



NUOVA SOCIALITÀ
COOPERATIVA SOCIALE onlus



BILANCIO SOCIALE 2019 / 2020

BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	61
1.1. Valore della produzione e settori	63
1.1.1. Valore totale della produzione	63
1. IDENTITÀ SOCIALE	63
1.1.2. Scomposizione per settori del valore totale della produzione	64
1.1.3. Andamento del valore della produzione nei settori	64
1.1.4. Scomposizione del valore totale della produzione per province	65
1.2. Comunicazione esterna	65
ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNANCE	65
1.3. Dati societari	65
1.4. La struttura organizzativa	67
1.5. Gli organi collegiali	70
1.5.1. Consiglio di Amministrazione	70
1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti	73
1.5.3. Organo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)	74
1.5.4. Assemblea	74
1.6. Altre Forme di informazione e partecipazione sociale	76
1.6.1. Riunioni sociali	76
1.6.2. Bollettino interno	76
1.6.3. @colaval	77
1.6.4. Iniziative sociali, ludico-aggregative o di promozione	77
VALORI E MISSIONE SOCIALE	78
1.6. Codice etico di riferimento	78
1.7. Oggetto sociale	80
1.8. La storia	80
1.9. Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza	81
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DI MEDIO-LUNGO TERMINE E POLITICHE DI BREVE TERMINE	86
Programmazione strategica di medio-lungo termine	86
Politiche di breve termine	88
2. VALORE AGGIUNTO	89
Costruzione e distribuzione del valore aggiunto (capacità di produrre ricchezza)	89
Distribuzione del valore aggiunto o ricchezza prodotta	92
3. RELAZIONE SOCIALE	94
Identificazione degli stakeholder	94
Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholder	96
3.1. Soci	96
3.1.1. Tipologie di soci	96
3.1.2. L'iter di accoglienza del nuovo socio	97
3.1.3. Strumenti finanziari partecipativi	98
3.1.4. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa	94
3.1.5. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame	95
3.1.6. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	95
3.1.7. Dai dati del bilancio economico	95
3.2. Occupati	98
3.2.1. Personale in forza al 31/07	98
3.2.2. Numero occupati calcolato in ULA	100
3.2.3. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati	100
3.2.3.1. Identità	100
3.2.3.2. Composizione	102
3.2.3.3. Inquadramento contrattuale e retributivo	105
3.2.3.4. Welfare	113

3.2.3.5. Sicurezza sul lavoro	113
3.2.4. Elementi di turn-over e indici relativi.....	115
3.2.5. La formazione professionale	116
3.2.6. I soggetti svantaggiati.....	121
3.3. Clienti.....	131
3.3.1. Clienti a partire da ricavi superiori ai 25.000 €	131
3.3.2. La soddisfazione del cliente-committente.....	132
3.3.3. Pubblica Amministrazione	132
3.3.3.1. Modalità di affidamento dei servizi	132
3.3.3.2. Vantaggi economici dalla P.A.....	132
3.3.3.3. Irap	132
3.4. Fornitori.....	133
3.5. Finanziatori esterni	133
3.5.1. Rapporti con Istituti di Credito	133
3.5.2. Rapporti con gli Investitori Istituzionali	133
3.5.3. Dai dati del bilancio economico.....	134
3.5.3.1. Indici di bilancio.....	134
3.6. Partner	135
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA.....	137
3.7. La mutualità interna	138
3.8. La solidarietà	140

NOTA DI METODO

- Il presente Bilancio Sociale si riferisce all'esercizio 01/08/2019 – 31/07/2020. Non è sottoposto a certificazione.
- La prima redazione del nostro Bilancio Sociale è stata quella relativa al bilancio di esercizio chiuso al 31/07/1995. Da allora il nostro Bilancio Sociale si è sicuramente trasformato, facendo proprio il principio della continua migliorabilità del documento.
- 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 a cura del Direttore Amministrativo che è anche il responsabile della redazione del documento integrale ed ha l'obiettivo di far emergere gli elementi caratterizzanti l'esercizio in esame.
- Il risultato della verifica assembleare produrrà il documento che sarà depositato presso la CCIAA di Torino, come previsto dal D. Lgs. 112 del 3 luglio 2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale".
- Il documento di bilancio che presentiamo è costituito di due parti:
 - ✓ il bilancio economico, fedele alle disposizioni normative che lo definiscono
 - ✓ il bilancio sociale, nel quale si danno altre informazioni, aggiuntive o complementari, o si "raccontano" i dati del bilancio economico al fine di esplicitarne il significato. I modelli di riferimento a cui ci siamo richiamati per la sua realizzazione sono:
 1. I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001
 2. Lo schema di Bilancio Sociale per cooperative sociali di tipo B messo a punto all'interno del gruppo di lavoro nazionale di Legacoopsociali (2005-2006)
 3. Lo Schema di Riclassificazione del Valore Aggiunto per cooperative sociali di tipo B, messo a punto all'interno del Progetto Retiquil realizzato in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative, 2006-2007
 4. Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24 gennaio 2008
 5. Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS di aprile 2011
 6. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio sociale degli enti del terzo settore, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 4 luglio 2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e al D. Lgs. attuativo n. 117 del 3 luglio 2017
- Il lavoro di redazione del Bilancio Sociale presuppone l'organizzazione dei flussi di raccolta dei dati. I dati esposti sono per lo più dati gestionali ordinari: quelli che trattiamo quotidianamente negli uffici per adempiere agli ordinari compiti da svolgere: stipendi, tenuta della contabilità, verbalizzazioni degli organi sociali. Ci siamo dotati di strumenti idonei a fare in modo che i dati utili a fornire il quadro complessivo e periodico della cooperativa esposto nel Bilancio Sociale siano un normale esito del lavoro quotidiano e il meno possibile un compito aggiuntivo: database, archivi cartacei, registrazioni a verbale.
- Il punto 1.5. delle Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale per la redazione del Bilancio Sociale, afferma la necessità di dar conto nella nota introduttiva di quanto realizzato in tema di coinvolgimento sia dei beneficiari delle attività svolte, che di coloro che hanno prestato la propria opera, ivi incluse le motivazioni che vi hanno condotto. 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 quasi l'86% anche soci.

Per dar conto di tale coinvolgimento, si rimanda ai seguenti paragrafi, relativi alla generalità dei lavoratori, soggetti svantaggiati compresi:

- in relazione al rapporto sociale:
 - 3.1.2. L'iter di accoglienza del nuovo socio
 - 1.5.4. Assemblea
 - 1.6. Altre forme di informazione e partecipazione sociale
- in relazione al rapporto di lavoro:
 - 1.4. La struttura organizzativa
 - 3.2.5. La formazione professionale

In relazione alla specifica presenza dei soggetti svantaggiati all'interno della nostra cooperativa si rimanda al paragrafo 3.2.6.

- Per quanto riguarda invece il coinvolgimento dei servizi sociali e sanitari con i quali collaboriamo per la realizzazione degli inserimenti lavorativi, con uno dei nostri stakeholder più importanti abbiamo partecipato alla realizzazione di un interessante percorso di coinvolgimento, di cui al capitolo 1, paragrafo "Programmazione strategica di medio-lungo periodo" del presente documento, si dà notizia. Dall'esercizio chiuso al 31/07/2009 e fino a quello chiuso al 31/07/2011, la nostra Cooperativa ha redatto un estratto del presente Bilancio Sociale rivolto in specifico ai servizi sociali e sanitari inviati le persone svantaggiate alle quali la nostra Cooperativa si offre come possibilità di inserimento lavorativo. E' un documento che si proponeva in modo esplicito come prodotto comunicativo di rendicontazione della propria mission istituzionale. Purtroppo non siamo più riusciti negli anni successivi a dare continuità a tale documento, ma i dati che venivano in esso esposti continuano ad essere presenti sul presente Bilancio Sociale generale.
- La struttura organizzativa illustrata al paragrafo 1.4. 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.
- Il Responsabile della redazione del nostro Bilancio Sociale è la Dott.ssa Anna Actis Grosso, Direttore Amministrativo della cooperativa, contattabile presso la sede legale della cooperativa stessa, Via Le Chiuse 59, Torino, 10144, al numero telefonico 011/4359222 o via email all'indirizzo: actisa@lavaldocco.it. Si sta occupando del bilancio sociale della nostra cooperativa fin dalla sua prima redazione relativa all'esercizio chiuso al 31/07/1995. La stesura del Bilancio Sociale fa parte del suo incarico lavorativo svolto all'interno del Consorzio La Valdocco.
- Il presente documento integrale è disponibile sul sito web della nostra Cooperativa all'indirizzo: <http://nsoc.lavaldocco.it/>

1. IDENTITÀ SOCIALE

Attività sociali

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

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

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

1.1. Valore della produzione e settori

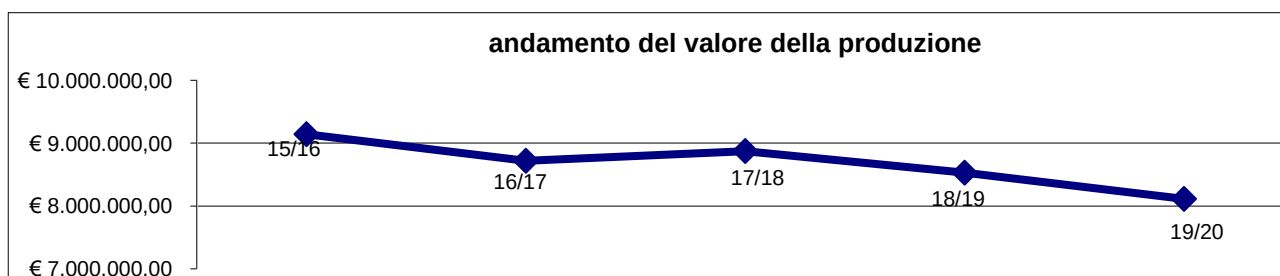
I dati di seguito riportati, relativi al fatturato e alla sua composizione, sono forniti dall'ufficio contabile e finanziario.

1.1.1. Valore totale della produzione

I valori indicati nella tabella sono espressi in migliaia di Euro.

Nell'esercizio in esame il valore della produzione è diminuito rispetto allo scorso esercizio del 4,89%. L'andamento nel triennio precedente all'esercizio in esame (2016/17, 2017/18, 2018/19) ha registrato una diminuzione media del valore della produzione dell' 1,51%. Il grafico che segue ci mostra l'andamento nell'ultimo quinquennio.

	15/16	% variaz.	16/17	% variaz.	17/18	% variaz.	18/19	% variaz.	19/20
€	9.141,60	-4,62	8.719,25	1,78	8.874,20	-3,88	8.530,22	-4,89	8.113,28



Nel corso dell'esercizio si sono acquisiti o ampliati i seguenti contratti:

ente affidante	oggetto del servizio	importo per l'esercizio in esame	data apertura servizio
Casa di Riposo di Casale M.to	Servizio di pulizia	262.680,06	Marzo 2020
Asl CN 1	Servizio pulizia	224.078,30	Ottobre 2019
Cidiu	Servizio raccolta differenziata	48.388,13	Gennaio 2020
La Nuova Cooperativa	Servizio di igiene urbana	30.191,70	Marzo 2019
Banca di Caraglio	Servizio di pulizia	29.481,65	Gennaio 2020
Chiesa Evangelica Valdese	Servizio pulizia	10.464,00	Settembre 2019
Croce Rossa Italiana	Servizio di pulizia	3.465,59	Dicembre 2019
Sati	Servizio di pulizia	2.696,00	Gennaio 2020

Nel corso dell'esercizio abbiamo invece avuto le seguenti riduzioni o perdite di servizi, il primo dovuto al passaggio dell'appalto dei servizi di pulizie, ausiliari e decoro degli Istituti Scolastici nella Regione Piemonte e nella Provincia di Torino, che gestivamo tramite il CNS, al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR); molti dovuti alla sospensione dei servizi a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19:

ente affidante	oggetto del servizio	minor fatturazione annua	data chiusura o riduzione servizio
Miur CNS	Servizi vari	687.038,23	Febbraio 2020
Città di Torino	Servizi pulizia nidi	208.934,40	Marzo-Giugno 2020
A.O.U. San Luigi Gonzaga	Servizio pulizia	176.691,84	Novembre 2019
Città di Torino	Servizi pulizia uffici	101.138,19	Aprile – giugno 2020
QC Terme	Servizi pulizia	27.241,75	Aprile-Maggio 2020
Docks Lanterna	Servizi raccolta differenziata	27.039,99	Aprile-Maggio 2020
Provincia di Cuneo	Servizi pulizia	24.536,29	Novembre 2019
Consorzio del Chierese	Servizi pulizia	18.522,88	Marzo 2020
Socioculturale	Servizi pulizia	11.204,55	Marzo – giugno 2020
Città di Torino	Servizio pulizia aree sosta	7.025,50	Dicembre 2019
Granda Clima	Servizi pulizia	5.232,00	Ottobre 2019
Agenzia Piemonte Lavoro	Servizio pulizia	2.350,00	Marzo 2020

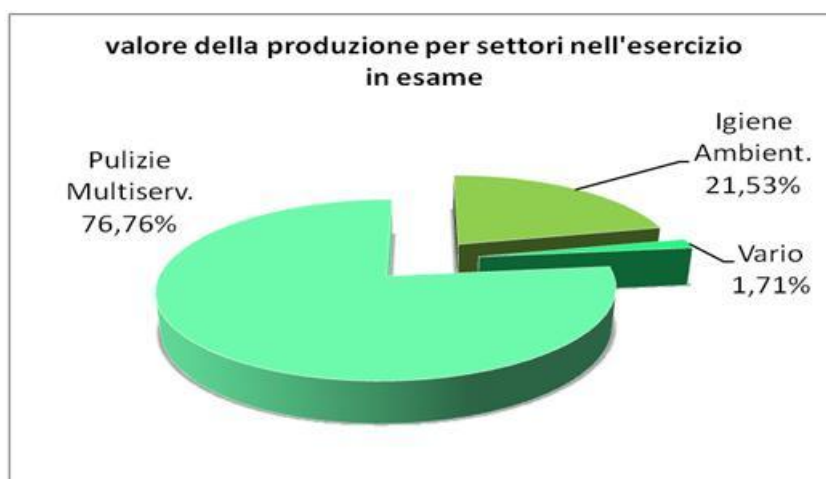
1.1.2. Scomposizione per settori del valore totale della produzione

I valori indicati nella tabella che segue sono espressi in migliaia di euro. La percentuale indicata nella relativa colonna della tabella esprime la parte occupata dal valore della produzione del singolo settore sul totale del valore della produzione nell'esercizio indicato.

La tabella, e il relativo grafico, rendono evidente la preponderanza del settore PULIZIE/MULTISERVIZI rispetto all'altro settore di IGIENE AMBIENTALE. Il settore PULIZIE/MULTISERVIZI occupa in questo esercizio quasi il 77% del valore della produzione totale della cooperativa, mentre quello di IGIENE AMBIENTALE occupa poco più del 21%.

La voce residuale "vario" comprende la fatturazione al Consorzio La Valdocco dei servizi imputabili al rapporto contrattuale in essere e non legati a servizi rientranti nella nostra attività tipica ed inoltre abboni attivi, rimborsi da assicurazione, contributi.

SETTORE	17/18		18/19		19/20	
	€	%	€	%	€	%
PULIZIE/MULTISERVIZI	6.812,80	76,77	6.631,11	77,68	6.230,67	76,76
IGIENE AMBIENTALE	1.706,20	19,23	1.568,30	18,37	1.747,99	21,53
VARIO	355,20	4,00	336,87	3,95	138,94	1,71

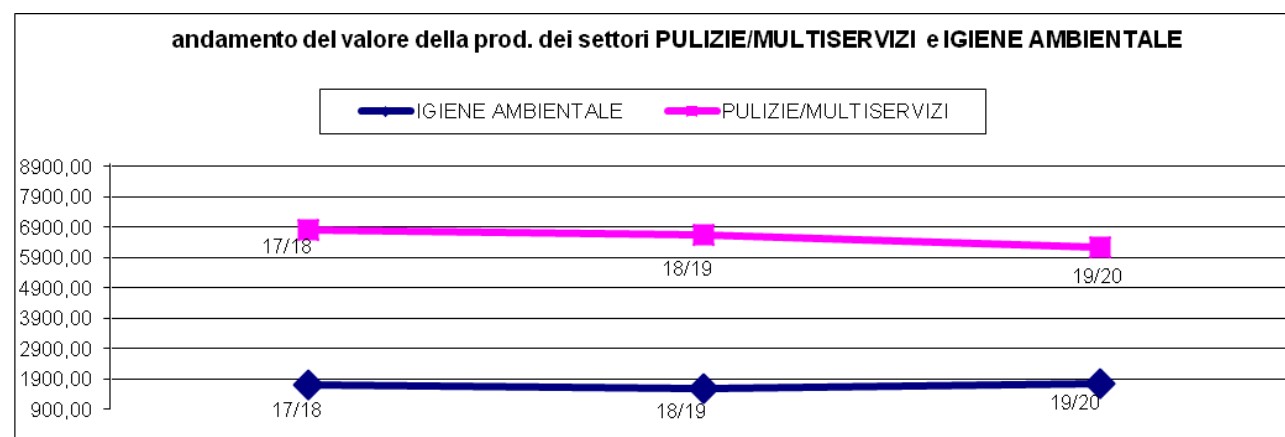


1.1.3. Andamento del valore della produzione nei settori

I valori indicati nella tabella e nel successivo grafico sono espressi in migliaia di euro. Nella tabella la colonna di percentuale indica la variazione del valore della produzione del singolo settore da un esercizio all'altro.

