, sono contrastati e disincentivati linguaggi o contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Monitorare e prevenire discriminazioni sul luogo di lavoro	Rilevare e ridurre i comportamenti discriminatori attraverso monitoraggio e prevenzione	a) Organizzare corsi di formazione sulla sensibilizzazione e prevenzione della discriminazione per tutto il personale	Risorse economiche per finanziare i corsi di formazione	Referente formazione	31/12/25	% lavoratori formati	Almeno 60%
		b) Migliorare la diffusione della politica di tolleranza zero verso comportamenti discriminatori, comunicandola chiaramente a tutti i livelli	3 ore Responsabile Sistema SA8000 per la diffusione della politica sulla tolleranza zero	Responsabile Sistema SA8000 e Comitato Guida Parità di Genere		% lavoratori raggiunti	100%
		Svolgere audit interni trimestrali	16 ore auditor interno	Responsabile Sistema SA8000		N° audit interni svolti	Almeno 4
Realizzazione di una survey per monitorare il clima aziendale	Condurre una survey anonima per raccogliere il feedback dei lavoratori e valutare la percezione del clima aziendale, con l'obiettivo di identificare punti di forza e aree di miglioramento	Progettazione di un questionario con domande mirate e distribuzione ai lavoratori	Team dedicato alla progettazione 15 ore Referente Formazione	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% partecipazione alla survey	Almeno 70%
Sorveglianza Ente di certificazione UNI PdR 125:2022	Garantire un miglioramento complessivo del sistema rispetto alla verifica precedente	Realizzazione e pianificazione degli obiettivi predisposti nel documento di sistema	<i>Come da Tabella Obiettivi</i>	Responsabile Sistema di Gestione	31/10/25	Incremento % del punteggio ottenuto	Almeno 5%

Orario di lavoro

La Cooperativa opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

Le nostre attività si svolgono tutto l'anno, dal lunedì alla domenica, con orari differenziati in base alle esigenze dei singoli cantieri in cui si opera. La settimana lavorativa ordinaria, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dal CCNL in riferimento del settore di appartenenza e non eccede comunque le 48 ore. Il lavoro straordinario può essere richiesto per brevi periodi, in caso di aumento delle attività; in tutti gli altri casi esso è volontario.

La percentuale di ore di ferie maturate e non godute nell'anno di maturazione è piuttosto variabile, in base al settore di appartenenza ed in funzione dei carichi di lavoro e dei flussi produttivi.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Riduzione ore di straordinario	Assicurarsi che gli orari di lavoro rispettino pienamente le leggi locali e gli standard internazionali, evitando turni eccessivi o non conformi	Analizzare costantemente i report prodotti, insieme ai responsabili, in modo da sensibilizzarli sui requisiti legali	8 ore ufficio Risorse Umane	Direttore di Produzione - Responsabile Risorse Umane	31/12/25	Variazione % del N° di ore di straordinari o svolto	Almeno -20%

Godimento delle ferie maturate	Garantire che tutti i lavoratori possano usufruire delle ferie maturate durante l'anno, prevenendo l'accumulo eccessivo di giorni non fruiti	Monitorare il numero di giorni di ferie maturati e non utilizzati per ogni dipendente, insieme ai responsabili, in modo da sensibilizzarli sul requisito	8 ore ufficio Risorse Umane	Direttore di Produzione - Responsabile Risorse Umane	31/12/25	Variazione % del N° di ferie usufruite su quelle maturate	Almeno -30%

2.2.1. Dati relativi al personale

Passiamo all'esposizione dei dati relativi al personale con cui la Cooperativa realizza le proprie attività. Si evidenzia a tal proposito che alla luce della Direttiva Europea 2022/2464 sulla Sostenibilità CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive», per **“forza lavoro propria”** vengono intesi:

1. coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa
2. coloro che, senza avere un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa, forniscono manodopera all'impresa stessa, nella forma del lavoro parasubordinato o autonomo
3. coloro che sono messi a disposizione dell'impresa da altre imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» (codice NACE N78), ossia i cosiddetti “interinali”

Alle suddette tipologie indicate esplicitamente dalla norma, riteniamo di dover aggiungere:

4. coloro che sono in distacco da altri enti, enti con i quali è stato definito un accordo di distacco. Tali persone, pur rimanendo formalmente dipendenti da altro datore di lavoro, espletano la propria attività lavorativa secondo l'organizzazione della nostra impresa, presso le nostre sedi, realizzando le nostre attività.

Nel primo punto dell'elenco che precede sono compresi coloro che hanno in essere anche un rapporto sociale con la Cooperativa, oltre che di lavoro. Tale situazione non è prevista dalla norma, ma è propriamente conseguenza della nostra tipologia di impresa, ossia di **cooperativa di produzione e lavoro**, il cui scopo mutualistico è l'offerta di opportunità di lavoro alla propria base sociale. La figura della/ «socio/a lavoratrice/ore» è normata dalla L. 142/2001, come modificata dalla L. 30/2003: tale figura ha un “ulteriore” rapporto di lavoro con la propria cooperativa, oltre al rapporto sociale. Si rinvia ad ulteriori approfondimenti all'interno di questo stesso capitolo.

Nella tabella che segue, alla luce della discrezionalità lasciata dalle indicazioni della CSRD, è stato preso in considerazione il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità indipendentemente dal numero di ore lavorate.

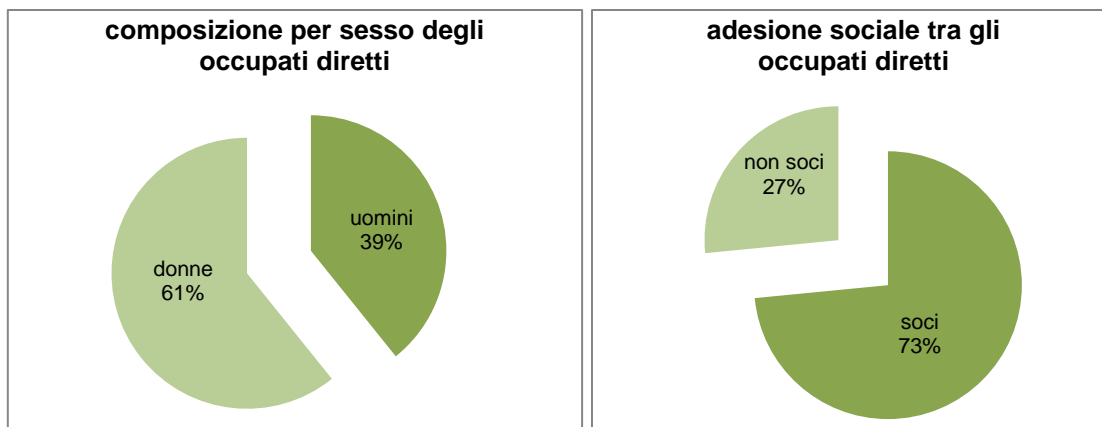
Per il 2024, oltre che essere presente la distinzione per sesso, abbiamo inserito due colonne di percentuali: la prima “tot.%” è calcolata sul totale della forza lavoro propria (968), la seconda “%f” indica la percentuale occupata dalle donne sullo specifico totale del sottogruppo di riga.

Composizione della forza lavoro propria	2023		2024			
	tot	tot	tot%	m	f	%f
Lavoratori subordinati, di cui:	960	921	95,1	363	558	60,6
soci	729	678	70,0	282	396	58,4
non soci	231	243	25,1	81	162	66,7
Lavoratori non subordinati, di cui:	2	2	0,2	1	1	50,0
soci	0	0				
non soci	2	2	0,2	1	1	50,0
Tot. occupati diretti dell'impresa, di cui:	962	923	95,4	364	559	60,6
Interinali	nd	45	4,6	39	6	13,3
Lavoratori in distacco	nd	0				
Totale forza lavoro propria	962	968		403	565	58,4

Dai dati della tabella che precede si rileva che:

- rispetto al 2023 gli occupati diretti sono diminuiti del 4%
- gli occupati diretti costituiscono il 95,4% del totale della forza lavoro propria
- la forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato alle dirette dipendenze della cooperativa, pari al 99,8% del totale degli occupati diretti e al 95% del totale della forza lavoro complessiva
- prevalgono i soci lavoratori, con il 73,5% del totale degli occupati diretti della cooperativa ed il 70% della forza lavoro complessiva
- prevale la componente femminile, con quasi il 61% del totale degli occupati diretti della cooperativa ed il 58% della forza lavoro complessiva

I grafici che seguono rappresentano dati relativi ai soli occupati diretti.



Al paragrafo 2.2.6. sono raccolti dati e informazioni specifiche sull'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (oltre a quanto già specificato di volta in volta nei paragrafi che seguono), inserimento che costituisce la nostra mission principale.

2.2.2. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati

I dati dei paragrafi successivi si riferiscono ai soli lavoratori inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, soci o non soci, pari al totale di 921 persone di cui alla tabella che precede. Anche in questo caso è stato preso in considerazione il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità indipendentemente dal numero di ore lavorate, salvo il successivo paragrafo relativo alle ULA.

Nella tabella che segue:

- ⇒ le prime quattro colonne espongono dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su part time e tempi pieni e a seguire sulle fasce d'età
- ⇒ la colonna dal titolo "%" indica la percentuale occupata dalla singola tipologia contrattuale sul totale occupati
- ⇒ la riga titolata "% per genere sul tot. (m+f)" calcola la percentuale del singolo genere sulla somma dei due generi
- ⇒ la riga titolata "%: (tot. m+f) / tot. occupati" è la percentuale della somma dei due generi sul totale occupati.

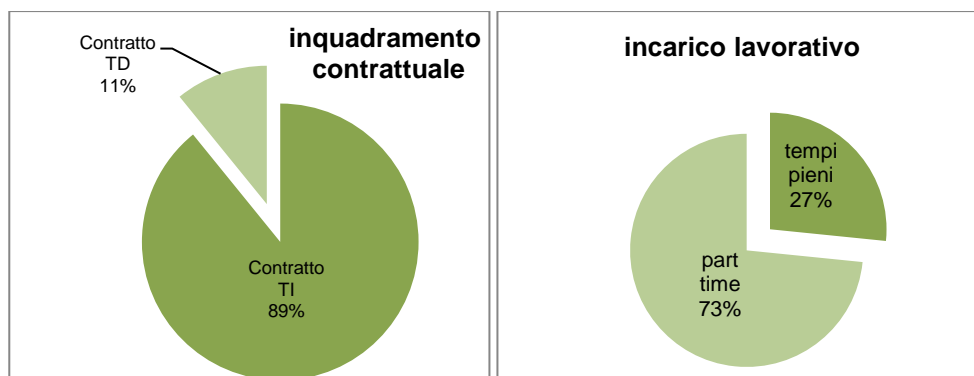
	dati complessivi				Svantaggiati		Tempi pieni		Part-time		< 29 anni		30-49 anni		> 50 anni	
	tot.	%	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
OCCUPATI, di cui:	921	100,0%	363	558	112	108	194	51	169	507	27	23	123	208	213	327
SOCI, di cui:	678	73,6%	282	396	86	81	150	46	132	350	21	15	87	137	174	244
Contratto Indeterminato	676	73,4%	281	395	86	81	150	45	131	350	20	14	87	137	174	244
Contratto Determinato	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0						
Apprendisti	2	0,2%	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1				
Contratto ad orario variabile																
NON SOCI, di cui:	243	26,4%	81	162	26	27	44	5	37	157	6	8	36	71	39	83
Contratto Indeterminato	145	15,7%	37	108	10	14	19	1	18	107	0	2	13	38	24	68
Contratto Determinato	98	10,6%	44	54	16	13	25	4	19	50	6	6	23	33	15	15
Apprendisti	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0						
Contratto ad orario variabile																
% per genere sul tot. (m+f)			39,4%	60,6%	50,9%	49,1%	79,2%	20,8%	25,0%	75,0%	54,0%	46,0%	37,2%	62,8%	39,4%	60,6%
Totali (m+f)			220	245	220	245	245	245	676	676	50	50	331	331	540	540
%: (tot. m+f) / tot. occupati									26,6%	73,4%	5,4%	14,6%	35,9%	64,1%	58,6%	41,4%

Il contratto ad orario variabile non è applicato: nonostante le caratteristiche del settore di lavoro prevalente nella nostra Cooperativa, ossia le pulizie e multiservizi, al singolo lavoratore è di regola garantito il monte ore di lavoro minimo stabilito nel suo contratto di lavoro.

