



FRASSATI

Produzione lavoro

BILANCIO

SOCIALE

2025



LAVORIAMO

PER

INCLUDERE

Indice.

1. Metodologia Adottata per la redazione del bilancio sociale
2. Informazioni Generali sulla Cooperativa
3. Struttura, Governo e Amministrazione
4. Persone che operano per la Cooperativa
5. Obiettivi e Attività
6. Situazione Economico-Finanziaria
7. Altre Informazioni

1. METODOLOGIA

Metodologia.

Si allega al Bilancio civilistico redatto al 31/12/2025 il presente documento denominato **Bilancio Sociale** da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei soci e delle socie.

Il risultato della verifica assembleare produrrà il documento definitivo 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) e reso pubblico e accessibile a tutti gli interessati attraverso la pubblicazione sul sito internet della Cooperativa: **www.frassatipl.it**

Fonti e riferimenti normativi.

Il Presente Bilancio Sociale viene predisposto sulla scorta dei riferimenti normativi:

I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001;
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);

Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24/01/2008;

Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS dell'aprile 2011;

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;

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 Processo e la metodologia di rendicontazione

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.

Il Bilancio Sociale che vi presentiamo intende inoltre far emergere obiettivi del lavoro quotidiano e l'impatto sociale apportato da tutti i Soci e le Socie della Cooperativa.

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".

A partire dall'esercizio 2025, la Cooperativa ha individuato quali obiettivi dell'Agenda ONU 2030 contribuisce a perseguire per lo sviluppo sostenibile perché crede che tali obiettivi riguardino tutti e tutte. Suddetti obiettivi verranno introdotti nel corso della trattazione del presente documento.

l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, definisce 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) da raggiungere entro il 2030 e sono articolati in 169 Target. Per la prima volta è stato espresso un giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo sul piano ambientale, economico e sociale.



L'Agenda 2030 è basata su 5 concetti chiave:

1. **Persone**. Eliminare fame e povertà in tutte le forme, garantire dignità e uguaglianza
2. **Prosperità**. Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.
3. **Pace**. Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.
4. **Partnership**. Implementare l'Agenda attraverso solide partnership
5. **Pianeta**. Proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future

Gli Enti del Terzo Settore (ETS) sono attori chiave per l'Agenda 2030, traducendo gli obiettivi globali in azioni locali grazie a innovazione, prossimità e contribuiscono attivamente ai 17 SDGs attraverso inclusione sociale, tutela ambientale, educazione e salute, agendo come presidio fondamentale per le comunità.

La nostra Cooperativa, in qualità di Ente del Terzo Settore, concorre attivamente al perseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030. A lato vengono riportati gli obiettivi che la Cooperativa persegue attraverso lo svolgimento della propria attività; ne sono stati individuati 11 sul totale di 17. Tali obiettivi non sono inseriti esclusivamente a guisa di elencazione ma sono **il filo rosso** che lega il presente Bilancio Sociale.

Nel corso della trattazione del documento troverete le singole icone degli obiettivi dell'Agenda 2030 associati alle attività ed iniziative svolte dalla Cooperativa.



Parità di genere e responsabilità sociale: l'impegno del CdA

Inclusione, responsabilità e tutela delle persone



Il Consiglio di Amministrazione conferma il proprio impegno nel promuovere una cultura organizzativa fondata sulla **dignità, sul rispetto e sulla piena parità di trattamento**. La Cooperativa adotta una **Politica di Tolleranza Zero** verso qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, e considera la responsabilità sociale un principio guida che orienta ogni scelta gestionale e organizzativa.



La promozione di un **linguaggio neutro, inclusivo e rispettoso** rappresenta un elemento identitario della Cooperativa e un presupposto essenziale per garantire ambienti di lavoro equi, accoglienti e privi di stereotipi. Questo impegno si traduce in azioni concrete, tra cui la formazione dedicata, la revisione dei documenti interni e la sensibilizzazione continua del personale.



Nel 2025 la Cooperativa ha registrato un significativo miglioramento nel percorso di certificazione sulla parità di genere, incrementando il punteggio ottenuto, a conferma dell'efficacia delle misure adottate e della volontà di proseguire in un percorso di crescita e consolidamento.

Per garantire trasparenza e tutela delle persone, sono attivi diversi **canali di segnalazione riservati e accessibili**, attraverso i quali lavoratori, utenti e stakeholder possono comunicare eventuali criticità o comportamenti non conformi ai principi etici della Cooperativa.



Tutte le informazioni, insieme ai documenti di riferimento, sono disponibili nella sezione “Etica” del sito web istituzionale, al seguente link: <https://frassatipl.it/etica/>

2.INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA

Informazioni generali sulla Cooperativa.

Ragione Sociale: 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.

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).

Codice Fiscale e Partita Iva: 06484280018

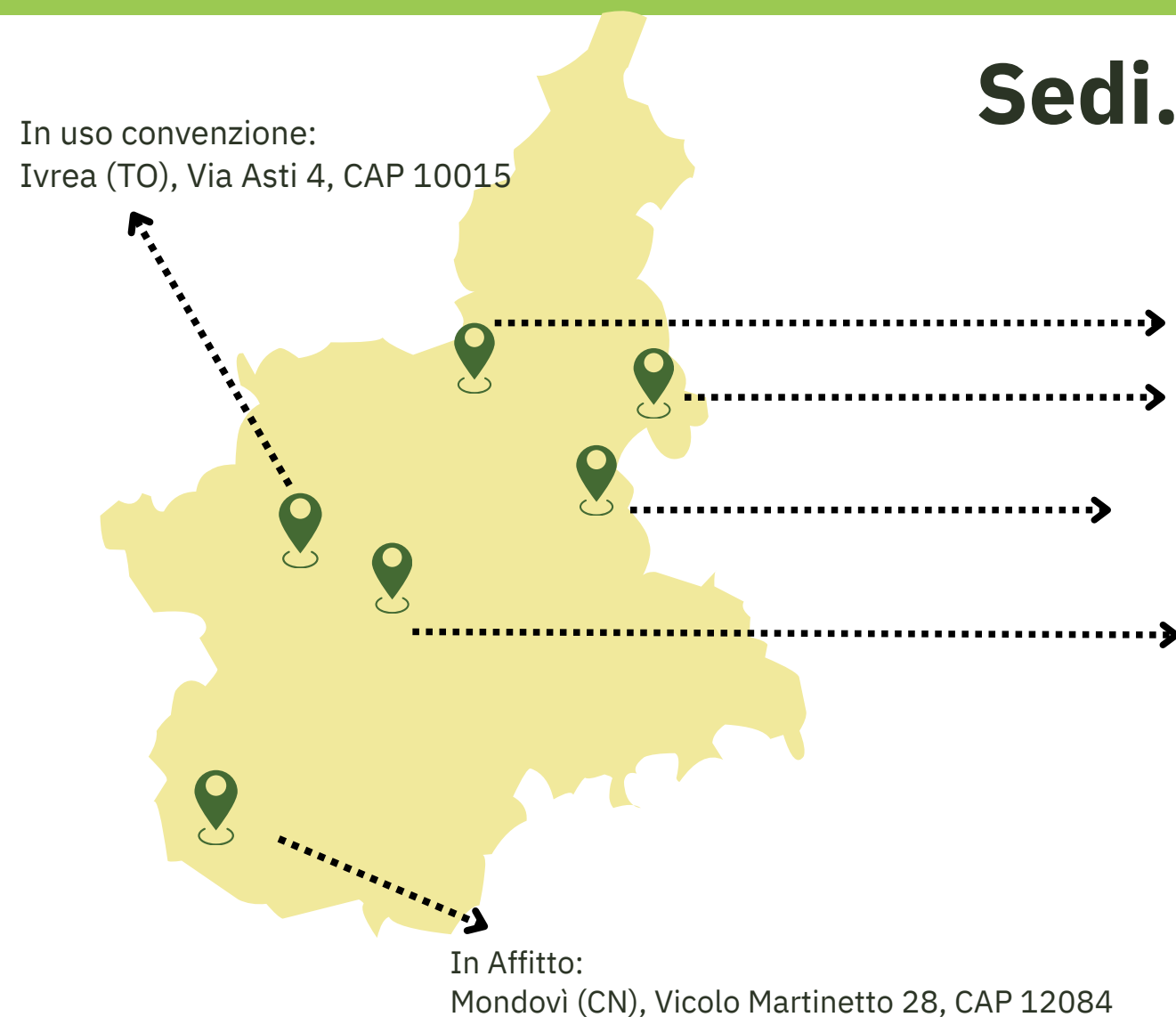
Sede Legale: Torino, Strada della Pellerina 22/7 Cap - 10146

Anno Costituzione: 1993

Associazione di Rappresentanza: Legacoop

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

Contesto di Riferimento: la Cooperativa opera prevalentemente sul territorio piemontese, su un'estensione geografica che comprende prevalentemente la Città di Torino ed hinterland, Alessandria, Asti, Biella, Cuneo, Novara e Vercelli . Nella Regione Lombardia : Vigevano (PV).



Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs 112/2017

impresa di pulizia, disinfezione,
disinfestazione, sanificazione, derattizzazione, logistica,
ristorazione, lavanderia,
Manutenzione verde, igiene ambientale

La nostra storia

ANNI '70

Nasce la Cooperativa: Accoglienza. Comunità. Lavoro. Persone e minori trovano sostegno contribuendo al recupero di materiali scartati.

ANNI '80

Emergono due anime complementari: da un lato servizi educativi e assistenziali, sempre più specializzati, dall'altro attività economiche che creano lavoro per persone in difficoltà.

ANNI '90

Con la legge 381/91 nascono le Cooperative A, dedicate ai servizi, e le Cooperative B, orientate al lavoro per persone svantaggiate. **Le attività produttive della Cooperativa diventano la Cooperativa Sociale P.G. Frassati, autonoma e di tipo B.**

ANNI '00

La Cooperativa avvia un percorso autonomo di sviluppo: rafforza pulizie e manutenzione del verde e apre nuove attività nei servizi ambientali, nella logistica e nella ristorazione.

ANNI 2020, 2021, 2022

La Cooperativa diventa un'impresa sociale capace di operare nel mercato senza perdere la centralità delle persone.

Si rafforzano i partenariati con la Città di Torino, si attivano misure di welfare per soci e lavoratori e, dal 2021, inizia il percorso di unione con Nuova Socialità.

2023

Il 1° gennaio 2023 si completa la fusione tra Frassati B e Nuova Socialità: nasce una realtà con quasi mille lavoratori e l'ingresso nel Consorzio Merak. Ridefinite struttura e responsabilità per un nuovo assetto organizzativo.

Oggi

La Cooperativa cresce grazie all'impegno quotidiano di soci e lavoratori, costruendo prospettive solide e ampliando le opportunità di inserimento per chi vive situazioni di svantaggio.

Attività Sociali.

La nostra cooperativa gestisce le seguenti 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

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.

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.

MANUTENZIONE DEL VERDE

Nell'ambito della manutenzione delle aree verdi, 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.



Attività Sociali.

La nostra cooperativa gestisce le seguenti 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

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.

servizio di lavaggio di tutta la biancheria "piana" (lenzuola, federe, traverse ecc..)

DISINFESTAZIONE/ DERATTIZZAZIONE

Il servizio è finalizzato a contrastare la presenza di specie infestanti quali ratti, insetti, striscianti o blatte. 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.



Partecipazione a cooperative, Consorzi e società del movimento cooperativo



Missione sociale e Valori.



1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ

La Cooperativa si prefigge lo scopo di contribuire a costruire una società basata sulla **solidarietà, l'uguaglianza e la reale giustizia sociale** attraverso l'inserimento di soggetti svantaggiati all'interno delle proprie attività economiche, sostenendo la partecipazione e la condivisione delle proprie scelte di impresa e dei propri valori.

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



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

la promozione e la valorizzazione degli individui nel rispetto della dignità, della peculiarità e della creatività di ognuno di essi, attraverso lo sviluppo di percorsi di inclusione sociale fondati sul lavoro;

la riqualificazione, il perfezionamento e il potenziamento delle conoscenze e delle competenze individuali e professionali attraverso interventi di inserimento lavorativo e attività di formazione;

l'incoraggiamento alla crescita del senso di responsabilità nei soggetti interessati e la proposizione di strumenti operativi in grado di limitarne lo stato di "diversità";

la promozione dell'autonomia economica individuale come strumento di libertà e di emancipazione da logiche di tipo assistenzialistico.

La Cooperativa attua una politica interna che mira a garantire la stabilità occupazionale e la continuità del personale, come testimonia l'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato, il work life balance, ovvero il buon equilibrio fra vita privata e lavorativa, sia attraverso l'attivazione di contratti part time, sia attraverso l'applicazione del criterio della territorialità nell'assegnazione sui servizi e la crescita professionale, attraverso l'attenzione alla formazione professionale.

La Cooperativa non effettua discriminazioni nelle politiche lavorative applicate ai propri soci lavoratori e ai dipendenti non soci, che si basano sul rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e sul CCNL applicato, in base al quale vengono determinate tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa e stabiliti i livelli di inquadramento dei lavoratori.

La Cooperativa, ha adottato proprio **CODICE ETICO** conforme ai principi del Codice Etico Legacoop Servizi.

Il Codice Etico è reperibile sul **sito della Cooperativa all'indirizzo: <https://frassatipl.it>** ed impegna donne e uomini che ricoprono incarichi amministrativi, i soci e le socie, le dipendenti e i dipendenti, le collaboratrici e i collaboratori.



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

I 7 PRINCIPI COOPERATIVI.

La Cooperativa si riconosce nei **Principi Cooperativi** su cui ogni impresa cooperativa basa i propri valori e che sono stati delineati nella **Dichiarazione di identità cooperativa, approvata dal XXXI Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale di Manchester del 1995:**



1° Principio: Adesione libera e volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e desiderosi di 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 nello stabilire le politiche e nell'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 anche 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 della cooperativa. I soci di norma, percepiscono un compenso limitato, se del caso, sul capitale sottoscritto come condizione per l'adesione. I soci allocano i surplus per qualunque dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando delle riserve, parte delle quali almeno dovrebbe essere indivisibile; 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 dei soci

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti controllate dai soci. Nel caso in cui esse sottoscrivano accordi con altre organizzazioni (incluso i governi) o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci e mantenere l'autonomia dalla cooperativa stessa.



5° Principio: Educazione, formazione ed informazione

Le cooperative s'impegnano ad educare ed a formare i propri soci, i rappresentanti eletti, i managers e il personale, in modo che questi siano in grado di contribuire con efficienza allo sviluppo delle proprie società cooperative. Le cooperative devono attuare campagne di informazione allo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica, particolarmente i giovani e gli opinionisti di maggiore fama, sulla natura e i benefici della cooperazione.



6° Principio: Cooperazione tra cooperative

Le cooperative servono i propri soci nel modo più efficiente e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme, attraverso le strutture locali nazionali, regionali e internazionali.



7° Principio: Interesse verso la comunità

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

Scopo Sociale

La finalità della nostra realtà si concretizza nella progettazione e gestione di attività imprenditoriali finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Prestiamo attività ad aziende, enti e istituzioni, pubblici e privati.

Attualmente la composizione della nostra forza lavoro rispetta il requisito normativo di personale di cui all'art 4 L.381/1991, occupando il 33% di personale svantaggiato conteggiato secondo le disposizioni della normativa vigente in materia.

Attualmente occupiamo personale svantaggiato appartenete alle categorie di: disabili fisici o psichici, persone con dipendenze, personale carcerato.

In termini assoluti, la maggior parte dei lavoratori svantaggiati è inserita nel settore delle pulizie, mentre in termini relativi, la percentuale più alta dei lavoratori svantaggiati è inserita nel settore della lavanderia.