La tabella, insieme al successivo grafico, evidenziano l'andamento dei singoli settori negli ultimi tre esercizi.

SETTORE	17/18	%	18/19	%	19/20
PULIZIE/MULTISERVIZI	6.812,87	-2,66	6.631,11	-6,03	6.230,67
IGIENE AMBIENTALE	1.706,28	-8,08	1.568,30	11,45	1.747,99
VARIO	355,05	-5,16	336,87	-58,75	138,94

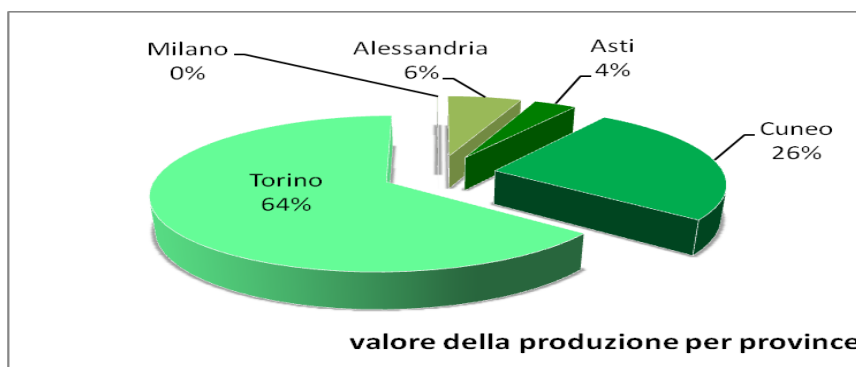


1.1.4. Scomposizione del valore totale della produzione per province

I valori indicati nella tabella sono espressi in migliaia di euro.

Nella tabella la colonna di percentuale indica la variazione del valore della produzione della singola provincia da un esercizio all'altro, mentre l'ultima colonna espone la percentuale occupata dalla singola provincia sul totale del valore della produzione dell'esercizio in esame.

PROVINCIA	17/18	%	18/19	%	19/20	% su totale valore produzione
Torino	6.480,12	-5,35	6.132,85	-14,81	5.224,40	64,36
Cuneo	1.913,95	0,28	1.919,33	9,40	2.099,78	25,87
Alessandria	465,83	-0,72	462,46	7,63	497,79	6,13
Asti	14,30	-0,69	14,20	12,25	285,74	3,52
Milano	0	0	7,45	2,88	9,90	0,12



1.2. Comunicazione esterna

Nel corso del 2018 è stato effettuato un restyling del sito web della cooperativa, raggiungibile al link <http://nsoc.lavaldocco.it/>, al fine di migliorarne la fruibilità. Attraverso la nuova veste grafica dinamica, i visitatori vengono guidati nell'accesso a contenuti approfonditi ed informazioni sempre aggiornate sull'impresa.

Nel nuovo portale viene inoltre effettuato il monitoraggio anonimo delle visite, al fine di effettuare analisi sulla qualità dei contenuti pubblicati e derivare statistiche sulle visualizzazioni delle pagine.

La ristrutturazione del sito, progettata e realizzata dall'ufficio comunicazione del Consorzio La Valdocco, attraverso un apposito software open source per la gestione dei contenuti online, ha lo scopo di integrare contenuti multimediali con una disposizione grafica adatta ai tanti tipi di interlocutori con i quali ci interfacciamo nel corso delle attività.

Interamente accessibile dai dispositivi mobili, il sito web è suddiviso nelle seguenti aree:

- Mission e valori
- Servizi svolti
- L'impresa sociale (contenente dati sull'impresa e l'archivio online dei Bilanci Sociali)
- Qualità e lavoro (contenente informazioni su come lavoriamo e le certificazioni d'impresa)
- Documentazione istituzionale
- Privacy Policy
- Contatti

Assetto istituzionale e struttura di governance

1.3. Dati societari

Ragione sociale della cooperativa

modificata il 20/01/2007: COOPERATIVA NUOVA SOCIALITA' Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS

Data di costituzione: 29 luglio 1988

Esercizio sociale: 1/8 - 31/7

Sede legale: Torino, Via Le Chiuse n. 59, 10144

Partita I.V.A. 05587380014

Sito web: <http://nsoc.lavaldocco.it/>

email: nuova.socialita@lavaldocco.it

PEC: ns@pec.lavaldocco.it

Forma giuridica

Cooperativa sociale di tipo B (L. 381/91) – ONLUS (D.Lgs. 460/97) – Impresa Sociale (L. 118/2005 e L. 117/2017)

Oggetto sociale

Attività lavorative diverse, con finalità di avviamento al lavoro e inserimento lavorativo di persone svantaggiate

Ambito territoriale dell'attività svolta

Regione Piemonte, province di Torino, Cuneo, Alessandria ed Asti

Iscrizione presso il Tribunale

Registro Imprese Tribunale di Torino n. 3637/88

Iscrizione presso la CCIAA

Registro Imprese: 05587380014

R.E.A. di Torino n. 720700

R.E.A. di Cuneo n. 224507

Iscrizione presso l'Albo Nazionale delle Cooperative

Numero di iscrizione A104907 dal 02/02/2005

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

Categoria attività esercitata: COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO

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 03/03/2015**

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: con deliberazione del 25/01/2017 l'Autorità ha attribuito alla cooperativa il punteggio massimo, punteggio che viene espresso in stellette: ★★★

Il rating attribuitoci è in scadenza il 30/01/2021.

Ultime trasformazioni istituzionali rilevanti per la cooperativa

05/07/2008 modifiche statutarie così come di seguito specificate:

- art. 5: - nuova tipologia di attività: allestire e gestire laboratori di tipo artigianale
- allargamento della raccolta del prestito sociale ai dipendenti ed ai possessori di strumenti finanziari partecipativi e non
- titolo IV: rivista totalmente la disciplina degli strumenti finanziari
- art. 38: abrogazione del limite di rieleggibilità degli amministratori

Sedi secondarie operative risultanti alla CCIAA

sede per la conservazione delle scritture contabili: Grugliasco (TO), V. Sabaudia 167

in affitto:

- Torino, Via Pietro Cossa 293/22

- Mondovì (CN), V. Rosa Bianca 15 (sede amm.va secondaria)

in proprietà:

- Nichelino (TO), Via Ippolito Nievo 27 - 29 - 29/1 (principale sede di attività)

Iscrizioni ad albi professionali

- albo nazionale delle imprese di pulizia: dal 06/10/1997, attualmente fascia 8 (volume d'affari fino ad € 6.197.483)
- albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione rifiuti, sezione del Piemonte: dal 09/04/2003 n. iscrizione TO001409, CAT. 1 classe C, CAT. 4 classe E, CAT. 5 classe E;
- albo provinciale autotrasportatori conto terzi, provincia di Torino: dal 06/06/2003, n° TOT00 68437 A
- CCIAA per l'attività di disinfestazione e derattizzazione dall'01/06/2006.

Certificazioni

Ente di certificazione GLOBE srl di Torino:

dal 25/10/2004 UNI EN ISO 9001:2008 - sistema di gestione per la Qualità - campo di applicazione: "progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, igiene, sanificazione e disinfezione, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato e sanitario, disinfestazione e derattizzazione. Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale. Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate"

dal 25/10/2010 UNI EN ISO 14001:2004 - sistema di gestione ambientale- campo di applicazione: "progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, igiene, sanificazione e disinfezione, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato e sanitario, disinfestazione e derattizzazione. Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale"

dal 20/05/2013 OHSAS 18001:2007 - sistema di gestione per la salute e sicurezza - campo di applicazione: "progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, igiene, sanificazione e disinfezione, servizi ausiliari e di custodia in ambito pubblico, privato e sanitario, disinfestazione e derattizzazione. Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale. Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate"

dal 07/12/2017 UNI EN 13549: 2003 – sistema di misurazione della qualità per le prestazioni di pulizia – campo di applicazione "Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, Igiene, sanificazione e disinfezione, servizi ausiliari e di

custodia in ambito pubblico, privato, scolastico, e sanitario; disinfestazione e derattizzazione. Erogazione servizi di raccolta e trasporto rifiuti e spazzamento stradale”

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

Ente di certificazione C.I.S.E. Azienda Speciale della Camera di Commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini:

dal 19/07/2018 SA8000:2014 - sistema di responsabilità sociale utilizzato per l'attività di inserimento lavorativo di soggetti in condizioni di svantaggio attraverso la gestione delle seguenti attività: servizi di pulizia, disinfezione, sanificazione, disinfestazione, raccolta e trasporto rifiuti, custodia e sorveglianza

Regime di pubblicità esterna

Bilancio d'esercizio

E' depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Torino. Non è soggetto a certificazione obbligatoria in quanto non rientra nei parametri di cui all'art. 15 della L. 59/1992 e non è attualmente certificato neppure volontariamente. In specifico la Cooperativa non supera nessuno dei valori individuati dalla normativa, ossia: valore della produzione >€ 60.000.000,00, riserve indivisibili >€ 4.000.000,00, prestiti o conferimenti di soci finanziatori >€ 2.000.000,00, né ha partecipazioni di controllo in società per azioni

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, alla Provincia di Torino, alla Prefettura di Torino e all'Albo Autotrasporto Merci. La carica del Presidente e del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione vengono comunicate 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

La struttura organizzativa qui illustrata è quella corrente alla data di presentazione del Bilancio Sociale all'Assemblea.

L'Alta Direzione della Cooperativa è costituita dal Consiglio di Amministrazione che ha la funzione di definire gli obiettivi, le politiche e condurre la valutazione e il controllo delle attività aziendali.

La programmazione, il coordinamento ed il monitoraggio delle attività è affidato dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale, che si avvale dei Responsabili delle diverse funzioni per garantire la realizzazione delle attività relative all'avvio ed alla gestione dei servizi aggiudicati.

Il Direttore Generale affida ai Responsabili di Commessa la responsabilità in merito alla corretta erogazione delle attività previste dal contratto di servizio, nonché la responsabilità del progetto d'inserimento lavorativo dei soggetti di cui all'art. 4 della legge 381/91 presenti nei servizi (cantieri/commesse) che gli sono affidati.

Il Responsabile Org.ne del Personale coordina lo staff dedicato alla gestione delle risorse umane e svolge le attività di ricerca, selezione e reclutamento del personale, la formazione degli operatori e la composizione delle squadre di lavoro.

Le squadre sono le nostre unità di servizio: indicano la forma organizzativa delle risorse umane, intesa come gruppo di lavoro organizzato, finalizzato all'esecuzione di un servizio all'interno del singolo cantiere/commessa.

Il Responsabile di Squadra è il riferimento diretto per l'organizzazione del lavoro di squadra nel singolo cantiere/commessa; ha il compito di:

- organizzare il lavoro quotidiano nel cantiere (rispettando i parametri quantitativi e qualitativi definiti dal Responsabile di Commessa), 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 del Personale
- collaborare con il Responsabile di Commessa 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 Commessa per il monitoraggio e le verifiche del progetto d'inserimento.

I Responsabili Tecnici hanno la responsabilità della corretta applicazione della normativa di riferimento relativa al proprio settore di competenza, della progettazione tecnica e la valutazione dei servizi erogati e della gestione dei fornitori.

I servizi amministrativi sono garantiti dal Consorzio La Valdocco.

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

In concreto il Consorzio fornisce alla Cooperativa Nuova Socialità i seguenti servizi:

- Segreteria Generale (centralino telefonico e reception della sede legale, gestione commissioni esterne, gestione protocollo, redazione bollettino di informazione interna e ufficio stampa)
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione e Tutela della Privacy
- Segreteria degli organi sociali, gestione rapporti con uffici legali, predisposizione della documentazione amministrativa per la partecipazione a gare d'appalto, gestione pratiche di accesso a finanziamenti o contributi pubblici
- Contabilità generale ed industriale, comprensiva della gestione dei rapporti con Istituti di Credito e del Prestito Sociale
- Ufficio logistica, che si occupa in particolare dell'acquisto di forniture energetiche, servizi assicurativi e telefonia
- Amministrazione del personale, predisposizione buste paga e adempimenti collegati

Il Consorzio è coordinato da un Direttore Generale (Paolo Petrucci) e da un Direttore Amministrativo (Anna Actis Grosso).

Il personale addetto al sistema di supporto è fisicamente collocato o presso la sede legale (nonché sede del Consorzio La Valdocco) a Torino, Via Le Chiuse 59, o in Via P. Cossa n. 293/22 sempre a Torino, presso la quale si trovano gli uffici operativi della Cooperativa. La sede di Via P. Cossa n. 293/22 è dotata di una rete informatica costituita da 12 postazioni di lavoro. Tale rete è a sua volta collegata in rete con la sede del Consorzio, con una rete informatica WINDOWS 2003/2008/2012 SERVER. Le due sedi condividono anche il sistema di protezione e sicurezza basato su:

- username e password di identificazione convalidate dai server centrali; questo fa sì che ad ogni operatore sia permesso l'accesso unicamente a quelle risorse cui, in relazione al proprio incarico lavorativo, è necessario che abbia accesso
- firewall che protegge contro il rischio di intrusione, e che verifica costantemente i programmi e i dati in transito, anche quelli provenienti dalla posta elettronica
- il disaster recovery o il recupero parziale di dati è garantito, attraverso un sistema di backup giornaliero dei dati. Tale backup è strutturato in modo da consentire sia il recupero integrale di uno o più server virtuali che contengono i dati, sia in modo più granulare il recupero del singolo file. Sfruttando sistemi di archiviazione dati avanzata con funzionalità dei deduplica dei dati ripetuti, attualmente siamo in grado di recuperare le informazioni anche storicamente (quindi non solo lo stato all'ultimo backup, ma in caso di necessità, anche lo stato dell'informazione da ripristinare, come si presentava nel passato). In particolare le policy di backup retention consentono di recuperare:
 - Con granularità giornaliera gli ultimi 14 giorni (backup eseguito giornalmente alle ore 22.00)
 - Con granularità settimanale le ultime 5 settimane (viene mantenuto il backup del venerdì)
 - Con granularità mensile gli ultimi 12 mesi (viene mantenuto il backup dell'ultimo venerdì del mese)

Per alcuni server particolarmente importanti la granularità giornaliera è stata aumentata agli ultimi 31 giorni (anziché solamente gli ultimi 14).