Dai dati della tabella che precede si rileva che, sul totale degli occupati subordinati (921):

- i tempi indeterminati, soci e non soci, sono l'89%, contro l'11% dei tempi determinati; i soci lavoratori sono tutti a tempo indeterminato, ad eccezione di 2 apprendisti
- i tempi pieni, compresi i part time di 39 e 38 ore, sono il 27%, contro il 73% dei part time dalle 37 ore e minore; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo
- sul totale di 252 tempi pieni, le donne costituiscono il 22%, contro il 78% degli uomini.

I soggetti svantaggiati (220): sono donne per il 49%, soci per il 76%, tempi indeterminati per l'80,5%.



Rileviamo inoltre in questo contesto generale il dato relativo ai lavoratori di nazionalità non italiana, al fine di verificare l'attrattiva della nostra impresa nei confronti dei lavoratori stranieri, che costituiscono nell'anno in esame il 16% degli occupati con rapporto di lavoro dipendente; di essi il 47% è donna.

	2023		2024		
	nd	tot	m	f	%f
Lavoratori di nazionalità non italiana, di cui:		151	80	71	47,0%
✓ soggetti svantaggiati		10	6	4	40,0%
✓ soci		82	60	22	26,8%
✓ non soci		59	16	43	72,9%

2.2.3. 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.

La metodologia che abbiamo utilizzato per l'elaborazione del dato, salvaguardando i criteri sopra indicati, è stata diversa per gli anni in esame. Nel 2023, partendo dal totale ore retribuite per i singoli CCNL applicati (totale ottenibile dal gestionale di elaborazione dei cedolini), lo abbiamo diviso per 12 mesi e quindi per il monte ore contrattuale mensile previsto per il tempo pieno per i singoli CCNL applicati. Nel 2024 il dato delle ULA ci è stato fornito direttamente dal gestionale di elaborazione dei cedolini, che però non fornisce la specifica elaborazione per i soggetti svantaggiati.

	2023	2024
Totale occupati, di cui:	692,77	638,23
sogg. svant.	149,1	nd

2.2.3.1. Identità

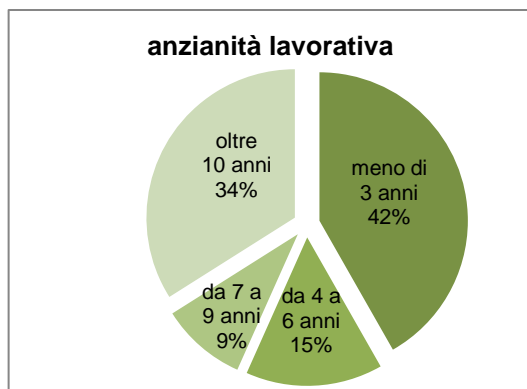
In questo paragrafo sono presentati dati sulle caratteristiche personali di chi lavora nella nostra Cooperativa.

L'ultima colonna delle due tabelle che seguono indica la percentuale sul totale degli occupati subordinati (921) e, in corrispondenza della riga relativa ai dati sui soggetti svantaggiati, la percentuale sul totale dei soli soggetti svantaggiati (220).

Anzianità lavorativa maturata nella cooperativa

Per gli occupati provenienti dalla Cooperativa Nuova Socialità Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS, l'anzianità lavorativa comprende quella maturata precedentemente in tale Cooperativa.

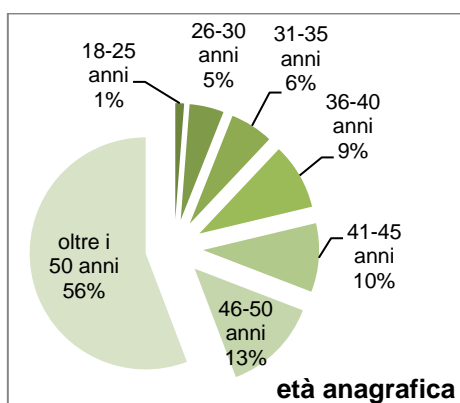
Sul totale degli occupati subordinati le percentuali più alte si registrano tra coloro che hanno meno di tre anni di anzianità lavorativa, con il 42%, e oltre i dieci anni, con il 34%. Si rileva il fatto che tra i soggetti svantaggiati la concentrazione tra i due poli è inversa: la percentuale più alta è tra coloro che hanno oltre i dieci anni di anzianità lavorativa, con quasi il 43%, mentre i soggetti svantaggiati con meno di tre anni di anzianità sono poco più del 32%.



2024		
	n.ro	%
meno di 3 anni	391	42,5%
sogg. sv.	71	32,3%
da 4 a 6 anni	134	14,5%
sogg. sv.	35	15,9%
da 7 a 9 anni	84	9,1%
sogg. sv.	20	9,1%
oltre 10 anni	312	33,9%
sogg. sv.	94	42,7%
TOTALE	921	

Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame

La concentrazione maggiore, pari a quasi il 56%, si ha nella fascia d'età oltre i 50 anni; altrettanto tra i soggetti svantaggiati, con anzi una percentuale ancora maggiore, di quasi il 64%.



2024		
	n.ro	%
18 - 25 anni	12	1,3%
sogg. sv.	1	0,5%
26 - 30 anni	46	5,0%
sogg. sv.	4	1,8%
31 - 35 anni	55	6,0%
sogg. sv.	8	3,6%
36 - 40 anni	85	9,2%
sogg. sv.	22	10,0%
41- 45 anni	91	9,9%
sogg. sv.	17	7,7%
46 - 50 anni	121	13,1%
sogg. sv.	28	12,7%
oltre i 50 anni	511	55,5%
sogg. sv.	140	63,6%
TOTALE	921	

Scolarizzazione nell'anno in esame

Purtroppo i dati sulla scolarizzazione non sono rilevabili per l'anno in esame.

Richiedenti o beneficiari di protezione

Si rilevano in questo paragrafo dati relativi alla presenza, tra gli occupati con rapporto di lavoro subordinato, di persone richiedenti o beneficiarie di protezione. Le categorie indicate nella tabella sono legate a normative che le definiscono. In particolare:

- “protezione speciale” e “casi speciali” sono categorie solo italiane; i “casi speciali” sono definiti da specifiche norme o dal TU sull’Immigrazione e comprendono, per esempio, le vittime di tratta o sfruttamento lavorativo
- “protezione temporanea” è una misura eccezionale decisa dalla comunità europea, recepita da tutti gli stati membri ed è rivolta in questo momento ai cittadini ucraini; comporta vantaggi e svantaggi rispetto ad altre possibili categorie, poiché ideata per situazioni previste come temporanee; non è possibile trasformare tale protezione in altre categorie prima che scada
- in “altro” raggruppiamo permessi collegati a violenza domestica, calamità, atti di particolare valore civile, prosiegua amministrativo.

Nelle tabelle che seguono:

- le colonne “TI” e “TD” sono relative alle tipologie contrattuali di inquadramento, ossia se a tempo indeterminato (TI) o determinato (TD)
- la riga “di cui sogg. svantaggiati” successiva ai totali evidenzia l’eventuale presenza di soggetti svantaggiati rientranti nelle categorie previste dalla L. 381/91.

lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame	tot	m	f	TI	TD	fasce d'età						
						18 - 25 anni	26 - 30 anni	31 - 35 anni	36 - 40 anni	41- 45 anni	46 - 50 anni	oltre i 50 anni
Richiedenti asilo (Richiedenti protezione internazionale)	3	1	2	1	2			1		1		1
Titolari di status di rifugiato	0	0										
Titolare di protezione sussidiaria	3	3	0	3	0			1	1		1	
Titolare di protezione speciale	8	8	0	8	0			2	2	1		
Titolare di protezione temporanea	0	0										
Titolare di casi speciali	1	1	0	0	1		3		1			
Titolare di cure mediche	1	1	0	1	0				1			
Altro	2	2	0	1	1			1		1		
TOTALI	18	16	2	14	4	0	3	5	5	3	1	1
di cui sogg. svantaggiati L. 381/91	1	1										

lavoratori subordinati neoassunti nell'anno in esame	tot	m	f	TI	TD	fasce d'età						
						18 - 25 anni	26 - 30 anni	31 - 35 anni	36 - 40 anni	41- 45 anni	46 - 50 anni	oltre i 50 anni
Richiedenti asilo (Richiedenti protezione internazionale)	3	1	2	1	2			1		1		1
Titolari di status di rifugiato	0	0	0									
Titolare di protezione sussidiaria	0	0	0									
Titolare di protezione speciale	0											
Titolare di protezione temporanea	0											
Titolare di casi speciali	1	1	0		1				1			
Titolare di cure mediche	1	1	0	1					1			
Altro	2	1	1		2			1		1		
TOTALI	7	4	3	2	5	0	0	2	2	2	0	1
di cui sogg. svantaggiati L. 381/91	0											

Riteniamo opportuno rilevare in questo contesto anche l'attivazione nell'anno in esame di **tirocini**, di concerto con amministrazioni pubbliche che si occupano di richiedenti o beneficiari di protezione. Nell'ultima colonna "assunz." È indicato il numero di persone che, al termine del tirocinio, sono state assunte con rapporto di lavoro subordinato.