Per garantire una piena inclusione lavorativa dei lavoratori fragili **abbiamo istituito la figura del Disability & Inclusion Manager**



Occupiamo il 33% di personale svantaggiato conteggiato secondo la normativa vigente

Obiettivi di miglioramento

Le priorità strategiche che guideranno il nostro 2026

Gli obiettivi 2026 orientano le scelte strategiche della Cooperativa, definendo le priorità su cui concentrare energie e risorse. Guidano l'evoluzione dei servizi e dei processi interni e rafforzano il nostro ruolo nei territori. Attraverso questi obiettivi intendiamo consolidare l'organizzazione, ampliare le opportunità di sviluppo e promuovere modelli di lavoro sostenibili e inclusivi.

Organizzazione interna

- Completare il percorso di riorganizzazione avviato dopo la fusione, consolidando processi, ruoli e coordinamento tra sedi. L'obiettivo è migliorare la comunicazione con tutte le parti interessate e rafforzare la consapevolezza dei soci sul significato del lavoro cooperativo, promuovendo una partecipazione più attiva e informata alla vita sociale della Cooperativa.

Miglioramento delle prestazioni ambientali

- Rafforzare il monitoraggio di consumi e impatti ambientali, sviluppando indicatori interni, individuando aree di ottimizzazione, valutando nuove opportunità di energia rinnovabile e promuovendo una cultura della sostenibilità attraverso informazione e sensibilizzazione.

Inclusione lavorativa

- Ampliare gli inserimenti lavorativi ex art. 14, valorizzando un modello che ha già generato impatti positivi per persone e comunità. Nel 2026 intendiamo rafforzare le collaborazioni con aziende, servizi territoriali ed enti locali, così da aumentare le opportunità di attivazione e offrire percorsi di inclusione sempre più strutturati, accompagnati e sostenibili.

Sostenibilità delle commesse

- Individuare e selezionare commesse sempre più sostenibili dal punto di vista ambientale, sociale ed economico, concentrandosi su quelle coerenti con i valori della Cooperativa e abbandonando progressivamente quelle non allineate.

Sviluppo e diversificazione

- Diversificare settori e committenti, incrementando la quota di clienti privati e rafforzando raggruppamenti e rapporti con enti del territorio per ampliare le opportunità di sviluppo. Promuovere collaborazioni strategiche e nuove linee di servizio coerenti con i valori della Cooperativa.

Welfare e benessere organizzativo

- Potenziare le politiche di welfare ampliando misure e servizi dedicati al benessere dei soci e dei lavoratori. L'obiettivo è favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sostenere la genitorialità e offrire strumenti concreti di cura e supporto alle esigenze personali. Il sistema di welfare sarà rafforzato anche attraverso nuove convenzioni e opportunità messe a disposizione dalle cooperative del Consorzio MERAK, per promuovere un ambiente di lavoro più attento, inclusivo e capace di rispondere ai bisogni reali delle persone.

Il sistema di governo.

La governance della Cooperativa è composta dagli organi di governo previsti dallo statuto:

- **Assemblea dei Soci**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Collegio Sindacale**

Ogni organo compete al raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici. A tale Scopo la Cooperativa ha, inoltre, adottato e consolidato una struttura organizzativa e gestionale, volta a favorire il processo di acquisizione e redistribuzione del lavoro attraverso l'assegnazione di ruoli, responsabilità e gerarchie- come emerge nell'organigramma della Cooperativa.

L'Assemblea dei Soci è formata dall'insieme dei soci, il cui numero per Statuto può essere illimitato e variabile, nei limiti minimi previsti dalla Legge, suddivisi in quattro categorie :

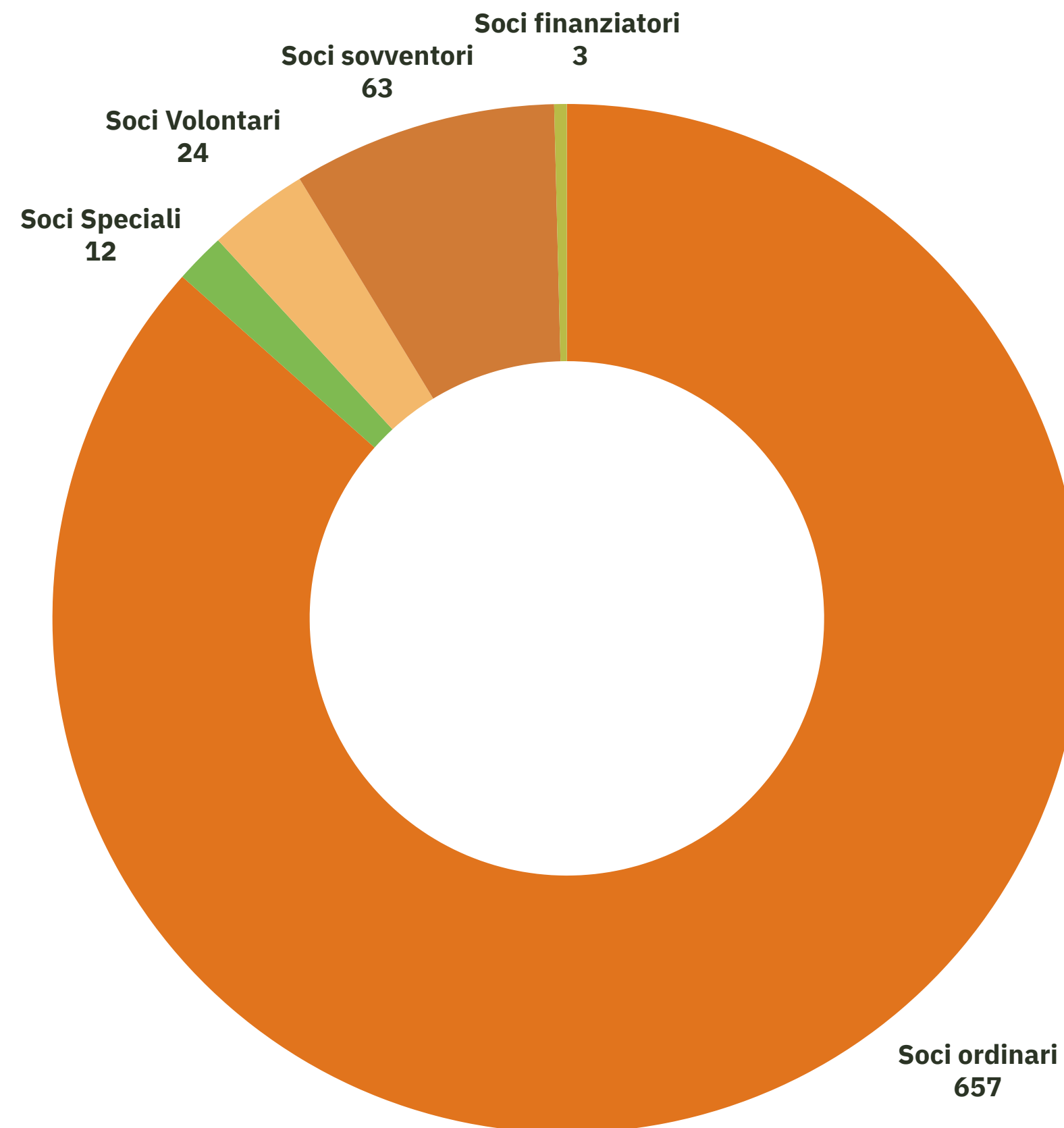
- **Soci cooperatori ordinari**
- **Soci cooperatori speciali**
- **Soci volontari**
- **Soci finanziatori**

L'Assemblea può essere ordinaria o straordinaria e le competenze e funzioni sono disciplinate dallo Statuto, all'art. 41

il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, ordinaria o straordinaria, in base all'argomento posto all'ordine del giorno.

L'Assemblea delibera a maggioranza e in essa ogni socio persona fisica, purché iscritto nel libro soci da almeno novanta giorni ha diritto a un solo voto secondo il principio **“una testa, un voto”** o **“voto capitario”**, uno dei principi pilastro della democrazia cooperativa.

I SOCI.



Il rapporto sociale

L'attività della cooperativa nei confronti dei soci lavoratori promuove la partecipazione degli stessi, favorendo lo scambio delle informazioni e la loro disponibilità. Nella presente slide sono computati solo i lavoratori con contratto di lavoro (subordinato o autonomo) in forza al 31/12/2025.

La forza lavoro è composta per il 72% da Soci e per il restante 28% da non soci. Nello specifico, il numero totale dei soci è pari a 652 di cui 488 non svantaggiati e 164 svantaggiati. I lavoratori che non hanno un rapporto sociale con la cooperativa sono 252 di cui 196 non svantaggiati e 58 svantaggiati.

La base sociale è composta per la maggior parte da lavoratori over 50, frutto dell'impegno della Cooperativa nel garantire occupazione stabile e duratura ai propri soci, molti dei quali operano nella stessa da decenni.

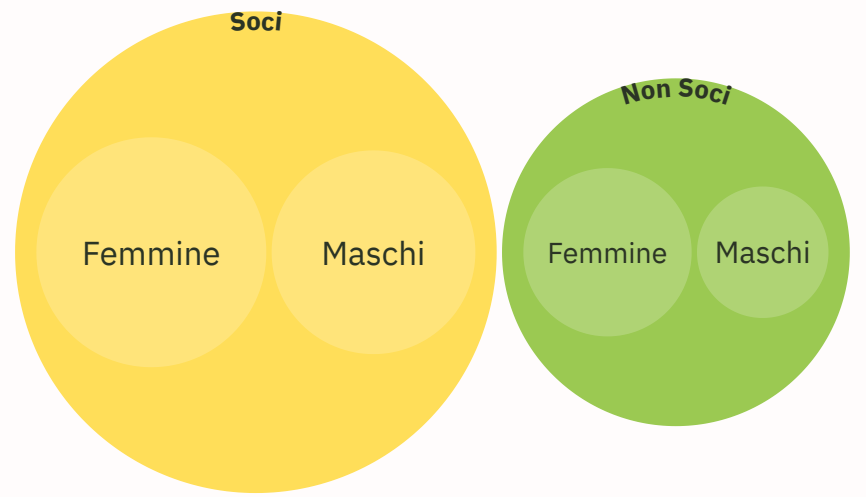
Per promuovere la piena partecipazione alla vita sociale della Cooperativa, viene mantenuta una comunicazione costante per il tramite di bacheche aziendali, mail istituzionale.

L'impegno volto a promuovere il benessere dei soci passa anche attraverso azioni concrete definite nel Regolamento Welfare e di seguito esplicitate che vogliono garantire ai soci ed ai lavoratori accesso a condizioni economiche vantaggiose su servizi di varia natura.

La forza lavoro è composta per il 72% da Soci e per il restante 28% da non soci.

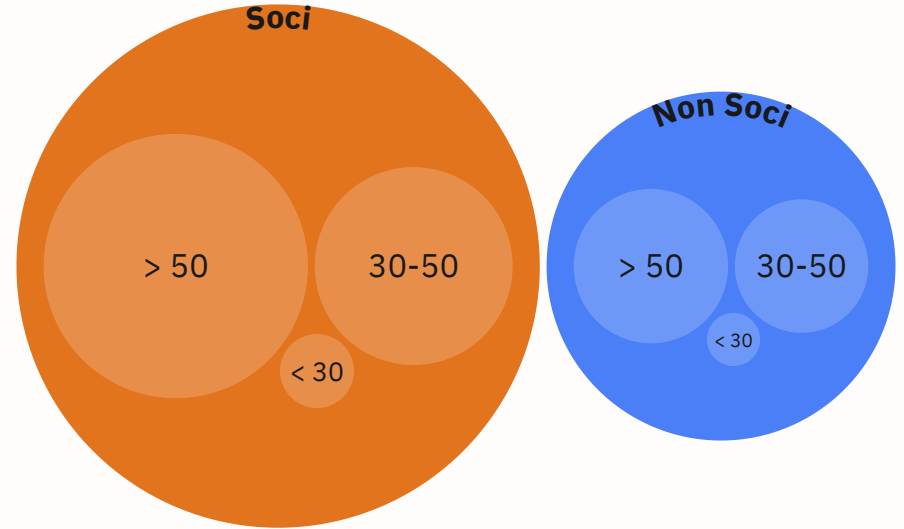
divisione per genere

Divisione per genere	Socio	Non Socio
Femmine	375	167
Maschi	277	85
Totale	652	252



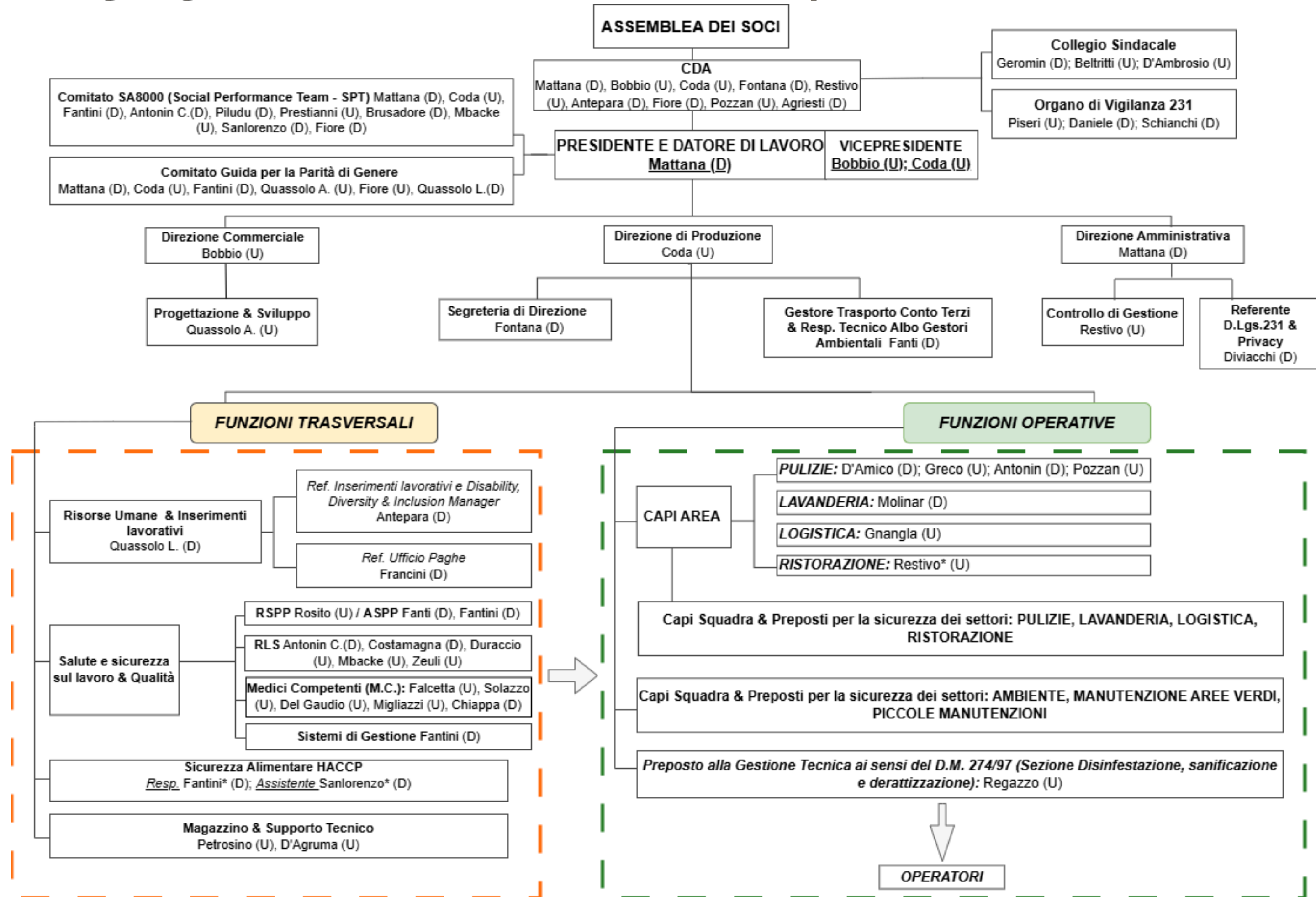
divisione per età

Divisione per età	Socio	Non Socio	Totale
Over 50	397	137	534
tra 30 e 50	224	99	323
Under 30	31	16	47
Totale	652	252	904



Finalità sociale	Socio	Non Socio
Non Svantaggiato	488	194
Svantaggiato	164	58
Totale	652	252

Organigramma alla data di redazione del presente Bilancio Sociale



PARTECIPAZIONE.