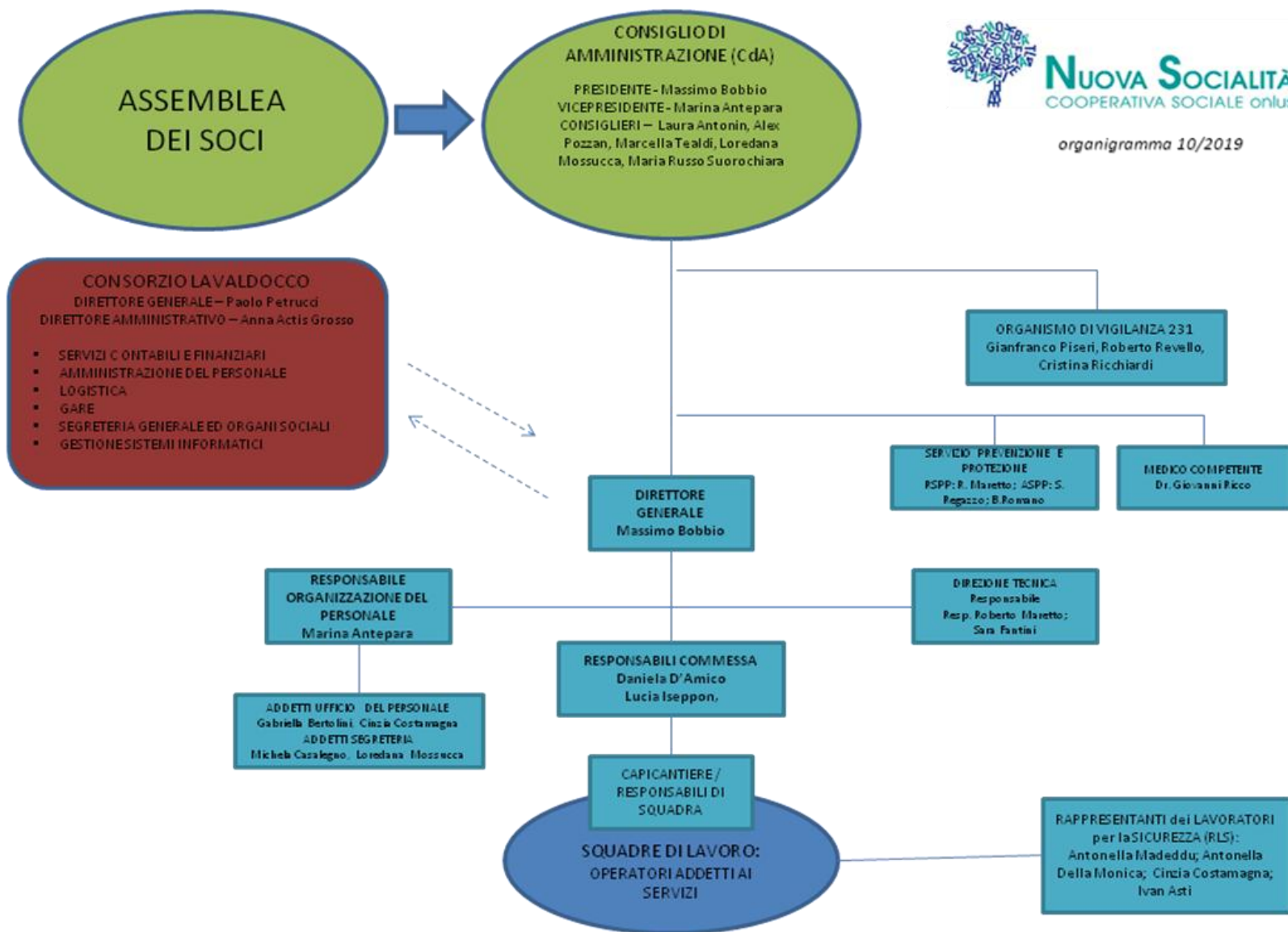
Onde aumentare le possibilità di recupero in caso di eventi quali incendio/furto/alluvione, i dati sono mantenuti in una struttura fisicamente separata dalla sede degli stessi (datacenter terzo) e sono a loro volta duplicati su di un secondo sistema di storage, accessibile con credenziali non correlate con quelle degli amministratori di sistema. Questo garantisce che anche in caso di infezione con cryptovirus in grado di effettuare processi di privilege escalation, che quindi potrebbero andare ad intaccare i dati del backup primario, ne esisterà sempre una seconda copia dalla quale effettuare le procedure di disaster recovery. Il datacenter in cui vengono mantenuti i dati è certificato Tier 3 (utilizzando la classificazione di “Uptime Institute”).

È in funzione anche un ufficio amministrativo decentrato con sede a Mondovì: in Vicolo Martinetto 28, anch'esso collegato in rete con le sedi di Torino.

Il collegamento in rete garantisce la condivisione degli strumenti di lavoro, costituenti un archivio informatico in rete:

- Documentazione sociale: Statuto, Regolamenti Interni, Curriculum aziendale, Bilancio Sociale
- Manuale della Qualità, procedure, modulistica
- Archivio storico progettuale
- Database del personale in forza e dei soci, Archivio dei curricula del personale in forza
- Archivio Comunicazioni Interne
- Rubrica telefonica, Protocollo.

L'organigramma della Cooperativa è dunque quello allegato alla pagina successiva:



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; non prevede la presenza del Collegio dei Garanti. Per le competenze attribuite a tali organi si rimanda ai successivi paragrafi.

Per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, la nostra Cooperativa si dotò di specifico regolamento approvato nell'Assemblea del 14/05/2000, regolamento che disciplinava sia le modalità per la raccolta delle candidature che le operazioni di voto.

In data 09/06/2012 l'Assemblea ha approvato un nuovo Regolamento Elettorale, con cui è andata al voto per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione in data 24 novembre 2012.

La novità più rilevante è consistita nell'innalzamento a 7 del numero dei componenti del Consiglio (dai precedenti 5) e nella definizione di criteri per la sua composizione interna:

- ✓ due soci della Direzione – Sistema di Supporto
- ✓ due soci RIO Responsabile In Organizzazione dei cantieri di lavoro
- ✓ due soci dei cantieri di lavoro di Torino e Provincia
- ✓ un socio dei cantieri di lavoro di Cuneo e altre province

A tali criteri corrispondono liste diverse di candidati. Entro il 1° ottobre dell'anno in cui si tengono le elezioni il socio che intenda candidarsi deve far pervenire la relativa comunicazione alla Commissione Elettorale istituita dal Regolamento stesso. Il candidato deve poter produrre il certificato del Casellario Giudiziario compatibile con le disposizioni previste dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 50/16) al fine della partecipazione alle gare d'appalto della Pubblica Amministrazione da parte della cooperativa. Le candidature devono essere presentate da almeno 5 soci promotori. Le candidature pervenute vengono pubblicizzate nel bollettino successivo e nelle successive riunioni sociali di preparazione dell'assemblea. I candidati che, per ogni lista, riceveranno più voti, entreranno a far parte del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui non si candidino persone in numero sufficiente ad una categoria, verrà eletto il candidato primo escluso che ha ricevuto il maggior numero di voti nelle altre categorie.

In data 24/11/2018 l'Assemblea ha approvato una nuova modifica al Regolamento, spostando al 30 settembre la scadenza per la presentazione delle candidature.

1.5.1. Consiglio di Amministrazione

Vi fanno parte dall'ultimo rinnovo avvenuto il 24/11/2018:

- ✓ per la Direzione – Sistema di Supporto: Antepara Marina e Bobbio Massimo
- ✓ per i RIO Responsabile In Organizzazione dei cantieri di lavoro: Antonin Laura e Pozzan Alex
- ✓ per i cantieri di lavoro di Torino e Provincia: Mossucca Loredana e Russo Suorochiara Maria
- ✓ per i cantieri di lavoro di Cuneo e altre province: Tealdi Marcella

Il mandato del Consiglio in carica terminerà con l'approvazione del Bilancio al 31/07/2021.

Si riporta di seguito l'articolo 39 dello Statuto approvato in data 05/07/2008, relativo alle competenze del Consiglio:

"Il consiglio di amministrazione è investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa.

Il consiglio di amministrazione è convocato dal presidente tutte le volte che egli lo ritenga necessario oppure quando ne sia fatta domanda da almeno 2/5 dei consiglieri.

L'avviso di convocazione contenente gli argomenti da trattare viene comunicato a mezzo fonogramma telefonico, o altri strumenti idonei: email, ecc., almeno tre giorni prima e nei casi di urgenza il giorno prima.

Le adunanze sono valide quando vi intervenga la maggioranza degli amministratori in carica e le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti dei consiglieri presenti.

Le votazioni sono sempre palesi. A parità di voti prevale il voto del presidente.

Nelle deliberazioni concernenti l'ammissione di nuovi soci, il recesso e l'esclusione, la presenza dei componenti alle riunioni e l'espressione del relativo voto possono avvenire anche mediante mezzi di telecomunicazione.

Il Consiglio con apposita delibera, può estendere tale facoltà ad altre materie.

Ogni amministratore deve dare notizia agli altri amministratori ed al collegio sindacale, se nominato, di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa il consiglio di amministrazione. Nei casi previsti dal precedente comma la deliberazione del consiglio di amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.

Le deliberazioni del consiglio di amministrazione che non sono prese in conformità della legge e dello statuto possono essere impugnate entro novanta giorni dal collegio sindacale, se nominato, dagli amministratori assenti o dissenzienti; possono altresì essere impugnate dai soci le deliberazioni lesive dei loro diritti

Gli amministratori, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, devono indicare specificamente nella relazione prevista dall'articolo 2428 del codice civile, i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico e per la sussistenza del requisito della prevalenza mutualistica, nonché le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione dei nuovi soci.

Il consiglio di amministrazione sottoporrà all'approvazione dell'assemblea il numero minimo di azioni cui le diverse categorie di soci dovranno attenersi."

Al Presidente e Vicepresidente è affidata statutariamente la rappresentanza legale della società (art. 41):

"Il Presidente del consiglio di amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale. Il Presidente perciò è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed 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. Previa

autorizzazione del consiglio di amministrazione, può delegare parte dei propri poteri, al Vice-Presidente o a uno o più membri del consiglio, nonché, con speciale procura, a dipendenti della società e/o a soggetti terzi. Il Presidente convoca il consiglio di amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i consiglieri. In caso di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue attribuzioni spettano al Vice-Presidente vicario. Il concreto esercizio dei poteri di rappresentanza da parte di questi attesta nei confronti dei terzi l'assenza o l'impedimento del presidente ed esonera i terzi da ogni accertamento e responsabilità in proposito."

Inoltre sono state loro affidate le seguenti deleghe con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/11/2018:

"Per il terzo punto all'ordine del giorno il Consiglio di Amministrazione approva all'unanimità la seguente delibera:

"Si delegano al Presidente, Sig. Massimo Bobbio, e in sua assenza o impedimento al Vicepresidente, Sig.ra Marina Claudia Antepara, le seguenti attribuzioni, oltre a quanto già previsto dallo Statuto, affinché possano compiere, disgiuntamente e con propria esclusiva decisione e senza necessità di ratifica, le seguenti attività:

1. *trattare e concludere tutti gli affari inerenti l'esercizio ordinario dell'attività sociale, assumendone tutte le obbligazioni inerenti. Stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere ivi comprese le vendite, gli acquisti e le permuta di beni mobili e beni mobili registrati, incarichi a collaboratori. Assumere e licenziare il personale, determinandone compiti e mansioni.*
Sono escluse le operazioni di acquisto, vendita e permuta di beni immobili che restano di competenza del Consiglio di Amministrazione.
2. *portare a compimento tutti gli affari inerenti l'esercizio straordinario, deliberati dal Consiglio di Amministrazione*
3. *costituire Raggruppamenti Temporanei di Concorrenti, Associazioni Temporanee di Scopo e Accordi di Collaborazione, ai sensi della normativa vigente, per partecipare a bandi pubblici, concorrere a gare di appalto e, più in generale, per sancire accordi commerciali, per i quali egli ritenga necessaria la partecipazione e/o la gestione in forma associata. Potrà quindi nominare le imprese capogruppo, con facoltà di dare e/o accettare i mandati di rappresentanza, stipulare tutti i patti che riterrà opportuni ed utili, nulla escluso od eccettuato, il tutto con promessa di rato e valido.*
4. *qualunque operazione, sia attiva sia passiva, con istituti di credito ordinari e speciali, compresa la possibilità di aprire conti correnti, la contrattazione di finanziamenti, anche cambiari, senza alcuna limitazione di specie e di importo, con esclusione della concessione di diritti reali immobiliari*
5. *tutte le operazioni, anche di straordinaria amministrazione, presso le Amministrazioni Statali e gli Uffici pubblici in genere, tra le quali a titolo esemplificativo la richiesta o la rinuncia a licenze ed autorizzazioni, la presentazione di ricorsi*
6. *promuovere liti attive e resistere avanti a qualsiasi autorità giudiziaria civile, penale ed amministrativa, in qualunque grado di giurisdizione; nominare avvocati e procuratori a lites, con relativa elezione di domicilio*
7. *conferire procure generali e/o speciali ai dirigenti e/o al personale della Cooperativa, anche per la partecipazione alle Assemblee Ordinarie e Straordinarie di società e di Enti di cui è socia.*
8. *definire, previamente informando il Consiglio di Amministrazione, le deleghe di potere con riguardo ai direttori aziendali, fissando le mansioni e i limiti di responsabilità, in ragione di ciascuna direzione assegnata, conferendo le necessarie procure generali e speciali."*

Numero dei componenti

A partire dall'assemblea del 24/11/2012 il Consiglio è costituito da 7 membri. Precedentemente i membri erano 5; alla costituzione 3.

Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2017/18	2018/19	2019/20
4	6	6

Altre informazioni sugli amministratori

Da molti anni tutti i consiglieri sono soci lavoratori. Dal 29/11/2009 la maggioranza del Consiglio è costituito da donne.

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sesso	titolo studio	socio dal	tipologia sociale	qualifica prof.le
Massimo Bobbio	Presidente	1988	1965	m	Maturità scientifica	29/07/1988	lavoratore	dir. generale
Antepara Marina Claudia	Vicepresidente	2003	1965	f	Laurea conseguita all'estero	02/04/1996	lavoratrice	resp. org.ne personale
Antonin Laura	Consigliere	2015	1964	f	Maturità tecnica	12/02/1997	lavoratrice	resp. squadra
Loredana Mossucca	Consigliere	2014	1979	f	Maturità artistica	15/03/2000	lavoratrice	resp. squadra
Tealdi Marcella	Consigliere	2015	1964	f	Maturità tecnica	29/04/1997	lavoratrice	resp. squadra
Pozzan Alex	Consigliere	2018	1986	m	Licenza media	28/08/2012	lavoratore	resp. squadra
Russo Suorochiara Maria	Consigliere	2016	1959	f	Maturità tecnica	09/03/2010	lavoratrice	operaia

Incarichi esterni alla cooperativa ricoperti dal Presidente e Vicepresidente

⇒ Il Presidente ricopre i seguenti incarichi esterni:

- Vicepresidente del Consorzio La Valdocco, con delega alle Relazioni Industriali per le cooperative associate
- Vicepresidente del Consorzio Valore Più dal 2018
- Consigliere del Consorzio Forcoop Agenzia Formativa dal 1988
- Consigliere del Consorzio "TORINO SOCIALE COOPERATIVA CONSORZIO COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE ONLUS" siglabile "TSC ONLUS", dal 15/03/2012

⇒ Il Vicepresidente non ricopre incarichi esterni.

Compensi corrisposti pro capite

Le cifre indicate sono lorde annue.

⇒ agli amministratori come gettone di presenza alle riunioni del Consiglio. L'importo è invariato dall'esercizio al 31/07/2013

17/18	18/19	19/20
€ 1.200,00	invariato	invariato

⇒ al Presidente per incarico continuativo. L'importo è invariato dall'esercizio al 31/07/2012

17/18	18/19	19/20
€ 5.694,00	invariato	invariato

⇒ al Vicepresidente per incarico continuativo. L'importo è invariato dall'esercizio al 31/07/2012, 1° esercizio dal quale è stato riconosciuto

17/18	18/19	19/20
€ 3.796,00	invariato	invariato

Riunioni nell'anno in esame

Nell'anno in corso sono state verbalizzate 39 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

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

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

argomenti	n°
Area Sociale: - 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	46
Area Finanziaria: - 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
Area Commerciale: - 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	3
Area Gestionale: - 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	4
Area Organizzazione: - 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	0
Area rappresentanza: - delibera le deleghe in materia di società consortile - attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo	0

1.5.2. Collegio Sindacale, Revisore Legale dei conti

Vi fanno parte dall'ultimo rinnovo avvenuto il 24/11/2018: Vito Eugenio d'Ambrosio (Presidente), Cisi Maurizio (Sindaco Effettivo), Angelo Comes (Sindaco Effettivo), Paola Scaffidi Domianello (Sindaco Supplente), Stefano Beltritti (Sindaco Supplente). Dall'Assemblea del 24/11/2012 non è più stato attribuito al Collegio Sindacale l'incarico di controllo contabile ai sensi dell'art. 44 dello Statuto, controllo che è stato affidato invece alla società di revisione Aleph Auditing Srl. Il mandato in corso termina con l'approvazione al 31/07/2021, sia per il Collegio che per la società cui è stato affidato il controllo contabile.

Collegio Sindacale

Da Statuto, art. 43, il Collegio Sindacale ha le seguenti funzioni:

“Il collegio sindacale, salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 44, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adequazione dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il collegio deve riunirsi almeno ogni novanta 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.

I sindaci devono assistere alle adunanze del consiglio di amministrazione ed alle assemblee.