Tirocini	tot	m	f	18 - 25 anni	26 - 30 anni	31 - 35 anni	36 - 40 anni	41- 45 anni	46 - 50 anni	oltre i 50 anni	assunz.
Richiedenti asilo (Richiedenti protezione internazionale)	0										
Titolari di status di rifugiato	0										
Titolare di protezione sussidiaria	1	1						1			
Titolare di protezione speciale	0										
Titolare di protezione temporanea	0										
Titolare di casi speciali	1	1					1				
Titolare di cure mediche	0										
Altro	3	1	2			1	1		1		
TOTALI	5	2	3	0	0	1	2	1	1	0	0
di cui sogg. svantaggiati L. 381/91	1	1									

La tabella che segue espone i dati relativi sia ai neoassunti che ai tirocini per nazione di provenienza:

nazione di provenienza	nel corso dell'anno in esame	
	neoassunti	tirocini attivati
Albania	1	0
Camerun	1	0
Colombia	1	0
Gambia	1	0
Marocco	1	1
Nigeria	1	2
Senegal	1	1
Somalia	0	1
TOTALI	7	5

2.2.3.2. Composizione

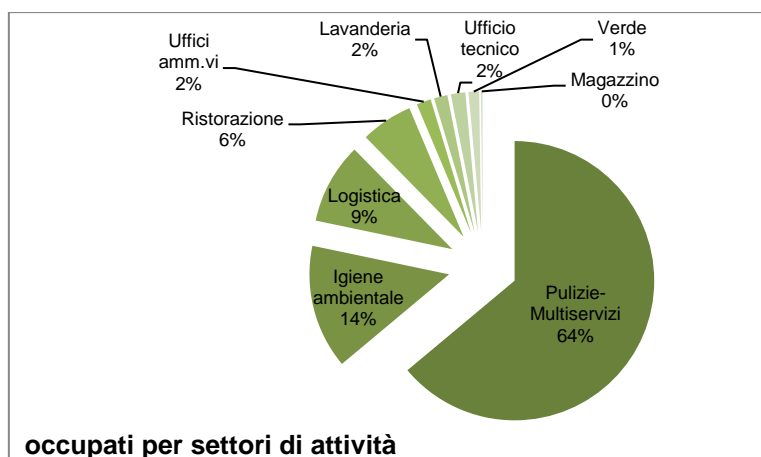
In questo paragrafo sono presi in considerazione elementi caratterizzanti le attività della nostra Cooperativa, con riflessi sugli occupati.

Distribuzione sui settori di attività

La tabella che segue espone dati sugli occupati impegnati nei singoli settori di attività della Cooperativa "occupati totali", con relativi dati per genere nonché la percentuale della presenza di donne sul singolo settore; altrettanto fanno le colonne relative agli "occupati svantaggiati".

Le ultime due colonne della tabella ci forniscono rispettivamente la percentuale di quanti lavoratori occupa il singolo settore sul totale dei lavoratori della Cooperativa e quanti lavoratori svantaggiati sono presenti nel singolo settore.

settore	occupati totali				occupati svantaggiati				% occupati del settore sul totale	% occupati svantaggiati sul totale occupati dello specifico settore
	tot	m	f	%f	tot	m	f	%f		
Pulizie/Multiservizi	594	122	472	79,5%	135	44	91	67,4%	64,5%	22,7%
Igiene ambientale-FISE	131	122	9	6,9%	51	48	3	5,9%	14,2%	38,9%
Logistica	84	80	4	4,8%	4	4	0	0,0%	9,1%	4,8%
Ristorazione	54	12	42	77,8%	9	3	6	66,7%	5,9%	16,7%
Uffici amm.vi	15	4	11	73,3%	3	2	1	33,3%	1,6%	20,0%
Lavanderia	15	8	7	46,7%	11	4	7	63,6%	1,6%	73,3%
Ufficio tecnico	15	2	13	86,7%	3	1	2	66,7%	1,6%	20,0%
Verde	11	11	0	0,0%	3	3	0	0,0%	1,2%	27,3%
Magazzino	2	2	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0,2%	50,0%
TOTALE	921	363	558		220	110	110			



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.

Dalla tabella si rileva che nell'esercizio in esame:

- la percentuale dei tempi pieni di tutti i CCNL applicati e dei part time 39-38 ore del CCNL Multiservizi, 252 persone, è di poco più del 27% sul totale occupati subordinati, mentre quella dei part time dalle 37 ore settimanali e minori è poco meno del 73%
- i part time dalle 37 ore e minori sono per il 27% lavoratori svantaggiati, contro il 73% dei normodotati. Non si verifica dunque concentrazione di part time tra i lavoratori svantaggiati; in ogni caso 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		2024		
	tot	tot	m	f	%f
CCNL Logistica e Trasporti: tempo pieno 39 ore	75	83	79	4	4,8
CCNL Multiservizi: tempo pieno 40 ore	82	82	45	37	45,1
CCNL Sociali: tempo pieno 38 ore	23	51	42	9	17,6
CCNL Fise: tempo pieno 38 ore	24	17	16	1	5,9
CCNL Florovivaisti: tempo pieno 39 ore	0	11	11	0	0
CCNL Attività Ferroviarie: tempo pieno 38 ore	1	1	1	0	0
CCNL Pubblici Servizi: tempo pieno 40 ore	0	0			
CCNL Multiservizi: part time 39-38 ore	11	7	2	5	71,4
Part time dalle 37 ore, di cui:	744	669	167	502	75,0
lavoratori svantaggiati	198	180	78	102	56,7
lavoratori normodotati	546	489	89	400	81,8
totali	960	921	363	558	60,6

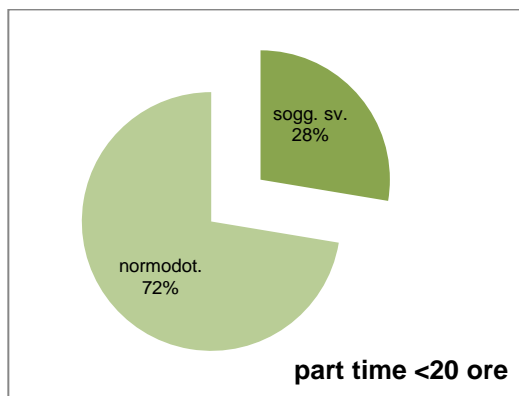
Numero occupati part-time fino alle 20 ore settimanali

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% degli occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 78% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ quasi il 28% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è persona svantaggiata
- ⇒ il 36% dei soggetti svantaggiati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 62% dei soggetti svantaggiati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ il 72% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è persona normodotata
- ⇒ il 29% dei normodotati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ l'84% dei normodotati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna

Raffrontando i dati tra persone svantaggiate e normodotate, se ne conclude:

- ⇒ sul totale dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali (285) le percentuali delle persone svantaggiate (28%) e di quelle normodotate (72%) indicano che non c'è concentrazione di persone svantaggiate in tale fascia di part time
- ⇒ la percentuale di persone con part time di 20 ore settimanali, calcolata sul relativo totale occupati, è però maggiore tra i lavoratori svantaggiati (36%) piuttosto che tra i normodotati (29%).



	2023	2024
TOT di cui:	n. 302	n. 285
M	70	63
F	232	222
✓ sogg. sv. di cui:	93	79
M	39	30
F	54	49
✓ normodot. di cui:	209	206
M	31	33
F	178	173

Distribuzione per genere nelle posizioni organizzative di responsabilità

Nella nostra Cooperativa non abbiamo nessuna posizione di dirigente, mentre a qualche posizione organizzativa è riconosciuta l'indennità di quadro. Le donne che occupano responsabilità organizzative sono quasi il 41%, contro il 59% degli uomini.

posizioni organizzative di responsabilità	tot	2024				
		f	f%	m	m%	altro
Direzione Generale	3	1	33%	2	67%	0
di cui quadri	0					
Responsabili di Area	8	2	25%	6	75%	0
di cui quadri	5	2	40%	3	60%	0
Capi Cantiere	8	4	50%	4	50%	0
di cui quadri	0					
Resp. Uff. Amm.vi	1	1	100%	0	0%	0
di cui quadri	1	1	100%	0	0%	0
Resp. Uff. Tecnici	2	1	50%	1	50%	0
di cui quadri	1	0	0%	1	100%	0
TOTALE	22	9	40,9%	13	59,1%	0
di cui quadri	7	3	43%	4	57%	0

2.2.3.3. Aspetti del trattamento normativo 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	m	f
Multiservizi	luglio-21	dicembre-24	Uffici amm.vi/ Pulizie/Multiservizi/altro	663	167	496
Cooperative Sociali	gennaio-23	dicembre-25	Uffici amm.vi/altro	104	54	50
Logistica e Trasporti	maggio-21	marzo-24	Logistica	84	80	4
Igiene Ambientale-FISE	gennaio-22	dicembre-24	Igiene ambientale	50	48	2
Florovivaisti	gennaio-22	dicembre-25	Verde	11	11	0
Pubblici esercizi	giugno-24	dicembre-27	Ristorazione	6	0	6
Attività Ferroviarie	marzo-22	dicembre-23	Pulizie	3	3	0
				921	363	558

Tutti i suddetti CCNL prevedono la quattordicesima mensilità, ad eccezione del CCNL delle Cooperative Sociali che l'ha introdotta con l'ultimo accordo sottoscritto il 05/03/2024, nella misura del 50% e con maturazione dal primo gennaio 2025.

Regolamento Interno delle Prestazioni lavorative dei soci

In data 13/07/2024 l'Assemblea della nostra Cooperativa ha approvato modifiche al Regolamento previsto dalla 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, né normative, in peius rispetto ai CCNL di riferimento per lo specifico settore di attività.

Integrazione salariale e/o ristorni

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

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

Gli oneri sociali sono i contributi che l'azienda e il lavoratore versano per finanziare la previdenza e l'assistenza (pensioni e istituti di assistenza e assicurazione sociale). Nel corso dell'esercizio, sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori, sono stati versati contributi pari complessivamente al 37,79%. Di questi, il 9,756% è stato trattenuto direttamente dalla retribuzione lorda indicata sulla busta paga dei lavoratori, mentre il restante 28,034% è stato versato dalla Cooperativa come onere aggiuntivo a suo carico.

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

Permessi/congedi per motivi familiari

In virtù della normativa nazionale vigente, tutti i dipendenti hanno diritto a congedi/permessi per motivi familiari di seguito specificati. Le relative indennità sono a carico dell'INPS, salvo quanto diversamente indicato nonché relativamente all'incidenza sui ratei e sulla maturazione delle festività:

- congedo di maternità** (o di gravidanza), fruibile anche in caso di adozione: un periodo di assenza obbligatoria di 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, o tutti i 5 mesi successivamente al parto. Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità alternativo) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità. Quando esistono condizioni che ne impediscano la fruizione da parte della madre, può usufruirne il padre. In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice
- congedo di paternità**: è un congedo obbligatorio dal lavoro di 10 giorni per il padre, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio o nei casi di adozione o affidamento di minore. Per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio spetta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione
- congedo parentale**: 10 mesi complessivi, tra i due genitori, di astensione facoltativa dal lavoro concessi ai genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio, entro i primi 12 anni di vita del bambino; possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente. Possono essere elevati a 11 mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno 3 mesi. Sulla base della legge di Bilancio 2025, il congedo parentale è retribuito all'80% per le prime tre mensilità e al 30% per le restanti
- congedo straordinario L. 104/92 per i prestatori di assistenza**: congedo concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave, ai sensi dell'articolo 42, comma 5, L. 104/92; è retribuito in base all'ultimo stipendio percepito dal lavoratore prima della fruizione al netto di tutti gli emolumenti variabili, ed entro un limite massimo fissato ogni anno. È possibile richiedere fino ad un periodo massimo di 2 anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i 2 anni

- e) **permessi giornalieri L. 104/92:** i lavoratori disabili in situazione di gravità o i lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità possono beneficiare di 3 giorni mensili di permessi, anche frazionabili in ore, retribuiti al 100%, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, L. 104/92
- f) **permessi lutto:** previsti dall'art. 4 della L. 53/2000 e dal successivo Decreto Ministeriale attuativo n. 278 del 21/07/2000. Si tratta di tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno, in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, con costo a carico del datore di lavoro