Durante l'esercizio in esame si sono tenute due Assemblee Ordinarie, entrambe in seconda convocazione.

In seconda convocazione, in data 28 giugno 2025 con il seguente ordine del giorno:

1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2024, 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. Nomina Collegio Sindacale per il mandato 2025-2027, con relativo compenso.
 3. Nomina Società di Revisione con incarico di certificazione di bilancio di cui all'art. 15 della Legge 59/92 e di controllo legale dei conti di cui all'art. 2477 del Codice Civile, (esercizi 2025-2027), con relativo compenso.
 4. Compenso per l'attività collegiale per l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2025.
 5. Numero minimo di azioni per ogni tipologia di socio ai sensi degli articoli 26,31 e 41 dello Statuto.
 6. Varie ed eventuali.
- Comunicazione Verbale di revisione Legacoop Piemonte.

soci ordinari: n. 191 soci ordinari, di cui n. 91 presenti in proprio e n. 100 presenti per delega, sul totale di n. 661 iscritti a libro soci; n. 653 soci aventi diritto di voto.

soci finanziatori: n. 1 socio finanziatore presente in proprio, sul totale di 3 soci finanziatori;

soci sovventori: n. 2 socio sovventore presente in proprio, sul totale di 64 soci sovventori;

soci speciali: nessun socio speciale, sul totale di 20 soci speciali;

soci volontari: nessuno socio volontario su un totale di 18 soci volontari

In seconda convocazione, in data 22 novembre 2025 con il seguente ordine del giorno:

1. Approvazione Regolamento e iter di elezione Organo Amministrativo;
2. Varie ed eventuali.

Partecipazione SOCI

soci ordinari: n. 258 soci ordinari, di cui n. 82 presenti in proprio e n. 176 presenti per delega,

3 soci ordinari senza diritto di voto per mancata anzianità da socio.

soci speciali: n. 3 presenti senza diritto di voto

PRESTITO SOCIALE VERSATO AL 31/12/2025

€ 126.054,64

TASSI APPLICATI:

VINCOLATO 12 MESI 2,64 % (lordo) 1,95 % (netto)

VINCOLATO 24 MESI 3,48 % (lordo) 2,58 % (netto)

GIACENZE ANNUE FLUTTUANTI 1,92 % (lordo) 1,42 % (netto)

Vita associativa.

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 APPROVAZIONE
Soci sovventori	norma la presenza del socio sovventore all'interno della Cooperativa, con riferimento, in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniale	19/11/2022
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 patrimonial	19/11/2022
Prestito Sociale	norma la raccolta del risparmio	19/11/2022
Regolamento Interno Prestazioni lavorative dei soci	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	13/07/2024

Il sistema di governo.

Il **Consiglio di Amministrazione** definisce gli obiettivi e le politiche della Cooperativa e conduce l'attività di valutazione controllo delle attività aziendali, 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 con approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025.

Le Competenze del Consiglio sono disciplinate dall'articolo 51 dello Statuto in vigore della Cooperativa.

Inoltre sono state affidate deleghe specifiche alla Presidente e ai Vicepresidenti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/07/2023.

COMPENSI

Le/Gli Amministratrici/tori del Consiglio di Amministrazione hanno rifiutato, all'unanimità, compensi sia per l'attività collegiale sia per l'incarico di Consigliere/a per la durata dell'intero mandato.

FOCUS SU PRESIDENTE, LEGALI RAPPRESENTANTI E MEMBRI CDA

RAPPRESENTANZA FEMMINILE

Donatella MATTANA

Carica ricoperta: **Presidente CdA, Legale rappresentante**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Già Consigliera dal 2007

Pamela AGRIESTI

Carica ricoperta: **Consigliera**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Marina Claudia ANTEPARA

Carica ricoperta: **Consigliera**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Laura FIORE

Carica ricoperta: **Consigliera**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Elisabetta FONTANA

Carica ricoperta: **Consigliera**

Data prima nomina: 2017

Periodo in Carica:2023-2025

RAPPRESENTANZA MASCHILE

Massimo BOBBIO

Carica ricoperta: **Vicepresidente CdA, Legale rappresentante**

Data prima nomina: 2022

Periodo in Carica:2023-2025

Nicola CODA

Carica ricoperta: **Vicepresidente CdA, Legale rappresentante**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Alex POZZAN

Carica ricoperta: **Consigliere**

Data prima nomina: 2023

Periodo in Carica:2023-2025

Edoardo Giacomo Maria RESTIVO

Carica ricoperta: **Consigliere**

Data prima nomina: 2017

Periodo in Carica:2023-2025

Il sistema di governo.

Collegio Sindacale e Revisore Legale dei Conti, Organismo di Vigilanza

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. Le funzioni, le competenze ed i poteri del Collegio sindacale sono inoltre disciplinate dallo Statuto della Cooperativa, all'art. 58, nonché dalla normativa vigente.

Dall'Assemblea del 29/05/2010 non è più stato attribuito al Collegio sindacale l'incarico di controllo contabile ai sensi dell'Art. 58 dello Statuto.

L'incarico di **Revisione Legale dei Conti** consistente nel controllo contabile ai sensi degli artt. 2409 bis -2409 septies del Codice Civile oltre che nella revisione contabile dei bilanci è stata affidata alla società di revisione Ria Grant Thornton S.p.A.

Dal 2016 la Cooperativa si è dotata di un **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo**, 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.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato altresì un organo collegiale ed indipendente, **Organismo di Vigilanza**, incaricato di monitorare l'efficace attuazione del Modello organizzativo 231 e prevenire la responsabilità amministrativa dell'ente. Nel corso del 2025 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>

COMPOSIZIONE COLLEGIO SINDACALE.

DURATA MANDATO: 2025-2027

Gabriella GEROMIN

Carica ricoperta: Presidente Collegio Sindacale

Stefano BELTRITTI

Carica ricoperta: Sindaco effettivo

Vito Eugenio D'AMBROSIO

Carica ricoperta: Sindaco Effettivo

Renata REVELLI

Carica ricoperta: Sindaco Supplente

BELTRITTI Marianna

Carica ricoperta: Sindaco Supplente

REVISIONE LEGALE DEI CONTI:

Ria Grant Thornton S.p.A.

DURATA MANDATO: 2025-2027

Compensi

Certificazione di Bilancio € 7.500,00, al netto dell'IVA 22%

Attività di Revisione € 2.600,00, al netto dell'IVA 22%.

COMPOSIZIONE ORGANISMO DI VIGILANZA

DURATA MANDATO: 2023-2025

Gianfranco PISERI

Carica ricoperta: Presidente OdV

Barbara DANIELE

Carica ricoperta: membro effettivo OdV

Roberta SCHIANCHI

Carica ricoperta: membro effettivo OdV

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE

Al netto di cassa previdenza 4% ed IVA 22%

Presidente: 10.000,00 € annui

Sindaci Effettivi: 7.000,00 € annui

NON sono previsti compensi per il ruolo di sindaco supplente

COMPENSI ORGANISMO DI VIGILANZA

Presidente: 4.000,00 € annui

Membri Effettivi: 2.500,00 € annui

Mappa dei portatori d'interesse

Un portatore d'interesse è chiunque possa influenzare l'organizzazione o esserne influenzato.

PORTATORI CHIAVE

Soci lavoratori, Enti preposti all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, Fornitori finanziari e di servizi, Committenti pubblici e privati, Associazioni di rappresentanza - Lega Cooperative, Cooperative e Consorzi della Lega

MANTENERE SODDISFATTI

Dipendenti, compresi interinali e tirocinanti

MANTENERE INFORMATI

Enti pubblici e privati di sostegno, Fruttori delle attività erogate, familiari e caregiver

MONITORAGGIO

Scenario politico sociale, nazionale e internazionale

INFLUENZA

Mantenere
soddisfatti

Portatori
chiave

Monitoraggio

Mantenere
informati

INTERESSE

Modalità di coinvolgimento delle parti interessate



Informazione

Utilizziamo il sito web e le comunicazioni via mail per garantire aggiornamenti chiari e trasparenti su attività, iniziative e cambiamenti rilevanti, assicurando a tutti gli stakeholder un accesso immediato e uniforme alle informazioni principali.



Dialogo

Partecipiamo a eventi, reti cooperative e tavoli di confronto che favoriscono il dialogo con partner, istituzioni e altre organizzazioni del territorio, creando occasioni strutturate di scambio e collaborazione.



Coinvolgimento diretto

Organizziamo riunioni e incontri tematici con i diversi stakeholder per approfondire questioni specifiche, raccogliere contributi utili e orientare lo sviluppo dei servizi in modo più partecipato.

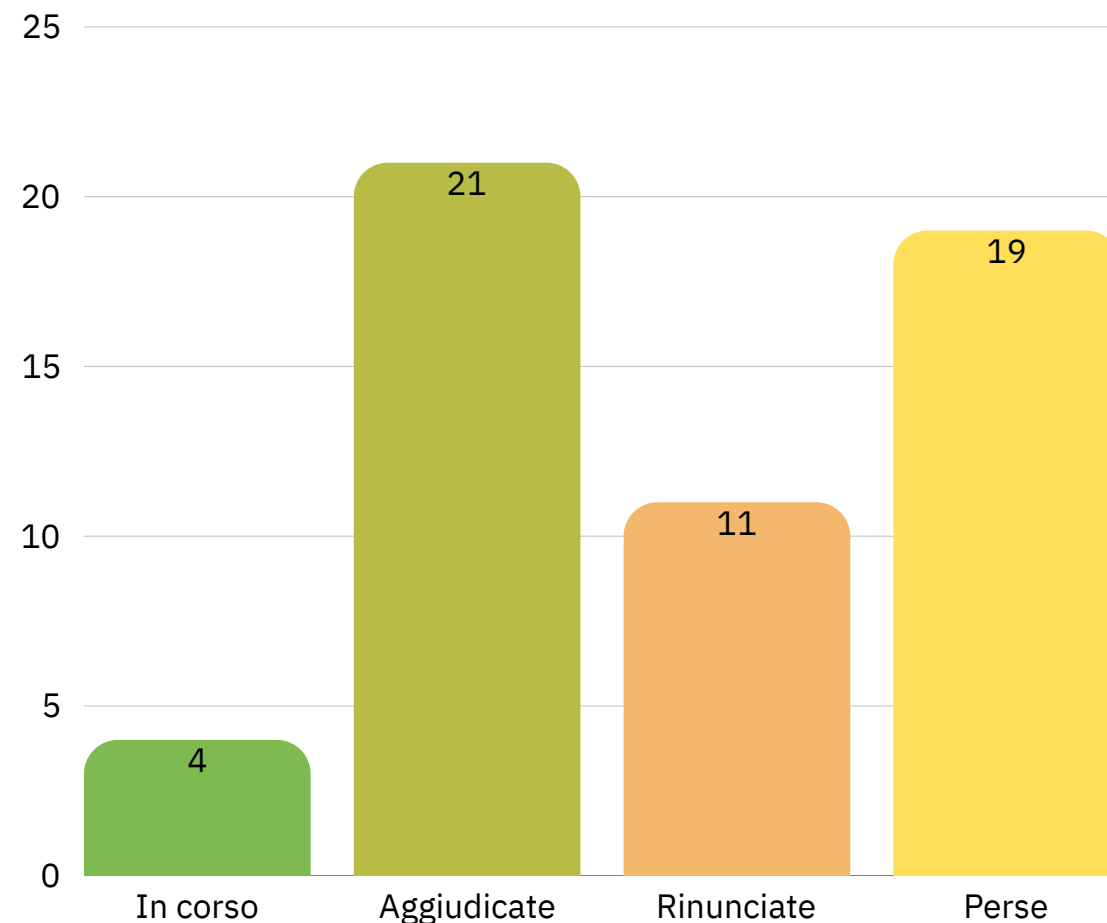
I nostri Clienti: valore, fiducia, risultati

I Clienti rappresentano un elemento centrale per la Cooperativa: attraverso il dialogo costante, la qualità dei servizi e la capacità di rispondere ai bisogni dei diversi settori, costruiamo relazioni durature e orientate al miglioramento continuo. Il monitoraggio dei risultati e delle gare ci permette di valutare la competitività e di rafforzare la nostra presenza sul territorio.

44 GARE CUI ABBIAMO PARTECIPATO

Di cui 21 aggiudicate

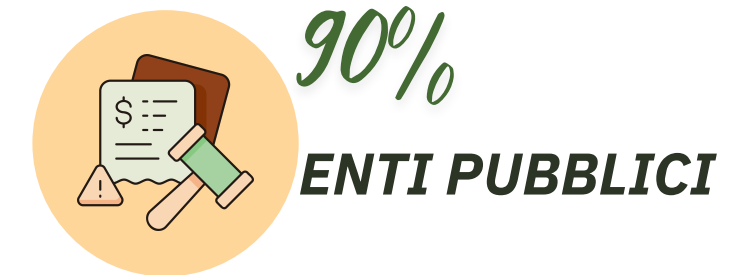
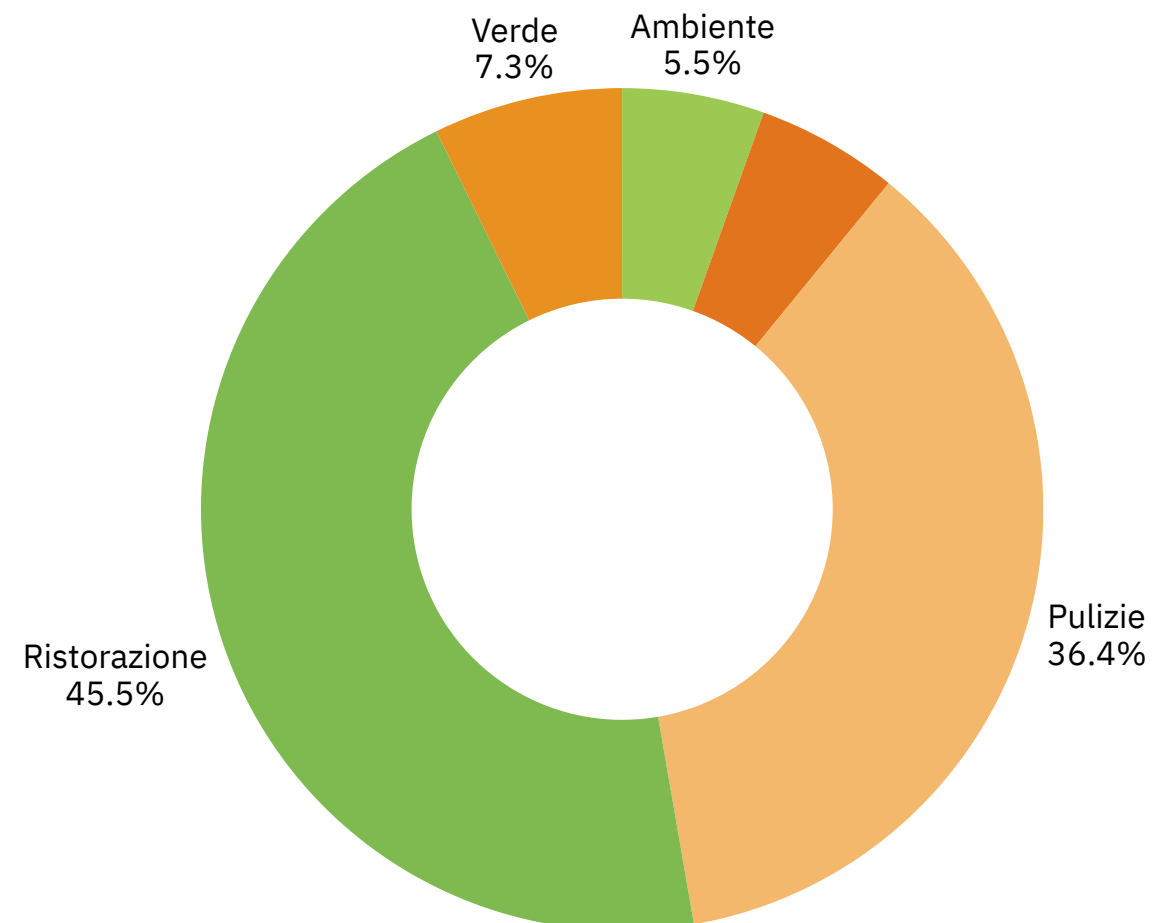
(+ 50% dal 2024)



RISTORAZIONE: PRIMO POSTO PER GARE VINTE

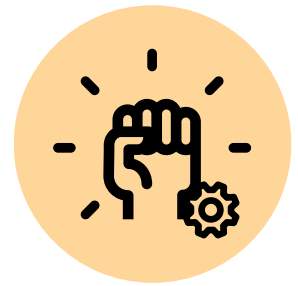
È il settore che ha generato il numero più elevato di gare vinte nell'ultimo anno.