In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte degli amministratori, il collegio sindacale deve convocare l'assemblea ed eseguire le pubblicazioni prescritte dalla legge. Può altresì, previa comunicazione al presidente del consiglio di amministrazione, convocare l'assemblea qualora nell'espletamento del suo incarico ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

I sindaci, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, devono indicare specificamente nella relazione prevista dall'art. 2429 del codice civile i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico. Dovranno, inoltre, documentare la condizione di prevalenza ai sensi dell'articolo 2513 del codice civile, tenendo conto in ogni caso, della disposizione di cui all'art. 111-septies, R.D. 30 marzo 1942, n. 318.

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. “

Per l'incarico di controllo contabile da Statuto, art. 44, ha le seguenti funzioni:

- 1) *“verifica nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;*
- 2) *verifica se il bilancio di esercizio e, ove redatto, il bilancio consolidato corrispondono alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;*
- 3) *esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato, ove redatto. “*

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

	17/18			18/19	19/20
	tot	m	f		
n° membri, di cui:	3	3	0	invariato	invariato
soci lavoratori	0				
socio sovventore	0				
esterni	3	3	0		

Sindaci effettivi presenti con continuità da più di un mandato

17/18	18/19	19/20
3	3	3

Compensi corrisposti pro capite

Sono stati riconosciuti a partire dall'esercizio 97/98

mandato		Importo compensi
01/08/2018- 31/07/2021	Presidente	€ 4.050,00 lordo annuo
	Sindaci effettivi	€ 2.700,00 lordo annuo

Il Collegio si è riunito trimestralmente.

Revisore Legale dei conti

Dall'Assemblea del 21/11/2015 il Collegio non ha più il controllo contabile, che è stato affidato alla società di revisione Aleph Auditing Srl.

	mandato	importo compensi
Aleph Auditing Srl	01/08/2018 - 31/07/2021	€ 7.000,00 netti annui

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

Il Consiglio di Amministrazione approvò in data 13/06/2016 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.

Successivamente, in data 27/09/2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organo di Vigilanza (OdV) previsto dall'art. 6 dello stesso D.Lgs. 231/2001, organo che ha il compito di vigilare sull'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento di detto Modello ed il Regolamento di funzionamento dell'Organo stesso. Tale Organo ha natura collegiale ed è costituito per intero da membri esterni alla ns. Cooperativa: dal Dott. Gianfranco Piseri, con la qualifica di Presidente, la Dr.ssa Cristina Ricchiardi e Roberto Revello. Il mandato dell'Organo di Vigilanza coincide con quello del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Il Consiglio ha dotato l'Organismo di Vigilanza di un budget di spesa di € 3.000,00 annui.

Per l'attività svolta dall'Organo nell'anno in esame si rimanda alla specifica relazione presente tra i documenti di bilancio.

In data 17/01/2017 e successivamente in data 30/10/2018 il Consiglio, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha approvato aggiornamenti del modello organizzativo.

Il 25 luglio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Modello per la segnalazione di Condotte illecite Cd whistleblower" su proposta dell'Organo di Vigilanza; tale modulo è pubblicato sul sito della cooperativa e va utilizzato per la segnalazione delle potenziali irregolarità introdotte dalla legge 179/2017. L'Organismo di Vigilanza raccoglie le segnalazioni ed ha il compito di valutare se sono di sua competenza tutelando in ogni caso il segnalante.

Compensi corrisposti pro capite

In data 13/12/2018 il Consiglio ha anche deliberato i compensi: € 3.000,00 lordi annui al Presidente e € 2.000,00 lordi annui agli altri membri, invariati rispetto al precedente mandato.

1.5.4. Assemblea

Da Statuto, articoli 32 e 33, l'Assemblea ha le seguenti funzioni:

"L'assemblea ordinaria:

- 1) *approva il bilancio consuntivo, la destinazione degli utili e la relazione del consiglio di amministrazione*
- 2) *determina il periodo di durata del mandato e il numero dei componenti il consiglio di amministrazione, nel rispetto di quanto disposto nel successivo articolo 38 del presente statuto, e provvede alle relative nomine e revoche*
- 3) *determina la misura dei compensi da corrispondersi agli amministratori per la loro attività collegiale*
- 4) *nomina, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del collegio sindacale, elegge tra questi il Presidente e fissa i compensi loro spettanti; delibera la loro eventuale revoca*
- 5) *conferisce e revoca, sentito il collegio sindacale se nominato, l'incarico di controllo contabile ex articolo 2409 quater del codice civile, secondo quanto previsto nel successivo art. 44 del presente statuto e determina il corrispettivo relativo all'intera durata dell'incarico*
- 6) *delibera sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del soggetto incaricato del controllo contabile ex art. 2409 bis*
- 7) *approva i regolamenti previsti dal presente statuto con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria*
- 8) *delibera sulle domande di ammissione del socio non accolte dal consiglio di amministrazione, in adunanza appositamente convocata e, in ogni caso, in occasione della prima convocazione successiva alla richiesta da parte dell'interessato di pronunciare assembleare*
- 9) *delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia*
- 10) *delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi della L. 142/01 o s.m.i.*

L'assemblea, a norma di legge, è considerata **straordinaria** quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza, ad eccezione delle seguenti materie espressamente riservate dal presente statuto alla competenza del consiglio di amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile;

l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale. “

Il numero delle Assemblee tenutosi negli ultimi esercizi è rilevabile dalla tabella che segue:

17/18	18/19	19/20
1	1	1

Si riporta l'elenco delle date e relativo ordine del giorno delle Assemblee degli ultimi esercizi:

data	o.d.g.
2017/2018	
25/11/2017	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/07/2017, con relative Nota Integrativa e Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Proposta di copertura perdita pregressa 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 01/08/2017-31/07/2018 4. Fondo per il potenziamento aziendale 5. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci
2018/2019	
24/11/2018	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/07/2018, (costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa) e Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; approvazione destinazione degli utili come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 01/08/2018 -31/07/2021 3. Nomina del Collegio Sindacale per il triennio 01/08/2018 -31/07/2021 4. Nomina del Revisore Legale dei conti con affidamento della competenza contabile, per il triennio 01/08/2018-31/07/2021 5. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 01/08/2018-31/07/2019 6. Compensi al Collegio Sindacale per il triennio di mandato 01/08/2018 -31/07/2021 7. Compenso al Revisore Legale dei conti per il triennio di mandato 01/08/2018 -31/07/2021 8. Esame e approvazione delle modifiche al Regolamento del Prestito Sociale 9. Esame e approvazione delle modifiche al Regolamento "Iter e modalità per il rinnovo degli organi sociali" 10. n° minimo azioni per ogni tipologia soci 11. Comunicazioni relative al Fondo Sanitario Integrativo 12. Modifiche statutarie 13. Varie ed eventuali
2019/2020	
23/11/2019	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/07/2019, (costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa) e Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; modalità di copertura della perdita dell'esercizio, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 01/08/2019-31/07/2020 3. Esame e approvazione delle modifiche al Regolamento del Prestito Sociale 4. Presentazione delle modifiche al Codice Etico 5. N° minimo azioni per ogni tipologia soci 6. Varie ed eventuali

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
25/11/2017	359	358	66	96	18,38	26,81
di cui soci sovventori	10	10	0		0	
di cui soci speciali	27	27	9	9	33,33	33,33
24/11/2018	374	370	109	131	29,14	35,40
di cui soci sovventori	11	11	5	5	45,45	45,45
di cui soci speciali	29	29	11	13	37,93	44,82
23/11/2019	356	353	76	80	21,34	22,66
di cui soci sovventori	10	10	1	1	10	10
di cui soci speciali	4	4	0		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 di seguito riportati sono tratti dai verbali del Consiglio di Amministrazione o dal Bollettino che ne pubblicizza la convocazione stessa.

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

17/18	18/19	19/20
2	2	0

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

data	luogo	o.d.g.
2017/2018		
05/10/2017	Torino	1. Aggiornamento situazione appalti 2. Varie ed eventuali
03/07/2018	Mondovì	1. Rinnovo Organi sociali
10/07/2018	Torino	2. Aggiornamento situazione appalti 3. Varie ed eventuali
2018/2019		
25/10/2018	Torino	1. Preparazione dell'assemblea del 24 novembre
06/11/2018	Mondovì	2. Presentazione dei candidati al Consiglio di Amministrazione 3. Varie ed eventuali
4/07/2019	Torino	1. Aggiornamento situazione appalti 2. Varie ed eventuali

1.6.2. Bollettino interno

Il Bollettino è lo strumento di informazione ai soci, capillarmente diffuso. Viene consegnato anche ai dipendenti. Fino all'aprile 2005 era condiviso da tutte le Cooperative e Consorzi del gruppo: ognuna aveva il proprio spazio per le informazioni specifiche che la riguardavano. Da aprile 2006 invece Nuova Socialità ha un proprio Bollettino, pur rimanendo curato dal Consorzio.

Viene consegnato il 15 di ogni mese in occasione della distribuzione stipendi. Dal 15 giugno 2019 viene inviato nella casella di posta elettronica individuale @colaval (vedi paragrafo successivo).

L'indice del Bollettino è il seguente:

- Informazioni sull'attività sociale:
 - delibere di ammissioni/dimissioni dei soci
 - convocazione delle Riunioni Sociali e delle Assemblee
 - verbali delle Assemblee e delle riunioni sociali
 - estratti del bilancio sociale
- pubblicizzazione di Circolari Interne relative alla vita lavorativa o sociale
- elenco gare cui abbiamo partecipato, con relativi esiti
- notizie inserite dalla Direzione Generale
- notizie inserite dalle Direzioni Tecniche
- notizie inserite dai Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione circa la sicurezza sul lavoro
- notizie inserite dalla Direzione Amministrativa (notizie relative al rapporto di lavoro o sociale)
- notizie dei corsi organizzati da InForcoop Agenzia Formativa
- notizie dalla Legacoop regionale, nazionale e da LegacoopSociali regionale e nazionale
- rassegna stampa: articoli di giornali che parlano delle attività della cooperativa, articoli sul mondo cooperativo, articoli di interesse generale

Il Bollettino è redatto da Elisa Profico, del "Progetto Ufficio Stampa" del Consorzio.

Il file .pdf del Bollettino viene archiviato nella intranet della cooperativa nel disco: Doclettura\bollettino archivio\.

Dalla tabella che segue è rilevabile il numero dei Bollettini redatti negli ultimi anni:

17/18	18/19	19/20
10	8	7

1.6.3. @colaval

Da giugno 2019 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), del Bollettino mensile di informazione 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.

1.6.4. Iniziative sociali, ludico-aggregative o di promozione

Festa di Natale

Nel 2019 la festa si è tenuta il 15 dicembre presso la RSA Buon Riposo a Torino, che ci ha ospitato nel suo grande salone insieme ai soci di tutte le cooperative del Consorzio La Valdocco e del Gruppo Anteo.

La festa di Natale è un momento di aggregazione ludica per i bambini (e non) dei soci. La festa è stata organizzata da alcuni operatori che si occupano di animazione all'interno della Cooperativa Animazione Valdocco: hanno proposto attività ai bambini dei soci presenti. La prestazione di tali operatori è retribuita.

Sono stati invitati i nuclei familiari che fanno parte dei nostri progetti di accoglienza richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Durante la festa è stato organizzato:

- uno spazio gioco bimbi dai nostri colleghi del ludobus
- un torneo di calcio balilla
- uno spettacolo di clownerie
- una lotteria per i soci
- un aperitivo etnico a cura di "Food Lab – Storie di Gusto", il progetto di cucina multietnica nato per creare opportunità di formazione, incontro e scambio per persone provenienti da tutto il mondo, in particolare rifugiati e richiedenti asilo.

Servizi ricreativi all'infanzia e all'adolescenza

Il Consorzio La Valdocco organizza soggiorni per i figli dei soci (e non) delle cooperative aderenti:

- Dal 2008 in Liguria, ad Alassio denominato "bimbi al mare", Quest'anno si è svolto dal 2 all'8 settembre 2019. Hanno partecipato 40 bambini dai 6 ai 15 anni. Dieci ragazzi, ormai maggiorenni, che negli anni precedenti hanno frequentato il soggiorno e hanno lavorato come aiuto animatore sono stati gli animatori e sono stati coordinati da uno di loro, Marco Cappa. Il loro lavoro è stato retribuito.
- Dal 2015 realizziamo un viaggio per i figli dei soci dai 15 ai 21 anni in un paese europeo. Quest'anno la meta è stata Bologna, dal 5 all'8 dicembre 2019. Hanno partecipato 28 ragazzi con 5 accompagnatori.

Il viaggio invernale ruotava intorno al tema della promozione e diffusione dei valori e principi della cooperazione tra le giovani generazioni.

Il tema è stato affrontato in collaborazione con "Generazioni Legacoop", che associa giovani operatori di cooperative aderenti alla Legacoop all'interno del progetto Vitamina C Concept – cooperazione condivisione e cultura di impresa – che realizza *"una modalità nuova di intercettare i ragazzi prima del loro ingresso nel mondo del lavoro, per comunicare l'importanza e il ruolo economico della cooperazione, per costruire con loro un dialogo attivo sui valori della cooperazione, cercando di far capire cosa vuol dire lavorare, ma anche le principali differenze del lavorare in cooperativa, e di motivarli a mettersi in gioco, a sperimentare insieme per valorizzare i loro talenti e le loro potenzialità"*. E' possibile trovare maggiori informazioni sul progetto al link: <http://www.imola.legacoop.it/vitaminac/>

- Dal 2017 organizziamo un viaggio estivo per figli dei soci dai 16 ai 22 anni. Quest'anno l'iniziativa si è svolta dal 29 all'8 agosto in Calabria. Ha avuto il titolo "In viaggio nell'accoglienza e nella legalità: in Calabria". Hanno partecipato 26 ragazzi, 5 di loro, tra i più grandi, hanno affiancato i 2 accompagnatori.

Della nostra cooperativa non ha partecipato, purtroppo, nessuno.

La tabella che segue elenca le iniziative sociali che si sono svolte negli ultimi esercizi.

2017/2018	
07/12/2017	Cena dei soci della Provincia di Cuneo
12/12/2017	Cena dei soci di Alessandria e dintorni
14/12/2017	Cena dei soci di Torino
15/12/2017	Cena dei soci di Gassino/Chivasso e dintorni
17/12/2017	Festa di Natale
2018/2019	
24/11/2018	Pranzo dei soci per il compleanno della cooperativa
2019/2020	
23/11/2019	Lotteria per i soci
15/12/2019	Festa di Natale

Buoni sconto Coop

A partire dal 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deciso di utilizzare i buoni sconto Coop del 10%, su una spesa massima di € 150,00 per promuovere la partecipazione sociale.

Nel 2019 sono stati consegnati 81 buoni sconto ai soci presenti e ai soci che hanno delegato per l'assemblea tenutasi nell'anno.

Valori e missione sociale

1.6. 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 operatori, 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 07/09/2010. In data 20/11/2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato modifiche ad alcuni articoli.

Si evidenziano in particolare i seguenti articoli, che riteniamo di particolare rilevanza:

Art. 3

3.1. Il perseguimento dello scopo sociale della Cooperativa non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto, alla legge, alle norme di settore, ai principi del Movimento Cooperativo, alle disposizioni del presente Codice Etico, alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro e per i soci alle disposizioni previste dalla L.142/01

3.2. La Cooperativa, in quanto impresa sociale, è basata su principi di mutualità, solidarietà, cooperazione, eticità, trasparenza, equità, uguaglianza, parità di trattamento, legalità.

3.3. La Cooperativa esige dai propri soci, amministratori, dirigenti, sindaci, quadri, dipendenti e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione vigente, nonché pretende comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare la moralità e l'affidabilità professionale dei medesimi. (...)

Art. 5

5.1. La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario della Cooperativa, la quale intende adottare nell'esercizio delle proprie attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, secondo le norme di legge.

5.2. La Cooperativa promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando tra gli operatori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto azioni, soprattutto preventive, per salvaguardare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale.

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

In data 27/09/2016, il Consiglio di Amministrazione della nostra Cooperativa ha deliberato l'adesione al Protocollo di Legalità, sottoscritto nel novembre 2013 tra il Ministero dell'Interno e l'Alleanza delle Cooperative Italiane. Il protocollo ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più incisiva l'azione di prevenzione e contrasto di ogni possibile tentativo di infiltrazione della criminalità organizzata nel mondo delle imprese cooperative, attraverso una stretta collaborazione tra i due soggetti firmatari. Le cooperative aderenti accettano in specifico di sottoporsi agli accertamenti antimafia. Nonostante la nostra cooperativa abbia formalizzato la richiesta di adesione al Protocollo qualche giorno dopo la delibera del Consiglio (in data 05/10/2016), siamo ancora in attesa della risposta e di essere inseriti nell'elenco delle cooperative aderenti. Attualmente il Protocollo è scaduto ed è in via di revisione.