I CCNL che applichiamo prevedono le seguenti differenze di trattamento rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale in vigore, in relazione ai permessi oggetto del presente paragrafo:

CCNL	Differenze di trattamento
LOGISTICA	congedo di maternità: conservazione del posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza. L'azienda deve corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione, l'intera retribuzione per i primi 5 della sua assenza mesi ed il 50% di essa per il 6° mese permessi lutto: 3 giorni lutto familiare, elevati a 4 nel caso in cui l'evento luttuoso si sia verificato fuori provincia
AMBIENTE	congedo parentale: a decorrere dall'1.1.2022 il congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001, può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. In ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere
MERCITALIA	congedo di maternità: durante il periodo di astensione obbligatoria spetta un trattamento economico integrativo a carico del datore di lavoro, fino a concorrenza dell'intera retribuzione, calcolata sul minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, assegni ad personam, indennità di funzione, salario professionale ed indennità di turno
MULTISERVIZI	congedo di maternità: per le lavoratrici con mansioni impiegate si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento: - corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'Ente di previdenza, per disposizioni di legge. permessi lutto: al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
PUBBLICI ESERCIZI	congedo di maternità: durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta (si veda art. 199 del CCNL- Tutela della genitorialità) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti e tredicesima e, a decorrere dall'1.12.2027, della quattordicesima mensilità
COOP SOCIALI	congedo di maternità: L'impresa cooperativa, a partire dall'1/1/2024, provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione (in precedenza l'integrazione era all'80%). permessi lutto: 2 soli giorni di "permesso lutto", ma per tutti gli eventi nell'anno, limitatamente agli specifici casi indicati dal CCNL stesso. Ritenendola trattamento di miglior favore, la nostra Cooperativa applica però la previsione normativa.

Il nostro Regolamento Interno delle Prestazioni Lavorative non prevede deroghe peggiorative o trattamenti migliorativi rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale in vigore e dai CCNL applicati.

A tale proposito la Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive» chiede di rilevare dati complessivi sulla fruizione dei suddetti permessi/congedi. La tabella che segue espone, oltre che dati complessivi, il dettaglio per tipologia dei permessi. Nel complesso si rileva che le donne (77%) fruiscono in maniera del tutto preponderante dei permessi familiari rispetto agli uomini (quasi il 23%), a conferma del permanere della cura familiare in capo alle donne.

	lordo lavoratore	n° totale fruitori	m		f	
			n°	%	n°	%
2024	116.744,39	136	31,00	22,8	105	77,2
congedo maternità	22.918,71	4	0		4	100
congedo paternità	589,14	1	1	100	0	
congedo parentale	11.227,63	13	6	46,2	7	53,8
congedo straordinario L.104/92	1.040,42	8	0		8	100
permessi giornalieri L.104/92	75.176,44	65	14	21,5	51	78,5
permessi lutto	5.792,05	45	10	22,2	35	77,8

Permessi studio: le “150” ore

La tabella che segue espone i dati sull'utilizzo dei permessi studio, nonché il costo aziendale omnicomprensivo. In questo caso gli utilizzatori prevalenti dei permessi in oggetto sono gli uomini, per l'80% del totale dei fruitori.

	2023	2024			
		tot	m	f	ore utilizzate
Licenza media	0	1	1		24
Maturità	2	4	3	1	112,5
Laurea	2	0			
Totali	4	5	4	1	136,5
Costo lordo	€ 1.272,08				€ 1.592,86

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 “carezza”, 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. Il costo complessivo dell'assenza per mutua è diminuito del 22,6% dal 2023 al 2024.

	carezza	altri giorni	totale
2023	€ 211.033,25	€ 182.023,22	€ 393.056,47
2024	€ 173.658,41	€ 130.678,65	€ 304.337,06

Licenziamenti per superamento del periodo di comporto

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	2024
3	8

Lavoro Usurante

Abbiamo in forza persone che svolgono mansioni gravose, rientranti nelle tipologie del Lavoro Usurante, di cui alla L. 205/2017 ed all'allegato 1 della L. 234/2021. Lo svolgimento di mansioni gravose consente l'accesso al prepensionamento tramite lo strumento dell'APE Sociale. In base alla norma infatti hanno diritto ad essa:

d. Lavoratori dipendenti che svolgono una o più delle professioni elencate di seguito, per almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo: con un minimo di 36 anni di anzianità contributiva oppure 32 anni per il settore edile (v. BOX successivo coi codici attività Istat indicati nell'allegato alla legge 234/2021 - INPS circ. 62/2022). Ai fini del computo dei sette anni o dei sei anni di svolgimento di attività c.d. gravosa, secondo l'Inps si prendono in considerazione i periodi coperti da contribuzione obbligatoria riferita all'attività c.d. gravosa e i periodi in cui è stata accreditata contribuzione figurativa per eventi verificatesi in costanza del rapporto di lavoro con svolgimento di attività c.d. gravosa (ad esempio, malattia, maternità nel rapporto di lavoro, etc.) (INPS circ. 34/2018). Le attività elencate di seguito sostituiscono quelle previste in precedenza dal D.M 5 febbraio 2018.

Sulla base della comunicazione obbligatoria effettuata per l'anno in esame al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il monitoraggio del Lavoro Usurante ai sensi del D.M. 1999 (art. 2, comma 5, d.lgs. n. 67/2011), il numero delle persone che abbiamo comunicato sono 814, pari all'88,4% dei lavoratori al 31/12 dell'anno in esame.

Tasso di assenteismo

Rileviamo nella tabella che segue il tasso di assenteismo comprendente, oltre alle assenze per mutua, anche quelle dovute a infortuni, maternità, scioperi, assemblee sindacali, adeguandoci ai criteri delle rilevazioni ISTAT:

	Ore lavorate	Ore di assenza	% assenteismo
2024	1.148.986,79	148.636,42	12,9

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.

Entità rimborsi chilometrici

Il rimborso è di € 0,34 a chilometro.

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.

La tabella che segue espone dati sull'adesione, al 31/12 dell'anno in esame, a forme di contribuzione integrativa, pari al 2% del totale occupati, nonché l'importo a carico della Cooperativa versato nell'anno ai Fondi pensione stessi.

Fondo pensione	N° persone aderenti	Importo annuo c/coop
Cooperlavoro	13	€ 3.313,06
PreviAmbiente	5	€ 687,01
totali	18	€ 4.000,07

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.

Nella tabella che segue sono riportati i dati relativi all'importo versato dalla Cooperativa a titolo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Non è stato possibile ottenere i dati relativi ai rimborsi ottenuti dalle lavoratrici e lavoratori: è nostra intenzione insistere per ottenerli da ogni fondo a partire dal prossimo anno.

	2023	2024
Contributi ASIM	€ 22.619,45	€ 35.745,50
Contributi CESARE POZZO	€ 20.867,00	€ 0,00
Contributi FASDA	€ 19.929,25	€ 17.576,00
Contributi MUTUA PIEMONTE	€ 4.163,50	€ 6.045,00
Contributi SANILOG	€ 12.457,50	€ 13.950,00
totale spesa a carico della coop.	€ 80.036,70	€ 73.316,50

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 sostegno economico durante il periodo di congedo formativo.

	2023	2024
n° richieste	17	18
totale erogato	€ 168.708,00	149.284,69

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame 123 lavoratori hanno richiesto trattenute in busta paga per finanziamenti in corso ottenuti da finanziarie terze, per una percentuale sul totale lavoratori subordinati al 31/12/2024 pari al 13,4%.

Iscrizioni al sindacato

La libertà di associazione rappresenta un diritto fondamentale dei lavoratori, sancito dalle principali convenzioni internazionali. Garantire questo diritto significa permettere ai dipendenti di organizzarsi liberamente, aderire a sindacati o

altre forme di rappresentanza e partecipare attivamente al dialogo con la Cooperativa, senza timore di discriminazioni o ritorsioni. Pertanto si garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Fra le rappresentanze sindacali sono eletti, quando possibile, i rappresentanti per la composizione del Social Performance Team.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Incremento del coinvolgimento dei lavoratori	Creare un ambiente lavorativo più armonioso e collaborativo, migliorando la comunicazione e rafforzando le relazioni tra lavoratori	Organizzare incontri tra i lavoratori sul territorio e i responsabili di Cooperativa	20 ore del personale coinvolto	Responsabile Sistema SA8000	31/07/26	N° incontri	Almeno 2
Realizzazione di una survey per monitorare il clima aziendale	Condurre una survey anonima per raccogliere il feedback dei lavoratori e valutare la percezione del clima aziendale, con l'obiettivo di identificare punti di forza e di miglioramento	Progettazione di un questionario con domande mirate e distribuzione ai lavoratori	Team progett.ne 15 ore Referente Formaz.	Responsabile Sistema SA8000	31/12/25	% partecipazione alla survey	Almeno 70%

La tabella che segue espone in ordine decrescente il numero degli iscritti alle sigle sindacali indicate. Nell'esercizio in esame il 42,3% degli occupati è iscritto ad un sindacato.

Sindacato	n° iscritti	
	2023	2024
CGIL e CGIL FP	72	77
CGIL FILCAMS	43	50
CISL FISASCAT	33	39
USB	31	39
UIL FPL	17	36
UIL TuCS	30	32
F.I.A.D.E.L.	21	25
ADL COBAS	20	19
FIT e FAI CISL	19	18
UIL TRASPORTI	11	17
FILT CGIL	0	13
CISL e CISL FPS	5	12
CUB	6	6
FAST CONFISAL	3	3
F.I.S.A.L.	3	3
FAL	1	1
TOTALI	315	390

Le relazioni sindacali sono gestite operativamente dal Consorzio Merak per conto della nostra Cooperativa: a fronte di richiesta di informazioni o di incontro è il Consorzio a gestirle, con l'eventuale supporto degli uffici della Cooperativa coinvolti. Avvengono numerosi incontri mensili su tematiche varie: differenze retributive (livello, vestizione, straordinari, indennità notturno e festivi), timbrature mediante app e geolocalizzazione, idoneità con prescrizioni, banca ore e flessibilità, utilizzo mezzi propri, modifiche orari di lavoro.

Il Consorzio ha in capo anche la rappresentanza a livello di relazioni industriali. Ne è incaricato il Vicepresidente della nostra Cooperativa, Massimo Bobbio, per tutte le cooperative socie del Consorzio.

Le organizzazioni sindacali provvedono alla elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) a seguito della segnalazione della necessità di procedere in merito da parte della nostra Cooperativa. Ad Assemblea di nomina avvenuta, il sindacato comunica i nominativi degli eletti.

Rappresentanze sindacali aziendali (RSA)

Non sono state nominate RSU, mentre le RSA nominate sono 23, di cui 13 donne pari al 56,5%.

Permessi sindacali

La tabella che segue riporta il dato in ore dei permessi sindacali utilizzati nell'esercizio indicato:

	2023	2024
partecipazione alle assemblee	37	22
permessi per RSA/RSU e dirigenti sindacali	72	136,7

Adesione a scioperi

Il software gestionale utilizzato dall'Ufficio di Amm.ne del personale permette di rilevare unicamente il numero complessivo annuo di ore non lavorate per sciopero. Abbiamo pertanto formulato come segue l'indice relativo:

$$\frac{\text{n° ore annue di assenza per adesione a scioperi}}{\text{n° ore annue lavorate}} = \frac{441,25}{1.148.986,79} = 0,0\%$$

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Nell'esercizio in esame sono stati attivati 2 contenziosi in sede giudiziaria, tutt'ora in corso, aventi entrambi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento per giusta causa irrogato dalla Cooperativa a seguito di iter disciplinare.