(43% del totale gare) aggiudicate



I nostri Clienti: valore, fiducia, risultati

I clienti rappresentano un punto di riferimento essenziale: attraverso il loro feedback è possibile comprendere la qualità percepita dei servizi, individuare aree di miglioramento e orientare in modo più consapevole le scelte organizzative. Per questo motivo è stato predisposto un questionario di gradimento, rivolto a un campione di committenti appartenenti ai diversi settori. Il questionario, strutturato con domande sia chiuse sia aperte, ha permesso di raccogliere indicazioni utili sulla qualità del servizio, sulla puntualità, sulla comunicazione e sulla capacità di risposta alle esigenze. Nelle sezioni successive sono riportate le domande proposte e una sintesi dei risultati emersi.



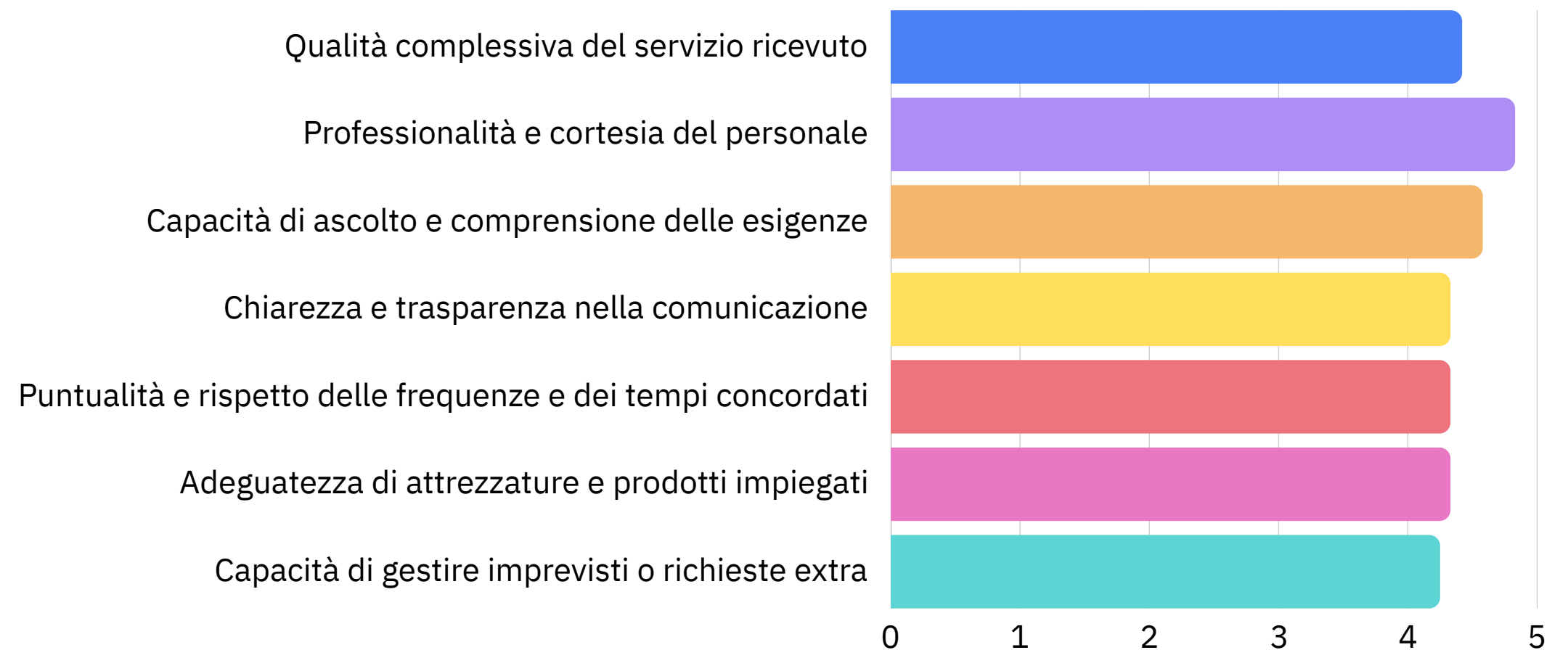
Punti di forza:

Serietà, disponibilità, professionalità, puntualità, efficienza, cortesia, qualità dei prodotti, ottimo confronto con il personale e celere riscontro a richieste.



Suggerimenti:

Maggiore varietà nelle offerte, migliorare la precisione di alcune attività operative, velocizzare alcune procedure e processi, fornire presidio più continuativo, rafforzare le competenze professionali.



3. Persone che operano per la Cooperativa

La composizione della forza lavoro

Analizzando i dati relativi al personale con cui la Cooperativa realizza le proprie attività evidenziamo che alla luce della Direttiva Europea 2022/2464 sulla Sostenibilità CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive», per “forza lavoro propria” vengono intesi coloro che prestano la propria opera per la cooperativa tramite le tipologie contrattuali previste dalla normativa vigente, vale a dire:

- Lavoratori subordinati
- Collaboratori Coordinati e Continuativi
- Lavoratori autonomi

Nelle tabelle della presente sezione, 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. La Cooperativa è composta da un totale di **904 occupati**.

Vista la finalità sociale, è un nostro impegno offrire condizioni di lavoro stabili e dignitose ai soci ed ai lavoratori, combattendo ogni tipologia di discriminazione, di genere, nazionalità, credenze politiche e religiose.



Forza lavoro: 904 persone



Occupazione
Femminile sul totale
della forza lavoro



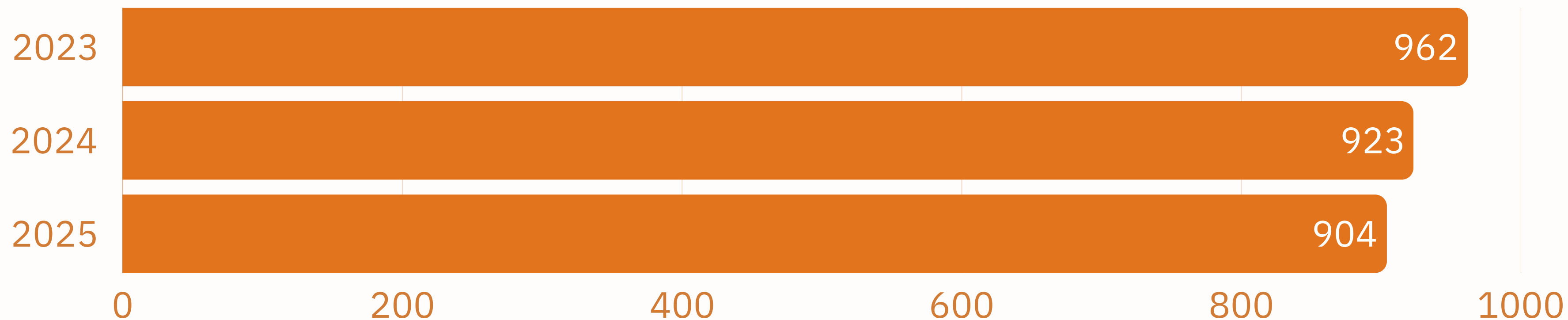
Occupazione di
lavoratori/lavoratrici
svantaggiati/e sul
totale della forza
lavoro



Soci lavoratori/
Socie Lavoratrici sul
totale della forza
lavoro

Occupati nell'ultimo triennio

Il numero di occupati nell'ultimo triennio è diminuito del 6% anche a causa delle fluttuazioni dovute alla gestione degli appalti di lavoro





La stabilità occupazionale

Ai sensi dell'art. 36 della Costituzione Italiana

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.”

Il nostro impegno a garantire la stabilità occupazionale per permettere ai nostri soci di avere una retribuzione dignitosa e continuativa è comprovato dal fatto che la maggior parte dei lavoratori è assunto con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato (799 dipendenti) e la parte residuale ha un contratto a tempo determinato (101 dipendenti) e contratto a chiamata (1 dipendente).

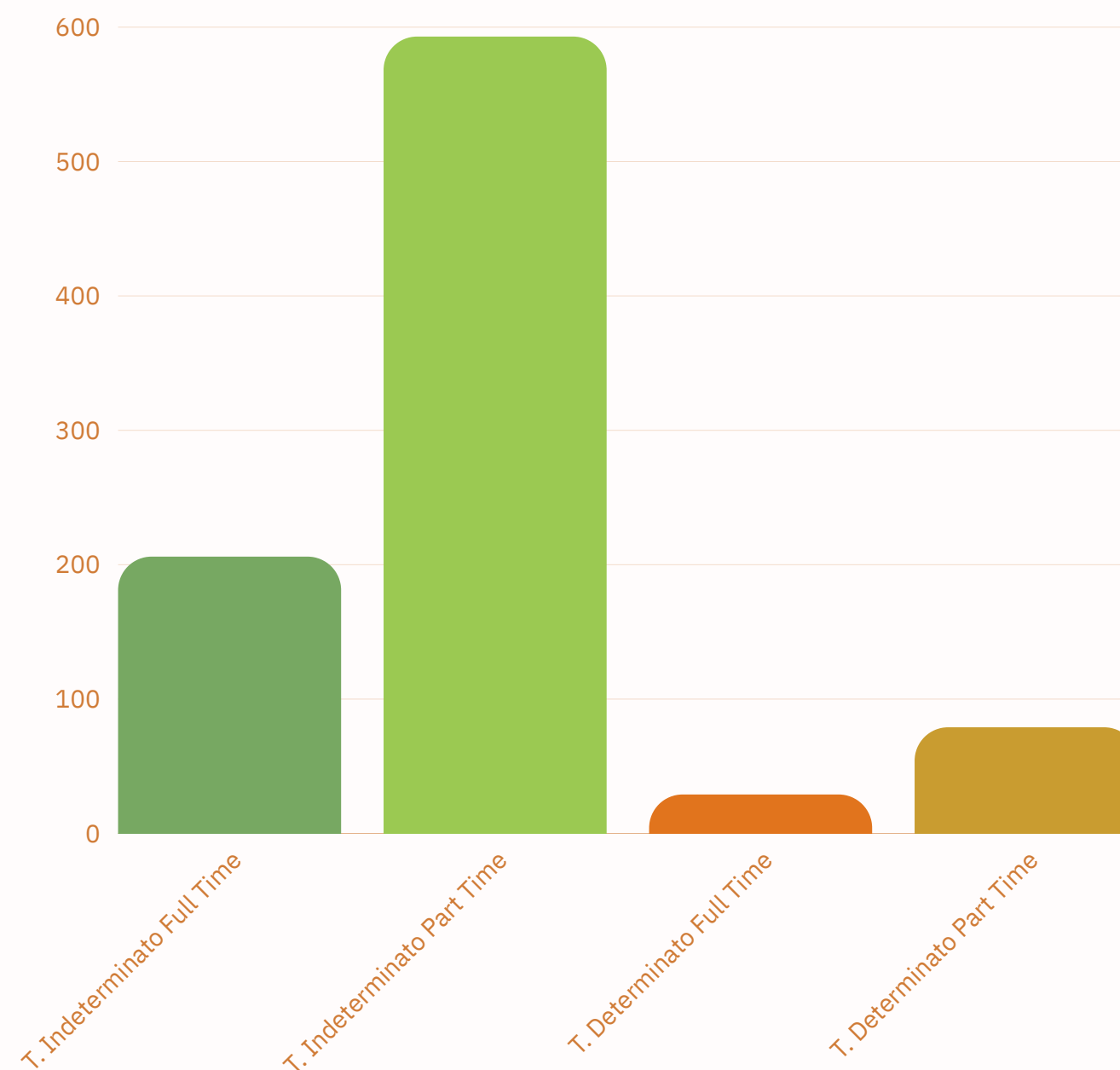
Attualmente abbiamo attivi due contratti di CO.CO.CO, ed un contratto di lavoro autonomo.

A causa delle richieste dei committenti, la forza aziendale è composta per la maggior parte da lavoratori part time, la quasi totalità nel settore delle pulizie, degli assistenti educativi e dei pubblici esercizi.

Gli altri settori, quali l'igiene ambientale, la logistica e la manutenzione delle aree verdi occupa lavoratori a tempo pieno.