1.7. Oggetto sociale

L'articolo 3 del nostro Statuto, approvato in data 05/07/2008, facendo propri i principi dei Codici Etici di riferimento sopra richiamati, esplicita la missione che la nostra cooperativa si propone di realizzare.

“Lo scopo mutualistico che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. La cooperativa, in quanto cooperativa sociale ai sensi dell'art. 1 comma 1 punto B della L. 381/1991, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

Scopo dell'attività imprenditoriale nello svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate è realizzare inclusione sociale, ossia offrire a cittadini esclusi, “svantaggiati”, opportunità di reinserimento sociale, ridurre il rischio di emarginazione di singoli e gruppi di cittadini, coinvolgere l'intera comunità locale e gli enti che la rappresentano nell'analisi e nella ricerca di soluzioni dei problemi sociali del territorio.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la parità di trattamento, l'assenza di qualsiasi discriminazione, l'essenzialità contrapposta al consumismo e allo spreco, una giusta distribuzione dei guadagni, un lavoro non strutturato sullo sfruttamento, la priorità dell'uomo sul denaro, la democrazia interna ed esterna.

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

- ⇒ alla ricerca di 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
- ⇒ alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.”

1.8. La storia

Nuova Socialità si costituì nel mese di luglio del 1988 come cooperativa ad oggetto sociale “la produzione, la lavorazione, la commercializzazione di manufatti in genere, sia in proprio che in conto terzi, nonché di prodotti derivanti da attività sociale ottenuta in appositi centri di formazione e lavoro”. La volontà era quella di tentare un percorso professionalizzato ed uno sbocco commerciale per i laboratori artigianali presenti nei servizi educativi rivolti a persone disabili e all'interno del carcere minorile di Torino, o comunque appartenenti alle fasce deboli, ed in carico ai servizi sociali della Pubblica Amministrazione. I primi servizi svolti dalla Cooperativa furono i laboratori presenti all'interno del carcere minorile di Torino e quelli di assistenza domiciliare e di consegna dei pasti a domicilio sempre per il Comune di Torino, nonché di centralino, portineria e pulizia uffici per l'allora USL di Chieri. Ma fin dall'inizio si scelse di svolgere le attività della cooperativa con il coinvolgimento delle fasce più deboli del mercato del lavoro.

Fu naturale quindi, quando entrò in vigore la Legge 381 del 1991 (la quale all'articolo 1 delineava la distinzione tra cooperative A e cooperative B, definendo lo scopo di queste ultime come “lo svolgimento di attività diverse - agricole,

industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.”), che la nostra Cooperativa scegliesse di appartenere alla tipologia B. Nell'assemblea del 30 novembre 1992 fu formalizzata questa decisione e, ai sensi della stessa L. 381/91, fu aggiunta la definizione di “cooperativa sociale” alla ragione sociale della cooperativa. La successiva legge regionale piemontese (la L.R. 18 del 1994), attuativa della L.381/1991, introdusse poi, all'art. 13, la possibilità di stipulare convenzioni dirette con cooperative di tipo B, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio sanitari ed educativi: le convenzioni collegate a tale articolo devono indicare il numero di persone svantaggiate impegnate nell'affidamento ed il relativo monte ore di lavoro mensile; per ogni persona svantaggiata, inoltre, è previsto che sia concordato un progetto di inserimento al lavoro, definito in collaborazione tra servizi pubblici invianti, persona svantaggiata inserita al lavoro e cooperativa sociale.

La svolta nella crescita della cooperativa avvenne infatti quando il Comune di Torino, a partire dal dicembre 1994, decise di appaltare i servizi di pulizia e di bidellaggio delle proprie scuole alle cooperative sociali B. La nostra Cooperativa fu una delle cooperative sociali piemontesi affidatarie del servizio. È del 2005 l'adozione da parte del Comune di Torino del Regolamento n. 307 relativo alle “Linee Guida per la predisposizione, l'applicazione, la gestione ed il monitoraggio della clausola sociale di inserimento lavorativo dei cittadini svantaggiati negli appalti di forniture di beni e servizi”.

A partire dallo stesso 1994 si cominciò a lavorare anche nella Provincia di Cuneo, con gli affidamenti di servizi di pulizia da parte del Comune di Verzuolo e dell'USL di Mondovì.

Il lavoro crebbe negli anni anche grazie alla collaborazione con la Cooperativa Animazione Valdocco, con la quale, tanto più attualmente, gestiamo servizi in Raggruppamento Temporaneo di Impresa e che ci affida con continuità i servizi di pulizia delle proprie sedi.

Oggi l'attività della cooperativa è costituita da due settori di attività pulizie/multiservizi (pulizia, igiene, sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione in ambito pubblico, privato e sanitario, servizi ausiliari scolastici) e igiene ambientale (servizi di raccolta e trasporto di rifiuti non pericolosi da avviare al recupero, raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilati, spazzamento stradale).

La cooperativa continua a perseguire la propria missione di creare occasioni di lavoro in particolare per le fasce più deboli del mercato del lavoro: i dati presenti su questo Bilancio Sociale ce lo fanno constatare.

La cooperativa infatti assolve all'obbligo normativo previsto dalla L. 381/1991 e dalla legge regionale collegata, avendo in forza da sempre almeno il 30% di persone svantaggiate sul totale degli occupati.

Ma la realtà della base sociale della cooperativa ci mostra un dato ben più consistente, coerente con le normative che si sono aggiunte nel tempo: la situazione di svantaggio presente nella nostra Cooperativa raggiunge, anche qui da sempre, il 90% degli occupati, poiché il 90% del totale degli occupati rientra in una delle tipologie di svantaggiato previste dalle diverse normative di riferimento: quella italiana, la L. 381/1991 ed il nuovo D.Lgs. 112/2017, e quella europea, il Regolamento dell'Unione Europea 2014/651 (per approfondimenti sulle tipologie di svantaggio e gli inserimenti lavorativi si rimanda al paragrafo 3.2.6.).

1.9. Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza

Politica Integrata

La nostra Cooperativa, dalla fondazione ad oggi, è fortemente cresciuta, mettendo a disposizione l'esperienza accumulata per migliorare i servizi forniti, e stringendo molteplici rapporti con il territorio, le comunità, gli Enti, i Clienti, sia pubblici che privati, i fornitori. Nuova Socialità è pertanto pienamente consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nei confronti della comunità economica e sociale, e ha messo quindi al centro della propria attività lo sviluppo della qualità, della tutela ambientale, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché della tutela del capitale umano. L'impegno a rispettare le normative, sia cogenti sia volontarie, in un'ottica di miglioramento continuo, di rafforzamento dei rapporti stretti negli anni, di capacità di risposta alle richieste del mercato, è riportato all'interno del *Documento di Politica Integrata – Edizione Giugno 2020*.

Sistema di Gestione Integrato

Nel rendere pratico quanto è stabilito all'interno della Politica Integrata, Nuova Socialità ha implementato negli anni un Sistema di Gestione Integrato, che definisce e descrive l'impegno della Cooperativa nel:

- Garantire con regolarità la qualità dei servizi forniti ai propri Clienti, soddisfacendo ed assicurando il rispetto dei requisiti da loro stabiliti e di quelli cogenti applicabili.
- Accrescere la soddisfazione dei Clienti, tramite l'applicazione efficace del Sistema, inclusi i processi per il miglioramento continuo.
- Garantire il rispetto di tutte le normative cogenti in materia di ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro, orientando la propria attività al miglioramento delle performances ambientali e dei livelli di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Ad oggi, le norme applicate al Sistema sono:

- ❖ **UNI EN ISO 9001:2015**: *Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ)* - definisce i requisiti minimi che il SGQ deve dimostrare di soddisfare, per garantire il livello di qualità di prodotto e servizio che dichiara di possedere con sé stessa e con il mercato.
- ❖ **UNI EN ISO 14001:2015**: *Sistema di Gestione Ambientale (SGA)* – l'SGA è parte integrante del sistema di gestione aziendale, necessario per gestire gli aspetti ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità legislativa e affrontare e valutare i rischi e le opportunità.

- ❖ **UNI ISO 45001:2018:** *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso* - specifica i requisiti per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) e fornisce indicazioni per il suo utilizzo, per consentire alle organizzazioni di fornire posti di lavoro sicuri e salubri prevenendo infortuni sul lavoro e problemi di salute, nonché migliorando SSL in modo proattivo (sostituisce OHSAS 18001:2007).

- ❖ **SA 8000:2014:** *Standard Internazionale sulla Responsabilità Sociale d'Impresa* – avente come scopo la protezione e il rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività dell'azienda, garantendo il rispetto delle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro.

- ❖ **UNI EN 13549:2003:** *Requisiti base e raccomandazioni per i Sistemi di Misurazione della Qualità* – lo standard prevede l'implementazione di un Sistema di controllo di processo per verificare la corretta applicazione di metodologie, procedure, istruzioni e piani di lavoro, nonché le prescrizioni previste dal Cliente.

- ❖ **UNI EN 14065:2016:** *Tessili trattati in lavanderia – Sistema di controllo della biocontaminazione (RABC)* – è uno standard internazionale che stabilisce i requisiti necessari per l'implementazione di un Sistema di Controllo della biocontaminazione dei tessuti trattati nelle lavanderie. Essa si fonda sulla valutazione del sistema di analisi dei rischi e controllo della biocontaminazione (*Risk Analysis and Biocontamination Control – RABC*), basata essenzialmente su misure di carattere preventivo, per mettere in grado le lavanderie di garantire continuamente la qualità microbiologica dei tessuti lavati.



OPPORTUNITÀ DEL SGI



Soddisfazione dei requisiti imposti dai Clienti, nonché delle loro esigenze e aspettative, attraverso una migliore conoscenza e controllo dell'azienda.



Maggiore visibilità e trasparenza verso i mercati di riferimento, nonché maggiore possibilità di partecipare a bandi e gare pubbliche, che sempre più spesso richiedono la presenza di queste certificazioni.



Maggiore controllo dei costi derivanti dai processi produttivi, e conseguente diminuzione degli sprechi.

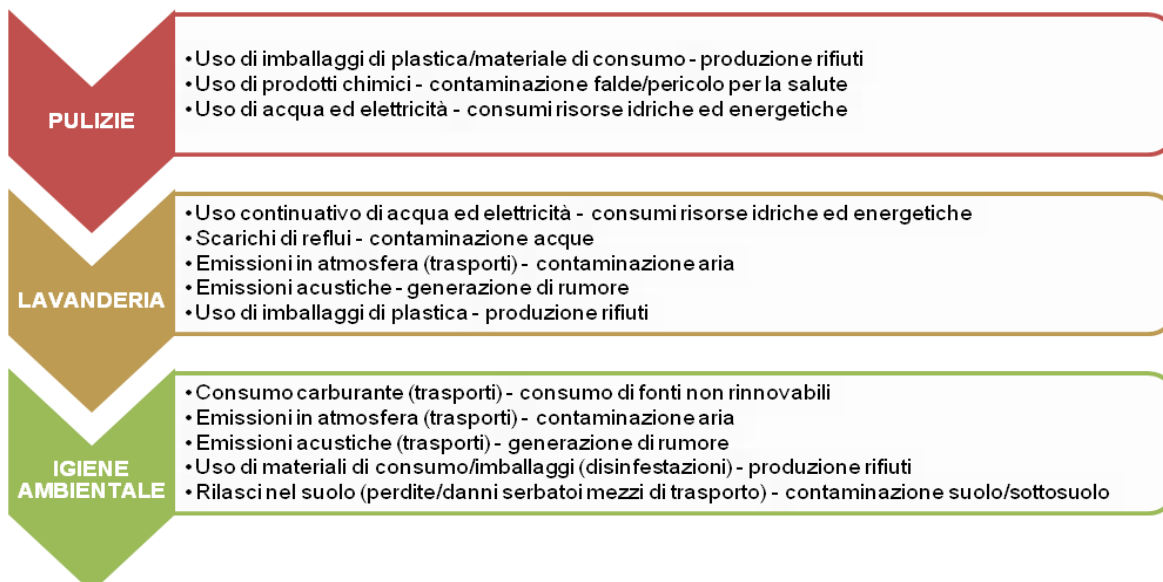


Maggiore efficacia dei processi interni, e conseguente riduzione di inefficienze



Riduzione dei rischi connessi alla SSL e agli impatti ambientali e dei relativi costi gestionali, attraverso il miglioramento delle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Impatti Ambientali derivanti dalle attività svolte



A partire dagli impatti rilevati, la Cooperativa ha messo in atto nel tempo una serie di soluzioni e accorgimenti volti a minimizzare il rischio derivante dagli impatti stessi:

- ❖ Messa a disposizione di *Sistemi di dosaggio* nei settori pulizie e lavanderia, per agevolare la diluizione dei prodotti non pronti all'uso ed evitare lo spreco di prodotto chimico; in questo modo si evita anche di creare delle soluzioni (acqua + prodotto) troppo concentrate che, a seguito di smaltimento, potrebbero alterare la concentrazione chimica dei reflui scaricati;
- ❖ Ricorso all'utilizzo di *attrezzature* che, pur essendo estremamente efficaci, consentono di svolgere alcune attività di pulizia *senza l'ausilio di prodotti chimici*; ne è un esempio il generatore di vapore che, grazie ad un getto di vapore secco ad elevata temperatura, agisce come detergente, igienizzante, sgrassante e disinfestante, ma con un basso impatto ambientale, sia perché funziona senza l'aggiunta di prodotti chimici di alcun tipo, sia perché può sostituire i prodotti chimici nella fase di deterzione. Un secondo esempio è il sistema di lavaggio vetri ad "acqua pura", con cui le superfici possono essere pulite in modo efficace e sicuro senza sostanze chimiche e senza necessità di asciugatura.
- ❖ Utilizzo di attrezzature con *prolungato ciclo di vita*: sostituzione dei classici panni monouso (non più utilizzati per nessuna operazione di pulizia) con panni lavabili e riutilizzabili.
Utilizzo, quando possibile, di attrezzature aventi il certificato "*Plastica Seconda Vita – PSV*", un sistema di certificazione ambientale di prodotto dedicata ai materiali ed ai manufatti ottenuti dalla valorizzazione dei rifiuti plastici.
- ❖ Utilizzo di apparecchiature ad *elevata efficienza energetica* e soluzioni che consentano una riduzione dei consumi idrici. Ad esempio, per il lavaggio meccanizzato dei pavimenti, vengono usate macchine lavasciuga con tecnologia "EC - H₂O", che consente di utilizzare fino al 70% di acqua in meno dei metodi di lavaggio tradizionali.
- ❖ I panni possiedono a loro volta la *Certificazione Ecolabel*, poiché sono realizzati con materiali e tecniche che consentono di minimizzare il consumo di acqua e prodotto durante l'intervento. Pertanto, con l'uso di questi panni, è possibile ridurre il consumo complessivo di acqua e prodotti chimici rispetto ai tradizionali panni e pannetti in cotone.
- ❖ Per le attività di pulizia ordinaria vengono utilizzati quasi esclusivamente *prodotti aventi Certificazione Ecolabel*, attestante che il prodotto, durante il suo intero ciclo di vita, rispetta rigidi criteri di tutela ambientale, come il ridotto inquinamento atmosferico, ridotte emissioni di gas serra e basso consumo di elettricità. I prodotti disinfettanti utilizzati, invece, rispondono ai *Criteri Minimi Ambientali (CAM)*, in base a quanto stabilito dal "*D.M. 24 maggio 2012-Criteri ambientali minimi per l'affidamento del servizio di pulizia e per la fornitura di prodotti per l'igiene*", e sono tutti muniti di *marchio Presidio Medico Chirurgico* che garantisce, a sua volta, l'elevata qualità degli stessi dal punto di vista dell'impatto ambientale derivante dallo smaltimento delle soluzioni disinfettanti. Anche per le attività di pulizia straordinaria/periodica sono utilizzati prodotti rispondenti ai CAM.
- ❖ Il materiale cartaceo utilizzato, come carta mani, carta igienica, ecc. possiede a sua volta *sia il marchio Ecolabel, sia il marchio FSC*, che garantisce che l'intera filiera legno-carta deriva da una gestione forestale rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile. Inoltre, la carta è realizzata in *FiberPack®*, la materia prima ottenuta dal riciclo delle fibre di cellulosa presenti nei cartoni per bevande. Anche nell'ambito delle attività di segreteria e d'ufficio, si utilizza esclusivamente carta certificata Ecolabel.
- ❖ Per promuovere la *raccolta differenziata dei rifiuti*, si utilizzano carrelli attrezzati con sacchi di colore differente in base alla tipologia di rifiuto da raccogliere.