Iter disciplinari

I provvedimenti disciplinari devono seguire, nel rispetto della legislazione vigente, del CCNL applicato, nonché dei diritti e doveri delle lavoratrici e dei lavoratori, l'iter procedurale disciplinato dallo specifico documento "Sistema Disciplinare", cui è data pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito web della Cooperativa e l'affissione nei locali delle sedi che siano nella nostra disponibilità. Le sanzioni disciplinari eventualmente adottate non dovranno essere soggettivi e/o arbitrari. Qualora siano avviati procedimenti disciplinari, essi non devono in alcun modo pregiudicare l'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Il rispetto della legislazione, del CCNL applicato e della persona delle lavoratrici e dei lavoratori sarà oggetto di verifica anche presso la catena di fornitura.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTR O	KPI	TARG ET
Garantire il rispetto delle norme disciplinari senza coercizione	Assicurarsi che le pratiche disciplinari adottate siano in linea con il rispetto dei diritti dei lavoratori e siano prive di coercizioni o abusi	Effettuare controlli periodici per garantire la conformità delle pratiche disciplinari	6 ore ufficio Risorse Umane	Responsabile Risorse Umane	31/12/25	N° controlli effettuati annui	Almeno 1
		n° iter disciplinari	con attivazione arbitrato	conclusi con sanzione	conclusi con accoglimento giustificazioni		
		2023	119	4	112	7	
		2024	107	0	101	6	

Comportamento contestato	2023	2024
assenza ingiustificata	19	16
negligenza	52	71
inadempienze sicurezza sul lavoro	1	5
insubordinazione	0	4
comportamento scorretto	40	11
Totale	112	107

Si evidenzia il cambiamento operato sui dati rilevati per il 2024 nella tabella che precede: a differenza che nel 2023, nell'esercizio in esame si è preso in considerazione il numero degli iter disciplinari avviati e non quello dei soli iter conclusi con l'applicazione di una sanzione, ciò al fine di rilevare l'attenzione dell'organizzazione su potenziali temi di rischio anche se poi non sanzionati.

Tipo sanzioni applicate	2023	2024
richiamo verbale	5	0
richiamo scritto	34	49
multa	38	24
sospensione	23	19
licenziamento	12	9
Totale	112	101

Segnalazioni ricevute nelle modalità stabilite dalla norma "Whistleblowing"

La nostra Cooperativa si è adeguata agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023, conosciuto come norma Whistleblowing, a partire dal scadenza del 15/07/2023, adottando una specifica Policy ed il canale crittografato reso

obbligatorio dalla normativa stessa. Policy e canale sono tesi a tutelare l'eventuale persona che intenda segnalare una condotta, anche potenziale, inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi contenuti nel nostro Codice Etico, nonché nel Sistema Disciplinare, o nel Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.
Nell'anno in esame non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione.

Cassa Integrazione Guadagni e Fondo Integrazione Salariale

Nell'esercizio in esame non è stata utilizzata.

Retribuzioni

La Cooperativa garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto stabilito dalla normativa vigente e dai CCNL applicati. La parità di trattamento retributivo per profilo professionale è sempre assicurata nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato.

La Cooperativa ha ottenuto la Certificazione SA8000:2014 - sistema di responsabilità sociale il 27/11/2020, quella per la Parità di Genere (PdR 125:2022) a Novembre 2024.

Le tabelle che seguono, che rispecchiano la metodologia richiesta ed approvata dagli auditori, espongono in percentuale la differenza retributiva fra uomini e donne, ossia, le percentuali sottostanti derivano dal rapporto fra retribuzione media maschile e retribuzione media femminile. Le percentuali con valore positivo indicano una media retributiva maschile mediamente maggiore di quella femminile, quelle con valore negativo una media retributiva femminile maggiore di quella maschile.

Le tabelle sono relative ai soli CCNL in cui sono inquadrati entrambi i generi, per livello di inquadramento: in caso di assenza di uno dei generi nello specifico livello esaminato, è stata inserita la sigla "NA", ossia "non applicabile".

CCNL MULTISERVIZI – Quadri e Impiegati (14 mensilità)

Livello	Discostamento retribuzione Maschi/Femmine
2	9%
3	0%
4	-8%
5	4%
6	-1%
7	8%
Q	24%
Media Complessiva	0%

CCNL MULTISERVIZI – Operai (14 mensilità)

Livello	Discostamento retribuzione Maschi/Femmine
1	0%
2	0%
3	-1%
4	5%
5	8%
6	NA
2P	1%
Media Complessiva	2%

CCNL COOPERATIVE SOCIALI (13 Mensilità)

Livello	Discostamento retribuzione Maschi/Femmine
A1	1,44%
B1	-3,15%
C1	1,93%
D3	NA
D2	NA
A2	1,74%
Media Complessiva	0,49%

CCNL IGIENE AMBIENTALE (FISE)

Livello	Discostamento retribuzione Maschi/Femmine
1A	NA
2A	-0,40%
2B	NA
3A	NA
3B	NA
4A	NA
4B	NA
5A	NA
5B	NA
7B	NA
Totale complessivo	-0,40%

CCNL LOGISTCA, TRASPORTI ESPEDIZIONI

Livello	Discostamento retribuzione Maschi/Femmine
4	-1,86%
5	-3,66%
4J	NA
Totale complessivo	-2,76%

Oltre che, come detto, agli standard internazionali sulla base dei quali siamo in possesso delle certificazioni SA 8000 e di parità di genere, le tabelle che precedono ci permettono di rispondere anche alla richiesta del D. Lgs. 112/2017 sull'Impresa Sociale, il quale prevede l'obbligo di verificare nel proprio Bilancio Sociale il gap retributivo tra il minimo e massimo, ponendone il limite di 1 a 8 volte. Per l'esercizio in esame, le retribuzioni minima (€ 19.012,00) e massima (€ 61.654,00) sono entrambe collegate all'applicazione del CCNL Multiservizi; il relativo gap è di 1 a 3,24.

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.

A seguito di richiesta da parte della Cooperativa, il Ministero ha concesso una proroga del progetto al 31/10/2024.



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 2024 sono state attivate le seguenti misure previste dal progetto di Welfare, raggiungendo i seguenti obiettivi:

	descrizione	dato 2023	dato 2024
	<p>Maternità</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>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>€ 19.000,00</p>	<p>Sono stati erogati n. 13 bonus bebè in favore dei dipendenti che negli ultimi 2 anni hanno avuto un/una figlio /a per un valore complessivo pari a:</p> <p>€ 13.000,00</p>
	<p>Buoni acquisto</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>Sono stati erogati Voucher spesa Coop destinati ai soci lavoratori per importo complessivo:</p> <p>€ 129.808,90</p>	<p>Sono stati erogati Voucher spesa Coop destinati ai soci lavoratori con figli e figlie minori a carico per importo complessivo:</p> <p>€ 28.200,00</p>
	<p>Tempo libero</p> <p>Soggiorni figli / Summer Camp</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>La Cooperativa ha coperto il costo dei summer camp per un valore complessivo pari a:</p> <p>€ 7.175,00</p>	<p>Nell'anno nessuna iniziativa in questo ambito</p>
	<p>Cura della Casa</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: 97</p>	<p>Le richieste di manutenzione gestite dalla Cooperativa sono state: 26</p>
	<p>Assistenza alla persona</p> <p>Banca del Tempo</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>Polizza Vita</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>Sono stati erogati permessi retribuiti in favore dei dipendenti richiedenti per un valore complessivo pari a:</p> <p>€ 2.534,57</p> <p>La spesa complessiva per il premio relativo alla polizza è stata di € 50.586,60</p>	<p>Sono stati erogati permessi retribuiti in favore dei dipendenti richiedenti per un valore complessivo pari a:</p> <p>€ 2.747,00</p> <p>La spesa complessiva per il premio relativo alla polizza è stata di € 59.369,00</p> <p>Sono stati 2 i beneficiari a seguito di decesso di soci. Un premio, alla data della redazione del presente documento, è in via di definizione</p>
	<p>Borse di studio:</p> <p>Borsa di studio per figli di socie e soci lavoratori in età scolare</p>	<p>Sono state assegnate 25 borse per un importo complessivo pari a:</p> <p>€ 25.047,10</p>	<p>Sono state assegnate 31 borse per un importo complessivo pari a:</p> <p>€ 24.800,00</p>

2.2.3.5. Sicurezza sul lavoro

La sicurezza è stata posta come priorità centrale nell'organizzazione del lavoro, riconoscendo che un ambiente sicuro e salubre è fondamentale non solo per la tutela della salute dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali, ma anche per garantire continuità operativa e migliorare il rendimento complessivo. Il primo passo in questa direzione è stato lo sviluppo, seguito dalla valutazione, dal monitoraggio e dal miglioramento, di un sistema di gestione dedicato alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, finalizzato ad una cultura di prevenzione degli incidenti, alla promozione di pratiche lavorative responsabili e al rispetto delle normative nazionali e internazionali.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	AZIONI	RISORSE	RESPONSABILE	ENTRO	KPI	TARGET
Riduzione del numero di infortuni complessivo	Diminuire il totale degli infortuni riportati entro il prossimo anno per migliorare la sicurezza e il benessere dei lavoratori	Esecuzione di ispezioni periodiche c/o i luoghi di lavoro	24 ore ASPP o RSPP	RSPP e ASPP	31/07/26	N° ispezioni svolte	Almeno 4
						N° di infortuni per trimestre	Riduzione degli infortuni del 20%
Aumento della consapevolezza dei lavoratori sulla salute e sicurezza	Verificare l'efficacia dei corsi sulla sicurezza svolti, promuovendo una cultura aziendale attenta e responsabile	Esecuzione di verifiche in itinere	10 ore personale ufficio formaz.ne e sicurezza	ASPP e referente Formazione	31/07/26	% soddisfazione risultante dalle verifiche svolte	Almeno 60%
Miglioramento dell'analisi degli infortuni	Ottimizzare i processi di registrazione e analisi degli infortuni, per identificare con maggiore precisione le cause e attuare azioni correttive efficaci	Redigere report periodici che identifichino trend e cause ricorrenti	6 ore ASPP	Responsabile Sistema SA8000 / ASPP	31/12/25	N° report svolti	Almeno 2

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.	A partire dal 12/09/2024, ANGIUS Paride, Medico Competente Coordinatore (sino a settembre 2024 Bellomo Fulvio). Presenti ulteriori Medici coordinati, dislocati sul territorio: - CHIAPPA Maria Vittoria - DEL GAUDIO Vincenzo - MIGLIAZZI Luca - SOLAZZO Damiano Cosimo
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 Coordinatore, Dr. Paride Angius, ha definito un protocollo sanitario 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 2024 è del 12/09/2024.