La forza lavoro è composta per il 86% da personale assunto con contratto a tempo indeterminato

	Full Time	Part Time	Totale
T. Indeterminato	204	593	797
Apprendista	2		2
T. Determinato	24	77	101
Intermittente	1		1
Lavoro Autonomo		1	1
CO.CO.CO.		2	2
Totale	231	673	904

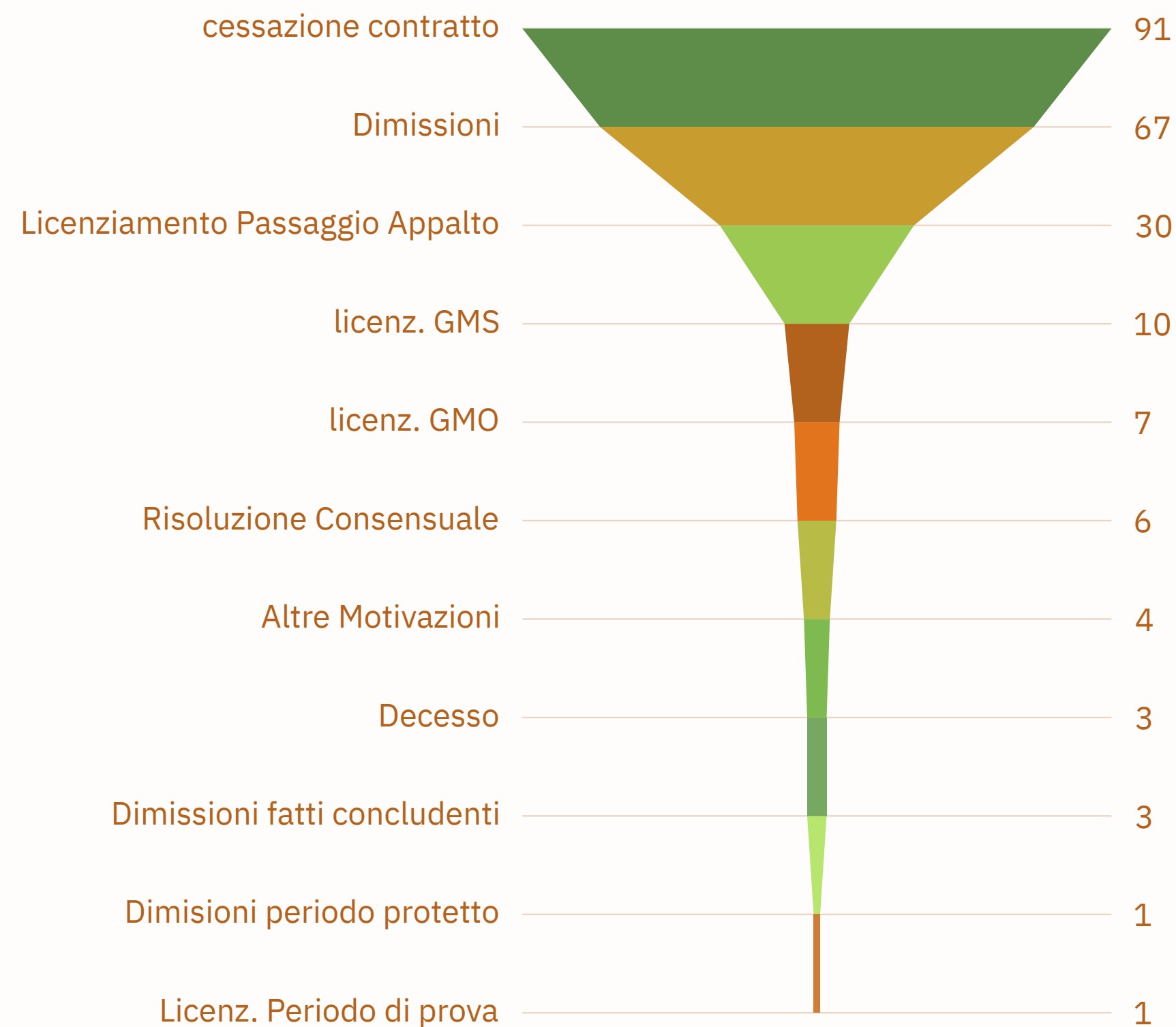


Turn Over

Considerando che la media del biennio è pari 911 dipendenti ed il totale delle cessazioni nel 2025 è pari a 231, possiamo definire di seguito il Turn Over.

Visto l'alto numero di cessazioni dovute a passaggi di appalto, ha senso distinguere il tasso di turn over al netto delle cessazioni per passaggi d'appalto:

- Tasso di Turn Over (per dimissioni): 7%
- Tasso di Turn Over (per tutte le motivazioni con eccezione dei passaggi di appalto): 20%



Occupazione per genere



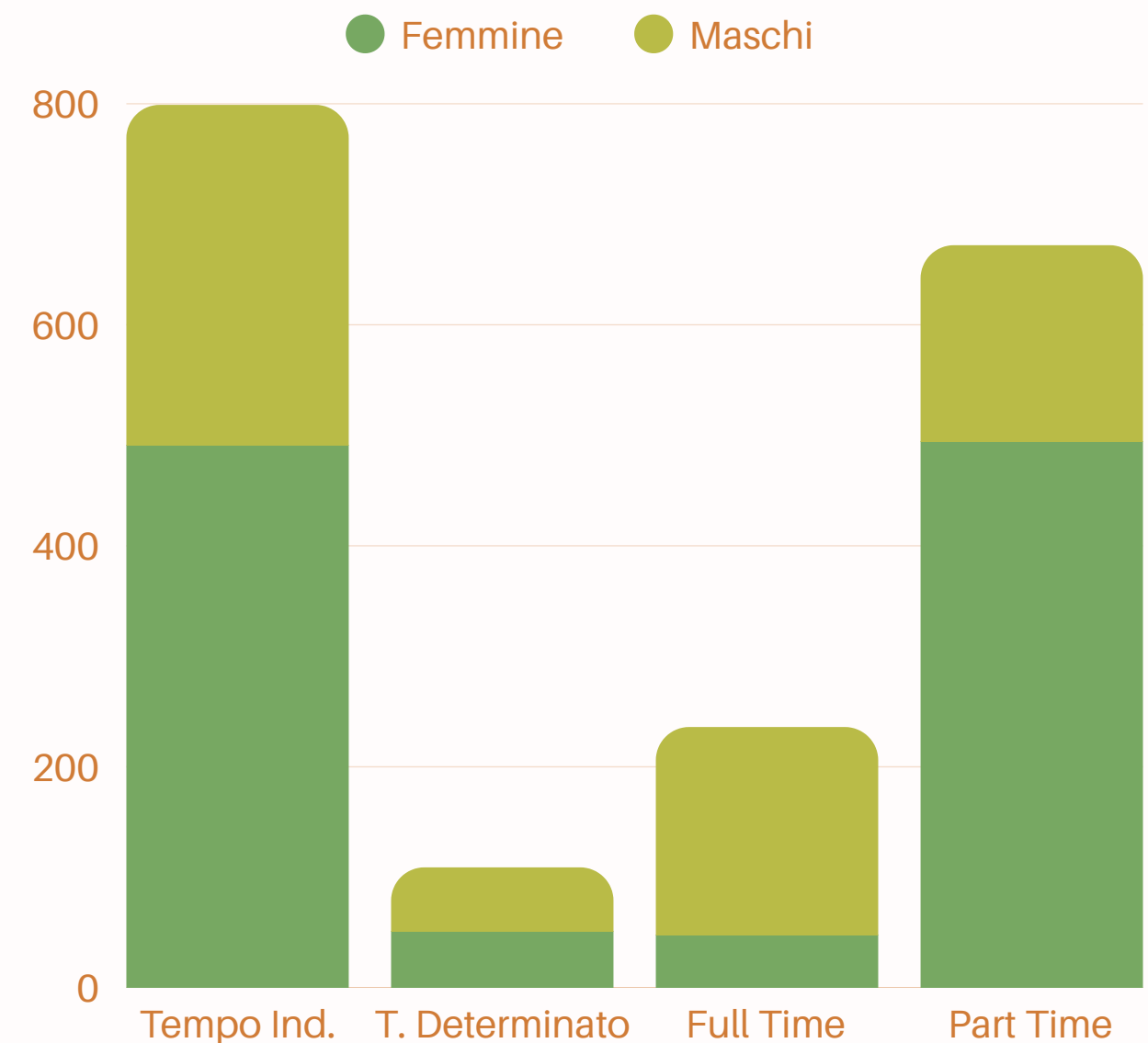
La Cooperativa P.G. Frassati P.L. è una realtà a prevalenza femminile, infatti il 60% della forza lavoro è composta da donne.



L'impegno costante della nostra realtà è volto a garantire un ambiente di lavoro in cui rispetto, uguaglianza e inclusione siano principi fondamentali che non lascino spazio ad alcuna discriminazione di genere.

la forza lavoro è composta per il 60% da donne di cui il 63% con contratto a tempo indeterminato

Tipologia di contratto	F	M	Totale
T. Indeterminato	490	307	797
Apprendista	1	1	2
T. Determinato	49	52	101
Intermittente	1		1
CO. CO. CO	1	1	2
Lavoro Autonomo		1	1



Analisi per nazionalità

10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Il nostro impegno non si limita a tutelare persone svantaggiate ai sensi della Legge 381/1991 ma tende a tutelare altresì persone appartenenti a gruppi sociali meritevoli di tutela quali i lavoratori stranieri, favorendo l'integrazione, l'inclusione ed il rispetto delle differenze culturali, indipendentemente dalla provenienza dei lavoratori/delle lavoratrici.

A prova di ciò, la forza lavoro della Cooperativa è composta per il 17% da persone di nazionalità straniera provenienti principalmente dall'Est Europa, Africa, Asia e dal sud America. Da tale percentuale sono esclusi i lavoratori/le lavoratrici che hanno ottenuto la cittadinanza italiana pur proveniendo da stati stranieri, europei e non. Tra i lavoratori con nazionalità straniera, segnaliamo che 20 detengono permessi di protezione internazionale ed asilo politico. A fronte delle politiche inclusive, ci è stato riconosciuto nel 2025 il **premio UNHCR** per il sostegno ai rifugiati politici.

La forza lavoro della
Cooperativa è
composta per il 17%
da persone di
nazionalità extra
europea



UNHCR
The UN Refugee Agency

Focus inserimenti lavorativi

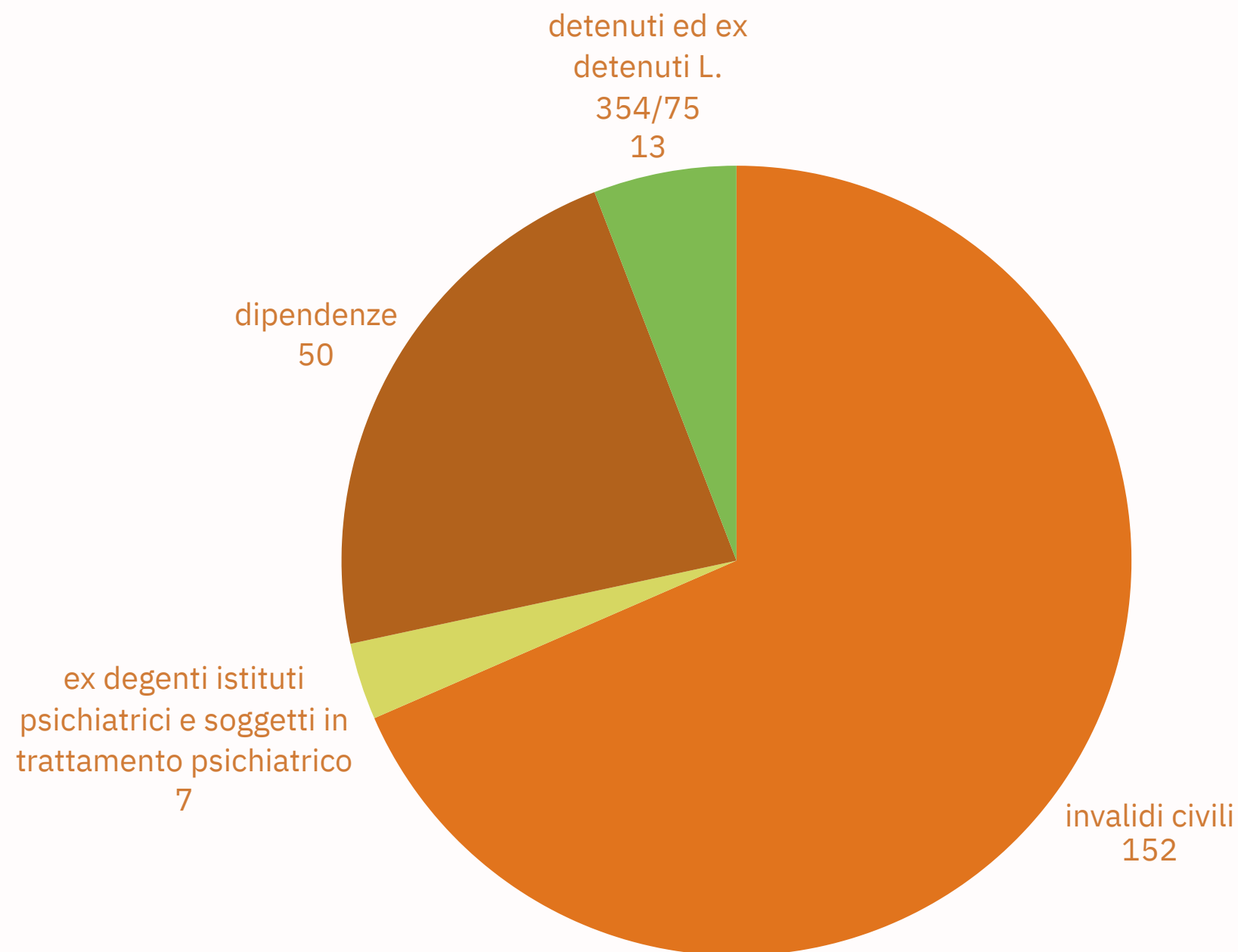
La percentuale di svantaggiati si calcola rapportando il numero dei soggetti svantaggiati al numero dei soli normodotati (rif. Circolare INPS n. 188 del 17/06/1994): al 31/12 dell'anno in esame tale percentuale è del 33.

Le tipologie di lavoratori svantaggiati in forza al 31/12 sono:

- invalidi civili (fisici, psichici, sensoriali) con invalidità superiore al 46%
- ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico
- soggetti che seguono percorsi per dipendenze (sostanze stupefacenti, farmaci, gioco d'azzardo, internet e social media, alcol)
- detenuti ed ex detenuti

Numero di inserimenti di cui alla L. 381/91 al 31/12/2025 per ciascun settore di attività.

Settore	Non Svantaggiati	Svantaggiati
Igiene Ambientale	59	28
Lavanderia	6	18
Logistica	81	5
Manutenzione del verde	7	3
Pulizie	404	136
Ristorazione	53	9
Uffici	40	8
Varie	4	1
Pulizie parchi	27	19



Convenzioni ex. art 14: uno strumento che fa vincere tutti



L'Art. 14 della Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003) rappresenta uno strumento flessibile ed efficace per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in particolare con disabilità intellettuale, attraverso la collaborazione tra aziende, enti pubblici e imprese sociali.



L'Articolo 14 consente infatti alle aziende con più di 50 dipendenti di assolvere parte degli obblighi previsti dalla Legge 68/99 affidando una commessa di lavoro a una cooperativa o impresa sociale che assuma una persona con disabilità appartenente alle categorie protette.



L'azienda rispetta gli obblighi normativi

Aumenta l'inclusione lavorativa di persone con disabilità

La Cooperativa acquisisce una nuova commessa

Nell'ultimo biennio abbiamo attivato 9 Convenzioni art.14 di cui:

- a)7 nel settore della lavanderia
- b)2 nel settore delle pulizie.

Progetto lavanderia

carcere

Il lavoro all'interno della Casa Circondariale è considerato un elemento fondamentale per la riabilitazione e il reinserimento sociale dei detenuti. Le persone detenute che lavorano hanno una recidiva quasi azzerata, con un tasso di recidiva che si aggira intorno al 2%.

Questo è dovuto alla possibilità di acquisire competenze professionali e migliorare la propria autostima, contribuendo a ridurre la probabilità di tornare a delinquere.

Inoltre, il lavoro durante il periodo di detenzione offre alle persone una nuova opportunità di vita, riducendo i costi per lo Stato e contribuendo alla sussistenza delle persone detenute.

Come Cooperativa, gestiamo sia **una lavanderia all'interno della Casa Circondariale "Lorusso e Cutugno"** di Torino che occupa attualmente 7 persone detenute, di cui 2 donne e 5 uomini, sia una lavanderia al di fuori della Casa Circondariale, a Nichelino, grazie alla quale garantiamo continuità lavorativa alla scadenza del periodo detentivo.

È previsto inoltre un **progetto di Social Housing** all'esterno delle mura grazie al quale, una volta scontata la pena, i dipendenti possono avere un iniziale punto di appoggio abitativo.

Attualmente forniamo alloggio a tre ex detenute che lavorano stabilmente presso la lavanderia di Nichelino.

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



I detenuti che lavorano hanno una recidiva quasi azzerata, con un tasso di recidiva che si aggira intorno al 2%.