Oltre alle strategie proposte a livello aziendale, si ricordano anche le seguenti buone norme di comportamento da tenere durante le attività, sempre per minimizzare l'impatto sull'ambiente:

ACQUA	Preparare solo la quantità di soluzione (acqua+prodotto) che serve per l'operazione di pulizia da eseguire, non di più.	Evitare: ❖ Spreco di acqua ❖ Smaltimento di acqua sporca in quantità non necessarie
	Assicurarsi a fine lavoro che tutti i rubinetti siano chiusi , segnalando eventuali anomalie (perdite, ecc.)	Evitare: ❖ Spreco di acqua
	Smaltire tutte le tipologie di rifiuto unicamente nelle aree predisposte a tale scopo e indicate dal Cliente.	Evitare: ❖ Smaltimento rifiuti incontrollato ❖ Contaminazione di aree non idonee allo stoccaggio rifiuti
RIFIUTI	Chiudere sempre taniche e flaconi dei prodotti chimici dopo l'uso.	Evitare: ❖ Spandimenti accidentali ❖ L'utilizzo di materiale assorbente ❖ Lo scarico di prodotti chimici in rete
	Se possibile, limitare l'uso dei sacchi , svuotandoli solo quando opportuno. I sacchi piccoli della raccolta carta possono essere vuotati nei sacchi grandi dei carrelli di servizio e poi riutilizzati.	Limitare: ❖ L'uso eccessivo di materiale plastico e conseguente inquinamento
GENERALE	Non lasciare attrezzature incustodite durante lo svolgimento dei lavori. Al termine del lavoro riporre prodotti e attrezzature nei locali messi a disposizione dal Cliente.	Evitare: ❖ L'uso delle attrezzature da parte di persone non addestrate ❖ Contatto accidentale tra persone sprovviste di DPI e prodotti/attrezzature
	Salvo prescrizioni del Cliente, tenere le luci accese solo per il tempo necessario allo svolgimento delle attività.	Evitare: ❖ Lo spreco di energia elettrica

Obiettivi raggiunti nell'ultimo anno



Come ogni anno sono stati svolti, in diversi sedi/cantieri della nostra Cooperativa:

✓ **Audit interni:**

- nei Centri di Raccolta del Cuneese, a turnazione per coprire tutte le aree, sono stati svolti audit interni (norme del SGI), per verificare l'attività di gestione dei centri stessi;
- Novembre 2019, marzo, maggio 2020: audit (norme del SGI e UNI EN 13549), per verificare le attività di pulizia, disinfestazione e sgombero, svolte per l'appalto ATC;
- Giugno 2020: audit interno svolto nella sede di Nichelino, per verificare l'attività di lavanderia svolta all'interno (norme del SGI e UNI EN 13549).

✓ **Audit di terza parte:**

- Maggio 2020: audit svolto in remoto da Globe, per la certificazione alla norma UNI EN 14065 relativa alla qualità microbiologica dei tessuti, riguardante la lavanderia della sede di Nichelino.
- Luglio 2020: audit di rinnovo per le norme del SGI e per il passaggio dalla norma OHSAS 18001 alla UNI ISO 45001, svolto da Globe. Le sedi interessate sono state il magazzino/deposito/area mezzi di Nichelino, il cantiere Via Pietro Cossa - appalto ATC, cantiere ASL di Cuneo - Distretto di Ceva, Cantiere CEC/Docks Lanterna S.p.A.- Ecocentro Cuneo-Madonna dell'Olmo (CN), Cantiere QC Terme di Torino - c.so Vittorio Emanuele.
- Luglio 2020: audit di rinnovo per la norma UNI EN 13549 - Requisiti di base e raccomandazioni per i sistemi di misurazione della qualità - Servizi di pulizia.
- Luglio 2020: audit di sorveglianza per la norma SA8000, svolto dal CISE.

Nel marzo 2021 avverrà il passaggio definitivo dalla norma OHSAS 18001:2007 alla UNI ISO 45001:2018 per la conformità dei **Sistemi di Gestione della Sicurezza** sul lavoro. Nuova Socialità ha già effettuato il passaggio nel corso dell'anno 2020; ma cosa cambia?

1) **CONTESTO AZIENDALE**: il Capitolo 4.1 introduce nuovi punti per la definizione sistematica e il monitoraggio del contesto aziendale.

2) **LAVORATORI E ALTRE PARTI INTERESSATE**: il Capitolo 4.2 introduce una maggiore attenzione ai bisogni e alle aspettative, sia per i lavoratori, sia per le altre parti interessate, oltre che il coinvolgimento dei lavoratori stessi. Tutto ciò al fine di capire in modo sistematico i fattori che devono essere gestiti attraverso il sistema di gestione.

3) **GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ**: all'interno del Capitolo 6.1, si specifica che alle aziende spetta la determinazione e, quando necessario, l'obbligo di intervento, per affrontare eventuali rischi o opportunità che possono avere un qualsiasi tipo di impatto (quindi sia positivo, sia negativo) sulla capacità del sistema di gestione di fornire i risultati previsti, tra cui una maggiore sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

4) **OBIETTIVI E PRESTAZIONI**: maggiore attenzione agli obiettivi come fattori di miglioramento e valutazione delle prestazioni.

5) **COMUNICAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE**, rivolte a tutti i lavoratori. La ISO 45001 è più prescrittiva, e richiede quindi che vengano indicate le modalità e i tempi della comunicazione.



Presso la lavanderia della nostra sede di Nichelino, è stato incrementato il numero di commesse, e si è resa quindi necessaria una riformulazione delle attività. Per garantire la qualità dei tessuti trattati, dal punto di vista biologico, la Cooperativa è andata incontro a certificazione, ottenendo, nel giugno 2020, la **Certificazione alla norma UNI EN 14065:2016**.

Obiettivi da raggiungere nel futuro prossimo

Dati questi risultati, ci imponiamo il massimo impegno per garantire il continuo miglioramento di quanto già ottenuto e il raggiungimento di molti altri obiettivi, in diversi ambiti:

AREA DI MIGLIORAMENTO	ATTIVITA'	FATTORE DI SUCCESSO
Modalità di comunicazione	Pubblicazione sul sito web di tutti i documenti riguardanti le certificazioni, i manuali e la Politica Integrata.	Maggiore coinvolgimento e partecipazione di tutti i lavoratori della Cooperativa, e maggiore visibilità sul mercato
Customer Satisfaction	Esecuzione di report presso i Clienti per valutare il grado di soddisfazione del servizio erogato, ed eventuali spunti di miglioramento.	Maggiore soddisfazione del Cliente e conseguente aumento di competitività sul mercato.
Sistema di Gestione Integrato	Pianificazione di audit interni da svolgersi a rotazione per attività, sede e cantiere, fino al raggiungimento di una copertura almeno del 50%.	Aumento di consapevolezza circa i processi produttivi e le anomalie ad essi connessi, con conseguente miglioramento di qualità del Servizio erogato.
Attività di Lavanderia	Valutazione della possibilità di incremento commesse presso la sede di Nichelino, con conseguente riformulazione dell'organizzazione delle attività.	Aumento di lavoro e di esperienza nel settore.
Ristrutturazioni	Possibilità di ristrutturazione della sede di Nichelino.	Ottimizzazione degli spazi e incremento del potenziale dell'area lavanderia.
Parco mezzi	Verifica del parco mezzi attuale, e valutazione della possibile sostituzione dei mezzi ad oggi più inquinanti.	Riduzione emissioni atmosferiche durante le fasi di trasporto.

Programmazione strategica di medio-lungo termine e politiche di breve termine

Programmazione strategica di medio-lungo termine

Si rimanda anche ai paragrafi 3.7 e 3.8 relativi alla mutualità interna e solidarietà.

Bilancio Sociale e rapporto con i servizi sociali e sanitari della Pubblica Amministrazione

Abbiamo da sempre ritenuto di fondamentale importanza la collaborazione con i servizi sociali e sanitari della Pubblica Amministrazione al fine di gestire correttamente l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e realizzare in tal modo la nostra mission di cooperativa sociale di tipo B. Per questo riteniamo che tali servizi siano uno dei nostri principali stakeholder, essendo l'attore istituzionale che ha in carico globalmente la persona, con tutte le sue problematiche, che segnala la persona stessa alla cooperativa ed elabora, insieme alla cooperativa e al lavoratore, il progetto di inserimento.

Riteniamo di particolare interesse il percorso di elaborazione di indicatori relativi a tale argomento; essi furono definiti in un tavolo di lavoro che vide coinvolti direttamente gli interlocutori della cooperazione sociale di inserimento lavorativo. Il tavolo di lavoro in questione fu il progetto Retiquil, promosso in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative nel 2006-2007 con lo scopo di far lavorare insieme cooperative sociali di tipo B e Amministrazioni Locali per la definizione di indicatori quantitativi e qualitativi relativi agli inserimenti lavorativi. La nostra Cooperativa decise di rivolgersi a tali interlocutori con uno specifico Bilancio Sociale, estratto dal presente documento. Lo "studiammo" anche dal punto grafico, visto che si rivolgeva ad un pubblico esterno, chiamato a valutare la nostra performance di impresa.

Già il 12/12/2008 organizzammo un seminario "L'ALTRO CLIENTE: la qualità delle relazioni tra servizi sociali e sanitari e cooperazione B", nell'ambito dei festeggiamenti dei 20 anni della nostra Cooperativa, nel quale ebbero la prima presentazione pubblica i risultati dell'applicazione di quegli indicatori ai dati dell'esercizio 2007/2008.

Dall'esercizio successivo abbiamo iniziato e realizzare una specifica pubblicazione che venne presentata in un momento seminariale pubblico dal titolo "L'ALTRO CLIENTE: presentazione del Rendiconto del Valore Aggiunto Sociale nell'ambito degli inserimenti lavorativi":

- in data 22/06/2010 abbiamo presentato il primo documento, relativo all'esercizio 2008/2009
- in data 26/10/2011 abbiamo presentato il secondo documento, relativo all'esercizio 2009/2010

L'intenzione del Consiglio di Amministrazione era di continuare in tale pubblicazione e diffusione, ritenendolo anche un'importante proposta, metodologicamente innovativa, di modalità di relazione con un destinatario "esterno" del Bilancio Sociale. Purtroppo non siamo riusciti a mantenere l'impegno e la redazione di tale Bilancio Sociale si è interrotta, pur continuando a rilevare i dati individuati come indicatori all'interno del percorso partecipato di cui si è detto.

Il Bilancio Sociale completo, nonché la presentazione dei dati in occasione dell'assemblea dei soci è pubblicato sul sito web della Cooperativa: <http://nsoc.lavaldocco.it/>

I sistemi di gestione certificati

I Consigli di Amministrazione che si sono succeduti nel tempo hanno sempre confermato l'importanza della certificazione del proprio sistema di gestione aziendale, ritenendolo un importante investimento per il consolidamento dello strumento imprenditoriale: sia internamente, al fine di rafforzare l'organizzazione interna e la propria capacità di autogoverno, sia nei confronti dell'esterno, come garanzia da parte di terzi nei confronti in particolare del cliente, in relazione ad aspetti importanti dell'impresa stessa: la qualità, l'impatto ambientale, la sicurezza e tutela del lavoro.

L'ultimo tassello raggiunto in questa direzione è stato l'ottenimento, dal 19/07/2018, della certificazione SA8000:2014.

Per informazioni sulle certificazioni in possesso della nostra Cooperativa si rinvia al paragrafo "1.3. Dati societari".

La formazione professionale

La nostra cooperativa ha sempre creduto nella formazione professionale ed in questi anni ha notevolmente investito in questa direzione. Si rimanda ai dati esposti nel paragrafo "3.2.5. La formazione professionale".

Investimenti patrimoniali (sono i beni durevoli di cui la cooperativa è proprietaria):

Gli investimenti realizzati non si sono limitati alla strumentazione necessaria alle attività realizzate. Il Consiglio di Amministrazione ha effettuato un importante investimento immobiliare per l'acquisto di locali idonei ad essere la sede/magazzino delle nostre attività, sia per il settore di igiene ambientale che del settore pulizie. L'ultima colonna indica il totale degli investimenti realizzati nell'esercizio in esame. Le colonne che precedono indicano invece il valore lordo risultante dal bilancio dell'esercizio indicato.

Immobilizzazioni materiali	2017/18	2018/19	2019/20	nell'anno in esame
Automezzi	€ 1.757.282,84	€ 2.104.761,75	€ 2.059.211,75	€ -45.550,00
Attrezzature	€ 714.958,36	€ 741.111,99	€ 763.488,49	€ 22.376,50
Macchine d'ufficio elettroniche	€ 77.154,55	€ 79.594,55	€ 82.157,55	€ 2.563,00
Mobili e arredi	€ 35.130,70	€ 35.130,70	€ 35.130,70	€ 0,00
Impianti	€ 193.987,03	€ 193.987,03	€ 193.987,03	€ 0,00
Fabbricati	€ 2.570.811,72	€ 2.570.811,72	€ 2.596.811,72	€ 26.000,00
Immobilizzazioni in corso e acconti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Relazioni con i partner

Nel nostro settore di attività il mercato risulta essere sempre più competitivo. Anche nelle gare che prevedono la valutazione di clausole sociali vediamo con sempre più frequenza affacciarsi le grandi imprese, che in precedenza trascuravano tali ambiti di intervento. Inoltre la richiesta di prestazioni di pulizia è sempre più spesso collegata ad una richiesta di gestione globale dei servizi. In questo quadro è determinante e strategico il consolidamento della nostra rete di rapporti consortili (dal Consorzio La Valdocco al CNS) e di stretta sinergia con altre imprese, con le quali collaboriamo efficacemente da anni. (vedi anche paragrafo “3.6. Partner”).

Rapporto con le Organizzazioni Sindacali

Il Presidente della nostra Cooperativa ha assunto, all'interno del Consorzio La Valdocco, il compito di occuparsi delle relazioni con le Organizzazioni Sindacali, ossia di quello che viene definito dai contratti di lavoro come “Relazioni industriali”. Svolge questo incarico per conto di tutte le società aderenti al Consorzio, affiancato dal Direttore Amministrativo del Consorzio stesso, Anna Actis Grosso, cui è affidato anche il compito della gestione dell'iter disciplinare, compito per il quale altrettanto entra in relazione con le organizzazioni sindacali.

Il Consiglio di Amministrazione della nostra Cooperativa ha infatti condiviso la posizione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio sull'opportunità di specializzare a livello consortile figure che, per l'intero gruppo, assumessero questo ruolo, investendo nella loro formazione.

Riteniamo si possa affermare che i rapporti sindacali siano caratterizzati da una positiva collaborazione (con CGIL e CISL abbiamo realizzato l'accordo per la nomina delle RSA), registrando punti di convergenza in modo particolare sulle questioni legate al rispetto dei tariffari nelle procedure pubbliche di aggiudicazione delle gare d'appalto. Restano dei distinguo importanti in modo particolare sulla figura del socio lavoratore poiché noi riteniamo che troppo spesso venga appiattita, riconducendola a quella del lavoratore dipendente.

Investimenti finanziari dei soci in prestito sociale

Il prestito sociale è sempre stato incentivato, coscienti del fatto che le attività di autofinanziamento ci aiuteranno a migliorare il nostro rating per ottenere, a migliori condizioni, l'ampliamento degli affidamenti da parte degli istituti di credito. Il successo che registra il Prestito Sociale denota la fiducia che i soci prestatori hanno nella propria cooperativa, accantonando in essa i propri risparmi.

Politiche di breve termine

Obiettivi del Sistema di gestione per la Qualità

La tabella che segue illustra gli obiettivi definiti ed il loro esito.