Riunione periodica: il 09 dicembre 2024 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 sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve riguardare, sulla base della normativa nazionale, un bacino di persone diverso dalla forza lavoro propria così come definita all'inizio del presente capitolo, poiché:

- ⇒ non comprende:
 - lavoratori subordinati con un incarico lavorativo minore di 10 ore settimanali
 - lavoratori non subordinati se svolgono lavoro puramente intellettuale o se optano per espletare la sorveglianza sanitaria in autonomia
- ⇒ comprende, se presenti nell'impresa:
 - tirocinanti
 - soci volontari

La nostra Cooperativa ospita tirocinanti, la cui sorveglianza sanitaria è nostro carico, salvo particolari convenzioni di tirocinio con il singolo Ente Inviante.

La tabella che segue riassume i dati relativi alla sorveglianza sanitaria svoltasi nell'anno in esame. La periodicità della visita medica è stabilita nel protocollo medico per le singole mansioni.

Dati sorveglianza sanitaria anno 2024	M	F	Tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	403	565	968
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:	474	533	1007
n° lavoratori idonei alla mansione specifica	368	403	771
n° lavoratori con idoneità parziali (temporanee e permanenti con prescrizioni e/o limitazioni)	102	120	222
n° lavoratori NON idonei temporaneamente	4	5	9
n° lavoratori NON idonei permanentemente	0	5	5
n° ricorsi contro il giudizio del Medico Competente	0	2	2
n° ricorsi accolti	0	2	2

tipologia della visita ed esiti	IDONEITA'				INIDONEITA'				Tot.
			con prescrizioni o limitazioni		temporanea		permanente		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
visita periodica	240	254	66	97	1	1	0	1	660
visita preventiva	111	136	21	11	0	0	0	0	279
accertamenti aggiuntivi	2	0	2	0	0	0	0	0	4
cambio mansione	4	3	3	2	0	0	0	0	12
richiesta dal lavoratore	1	0	1	4	0	0	0	0	6
rientro post malattia o infortunio	7	10	6	6	2	4	0	3	38
scadenza prescrizioni	3	0	3	0	1	0	0	1	8
TOTALE	368	403	102	120	4	5	0	5	1007

Nella tabella che segue:

- ✓ si definisce "infortunio sul lavoro" ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne comprometta parzialmente o totalmente la capacità lavorativa
- ✓ si definiscono "in itinere" gli infortuni che si verificano lungo il tragitto casa-lavoro o luogo di riposo/ristoro e viceversa, o in occasione di spostamenti necessari per raggiungere eventuali altre sedi di servizio. Tali infortuni differiscono dagli infortuni "stradali" che si verificano nella pubblica via e sono causati dalla circolazione stradale, indipendentemente dal fatto che si tratti di infortunio occorso nell'esercizio di un'attività lavorativa o in itinere
- ✓ si definisce "malattia professionale" qualsiasi stato morboso che possa essere posto in rapporto causale con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa

- ✓ “per altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa” si intendono i lavoratori nella catena del valore che operano nelle sedi dell'impresa
- ✓ le percentuali dei sottoinsiemi si riferiscono alla parte da loro occupata sul totale della categoria di appartenenza; per es.: i lavoratori subordinati occupano il 95,1% del totale dei lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza, con una percentuale del 57,6% di donne
- ✓ gli indici relativi agli infortuni distinti per genere (*) devono essere calcolati in rapporto alle ore lavorate dal genere specifico, dato di cui non disponiamo poiché il gestionale che utilizziamo non lo fornisce.

	2022	2023	2024		
			M	F	TOT.
Percentuale di lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti	n.d.	n.d.	41,6	58,4	100,0
lavoratori subordinati			37,5	57,6	95,1
restante parte della forza lavoro propria (non subordinati, in distacco, interinali)			4,1	0,7	4,9
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa					0
Percentuale di lavoratori coperti dal nostro sistema di gestione della salute e sicurezza certificato UNI EN ISO 45001:2018	n.d.	n.d.	41,6	58,4	100,0
lavoratori subordinati			37,5	57,6	95,1
restante parte della forza lavoro propria (non subordinati, in distacco, interinali)			4,1	0,7	4,9
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa					0
Numero di infortuni sul lavoro (con indicazione tra parentesi del n° di infortuni in itinere)	68(11)	54(18)	17(3)	21(6)	38(9)
lavoratori subordinati	68(11)	54(18)	17(3)	21(6)	38(9)
restante parte della forza lavoro propria	0	0			0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0			0
lavoratori subordinati					
restante parte della forza lavoro propria					
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa					
Numero di casi di malattia professionale il dato comprende eventuali malattie professionali riconosciute a lavoratori non più in forza, se l'accoglimento della richiesta avviene nell'anno in esame	0	0			0
lavoratori subordinati					
restante parte della forza lavoro propria					
Numero di decessi a seguito di malattie professionali	0	0			0
lavoratori subordinati					
restante parte della forza lavoro propria					
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa					
DATI RELATIVI AI SOLI LAVORATORI SUBORDINATI DELLA FORZA LAVORO PROPRIA					
Numero di giorni persi a seguito di infortuni o malattie professionali, compresi i casi con esito di decesso	919	896	nd	nd	986
Numero di ore lavorate totali	644.045	930.370	nd	nd	1.148.986,4
Tasso di infortuni sul lavoro inclusi eventuali casi di decessi					
n° infortuni	43,48	37,62			33,1
----- totale ore lavorate x 1.000.000					
Indice di gravità degli infortuni sul lavoro					
n° giorni di lavoro persi per infortunio	1,43	0,96			0,86
----- totale di ore lavorate x 1.000.000					
Numero di licenziamenti per inidoneità permanente alla mansione o limitazioni permanenti valutate incompatibili sia con l'incarico lavorativo ricoperto che con altri incarichi disponibili nell'organizzazione al momento del licenziamento	4	3			0

Il fattore 1.000.000 è in generale un coefficiente di normalizzazione che permette di ottenere un indice significativo, in modo da evitare valori numericamente troppo piccoli.

Il **tasso di infortuni** misura la frequenza degli infortuni in rapporto alle ore lavorate ed è espresso come il numero di infortuni ogni milione di ore lavorate.

L'**indice di gravità degli infortuni** misura l'incidenza, sulle ore lavorate, delle assenze dal lavoro a seguito di infortuni.

Tra i lavoratori infortunati sono comprese per l'anno in esame 8 persone svantaggiate. Gli infortuni che li hanno visti coinvolti non sono riconducibili alla loro disabilità.

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

	2023	2024
1-5 gg	7	4
6-10 gg	7	7
11-15 gg	3	7
16-20 gg	1	6
21-29 gg	4	5
>30 gg	4	3
>40 gg	10	6
TOTALE	36	38

La tabella che segue espone il settore in cui sono stati registrati gli infortuni:

	2023	2024
Pulizie/Multiservizi	28	23
Igiene ambientale	2	7
Logistica	2	1
Verde	1	3
Ristorazione	1	3
Uffici amm.vi	1	1
Lavanderia	0	0
Officina/magazzino	1	0
TOTALE	36	38

La tabella che segue riassume i costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro, come rilevati dal bilancio d'esercizio. Gli interventi di igienizzazione e sanificazione sono effettuati, quando necessario, da personale interno e non sono rilevati in tabella. Nella voce "Formazione" non è compreso il costo del lavoro collegato alla partecipazione alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: abbiamo preferito riportarlo all'interno del paragrafo "2.2.5. La formazione professionale" che segue; tale voce comprende beni e servizi acquistati, ossia, essenzialmente, docenze anche attraverso agenzie formative. La colonna "Variazione %" riporta la variazione percentuale dei valori dell'anno in esame rispetto all'anno precedente: si registra un aumento complessivo dei costi pari al 22,4%.

costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro	2023	2024	variaz. %
Visite mediche	87.279,00	92.931,00	6,5
Dispositivi di protezione collettiva per antincendio e primo soccorso	13.215,00	9.200,00	-30,4
DPI: dispositivi individuali di protezione	43.752,00	50.619,00	15,7
Formazione	11.866,00	36.989,00	211,7
Costo Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	16.492,00	21.568,00	30,8
TOTALE	172.604,00	211.307,00	22,4

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	2024
OCCUPATI media annua	971	940,5
ASSUNZIONI nell'anno	280	195
USCITE nell'anno per	263	298
- decessi	6	1
- dimissioni	83	67
- cessazioni t.d.	130	97
- licenziamenti (compresi cambio appalto)	44	133

Adeguandoci alla Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive», introduciamo da questo esercizio il **tasso di avvicendamento**, pari al 21,37% risultato del seguente calcolo:

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori}}{\text{numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100 = \frac{201}{940,5} = 21,37$$

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

Stante la formulazione della norma come sopra riportata, non abbiamo considerato, né al numeratore, né al denominatore i tempi determinati, né gli apprendisti.

2.2.5. La formazione professionale

La Cooperativa Frassati PL riconosce la formazione come uno strumento fondamentale per la crescita personale e professionale dei propri membri.

Durante l'anno in esame, abbiamo scelto di destinare risorse significative alla progettazione e all'erogazione di un'ampia gamma di iniziative formative, con l'obiettivo di:

- Accrescere le competenze tecniche e specialistiche. Sono stati offerti corsi di aggiornamento e approfondimento nelle aree chiave del nostro settore, per garantire un capitale umano sempre all'avanguardia e in grado di rispondere alle sfide del mercato.
- Sviluppare competenze trasversali. Riconoscendo l'importanza di soft skills come la comunicazione efficace e la capacità di lavorare in squadra, sono stati proposti percorsi formativi mirati a rafforzare capacità essenziali per un ambiente di lavoro collaborativo e produttivo.
- Garantire la sicurezza sul lavoro. La salute e la sicurezza del personale sono considerate priorità assolute e non solo un obbligo legislativo. Sono stati quindi erogati corsi specifici in materia di prevenzione, gestione dei rischi e adozione di comportamenti sicuri, in ottemperanza alle normative vigenti.
- Favorire l'inclusione e la diversità. E' stata prestata particolare attenzione ad offrire opportunità formative per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze.

L'erogazione dell'attività formativa si è svolta prevalentemente in modalità frontale, in aula. Parallelamente, si è proseguita la sperimentazione della metodologia a distanza asincrona e, in aggiunta, è stata introdotta la modalità a distanza sincrona. Per garantire la piena partecipazione di soggetti con poca familiarità con la tecnologia, sono stati predisposte forme di assistenza per l'utilizzo dei dispositivi informatici propedeutici ai percorsi formativi, oppure si è fatto ricorso al supporto di responsabili di settore o di figure esterne quali educatori e assistenti sociali.

I docenti sono stati individuati da agenzie formative esterne, ad eccezione di alcuni corsi che sono stati condotti da personale interno alla Cooperativa.

Per quanto concerne il finanziamento, una parte significativa delle attività formative è stata resa possibile grazie al contributo di Fon.Coop, l'organismo paritetico che gestisce il Fondo Interprofessionale per la formazione aziendale, a cui la nostra Cooperativa aderisce. Il fondo è alimentato dal versamento INPS pari allo 0,30% delle retribuzioni corrisposte dalla Cooperativa al personale dipendente e finanzia progetti formativi su richiesta. Nell'anno in esame abbiamo presentato a Fon.Coop la richiesta per il riconoscimento di 11.000,00 € a parziale compensazione dei costi relativi all'attività formativa che abbiamo realizzato.