Le politiche retributive

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



Le politiche retributive e contrattuali della cooperativa sono conformi alle disposizioni normative e contrattuali di settore.

Le nostre politiche retributive non lasciano spazio ad alcun tipo di discriminazione di genere, etnia, religione e cultura.

Applichiamo i CCNL di settore, sottoscritti dai sindacati più rappresentativi, per garantire i trattamenti economici e normativi più tutelanti per i lavoratori in relazione all'attività svolta.

Attualmente vengono applicati 7 CCNL ed un Accordo Sindacale Aziendale, relativo alla regolamentazione della Banca Ore per i soci ed i dipendenti con mansione di «Assistente educativo»

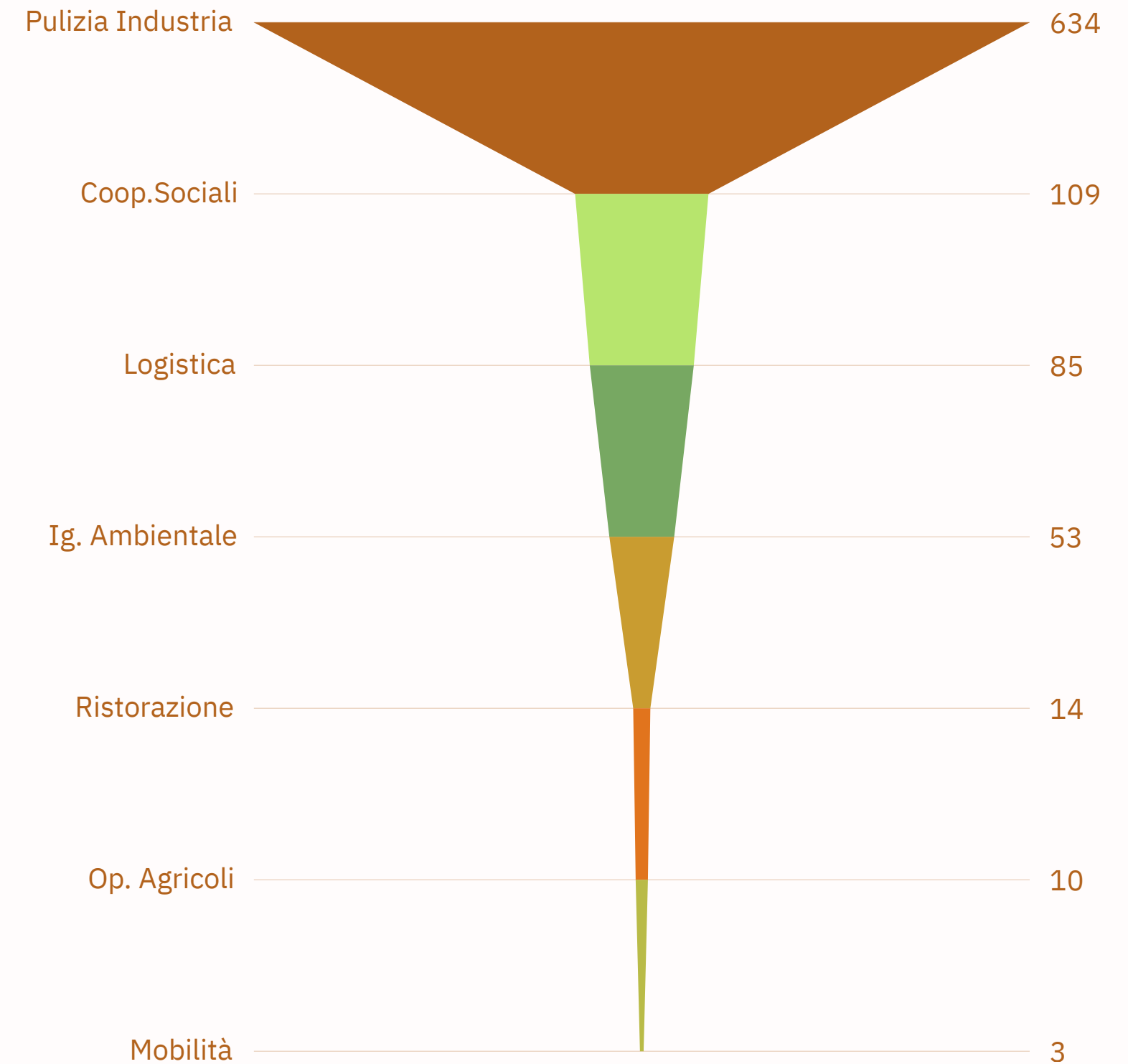
Di seguito i CCNL applicati:

- Pulizia Industria (K511)
- Cooperative Sociali (T151)
- Logistica (I100)
- Igiene Ambientale (K540)
- Pubblici Esercizi (H05Y)
- Operai Agricoli e Florovivaisti (A011)
- Mobilità (I320)

La retribuzione Annuale Lorda Massima ammonta a **63.066€** e quella minima a **17.844,55€** per un rapporto pari a 3,53

Ci impegniamo per garantire una retribuzione dignitosa e mai discriminatoria

Numero di addetti per CCNL applicato



Politiche retributive e parità di genere

Il nostro impegno alla parità di genere si configura anche attraverso una politica retributiva che non lasci spazio per alcuna discriminazione.

A riprova di ciò, abbiamo ottenuto una conferma, in sede di AUDIT di sorveglianza di certificazione UNI PDR 125:2022 del raggiungimento del KPI legato alla parità retributiva tra uomini e donne.

Nello specifico, in sede di AUDIT, è stata effettuata un'analisi delle retribuzioni in relazione al CCNL applicato ed al livello contrattuale applicato.

Il paragone è stato effettuato, per ciascun livello contrattuale tramite la seguente formula riportata sopra la tabella a sinistra.

Riportiamo sulla sinistra la tabella riepilogativa del GAP retributivo analizzato in relazione ai soli livelli in cui l'analisi fosse applicabile (sono stati esclusi i livelli nei quali sono inquadrati solo uomini o solo donne).

L'unico livello per il quale il limite previsto dalla certificazione non è rispettato, è quello dei Quadri (CCNL Pulizia Industria) ma l'Auditor ha valutato il KPI raggiunto vista le mansioni non paragonabili del personale analizzato.

Analisi del GAP retributivo calcolato con la seguente formula:
 $1 - (\text{MEDIA RETRIBUZIONE FEMMINILE} / \text{MEDIA RETRIBUZIONE MASCHILE})$

CCNL	TIPOLOGIA DI PAGAMENTO	Livello	Delta (%)
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	1	0%
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	2	0%
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	3	-1%
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	4	-1%
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	5	0%
PULIZIA INDUSTRIA	ORARIO	2P	0%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	3	-1%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	4	2%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	5	0%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	6	-3%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	7	3%
PULIZIA INDUSTRIA	MENSILIZZATO	Q	11%
COOPERATIVE SOCIALI	MENSILIZZATO	A1	0%
COOPERATIVE SOCIALI	MENSILIZZATO	A2	1%
COOPERATIVE SOCIALI	MENSILIZZATO	B1	-1%
COOPERATIVE SOCIALI	MENSILIZZATO	C1	-1%
IGIENE AMBIENTALE	MENSILIZZATO	2A	0%
IGIENE AMBIENTALE	MENSILIZZATO	2B	0%
LOGISTICA	MENSILIZZATO	4	-2%



Welfare per i soci e le socie

Le politiche della Cooperativa mirano a migliorare la qualità della vita dei propri soci lavoratori e socie lavoratrici, nonché dei loro familiari



Assicurazioni sanitarie

La Cooperativa applicando i CCNL più rappresentativi e tutelanti per i lavoratori copre tutti i soci con assicurazioni sanitarie integrative che permettono l'accesso a servizi sanitari a tariffe agevolate.

Borse di Studio

La Cooperativa offre borse di studio ai figli dei soci che conseguano un titolo di studio

Convenzioni con terzi

Sono ad oggi attive 4 convenzioni per offrire servizi a prezzi agevolati ai nostri soci/socie e dipendenti

Assicurazione sulla vita

La Cooperativa copre gratuitamente tutti i soci lavoratori con un'assicurazione sulla vita

Libertà di associazione sindacale

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.

Nella nostra realtà questi sono i dati relativi all'associazione sindacale riferiti all'anno 2025:

- N° iscritti al sindacato: 325;
- N° sigle sindacali: 21;
- Ore di permesso sindacale fruite: 390,80 ;
- Ore retribuite per assemblee sindacali: 142,50
- Ore sciopero: 595,25.



La libertà di associazione rappresenta un diritto fondamentale dei lavoratori



Salute e Sicurezza sul lavoro

La sicurezza è una nostra priorità quotidiana: per questo abbiamo una struttura organizzativa completa, con RSPP qualificato, ufficio dedicato e strumenti gestionali che ci permettono di programmare attività, monitorare scadenze e mantenere il controllo operativo. Analizziamo ogni infortunio, osserviamo gli indicatori e ci incontriamo mensilmente con Direzione e figure della sicurezza per valutare criticità, definire azioni e migliorare i processi. Il tutto in coerenza con i principi della certificazione ISO 45001.



**8 RIUNIONI
SULLA
SICUREZZA**



**6 AUDIT
INTERNI ISO
45001**



Il settore con il maggior numero di infortuni resta quello delle pulizie. Non emergono cantieri particolarmente critici né differenze significative tra uomini e donne. Le cause più frequenti sono gli infortuni in itinere, seguiti da inciampi, scivolamenti e movimenti incoordinati.



Circa la metà dei giorni persi è legata a infortuni in itinere. Altri 400 giorni circa sono dovuti a scivolamenti, inciampi e movimenti incoordinati, tipici delle attività principali della Cooperativa. Il settore pulizie incide maggiormente anche sui giorni persi, in coerenza con la distribuzione degli infortuni.

Andamento Indici di Frequenza e Gravità

Indice di Frequenza (IF): misura quanto spesso avvengono gli infortuni in rapporto alle ore lavorate. È un indicatore che mostra la *probabilità* che si verifichi un infortunio.

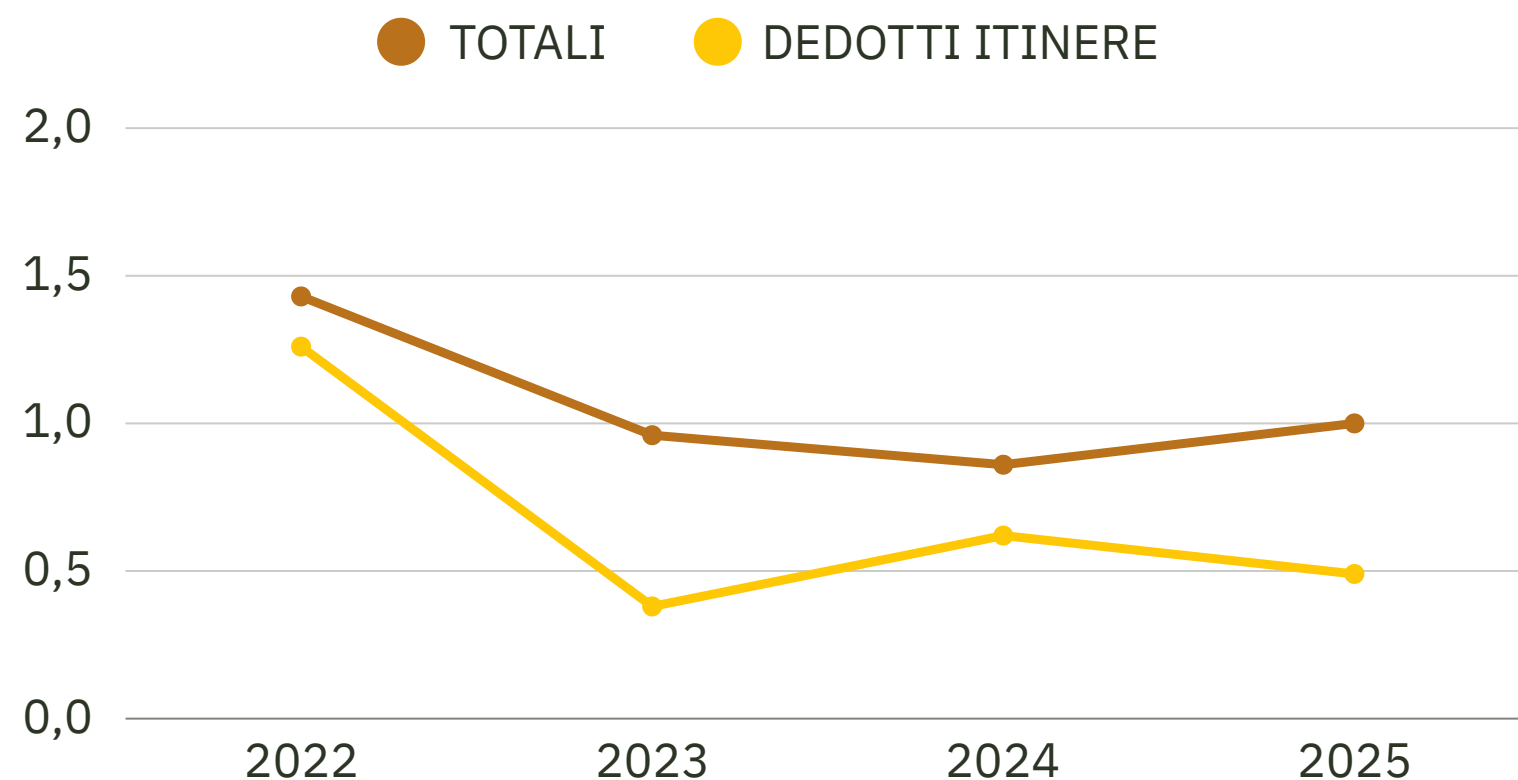
Indice di Gravità (IG): misura l'impatto degli infortuni, calcolando quanti giorni di assenza derivano dagli eventi rispetto alle ore lavorate. Indica quanto sono stati seri gli infortuni accaduti.

Nei grafici sono riportati gli andamenti degli indici di frequenza e di gravità degli ultimi quattro anni, calcolati sia sul totale degli infortuni occorsi sia escludendo gli eventi in itinere. La distinzione è utile perché gli infortuni in itinere, pur essendo registrati ai fini statistici, non sono direttamente collegati ai processi operativi della Cooperativa e possono influenzare in modo significativo gli indici, soprattutto quello di gravità.