OBIETTIVO	MISURA	FUNZIONE RESPONSABILE	MODALITÀ DI RILEVAZIONE	FUNZIONE RESPONSABILE DELLA RILEVAZIONE	ESITO BILANCIO 2017/2018	ESITO BILANCIO 2018/2019	ESITO BILANCIO 2019/2020	PARAGRAFO DEL BILANCIO SOCIALE
Incremento del fatturato	5%	DIRETTORE GENERALE	Confronto dati di bilancio	DIREZIONE CONTABILE	NON REALIZZATO Aumento 1,8%	NON REALIZZATO Diminuzione 3,88%	NON REALIZZATO Diminuzione 4,89%	1.1.1.
Incremento occupazione	5%	DIRETTORE GENERALE	Dati amministrazione del personale	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	NON REALIZZATO Aumento 3%	NON REALIZZATO Diminuzione 0,22%	NON REALIZZATO Diminuzione 15%	3.2.1.
Soddisfazione del cliente	(risposte pari al 60%) soddisfaz. > 80/100	RESPONSABILI COMMESSA	Attraverso la somministrazione di questionari di soddisfazione	RESPONSABILE QUALITA'	DATO NON PERVENUTO	DATO NON PERVENUTO	DATO NON PERVENUTO	3.3.2.
Soddisfazione degli operatori	(risposte pari al 60%) media soddisfaz. >70/100	DIREZIONE GENERALE	Attraverso la somministrazione di questionari di soddisfazione	RESPONSABILE QUALITA'	NON VERIFICATA	DATO NON PERVENUTO	DATO NON PERVENUTO	3.2.7.

OBIETTIVI RELATIVI AGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

OBIETTIVO	MISURA	FUNZIONE RESPONSABILE	MODALITÀ DI RILEVAZIONE	FUNZIONE RESPONSABILE DELLA RILEVAZIONE	ESITO BILANCIO 2017/2018	ESITO BILANCIO 2018/2019	ESITO BILANCIO 2019/2020	Rif. BIL. SOC.
Occupati art. 4 L. 381/91	>31% del totale occupati	RESPONSABILI COMMESSA	Confronto dati bilancio	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	REALIZZATO 48,54%	REALIZZATO 52,52%	REALIZZATO 40,58%	3.2.6.
Contenimento interruzioni anticipate dei rapporti contrattuali	La stessa o più bassa % registrata per i restanti occupati	RESPONSABILI COMMESSA	Dati amministrazione del personale	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	REALIZZATO 7% di interruzioni tra i lavoratori svant. 18% tra gli altri lavoratori	REALIZZATO 7% di interruzioni tra i lavoratori svant. 35,9% tra gli altri lavoratori	NON REALIZZATO 20% di interruzioni tra i lavoratori svant. 9,63% tra gli altri lavoratori	3.2.6.
Progressioni contrattuali	La stessa o più alta % registrata per i restanti occupati	RESPONSABILI COMMESSA	Dati amministrazione del personale	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	REALIZZATO 11,33% progressioni contrattuali tra i lavoratori svant. 9,38% tra gli altri lavoratori	NON REALIZZATO 9,68% progressioni contrattuali tra i lavoratori svant. 15,23% tra gli altri lavoratori	NON REALIZZATO 4,46% progressioni contrattuali tra i lavoratori svant. 6,88% tra gli altri lavoratori	3.2.6.
Esito tirocini finalizzati all'assunzione	>80% assunzioni	RESPONSABILI COMMESSA	Dati amministrazione del personale	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Non sono stati ospitati tirocini finalizzati all'assunzione	Non sono stati ospitati tirocini finalizzati all'assunzione	Non sono stati ospitati tirocini finalizzati all'assunzione	3.2.6.
Esito tirocini formativi e di orientamento	>80% completamento progetto	RESPONSABILI COMMESSA	Dati amministrazione del personale	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	NON REALIZZATO 67% (12 completamenti su 18 tirocini)	REALIZZATO 100% (23 tirocini, tutti completati)	REALIZZATO 92,30% (12 completamenti su 13 tirocini)	3.2.6.

2. VALORE AGGIUNTO

Costruzione e distribuzione del valore aggiunto (capacità di produrre ricchezza)

La struttura dello schema che segue è stato definito all'interno di un gruppo di lavoro (maggio 2006-febbraio 2008) di cooperative sociali B piemontesi, sia di Legacoop che di Confcooperative, coinvolte dal progetto Retiqua, un progetto finanziato dal F.S.E. All'interno di tale lavoro il contributo apportato dalla nostra Cooperativa è stato particolarmente attivo. Attraverso la nostra partecipazione a tale tavolo di lavoro e, contemporaneamente, ad un gruppo di lavoro nazionale sul Bilancio Sociale delle Cooperative B di Legacoop, lo schema di riclassificazione definito sul tavolo piemontese è entrato a far parte integrante del modello di Bilancio Sociale proposto in sede nazionale proprio per le cooperative sociali B.

Lo schema è una riclassificazione delle voci del bilancio civilistico CE, ed intende far emergere elementi caratterizzanti la specifica tipologia delle cooperative sociali B.

La riaggregazione dei dati fornisce informazioni specifiche non ottenibili altrimenti, per esempio:

- modalità di affidamento dei servizi da parte della Pubblica Amministrazione
- privilegiamento o meno dei fornitori non profit
- prevalenza o meno del lavoro dei soci (per le cooperative sociali la prevalenza non è un obbligo normativo, tanto più quindi diventa interessante verificarla)
- verifica sulla consistenza della ricchezza prodotta e distribuita ai soggetti svantaggiati.

Il costo del lavoro dei soggetti svantaggiati non è rilevato in contabilità separatamente all'interno del costo totale del lavoro. Lo abbiamo però desunto dal DM10 mensile su cui invece viene esposto.

Lo schema è strutturato in due parti:

Costruzione della ricchezza	A partire dal valore della produzione si detraggono le voci di costo divise tra fornitori profit e non profit; si detraggono quindi gli elementi finanziari e straordinari di reddito nonché gli ammortamenti, ottenendo la "ricchezza distribuibile" a disposizione della cooperativa.
Distribuzione della ricchezza	Nella seconda parte dello schema si evidenzia a quali pubblici di riferimento (=stakeholder) la "ricchezza distribuibile" viene data

Lo schema riporta nell'ultima colonna il riferimento della singola voce alla voce del bilancio civilistico da cui è tratta.

Nella prima sezione dello schema di riclassificazione, "La costruzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" indica la percentuale occupata nell'esercizio in esame dalla singola sottovoce sul totale della voce di appartenenza, a parte il valore aggiunto caratteristico, quello globale e quello netto, le cui percentuali sono calcolate sul valore della produzione complessivo.

	Importo 2017/2018	Importo 2018/2019	Importo 2019/2020	% 19/20	rif. bil. CE
Costruzione della ricchezza					
A. Valore della produzione	€ 8.874.201,59	€ 8.530.221,52	€ 8.113.284,48		3.A
1. Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 2.686.256,95	€ 2.683.070,20	€ 2.401.159,77	30%	3.A
1.1. Ricavi da PA L. 381/91	€ 1.781.700,90	€ 1.940.435,31	€ 1.601.889,46	67%	3.A.1
1.1.1. Ricavi sottosoglia comunitaria (comma 1 art. 5 L. 381/91)	€ 401.381,76	€ 452.458,37	€ 455.645,50	28%	3.A.1
1.1.1.1. Affidamenti diretti	€ 136.803,84	€ 160.771,25	€ 383.120,99	84%	3.A.1
1.1.1.2. Affidamenti con gara	€ 264.577,92	€ 291.687,12	€ 72.524,51	16%	3.A.1
1.1.2. Ricavi sopra soglia comunitaria con obbligo di inserimenti lavorativi (comma 4 art. 5 L. 381/91)	€ 1.380.319,14	€ 1.487.976,94	€ 1.146.243,96	72%	3.A.1

1.2. Altri ricavi da PA	€ 904.556,05	€ 742.634,89	€ 799.270,31	33%	3.A.1
1.3. Contributi da PA	€ -	€ -		%	3.A.5.b
2. Ricavi da profit	€ 877.905,89	€ 966.913,92	€ 1.427.472,06	18%	3.A
2.1. Ricavi da profit cliente finale	€ 343.585,65	€ 461.719,20	€ 949.317,33	67%	3.A.1
2.2. Ricavi da profit cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione	€ 534.320,24	€ 505.194,72	€ 478.154,73	6%	3.A.1
3. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 5.277.487,14	€ 4.839.563,24	€ 4.205.010,00	52%	3.A
3.1. Ricavi da org.ni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	€ 2.092.286,93	€ 1.897.376,35	€ 1.976.445,46	47%	3.A.1
3.2. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente intermedio di commessa da PA	€ 3.185.200,21	€ 2.942.186,89	€ 2.228.564,54	53%	3.A.1
4. Ricavi da persone fisiche	€ 4.869,41	€ 4.261,16	€ 1.333,76	0%	3.A.1
5. Altri ricavi non caratteristici	€ -	€ -	€ -	%	3.A.5.a
6. Donazioni (compreso 5 per mille)	€ -	€ -	€ -	%	3.A.5.b
7. Variazioni e rimanenze	€ -	€ -	€ -	%	3.B.11
8. Altri ricavi	€ 27.682,20	€ 36.413,00	€ 78.308,89	1%	3.A.5.a
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	€ 1.344.034,15	€ 1.381.550,65	€ 1.319.224,68	16%	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	€ 1.163.515,34	€ 1.147.379,38	€ 1.077.517,39	82%	3.B
1. Acquisti di materie prime	€ 460.951,56	€ 429.155,59	€ 379.950,70	35%	3.B.6
2. Costi per servizi	€ 481.646,25	€ 495.049,06	€ 535.419,84	50%	3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	€ 257.921,08	€ 285.534,56	€ 302.733,49	57%	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica	€ 221.098,17	€ 205.995,50	€ 228.385,30	43%	3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica	€ -	€ -			3.B.7
2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro	€ -	€ -			3.B.9.
2.5. Costi per formazione	€ 2.627,00	€ 3.519,00	€ 4.301,05	1%	3.B.7
3. Costi per godimento di beni di terzi	€ 125.246,47	€ 124.773,57	€ 124.245,21	12%	3.B.8
4. Altri costi (...)	€ 95.671,06	€ 98.401,16	€ 37.901,64	4%	3.B.12-13-14
B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale (nonprofit)	€ 180.518,81	€ 234.171,27	€ 241.707,29	18%	3.B
1. Acquisti di materie prime	€ -	€ -	€ -		3.B.6
2. Costi per servizi	€ 180.518,81	€ 234.171,27	€ 241.707,29	100%	3.B.6
2.1. Costi per servizi amministrativi	€ 165.556,85	€ 199.617,22	€ 165.556,85	68%	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica	€ 6.756,96	€ 18.312,17	€ 72.694,44	30%	3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica					3.B.7

2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro					3.B.9.e
2.5. Costi per formazione	€ 8.205,00	€ 16.241,88	€ 3.456,00	1%	3.B.7
- (meno) contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione (compreso Foncoop)		€ -6.163,93	€ -3.456,00		
3. Costi per godimento di beni di terzi					3.B.8
4. Altri costi					3.B.12-13-14
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	€ 7.530.167,44	€ 7.148.670,87	€ 6.794.059,80	84%	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	€ 8.903,11	€ 6.080,73	€ 4.330,87	0%	3.C.15 -16 3.E.20-21
Valore aggiunto globale (A-B±C)	€ 7.539.070,55	€ 7.154.751,60	€ 6.798.390,67	84%	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	€ 197.425,47	€ 243.418,79	€ 231.587,23	3%	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	€ 197.425,47	€ 243.418,79	€ 231.587,23	100%	
- [meno] Contributi per ammortamenti	€ -	€ -	€ -		
a. Contributi da Pubblica Amministrazione	€ -	€ -	€ -		
b. Contributi da profit	€ -	€ -	€ -		
c. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ -	€ -	€ -		
			€ -		
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	€ 7.341.645,08	€ 6.911.332,81	€ 6.566.803,44	81%	

Distribuzione del valore aggiunto o ricchezza prodotta

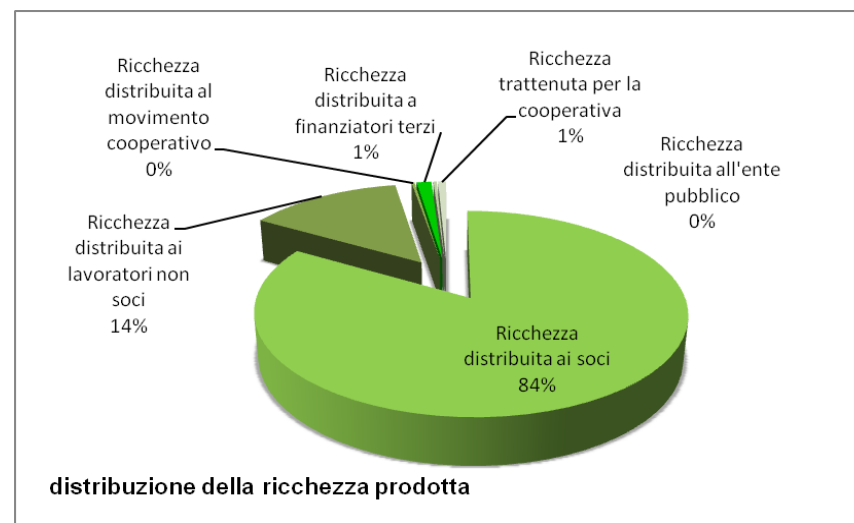
Nella seconda sezione dello schema di riclassificazione, "La distribuzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" indica la percentuale occupata nell'esercizio in esame dalla singola voce sul totale della voce "ricchezza distribuibile".

Distribuzione della ricchezza	Importo 2017/18	Importo 2018/19	Importo 2019/20	% 19/20	ref. bil. CE
Ricchezza distribuibile	€ 7.341.645,08	€ 6.911.332,81	€ 6.566.803,44		
Remunerazione del lavoro (E+F)	€ 7.180.405,37	€ 7.098.642,22	€ 6.380.591,54	97%	3.B.7-3.B.9
Remunerazione del lavoro subordinato	€ 7.180.405,37	€ 7.092.942,22	€ 6.364.011,54	97%	3.B.9
Oneri sociali	€ 1.076.706,57	€ 1.029.080,27	€ 987.526,16	15%	3.B.9
Lavoro <u>non</u> certificato (definito dalla L. 381/91 "normodotato") *1	€ 3.984.676,00	€ 3.811.999,00	€ 3.642.582,00		3.B.9
Lavoro <u>certificato</u> (definito dalla L. 381/91 "svantaggiato") *1	€ 1.460.817,00	€ 1.512.678,00	€ 1.212.064,00		3.B.9
altro (ratei 13a e 14a, TFR, rimborsi spesa, trasferte, ecc.)	€ 658.205,80	€ 739.184,95	€ 521.839,38		3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
E1. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	€ 6.056.134,12	€ 5.639.791,89	€ 5.451.617,07	83%	3.B.9
F1. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro subordinato)	€ 1.124.271,25	€ 1.453.150,33	€ 912.394,47	14%	3.B.9
E2. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro parasubordinato)					3.B.7
F2. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro parasubordinato)					3.B.7
E3. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (liberi professionisti)		€ 5.700,00	€ 16.580,00		3.B.7
F3. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (liberi professionisti, collaborazioni occasionali)					3.B.7
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA per borse lavoro					
G. Ricchezza distribuita a soci/e	€ 14.699,74	€ 11.264,39	€ 11.087,87	0%	
Ristorno destinato a retribuzione					
Ristorno destinato ad aumento di capitale sociale			€ -		
Remunerazione del capitale sociale	€ 3.709,62	€ -			
- azioni dei soci sovventori	€ 3.460,07	€ -			
- azioni degli strumenti finanziari	€ 249,55	€ -	€ -		
Aumento gratuito di capitale sociale	€ 226,86	€ -	€ -		
- azioni degli strumenti finanziari	€ 226,86	€ -	€ -		
Interessi sul prestito sociale	€ 10.763,26	€ 11.264,39	€ 11.087,87	0%	3.C.17.d
H. Ricchezza distribuita a finanziatori terzi	€ 99.618,08	€ 91.724,04	€ 88.108,35	1%	3.C.17.d
<i>Banche e istituti di credito:</i>	€ 44.954,26	€ 71.305,56	€ 57.509,20	1%	3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro due anni)	€ 40.632,04	€ 57.209,96	€ 48.572,17		3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)	€ 4.322,22	€ 14.095,60	€ 8.937,03		3.C.17.d
<i>Finanziarie del movimento cooperativo e dalla finanza etica</i>	€ 54.663,82	€ 20.418,48	€ 30.599,15		3.C.17.d

a. Breve/Medio termine (entro i due anni)	€ 34.944,19	€ 18.794,17	€ 21.170,35		3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)	€ 19.719,63	€ 1.624,31	€ 9.428,80		3.C.17.d
J. Ricchezza distribuita all'ente pubblico	€ 25.756,42	€ 24.896,33	€ 19.964,70	0%	
Bolli e contratti	€ 1.274,41	€ 1.208,00	€ 1.179,00		3.B.14
Tasse	€ 24.482,01	€ 23.688,33	€ 18.785,70		3.B.14
- [meno] Contributi generici da PA					
K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	€ 19.375,68	€ 19.365,17	€ 18.346,33	0%	
Contributi associativi	€ 19.198,58	€ 19.365,17	€ 16.840,00		3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% sull'utile)	€ 177,10	€ -	€ 1.506,33		2.B.3
Contributi volontari di sostegno					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	€ 1.789,79	€ -334.559,34	€ 48.704,65	1%	

***1** Si ricorda che la remunerazione del lavoro certificato (definito dalla L. 381/91 "svantaggiato") è esonerato dalla stessa L. 381/91 dal versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sia a carico della cooperativa che del lavoratore.