Nella tabella sottostante è riepilogata l'offerta formativa, con l'elenco dei corsi effettuati e, per ogni corso, la modalità di erogazione (in presenza o in FAD), il numero delle ore di durata, i settori coinvolti, il numero di partecipanti (distinti per genere), il numero di soggetti svantaggiati partecipanti (distinti per genere), e il totale delle ore di formazione erogate. Le persone che hanno partecipato a più corsi di formazione sono state conteggiate in ognuno dei corsi frequentati.

corso	FAD o in presenza	ore corso	settori	totale partecipanti	partecipanti F	partecipanti M	partecipanti sogg. svant. F	partecipanti sogg. svant. M	ore totali di formazione
Formazione Generale D.lgs. 81/08	FAD	4	Tutti	44	31	13	1	0	176
Formazione Generale D.lgs. 81/08	presenza	4	Tutti	76	42	34	5	7	304
Formazione Specifica rischio basso D.lgs. 81/08	FAD	4	Pulizie, ristorazione, uffici	43	37	6	1	0	172
Formazione Specifica rischio basso D.lgs. 81/08	presenza	4	Pulizie, ristorazione, uffici	86	64	22	6	6	344
Formazione specifica rischio medio D.lgs. 81/08	FAD	8	Aree verdi, ambiente, logistica, pulizie	12	0	12	0	1	96
Formazione specifica rischio medio D.lgs. 81/08	presenza	8	Aree verdi, ambiente, logistica, pulizie	38	1	37	0	2	304
Formazione specifica rischio alto D.lgs. 81/08	presenza	12	Piccole manutenzioni	1	0	1	0	0	12
Integrazione Formazione Specifica (da basso a medio rischio)	FAD	4	Pulizie, ambiente	3	2	1	0	0	12
Integrazione Formazione Specifica (da basso a medio rischio)	presenza	4	Pulizie, ambiente	34	30	4	3	0	136
Integrazione Formazione Specifica (da basso ad alto rischio)	presenza	8	Piccole manutenzioni,	8	0	8	0	2	64
Aggiornamento Formazione Specifica D.lgs. 81/08	FAD	6	Tutti	36	14	22	2	3	216
Aggiornamento Formazione Specifica D.lgs. 81/08	presenza	6	Tutti	104	63	41	10	11	624
Formazione Antincendio rischio tipo 2	presenza	8	Tutti	11	7	4	1	1	88
Aggiornamento Antincendio rischio tipo 2	presenza	5	Pulizie, ambiente, aree verdi, uffici	22	9	13	0	4	110
Idoneità tecnica antincendio	presenza	3,5	Logistica	2	1	1	0	0	7
Formazione addetti primo soccorso - cat. A (rischio alto)	presenza	16	Pulizie, lavanderia, magazzino, ambiente	10	8	2	3	0	160
Aggiornamento addetti primo soccorso - cat. A (rischio alto)	presenza	6	Pulizie, ambiente	15	9	6	0	2	90
Aggiornamento ASPP	FAD	20	Uffici	1	1	0	0	0	20
Aggiornamento formazione Preposti	presenza	6	Tutti	26	11	15	0	5	156
Formazione per addetto all'uso in sicurezza della motosega	presenza	8	Verde	2	0	2	0	0	16

Aggiornamento RLS	FAD	8	Logistica, pulizie, uffici, ambiente	2	0	2	0	0	16
Aggiornamento RLS	presenza	8	Logistica, pulizie, uffici, ambiente	3	1	2	0	0	24
HACCP	presenza	2	Ristorazione	46	39	7	3	1	92
Criteri Ambientali Minimi (CAM) volti a garantire la tutela dell'ambiente	presenza	8	Pulizie	60	38	22	18	15	480
Formazione conduzione piattaforme di lavoro elevabili con e senza stabilizzatori (PLE)	presenza	10	Piccole manutenzioni, pulizie	5	2	3	0	2	50
Aggiornamento formazione conduzione piattaforme di lavoro elevabili con e senza stabilizzatori (PLE)	presenza	4	Piccole manutenzioni, pulizie	3	1	2	0	0	12
Formazione dirigenti sicurezza sul lavoro	FAD	16	Uffici	1	1	0	0	0	16
Formazione dirigenti sicurezza sul lavoro	presenza	16	Uffici	3	1	2	0	1	48
Regolamento Europeo n.16/679 in materia di protezione dei dati personali	presenza	1,5	Tutti	156	143	13	0	2	234
Formazione conduzione carrelli industriali semoventi	presenza	12	Logistica, aree verdi, pulizie, piccole manutenzioni	6	0	6	0	3	72
Aggiornamento conduzione carrelli industriali semoventi	presenza	4	Logistica	2	0	2	0	0	8
Formazione Formatori per la Sicurezza	FAD	24	Uffici	1	1	0	0	0	24
Aggiornamento attività Integrated Pest Management	presenza	6	Disinfestazione	9	0	9	0	1	54
L'innovazione nel Pest Control per l'alimentare	presenza	6	Disinfestazione	2	0	2	0	0	12
Formazione per addetti centri di raccolta	presenza	3,5	Ambiente	11	5	6	0	0	38,5
Formazione per addetti centri di raccolta	presenza	2	Ambiente	9	4	5	0	0	18
Installazione TAG cassonetti	presenza	1,5	Ambiente	9	4	5	0	0	13,5
Addetto al servizio presso i centri di raccolta	presenza	16	Ambiente	7	2	5	0	1	112
Formazione UNI EN 14065 RABC	presenza	8	Lavanderia	14	10	4	5	2	112
UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere	FAD	1	Tutti	19	10	9	0	2	19
UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere	presenza	1	Tutti	31	20	11	1	2	31
Formazione per l'uso del tachigrafo	presenza	8	Verde, officina, ambiente	3	0	3	0	0	24
Formazione per Responsabile sicurezza alimentare	presenza	3	Uffici	1	1	0	0	0	3
Il ruolo della comunicazione in cooperativa	presenza	4	Tutti	65	42	23	2	2	260
Fare squadra in cooperativa	presenza	2	Tutti	64	42	22	2	2	128
Microsoft Excel	presenza	5	Tutti	18	15	3	1	1	90
Writing coaching	presenza	6	Tutti	5	2	3	1	1	30
TOTALE				1.129	714	415	65	82	5.128

I due indici che seguono furono previsti dalle Linee Guida formulate dall'Agenzia per le ONLUS per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni Non Profit, adeguati dal 2024 alla Direttiva Europea 2022/2464 CSRD.

Il numero degli occupati utilizzato per il calcolo degli indici è costituito dagli occupati diretti della Cooperativa con rapporto di lavoro subordinato, presenti al 31/12 dell'anno indicato.

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

2023	tot	2024	f
868/960=	1.129/919=	415/363=	714/558=
90,42%	123%	114%	128%

La percentuale per genere è calcolata: partecipanti per genere / totale occupati per genere

La percentuale specifica di partecipazione dei soggetti svantaggiati sul numero totale di soggetti svantaggiati è stata del 67%, mentre tale percentuale per i normodotati è stata del 136%.

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

2023	2024
4.688/868 = 5,4	5.128/1129 = 4,5

Rispetto al 2023, le ore totali di formazione erogata sono aumentate del 9%; i partecipanti alla formazione sono aumentati del 30%.

Costo dell'attività formativa svolta

La tabella che segue espone i costi sostenuti per la realizzazione delle attività formative: i costi di beni e servizi acquistati (iscrizioni, attivazione agenzie formative) ed il costo del lavoro per la frequenza ai corsi, come risultante da buste paga.

	2024
beni e servizi	€ 1.395,68
costo del lavoro dei partecipanti	€ 59.724,00
TOTALE	€ 61.119,68

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 "PQ12 – Gestione Inserimenti Lavorativi e Tirocini", che descrive le modalità di lavoro di chi, negli uffici, si occupa operativamente della gestione di inserimenti lavorativi e tirocini, dalla redazione dei progetti all'assunzione "PIL Progetto Inserimento Lavorativo", fino all'eventuale valutazione finale.

Nell'esercizio in esame abbiamo ricevuto due riconoscimenti rispettivamente da:

- UNHR The UN Refugee Agency che ci ha riconosciuto l'impegno per la creazione di una società inclusiva, in relazione alle assunzioni che abbiamo effettuato con la loro collaborazione
- Assessorato al Welfare della Regione Piemonte per aver preso parte al progetto rivolto al bene della comunità e della convivenza civile, per offrire, sia con tirocini che assunzioni, a chi sta scontando una pena, l'occasione di reinserirsi nella società attraverso lavoro e formazione, verso una vita onesta.

Tipologie di svantaggio

Le tipologie di svantaggiato, non assimilabili l'una all'altra, sono previste da tre diverse norme di riferimento:

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

Ci limitiamo in questo esercizio a rilevare i dati collegati alla tipologia prevista dalla L. 381/91, poiché specifica per le Cooperative Sociali e maggiormente restrittiva rispetto alle altre.

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 la presenza di almeno il 30% di soggetti svantaggiati tra il proprio personale in forza come lavoro subordinato, condizione che permette loro di fruire dell'esonero contributivo totale sui soggetti svantaggiati stessi.

L'INPS deve verificare il diritto a tale esonero, per effetto del quale:

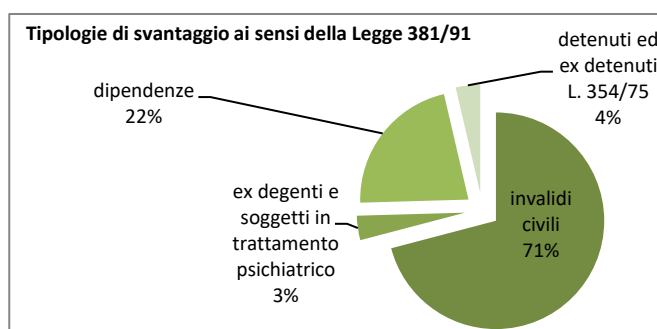
- la cooperativa sociale di tipo B non versa contributi sulle persone svantaggiate, senza che ciò abbia conseguenze per il lavoratore dal punto di vista pensionistico o del trattamento di malattia.
- il lavoratore svantaggiato percepisce una retribuzione poco più alta del collega normodotato, poiché 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 31/12 dell'anno in esame tale percentuale è del 31,4%.

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

I lavoratori svantaggiati sono per il 49% donne e per il 76% soci lavoratori della cooperativa.

Tipologie svantaggio individuate dall'art. 4 comma 1 della L. 381/91	esercizio 2024			% sul tot. svantaggiati
	tot	m	f	
invalidi civili (fisici, psichici, sensoriali) con invalidità >46%	156	68	88	70,9
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	8	3	5	3,6
dipendenze (sostanze stupefacenti, farmaci, gioco d'azzardo, internet e social media, alcol) minori	48	37	11	21,8
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	0			
	8	4	4	3,6
totali	220	112	108	



Dei 220 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, al momento della rilevazione 156 non sono in carico ad alcun servizio della Pubblica Amministrazione (ossia il 70,9%), ma sono in possesso di una certificazione di invalidità civile o di disabilità.

Applicazione dell'articolo 14 del D.lgs. 276/2003

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 che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, sono iscritte alle liste di collocamento mirato e sono segnalate dall'Agenzia Piemonte Lavoro e individuate dal Centro per l'Impiego.