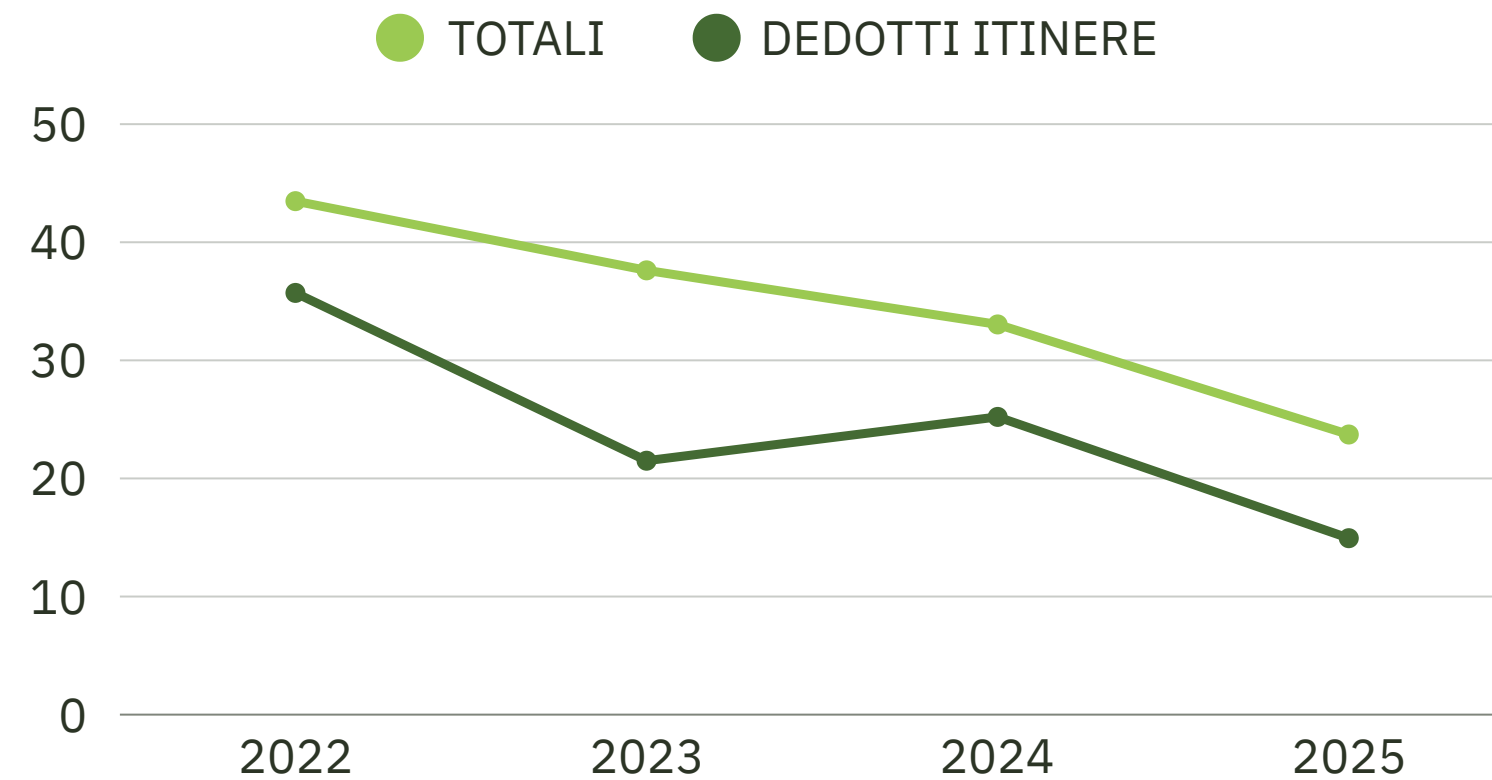
Gli **indici di frequenza** mostrano un andamento in costante diminuzione e nel 2025 raggiungono il valore più basso del quadriennio, evidenziando un miglioramento continuo nella prevenzione e nella gestione della sicurezza.

Gli **indici di gravità** si mantengono su valori sostanzialmente stabili rispetto agli ultimi tre anni. Lo scostamento tra l'indice calcolato sul totale degli infortuni e quello calcolato escludendo gli eventi in itinere è dovuto al fatto che l'infortunio con la durata più elevata del 2025 riguarda proprio un evento in itinere, che incide sul valore complessivo pur non essendo legato alle attività operative interne.

Indici di Gravità



Indici di Frequenza





La Formazione aziendale

La formazione rappresenta per la Cooperativa uno strumento strategico di crescita professionale e di sviluppo organizzativo. Investiamo costantemente in percorsi che rafforzano competenze tecniche, relazionali e trasversali, supportati da gestionali dedicati e da modalità formative pensate per garantire accessibilità e partecipazione a tutti i lavoratori.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 5.770 ore di formazione, di cui circa il 67% in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (3.880 ore) e circa il 33% finalizzate allo sviluppo di hard e soft skills (1.890 ore). Le ore di formazione complessive sono aumentate del **12,5% rispetto al 2024**, mentre i partecipanti sono **creciuti del 2%**, confermando un impegno crescente verso lo sviluppo delle competenze interne.

I percorsi sono erogati sia tramite agenzie formative qualificate, sia tramite personale interno, valorizzando le competenze presenti in Cooperativa. Una parte significativa delle attività è stata finanziata tramite Fon.Coop, il fondo interprofessionale per la formazione continua, promosso da Legacoop, al quale la Cooperativa aderisce.

5770

Ore complessive di formazione

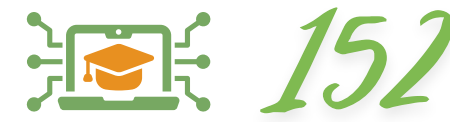
1152

Partecipanti

6.35

Ore di formazione per addetto

(considerando il totale di 908 addetti)



152

Ore di formazione per sviluppo di competenze informatiche



318

Ore di formazione per la promozione della parità di genere



123

Ore di formazione su temi di sostenibilità ambientale



Nettezza urbana: formazione per operatori di centri di raccolta, utilizzo di gru su autocarro, funzionamento del tachigrafo, utilizzo di carrelli industriali semoventi



Disinfestazione: pest control in ambiente urbano e in contesti di produzione e trasformazione alimentare; procedure e istruzioni operative



Manutenzione aree verdi: utilizzo della motosega e del trattore a ruote



Ristorazione: metodo HACCP; alimentazione senza glutine; etichettatura degli alimenti; sicurezza alimentare e buone pratiche di lavorazione



Pulizie: applicazione del metodo Ecolabel, utilizzo di PLE, igiene di base e dietetica applicata alla somministrazione di diete speciali, criteri ambientali minimi, somministrazione di farmaci



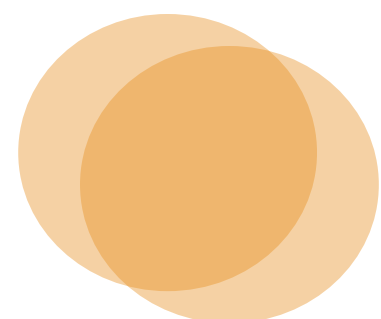
Logistica e Piccole manutenzioni: utilizzo di carrelli industriali semoventi



La Formazione aziendale

L'inclusività è un principio fondante della Cooperativa e guida anche il modo in cui progettiamo ed eroghiamo la formazione. Garantire pari opportunità di accesso ai percorsi formativi significa riconoscere la diversità dei lavoratori, i loro tempi, le loro competenze e le loro condizioni personali, e costruire strumenti che permettano a tutti di partecipare senza barriere.

In questa prospettiva, la formazione a distanza sincrona rappresenta una leva fondamentale: consente di coinvolgere lavoratori che operano su sedi distanti, con turni complessi o con difficoltà logistiche, ampliando in modo significativo la partecipazione. Nel 2025 l'utilizzo di questa modalità è cresciuto in modo rilevante, confermando il suo ruolo come strumento di accessibilità e inclusione.

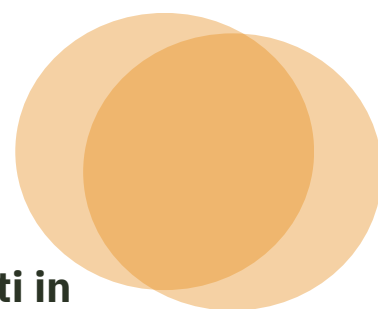


347

Partecipanti a corsi da remoto

Di cui solo 10 in modalità asincrona, i restanti in modalità sincrona

(+ 194% dal 2024)



1534

Ore di formazione a distanza

Di cui 1488 in modalità sincrona, le restanti in modalità asincrona

Parallelamente, la Cooperativa ha dedicato particolare attenzione ai lavoratori con competenze digitali limitate, attivando forme di tutoraggio preliminare, accompagnamento durante i corsi e, quando necessario, il supporto di responsabili di settore, educatori e assistenti sociali. Questo approccio integrato permette di superare le difficoltà individuali e garantire che nessuno venga escluso dai percorsi formativi, valorizzando la persona e sostenendo la partecipazione attiva.

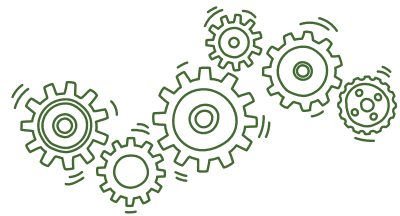


5. OBIETTIVI E ATTIVITA'

I nostri Sistemi di Gestione

Cosa sono i sistemi di gestione

I sistemi di gestione sono l'insieme di regole, processi e responsabilità che guidano il nostro modo di lavorare. Definiscono come pianifichiamo le attività, come controlliamo i rischi, come monitoriamo la qualità dei servizi e come miglioriamo nel tempo. Sono strumenti che rendono l'organizzazione più solida, trasparente e capace di rispondere ai bisogni di soci, lavoratori e comunità.



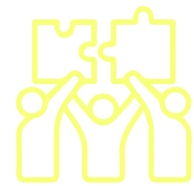
Processi



Monitoraggio



Miglioramento



Ruoli



Le nostre Certificazioni

UNI EN ISO 9001:2015 - Qualità

Dal 2004: Norma internazionale per la gestione organizzata dei processi, per offrire servizi affidabili e coerenti.

UNI EN ISO 14001:2015 - Ambiente

Dal 2013: Standard che guida al controllo e riduzione degli impatti ambientali delle attività.

UNI EN ISO 45001:2018 - Sicurezza

Dal 2014: Sistema che struttura la prevenzione: analisi dei rischi, procedure operative, formazione e monitoraggio costante per tutelare i lavoratori e ridurre gli infortuni.

SA8000:2014 - Responsabilità Sociale

Dal 2020: Standard che assicura condizioni di lavoro etiche e rispettose dei diritti umani: orari, salari, salute e sicurezza, tutela dei minori.

UNI PdR 125:2022 - Parità di Genere

Dal 2024: Linea guida italiana che promuove pari opportunità, inclusione e cultura organizzativa equa.

UNI EN ISO 22000 e UNI EN ISO 22005 – Sicurezza e Tracciabilità Alimentare

Dal 2020 e dal 2022 rispettivamente: Controllo dei rischi alimentari e tracciabilità completa lungo la filiera.

UNI EN 14065 – Qualità microbiologica tessili

Dal 2020: Controllo della biocontaminazione nei tessuti trattati nelle nostre lavanderie.

UNI EN 16636 – Pest Management (Disinfestazione)

Dal 2024: Standard per servizi professionali e sicuri di gestione infestanti.

L'andamento dei Sistemi di Gestione nel 2025



Stato dei sistemi e conformità

I sistemi di gestione si confermano stabili e pienamente conformi. L'anno ha registrato un miglioramento significativo nella responsabilità sociale, con la risoluzione di criticità storiche, e un avanzamento nella parità di genere grazie all'incremento del punteggio ottenuto. Tutte le certificazioni sono state mantenute senza rilievi rilevanti.

Indicatori e risultati

Nel corso dell'anno abbiamo avviato un processo di raccolta degli indicatori più organico e strutturato, che permette un monitoraggio più completo dei processi e una migliore individuazione delle aree di miglioramento. I dati disponibili mostrano un andamento positivo, con miglioramenti negli ambiti della sicurezza, della qualità del servizio e della gestione ambientale.

Obiettivi e Azioni di miglioramento

Per il 2026 è stato definito un Piano di Miglioramento ampio e strutturato, che coinvolge le principali aree strategiche. Sul piano operativo puntiamo a rendere più omogenee le istruzioni, migliorare le prestazioni ambientali e rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori nella sicurezza. In ambito organizzativo e HR intendiamo potenziare il reclutamento, aumentare la partecipazione interna e favorire una gestione più equilibrata dei carichi di lavoro. Parallelamente investiremo nella digitalizzazione, ampliando l'uso del cloud, migliorando la raccolta dei dati e intensificando il monitoraggio degli indicatori. Saranno inoltre rafforzati i processi di qualifica dei fornitori e di gestione delle non conformità. Il piano prevede infine iniziative formative mirate, con particolare attenzione all'intelligenza artificiale e ai temi etici.

Audit e controlli

Nel corso dell'anno sono stati svolti audit interni nei cantieri e nei servizi, insieme alle verifiche di terza parte degli enti certificatori. Le attività di controllo hanno confermato la corretta applicazione delle procedure, la solidità dei processi e la capacità dell'organizzazione di mantenere standard elevati in tutti gli schemi certificati.

Gli audit nel 2025



È una verifica svolta dall'organizzazione su sé stessa per controllare se le procedure vengono applicate correttamente e se i requisiti delle certificazioni sono rispettati.

È una verifica svolta da un ente certificatore indipendente per confermare che l'organizzazione rispetti gli standard previsti dalla norma. Serve a ottenere o mantenere la certificazione ufficiale.

Che cos'è un audit?

Audit interno

Audit esterno

Sedi oggetto di audit

Biellese: verifiche per le ISO 22000 e 22005 presso il Centro Cottura di Vigliano B.se. Verifica da remoto della sede di Piatto, per le norme ISO 9001, 14001, 45001.

Novarese: verifica per le ISO 9001, 14001, 45001 presso il Centro Cottura di S. Pietro Mosezzo.

Vercelli: la sede del Polo Logistico è stata oggetto di audit secondo gli schemi di qualità, ambiente, sicurezza e parità di genere (da remoto).

Torinese: la zona del Torinese si conferma quella con il maggior numero di audit, in tutti gli schemi. Nel corso dell'anno, oltre alle sedi della Cooperativa, sono stati auditati diversi cantieri: il Centro Cottura di Pianezza, la RSA Giovanni XXIII di Chieri, il Supermercato COOP di via S. Botticelli, l'Asilo Nido "Il Veliero", il Centro di Raccolta di Settimo Torinese e vari cantieri di manutenzione del verde.



18.5 Giornate complessive di audit



9 Audit esterni
&

12 Audit interni



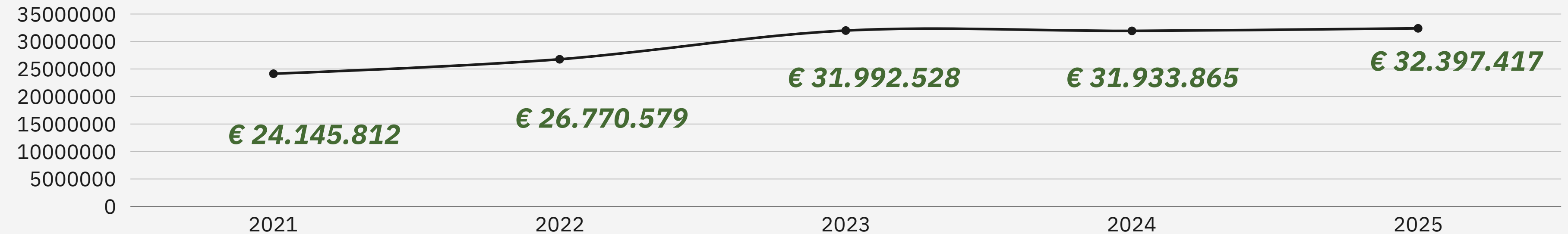
0 Non Conformità maggiori

6.SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Valore della produzione

**Dal Documento di Bilancio di esercizio chiuso al
31/12/2025**

Il grafico che segue rappresenta l'andamento nell'ultimo quinquennio 2021-2025 relativo al valore della produzione



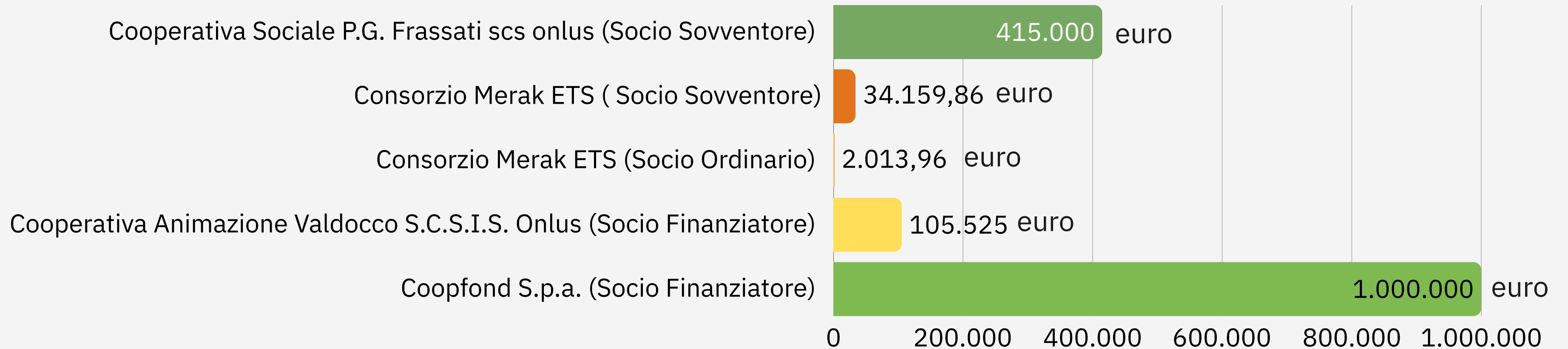
Valore della Produzione anno di rendicontazione (2025) : € 32.397.417

Si rimanda al documento di Bilancio di Esercizio per tutti i dati relativi alla situazione economico - finanziaria e patrimoniale, nonché l'attivo patrimoniale, il patrimonio proprio e l'utile di esercizio

Partecipazioni.