Il modello della convenzione (Convenzione Quadro) è stato approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 16-6460 del 30 gennaio 2023 con l'accordo delle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative e prevede che sia stipulata tra l'Agenzia Piemonte Lavoro - Centro per l'Impiego, l'Azienda committente e la Cooperativa Sociale ospitante gli inserimenti lavorativi; intervengono anche le associazioni di riferimento datoriali cui l'azienda e la cooperativa appartengono, producendo una dichiarazione sull'appartenenza delle imprese alla propria organizzazione. Nella convenzione sono stabiliti:

- ✓ il n° degli inserimenti lavorativi per i quali viene definito un progetto di inserimento che, allegato alla convenzione, fa parte integrante della stessa
- ✓ il CCNL di riferimento applicato ed il livello di inquadramento dei lavoratori inseriti
- ✓ il valore annuo della commessa che l'azienda affida alla cooperativa sociale, commessa per la quale viene definito un contratto di affidamento che, allegato alla convenzione, fa anch'esso parte integrante della stessa e che deve necessariamente precisare i contenuti previsti dal modello di convenzione definito dalla Regione, ossia: durata della commessa ed eventuali fasi esecutive, oggetto della commessa e relative mansioni, luogo di svolgimento, modalità ed entità della fatturazione, termini di pagamento secondo le norme esistenti, numero degli inserimenti lavorativi
- ✓ il ruolo di controllo dell'Agenzia Piemonte Lavoro e per essa del Centro per l'Impiego sul rispetto della convenzione.

La convenzione firmata viene registrata nel Registro Informativo Regionale per finalità di monitoraggio.

Per la prima volta nell'esercizio in esame abbiamo attivato 2 convenzioni con le aziende:

- GFT Italia srl che effettua consulenze per lo sviluppo, l'implementazione e la manutenzione di soluzioni IT
- KOS Care srl che gestisce residenze per la terza e quarta età

La tabella che segue riassume i contenuti principali delle convenzioni:

ragione sociale azienda	commessa				inserimenti lavorativi		
	durata	inizio	attività	valore annuo	tot	m	f
GFT ITALIA srl	1 anno	maggio 2024	pulizie	€ 56.000,00	2	1	1
KOS CARE srl	2 anni	agosto 2024	lavanderia	€ 117.960,00	5	2	3
					7	3	4

Gli inserimenti collegati alle suddette convenzioni sono stati effettuati negli stessi settori delle pulizie e lavanderia oggetto delle commesse.

A gennaio 2025 la nostra Cooperativa si è iscritta sulla piattaforma [Buy Social](#), di Torino Social Impact (TSI), il portale sperimentale dedicato agli acquisti sociali, che mira a rafforzare le collaborazioni commerciali tra imprese sociali e imprese tradizionali al fine di migliorare il mercato dei prodotti e dei servizi delle imprese sociali. Per quanto riguarda in specifico le cooperative sociali definite di tipo B dalla L. 381/91, la piattaforma Buy Social si propone proprio di agevolare l'attivazione di Convenzioni ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003 (per maggiori informazioni su TSI si rinvia al paragrafo "2.5. Partner").

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 2023.

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
2024	1	2	tutti ancora in forza

Esiti dell'inserimento di nuovi soggetti svantaggiati

Nell'esercizio in esame le assunzioni di lavoratori svantaggiati sono state 41, di cui 13 tempi indeterminati e 28 tempi determinati.

Assunzioni a Tempo Indeterminato nell'esercizio in esame

	2024		
	tot	m	f
invalidi civili (fisici, psichici, sensoriali) con invalidità >46%	9	6	3
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	0		
dipendenze (sostanze stupefacenti, farmaci, gioco d'azzardo, internet e social media, alcol)	2	1	1
minori	0		
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	2		2
totali	13	7	6

Assunzioni a Tempo Determinato nell'esercizio in esame

	2024		
	tot	m	f
invalidi civili (fisici, psichici, sensoriali) con invalidità >46%	14	4	10
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	0		
dipendenze (sostanze stupefacenti, farmaci, gioco d'azzardo, internet e social media, alcol)	8	8	0
minori	0		
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	6	4	2
totali	28	16	12

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, provveditori 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).

	2024				
	tot	m	f	interruz.	assunz.
invalidi civili	7	5	2		
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattamento psichiatrico	4	1	3		1 t.d.
dipendenze (tossicodipendenza, alcolismo)	4	4			3 t.d.*
minori					
adulti in difficoltà					
disoccupati/in mobilità	21	7	14	1	1 t.d.
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	3	3			
Persone non rientranti nelle suddette categorie					
totali	39	20	19		5

*1 tirocinante, al termine del 31/12/2024 è stato assunto il 05/01/2025

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:

ASL TO

Centro Salute Mentale C.so Vercelli 15

Centro Salute Mentale Via C. Massaia 11

Centro Salute Mentale Via Spalato 15

Ser.D. Nord C.so Vercelli 15

Ser.D. Nord - Ovest Corso Lombardia 187

Ser.D. Nord - Ovest Via Pacchiotti 4

Ser.D. Sud Via Farinelli 40/1

Ser.D. Sud Via Montevideo 45

Ser.D. Sud Ovest Via Spalato 15

Ser.D. Sud Via Passalacqua 11

Ser.D. Via Pettiti 24

Ser.D. Nord - Est Via Ghedini 6

Centro Salute Mentale - C.so Vercelli 15

ASL TO3 (Collegno-Pinerolo)

Centro Salute Mentale Pianezza Via Madonna della Stella 8

Ser.D. Collegno Via Martiri XXX Aprile 30

Ser.D. Giaveno Via Seminario 45

Ser.D. Beinasco Viale delle Fornaci 4

ASL TO4 (Cirié, Chivasso, Ivrea)

Centro Salute Mentale Ivrea Via Aosta 16/b

Ser.D. Chivasso Via Mazzini 13

Ser.D. Settimo Torinese Via Don Paviolo 5

Ser.D. Chivasso Via Po 11

ASL TO5 (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino)

Centro Salute Mentale Moncalieri Via Mirafiori 11

Ser.D. Nichelino Via S. Francesco 35

Ser.D. Moncalieri Via Petrarca 22

Ser.D. Chieri Via Demaria 8/G

ASL CN1 (Cuneo, Mondovì, Savigliano)

Centro Salute Mentale Via XX Settembre 3 Ceva

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

Ser.D. Casale Monferrato c.so Valentino 249

ASL BIELLA

Serv. D Via Delleani 22

ASST OVEST MILANESE REGIONE LOMBARDIA

Ser.D. Abbiategrasso Via Al Donatore di Sangue 2

MINISTERO DI GIUSTIZIA

Casa Circondariale Lorusso e Cutugno

Casa Circondariale di Novara

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 220 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, 156 (il 70,9%) 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.

	2024		
	tot	m	f
Centro Salute Mentale	8	3	5
Ser.D. delle ASL	48	37	11
Casa Circondariale	8	4	4
Non inviati da servizi	156	68	88
Totali	220	112	108

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.

	2024			
	tot	m	f	%
Città di Torino	37	23	14	16,8
Provincia di Torino	16	13	3	7,3
Provincia di Cuneo	1		1	0,5
Provincia di Biella	7	5	2	3,2
Provincia di Alessandria	1	1		0,5
Provincia di Novara	1	1		0,5
Provincia di Milano	1	1		0,5
non inviati da servizi	156	68	88	70,9
totale	220	112	108	

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 64 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)	37	23	14	57,81
Servizi Biella	7	5	2	10,94
Servizi Casale Monferrato	1	1		1,56
Servizi Chieri	1	1		1,56
Servizi Chivasso	1	1		1,56
Servizi Moncalieri	2	1	1	3,13
Servizi Ceva	1		1	1,56
Servizi Beinasco	3	3		4,69
Servizi Giaveno	2	2		3,13
Servizi Pianezza	1		1	1,56
Servizi Ciriè	1	1		1,56
Servizi Settimo Torinese	2	2		3,13
Servizi Ivrea	1		1	1,56
Servizi Abbiategrasso	1	1		1,56
Servizi Nichelino	1	1		1,56
Servizi Rivoli - Collegno	1	1		1,56
Servizi Novara	1	1		1,56
totale	64	44	20	100

2.2.7. Occupati inquadrati 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.

2024	compensi lordi annui	n° collaboratori soci	n° collaboratori non soci	m	f
Totale, di cui:	6.500,00		2	1	1
autonomi	0				
occasionali	0				
Collabor. Coordin. e Continuative (esclusi organi sociali)	6.500,00		2	1	1
studi prof.li	0				

2.3. Clienti

2.3.1. La soddisfazione del cliente-committente

I questionari di gradimento che tradizionalmente inviamo ai nostri Clienti, dopo essere stati inviati e raccolti tra 2023 e 2024, saranno nuovamente inviati nel corso del 2025. I questionari chiedono loro 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

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	14	3	11
perse	11	4	7
annullate	1	0	1
esclusi	0	0	0
in attesa esito	1	1	0
totale	27	8	19

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	no	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 € 38.500.

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
- Cooperativa CER MERAK S.C.I.S. ETS (Ottobre 2024)

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.

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
- Torino Social Impact (TSI), dal 2025

Torino Social Impact (TSI) è una piattaforma progettuale finalizzata alla promozione dell'ecosistema metropolitano torinese, dell'innovazione e imprenditorialità sociale, nonché della finanza a impatto sociale.

Dal mese di Gennaio 2025 il Consorzio Merak, e tutte le cooperative ad esso associate, tra cui la nostra, si sono unite alle oltre 350 realtà già aderenti a TSI, ovvero ad imprese, istituzioni, operatori finanziari e soggetti del terzo settore che ambiscono a risolvere problemi sociali emergenti attraverso modelli di impresa sostenibili: a partire dalla sottoscrizione del MoU - **Memorandum Of Understanding** -, le organizzazioni aderenti scelgono di mettere a disposizione dei partner idee, esperienze, progetti e risorse, sfruttando le nuove opportunità tecnologiche, per attrarre forme di imprenditorialità.

Nel 2024 TSI ha inoltre attivato la piattaforma [Buy Social](#), il portale sperimentale dedicato agli acquisti sociali, che mira a rafforzare le collaborazioni commerciali tra imprese sociali e imprese tradizionali al fine di migliorare il mercato dei prodotti e dei servizi delle imprese sociali. TSI supporta infatti la sperimentazione di forme innovative di approvvigionamento sociale, incentivando l'acquisto di prodotti o servizi da imprenditorialità sociale che pratica inclusione lavorativa di persone svantaggiate o persegue altri fini a impatto sociale, oppure integrando criteri sociali nelle proprie procedure di selezione dei fornitori. Ciò avviene anche attraverso la promozione di partnership con amministrazioni pubbliche e imprese private, finalizzate ad adottare pratiche sostenibili all'interno delle catene di approvvigionamento globali, quali la promozione del valore sociale nelle comunità locali, la riduzione al minimo dell'impronta di carbonio o l'approvvigionamento etico.

Per quanto riguarda in specifico le cooperative sociali definite di tipo B dalla L. 381/91, la piattaforma Buy Social intende agevolare l'attivazione di Convenzioni ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003, convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità, che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. (si rinvia per maggiori informazioni al paragrafo "Applicazione dell'articolo 14 del D.lgs. 276/2003" all'interno del "2.2.6. I soggetti svantaggiati")

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.

Torino, 30/04/2025

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