Dal Libro Soci al 31/12/2025

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:



7. ALTRE INFORMAZIONI

Prestazioni ambientali

Ecolabel e servizi divisione “Green”: un percorso di ampliamento e qualificazione

Ampliamento uso prodotti Ecolabel

90% *Percentuale di prodotti chimici Ecolabel utilizzati nelle pulizie ordinarie.*

100% *Percentuale di prodotti cartacei Ecolabel utilizzati.*

Nel corso dell'anno abbiamo ampliato in modo significativo l'impiego di prodotti e materiali a marchio Ecolabel, adottandoli ove possibile sia nei prodotti chimici per le pulizie sia nei materiali di consumo, al fine di ridurre l'impatto ambientale delle attività e rendendo più omogenee le scelte sostenibili all'interno dell'organizzazione. Per i prodotti chimici utilizzati nell'ambito delle pulizie ordinarie, abbiamo raggiunto una copertura di circa il 90% di articoli certificati, mentre per i prodotti cartacei la copertura arriva fino al 100%.

Certificazione Ecolabel per Servizi di pulizia di ambienti interni



*La Cooperativa dispone di una divisione specializzata “Green”, dedicata ai servizi a ridotto impatto ambientale:
“FRASSATI PRODUZIONE LAVORO GREEN”*

Abbiamo ottenuto e mantenuto la certificazione Ecolabel per i servizi di pulizia nelle RSA di Torino “Alchemica” e di Vigevano “De Rodolfi”, nell'ambito della nostra divisione “Green”, dedicata ai servizi a ridotto impatto ambientale. Il percorso di certificazione ha inoltre favorito l'avvio di iniziative interne di formazione e sensibilizzazione, con campagne informative e un percorso formativo dedicato ai criteri Ecolabel rivolto al personale coinvolto, rafforzando la cultura ambientale dell'organizzazione.



Prestazioni ambientali

Essere parte di una Comunità Energetica Rinnovabile

La Cooperativa partecipa alla **CER Merak**, la prima Comunità Energetica Rinnovabile italiana promossa da Cooperative Sociali, fondata nel 2024 su iniziativa di diverse realtà del Terzo Settore, cooperative sociali e cittadini.



Cos'è una CER:

Una Comunità Energetica Rinnovabile è un insieme di persone, imprese ed enti pubblici che si uniscono in forma associata o cooperativa per produrre, condividere e scambiare energia da fonti rinnovabili.



Comunità

Vantaggi per il territorio:

- **Energia rinnovabile sul territorio** - La CER favorisce la produzione e l'utilizzo di energia pulita generata localmente, contribuendo alla diffusione delle fonti rinnovabili e alla riduzione della dipendenza da energia esterna.
- **Nuove competenze e opportunità professionali** - Lo sviluppo della comunità energetica stimola la crescita di professionalità legate alla transizione ecologica e crea nuove occasioni di lavoro qualificato.
- **Comunità coese e sostenibili** - La CER coinvolge attivamente cittadini, enti e imprese nelle scelte energetiche, rafforzando la collaborazione e il senso di appartenenza al territorio.
- **Riduzione della vulnerabilità energetica** - La condivisione dei benefici economici permette di alleggerire i costi energetici per famiglie e utenze fragili, contribuendo a contrastare la povertà energetica.



Rete



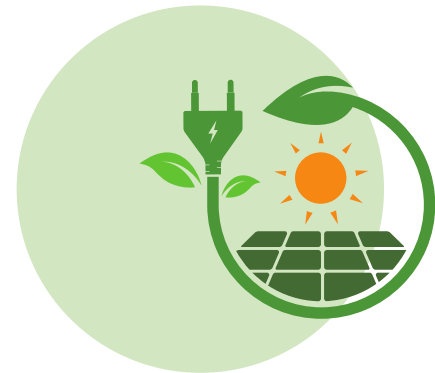
Energia

Perché è importante:

La CER rappresenta un modello innovativo di produzione, autoconsumo e condivisione locale di energia da fonti rinnovabili, con benefici ambientali, economici e sociali per i Soci e per il territorio. La CER Merak si configura come un progetto collettivo orientato al bene comune, capace di generare ricadute positive per le persone più fragili e di promuovere un futuro energetico più equo, sostenibile e partecipato. I principali obiettivi della CER sono la riduzione dei costi e delle emissioni climalteranti, la promozione di una transazione energetica equa ed inclusiva, la limitazione della dipendenza energetica da Paesi illiberali.



Prestazioni ambientali



83,8 MWh da fotovoltaico

Produzione annua (relativa al 2025) dell'impianto fotovoltaico installato sulla sede operativa principale di Torino (Strada Pellerina 27).

Nel 2025 l'impianto fotovoltaico della sede principale ha prodotto complessivamente 83,8 MWh, contribuendo alla riduzione del prelievo di energia dalla rete e al miglioramento delle performance ambientali della Cooperativa. L'energia generata viene utilizzata per alimentare le attività quotidiane della sede e supportare la ricarica dei veicoli elettrici aziendali, favorendo una mobilità interna più sostenibile. La Cooperativa ha installato impianti fotovoltaici in tutte e tre le sedi di proprietà (Torino, Nichelino, Piatto); il dato riportato si riferisce alla sede principale ed è presentato come valore esemplificativo del contributo complessivo del fotovoltaico alle nostre politiche ambientali.

Benefici per l'ambiente

Dal 2019 alla data di redazione del presente Bilancio Sociale, presso la sede di Torino sono stati registrati i seguenti indicatori:



219 Tonnellate di emissioni di CO₂ risparmiate

Quantità di emissioni di CO₂ evitate grazie all'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico della sede di Torino



6564 Alberi equivalenti piantati

Numero di alberi che avrebbero assorbito la stessa CO₂ risparmiata, l'equivalente di una piccola foresta estesa per circa 100 campi da calcio



1,6 Milioni di chilometri guidati sotto il sole

Distanza che un'auto elettrica potrebbe percorrere con l'energia prodotta dall'impianto.



Punteggio ESG

Valutazione:

Classe B - Buona Sostenibilità.

Il punteggio ESG misura in modo integrato le performance ambientali, sociali e di governance delle organizzazioni, offrendo una valutazione sintetica del loro livello di sostenibilità. Il punteggio è suddiviso in cinque classi, dalla classe A (ottimo livello di sostenibilità) alla classe E (basso livello). Nel 2025 la Cooperativa si è classificata in classe B, corrispondente a un buon livello di sostenibilità e a un impegno concreto nella gestione responsabile dei processi, delle persone e degli impatti ambientali.



Parco mezzi

La Cooperativa prosegue nel rinnovo del parco mezzi, privilegiando veicoli con minore impatto ambientale.

La scelta di privilegiare veicoli Euro 6 e di introdurre, nei nuovi acquisti, soluzioni ibride ed elettriche riflette un impegno concreto verso una mobilità più responsabile. L'evoluzione della flotta segue una logica di transizione graduale, che integra criteri ambientali nelle decisioni di investimento e accompagna la Cooperativa verso modelli operativi sempre più sostenibili.

Alessandra.

Una di noi..



— “
Da soli, però, certi ostacoli diventano muri. Per questo una rete di supporto, capace di accompagnare e sostenere, può fare davvero la differenza.”
—

Mi sento fortunata perché, durante la detenzione, sono stata presa in carico dalla Dottoressa D dell'UEPE. Con lei mi sono sentita capita e sostenuta fin da subito, anche dal punto di vista umano ed emotivo. Sono certa che il suo supporto sia stato determinante per il mio ritorno a casa.

Così, a luglio 2017, ho iniziato il mio percorso presso un servizio di accoglienza per persone senza fissa dimora a Torino.

È stata un'esperienza che mi ha fatto capire quanto aiutare le persone in difficoltà faccia bene anche a me. Il volontariato è proseguito fino a dicembre 2020 e spero di poterlo riprendere presto.

Mentre svolgevo il volontariato, la stessa Dottoressa mi ha messo in contatto con i volontari dell'associazione La Goccia di Lube per aiutarmi a trovare lavoro.

Anche questo è stato un altro incontro fortunato che mi ha accompagnata lungo il mio percorso. Inizio così a comprendere le vere difficoltà. Non basta avere bisogno o voglia di lavorare.

Trovare lavoro oggi è già complicato; lo è ancora di più per una persona detenuta. Presentarsi a un colloquio significa dover spiegare restrizioni, orari rigidamente stabiliti, controlli delle autorità e obblighi di comunicazione per ogni minima variazione.

Per un datore di lavoro che non ti conosce, tutto questo spesso diventa un muro ancora prima di iniziare.

Inizio a conoscere e comprendere le vere difficoltà. Non basta dire che si ha bisogno e voglia di lavorare!

E allora la domanda la faccio io: quanti sceglierebbero di prendersi il peso di tutto questo, offrendo lavoro a una detenuta quando fuori ci sono tante persone in cerca di occupazione?

La risposta, spesso, è: pochi o nessuno.

Senza un supporto concreto, un detenuto rischia di trovare solo porte chiuse. Per questo i volontari sono stati fondamentali creandosi fin da subito un rapporto bello e sincero di collaborazione.

Sono sempre loro a cercare l'azienda più adatta alla mia situazione. È B. ad accompagnarmi al colloquio in un'azienda di assistenza sanitaria, dove lavorerò per circa due anni, tra un tirocinio e l'altro.

Grazie alla Goccia di Lube. sono entrata in un Progetto, che mi ha dato un importante sostegno nel mio percorso.

A marzo 2023, però, interrompo il tirocinio con grande delusione: non era prevista alcuna possibilità di assunzione per chi aveva precedenti penali.

Dopo due anni di impegno e tanti apprezzamenti ricevuti, mi sono ritrovata senza un lavoro e con tanta amarezza dentro, senza niente.

Ma in quel "niente" non sono mai stata sola. Avevo i miei figli, il mio motivo per non arrendermi. Capivano il mio dolore in quel momento e mi hanno sostenuta con un amore immenso così come l'appoggio dei volontari.

Si riparte quindi con la ricerca e, poco dopo, entro in una importante azienda alimentare di Torino. Anche questa volta sono i volontari a occuparsi di tutto per avviare l'ennesimo tirocinio.

A me spetta dimostrare la mia voglia di lavorare, mentre il datore di lavoro deve assumersi il peso delle restrizioni previste dal mio percorso. E ogni volta capisco quanto questo possa essere impegnativo.

Anche lì tutto va bene: imparo, cresco e costruisco bellissimi rapporti con colleghi e colleghe. I riscontri sono positivi, ma alla fine il progetto termina, il tirocinio scade e rischio ancora una volta di ritrovarmi senza nulla.

Vengo inserita in un altro progetto e riprendo il tirocinio nella stessa azienda alimentare. Successivamente ottengo un'assunzione di 18 mesi ma, a metà luglio, mi viene comunicato che non ci saranno ulteriori rinnovi, lasciando solo l'ipotesi di un possibile rientro nei mesi invernali.

Mi porto dentro anche questa delusione, l'ennesima.

Eppure non riesco nemmeno a essere arrabbiata con il datore di lavoro: comprendo il peso e la responsabilità di dover rispondere alle autorità per ogni mio passo. Per questo, in fondo, so già che non mi richiameranno più.

Mi ritrovo, ancora una volta, disperata al telefono con B. Le racconto tutto e, dopo pochi giorni, mi fissa un colloquio con la Cooperativa Frassati per l'inizio di agosto.

Come sempre, è lei ad accompagnarmi e a spiegare la mia situazione.

Anche qui mi viene proposto l'ennesimo tirocinio e, nonostante la voglia di dimostrare chi sono davvero, mi sento stanca e quasi rassegnata a vivere la stessa delusione di sempre.

La Cooperativa Frassati si rende disponibile da subito, ma tra pratiche, autorizzazioni, richieste al Magistrato e permessi arrivati in ritardo, passano cinque mesi lunghissimi, pieni di ansia e paura che tutto potesse svanire ancora una volta.

A febbraio 2025 inizio finalmente il tirocinio: un nuovo posto, un nuovo lavoro e nuove persone da conoscere. In poco tempo questo lavoro inizia a piacermi sempre di più e nascono bei legami con le colleghe. Con alcune ci sono state delle difficoltà caratteriali, ma siamo riuscite a superarle. Anche in questo mi sento fortunata: ciò che ho vissuto mi ha insegnato a non lasciare che rabbia o incomprensioni rovinino il mio cammino.

Lavoro in una RSA come addetta alle pulizie, ma la parte più bella è il contatto con i nonni e le nonne ospiti. È impossibile non affezionarsi ad alcuni di loro. Ogni sorriso che ricevo mi fa sentire migliore, ed è così che desideravo sentirmi da quel lontano ottobre 2017.

Oggi, dopo un tirocinio di sei mesi e un contratto a tempo determinato di altri sei, ho finalmente il mio contratto a tempo indeterminato, da febbraio con la Cooperativa Frassati.

Esattamente un anno dopo l'inizio di quel tirocinio in cui credevo pochissimo, ma che mi ha fatto ricredere su tutto.

Oggi mi sento fortunata e profondamente grata.

Sono grata ai miei figli, che non hanno mai smesso di credere in me e di sostenermi.

Sono grata a tutte le persone, volontari, assistenti sociali, educatori e ai progetti che mi hanno accompagnata nel mio percorso, sostenendomi nei momenti più difficili e credendo sempre nelle mie possibilità.

Grata anche a chi mi ha chiuso una porta, perché mi ha permesso di arrivare dove sono oggi.

E sono profondamente grata a M per la possibilità che mi ha dato.

Grata alla mia tutor e responsabile L, che con discrezione, comprensione e pazienza ha capito quanto questo lavoro fosse importante per me, dandomi il tempo di sentirmi finalmente al mio posto.

Oggi vorrei dire a chi inizierà un percorso come il mio di non mollare mai, anche quando tutto sembra andare nel verso sbagliato. Le delusioni e le porte chiuse fanno parte del cammino, ma con un obiettivo davanti si trova la forza di superare gli ostacoli.

Auguro a ogni tirocinante di avere un traguardo da raggiungere e persone valide accanto, capaci di credere in lui come è successo a me.

Inizia così il mio percorso da "detenuta fortunata".



FRASSATI

Produzione lavoro

Torino, 26/05/2026

In originale firmato:

La Presidente del Consiglio di Amministrazione

Donatella Mattana