Ricchezza distribuibile	€ 6.566.803,44
Ricchezza distribuita ai soci	€ 5.462.704,94
<i>Ricchezza distribuita ai soci-lavoratori per la quantità e qualità del lavoro</i>	<i>€ 5.451.617,07</i>
<i>Ricchezza distribuita ai soci per altri istituti</i>	<i>€ 11.087,87</i>
Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci	€ 912.394,07
Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	€ 18.346,33
Ricchezza distribuita a finanziatori terzi	€ 88.108,35
Ricchezza distribuita all'ente pubblico	€ 19.964,70
Ricchezza trattenuta per la cooperativa	€ 48.704,65



3. RELAZIONE SOCIALE

Identificazione degli stakeholder

La mappa degli stakeholder che segue consente di inquadrare aspetti dell'organizzazione che, se messi in relazione ad altri strumenti di analisi, permette una lettura della realtà utile a processi di miglioramento.

In particolare:

- la mappa degli stakeholder, opportunamente articolata, consente di descrivere il livello del **sistema di relazioni** interno/esterno che la cooperativa costruisce. Assumiamo questo binomio consapevole allo stesso tempo che una chiara collocazione di chi è interno e di chi è esterno è ormai sempre più difficile e forse nemmeno più utile. Il sistema delle relazioni non è disgiunto, anzi ne è parte, della più vasta cultura organizzativa, in quanto capace di raccontarne alcuni tratti (maggiore attenzione alla dimensione economica, o di sviluppo, o del lavoro, ecc).
- nella sua articolazione e schematizzazione la mappa degli stakeholder è anche un testo che racconta dei modi e dei riferimenti usati; ad esempio la cura con la quale la schematizzazione si realizza, del linguaggio utilizzato e dei riferimenti scientifici adottati per compilarla. Anche qui la mappa, come testo, racconta della cultura che l'ha prodotta.
- infine la mappa diventa, soprattutto quando costruita e articolata con criteri specifici, un ottimo strumento per la definizione della strategia di comunicazione. Da questo punto di vista fondamentale diventa il metodo seguito per la sua costruzione.

La rappresentazione degli stakeholder è avvenuta attraverso una mappatura realizzata seguendo questi passi operativi:

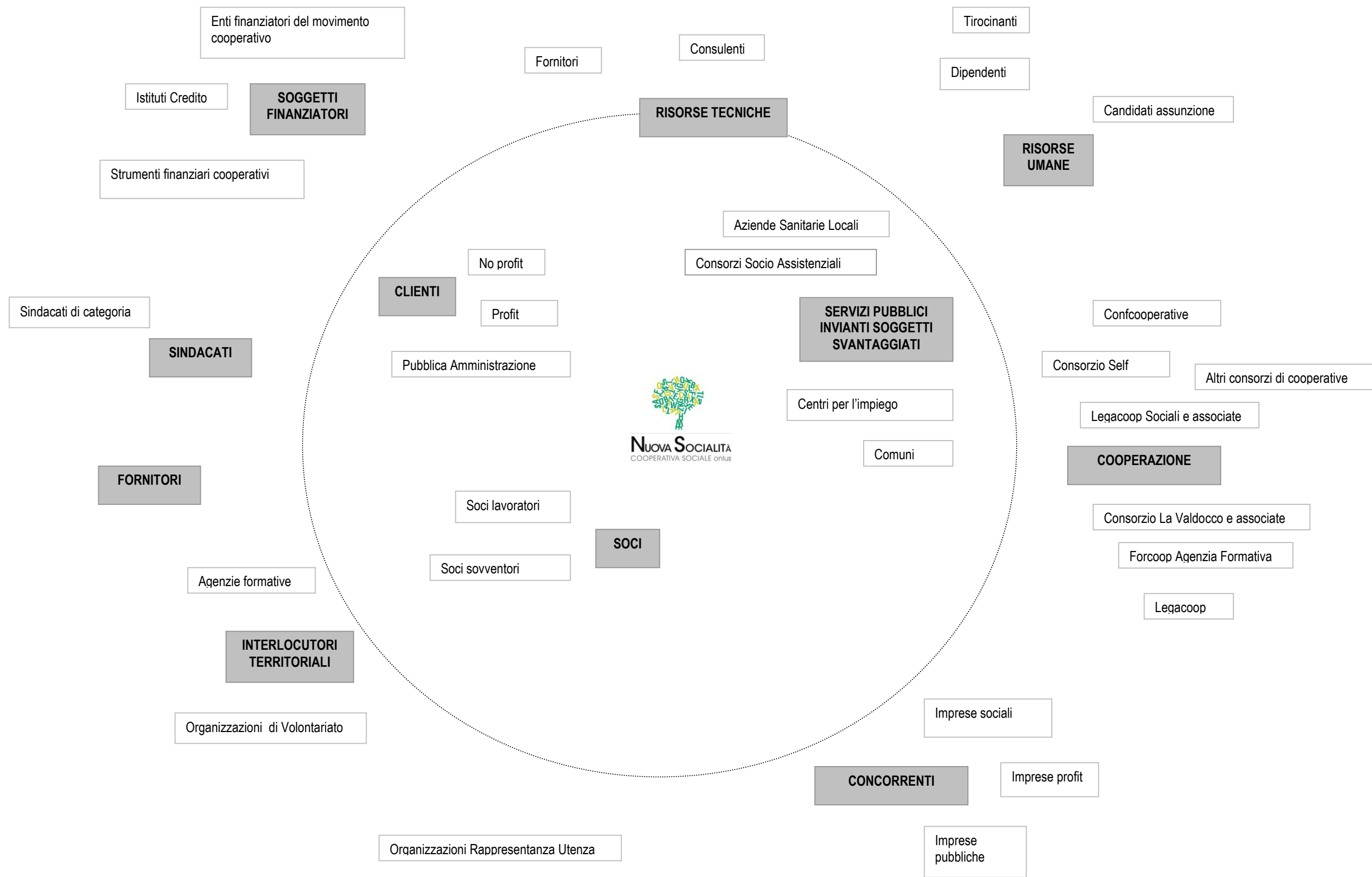
- a. **elenco** degli stakeholder.
- b. **pesatura** dei singoli stakeholder sulla base di una matrice. La matrice definisce una serie di parametri che caratterizzano la relazione e il conseguente peso dello stakeholder. I parametri fanno riferimento a variabili quali la natura della relazione, l'effetto della relazione sulle dinamiche economiche, decisionali, comunicative. Ogni variabile viene pesata a sua volta, ottenendo una media ponderata che attribuisce un valore al singolo stakeholder.
- c. **collocazione** dello stakeholder sulla mappa
definito il valore, si colloca lo stakeholder sulla mappa dove la variabile vicino/lontano definisce il peso maggiore/minore. Da questo punto di vista possono trovarsi vicini stakeholder che sono "esterni", poiché si privilegia l'influenza che lo stakeholder ha nella vita della cooperativa. Allo stesso tempo abbiamo utilizzato la visualizzazione a cerchi per definire i livelli diversi della variabile vicino/lontano e non per individuare e definire confini interni/esterni.

Si è infine compiuto uno sforzo nel definire gli stakeholder con etichette il più possibile **specifiche** e non generiche.

La mappa è stata realizzata in fasi successive che hanno coinvolto in successione temporale diversi tavoli di lavoro:

- a. Gruppo di lavoro costituito dal Direttore Amministrativo, dal consulente per la comunicazione, dal responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità e dal Direttore Generale. Il gruppo ha avuto il compito di avvio della riflessione, redigendo un primo elenco di stakeholder, una prima matrice di pesatura ed una prima attribuzione di pesi. Ha poi lavorato sulla veste grafica, arrivando a redigere la prima bozza della mappa.
- b. Direzione Generale. Ha esaminato il contributo del gruppo di lavoro intervenendo a sua volta con modifiche nei singoli step di lavoro preliminari alla redazione della mappa. Ciò ha portato alla seconda bozza della mappa stessa.
- c. Consiglio di Amministrazione. Esaminato il lavoro, ha apportato ulteriori modifiche e approvato la mappa nella forma finale che segue.

Mappa Stakeholder • Nuova Socialità



Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholder

3.1. Soci

3.1.1. Tipologie di soci

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

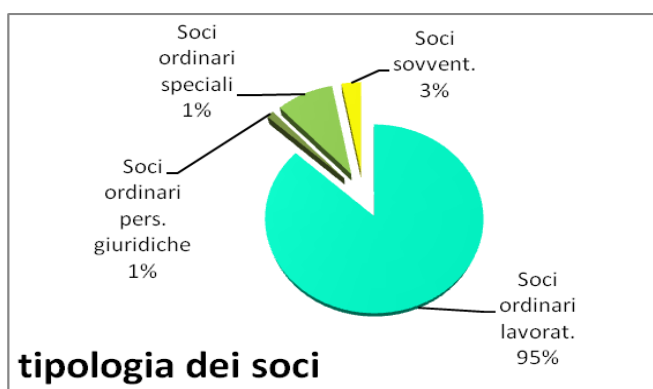
I dati del presente paragrafo e relativa tabella sono quelli risultanti al 31/07 dell'esercizio in esame.

Il numero dei soci è diminuito dell'8,92% rispetto all'esercizio precedente. Tale diminuzione è dovuta al passaggio dei lavoratori impiegati nell'ambito dell'appalto dei servizi di pulizie, ausiliari e decoro degli Istituti Scolastici nella Regione Piemonte e nella Provincia di Torino al MIUR. Poco meno del 68% dei soci è costituito da donne. Dall'esercizio 2013/2014 è stata attivata la sezione speciale dei soci. La permanenza temporanea in tale sezione permette al nuovo socio di acquisire gradualmente le competenze necessarie ad esercitare i propri diritti doveri di socio e di accantonare la somma per il successivo versamento del capitale sociale previsto per il socio ordinario.

Non sono presenti soci volontari.

Il numero dei soci sovventori non è variato rispetto all'esercizio precedente. Nel numero dei soci sovventori esposto nella successiva tabella, non sono compresi 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, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto. Nel libro dei soci sovventori invece essi sono registrati: da lì risultano 96 soci sovventori in totale, in diminuzione del 2% rispetto al passato esercizio.

Dati al 31/07:	2018			2019			2020		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	331	111	220	352	119	233	293	95	198
soci ordin. pers. giuridiche	4			4			4		
soci speciali	29	10	19	4	2	2	30	3	27
soci volontari	0			0			0		
Strumenti finanziari partecipativi:									
soci sovventori	9	8	1	10	8	2	10	8	2
TOTALE	373	129	240	370	129	237	337	106	227
di cui sogg. svant.	126	61	65	130	63	67	96	47	49



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 Animazione Valdocco	29/07/1988 01/07/2008	ordinario sovventore	€ 46.257,03 € 59.256,90
Consorzio La Valdocco	18/09/1993 08/05/2008	ordinario sovventore	€ 1.006,98 € 34.159,86
Consorzio Forcoop	12/11/2002	ordinario	€ 1.006,98

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

Tutte le nuove ammissioni sono collegate alla volontà del nuovo socio di realizzare lo scambio mutualistico caratterizzante la tipologia sociale nella quale chiede di essere ammesso e all'interesse da parte della Cooperativa a che ciò avvenga. Al contrario, i recessi sono motivati dal venir meno di tale reciproco interesse. Le esclusioni hanno coinvolto solo soci ordinari lavoratori e sono tutte motivate dalla definitiva interruzione dell'ulteriore rapporto lavorativo. L'elevato numero di recessi è dovuto al già citato passaggio dei lavoratori impiegati nell'ambito dell'appalto dei servizi di pulizie, ausiliari e decoro degli Istituti Scolastici nella Regione Piemonte e nella Provincia di Torino al MIUR.

	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	42	14	28	102	40	62	6	1	5
soci ordin. pers. giuridiche	0			0			0		
soci speciali	28	1	27	2	1	1	0		
soci volontari	0								
Strumenti finanziari partecipativi:									
soci sovventori	1	1	0	3	3	0	0		
TOTALE	71	16	55	107	44	63	6	1	5
di cui sogg. svant.	9	5	4	39	20	19	4	1	3

3.1.2. L'iter di accoglienza del nuovo socio

SOCI LAVORATORI (ordinari o speciali)

La prima tappa è il colloquio con un addetto dell'Uff. Organizzazione del personale che fornisce al nuovo socio informazioni e documentazione sui seguenti aspetti, legati sia al rapporto di lavoro che a quello sociale:

Informazioni:

- Descrizione della struttura societaria della cooperativa
- Informazioni sulla presenza nella sede legale di altre cooperative e consorzi e relative relazioni con la nostra cooperativa
- Descrizione delle politiche e degli obiettivi della cooperativa
- Descrizione della struttura organizzativa e tecnica della cooperativa
- Spiegazione della lettera di assunzione e relativi allegati
- Spiegazione dell'iter da seguire in caso di mutua e infortunio
- Illustrazione modalità per la rilevazione della presenza lavorativa
- Spiegazione sulla posizione del nuovo socio nell'organizzazione
- Illustrazione della possibilità del prestito sociale
- Spiegazioni sul Regolamento delle prestazioni lavorative dei soci
- Spiegazioni sul capitale sociale e relative modalità di versamento
- Illustrazione di tutta la documentazione consegnata

Documentazione:

- Statuto
- Bilancio relativo all'ultimo esercizio
- Regolamento Prestazioni Lavorative dei soci
- Procedure applicative del "Regolamento interno delle prestazioni lavorative dei soci lavoratori" ai soci con ulteriore rapporto di lavoro di tipo subordinato
- Regolamento Prestito Sociale
- Lettera di assunzione e allegati
- Manuale norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs. 81/2008
- Manuale Procedure di pulizia e sanificazione ambientale

- Esecuzione delle operazioni di raccolta (settore igiene ambientale)
- Scheda di rischio per mansione n° 001: addetto igiene ambientale (settore igiene ambientale)
- Manuale Sicurezza Raccolta Rifiuti (settore igiene ambientale)
- La sicurezza durante la raccolta ed il trasporto di rifiuti (settore Igiene Ambientale)
 - Documento informativo ai sensi della normativa sulla sicurezza in ambito lavorativo
- Documento informativo per la lavoratrice in età fertile
 - Foglio ore presenze
 - Istruzioni per la compilazione dei fogli ora con modello esemplificativo
 - Foglio ore per sostituzioni
 - Badge e informativa sulle operazioni da compiere per il corretto utilizzo del sistema rilevazioni presenze
- Modulo per la richiesta di assenze
- Prestampato con numeri utili della cooperativa
- Informativa sulla procedura e modulistica mutua e infortunio
- Modulo per destinazione TFR e relativa informativa
- Modulo per “affidamento in uso gratuito automezzo” e informativa relativa all'utilizzo della multicards routex AGIP per rifornimento carburante (per trasporti e manutenzione)
- Tesserino di identificazione
- Mansionario
- Scheda verifica apprendimento neo assunti
- Codice Disciplinare e Codice Etico
- Scheda dotazione abbigliamento / DPI
- Tessera mutua sanità ed informativa piano sanitario Multiservizi (per C.C.N.L. Multiservizi)
- Tessera mutua sanità ed informativa piano sanitario Comparto Servizi Ambientali (per C.C.N.L. Fise)

Entro il periodo di prova il Responsabile di Squadra deve compilare la suddetta Scheda verifica apprendimento neo assunti in relazione ad ogni operatore indicando il livello di acquisizione delle informazioni teorico/pratiche fornitegli, in particolare sulle norme di sicurezza da seguire. Tale scheda sarà uno degli elementi di valutazione per confermare o meno l'incarico all'operatore.

Informazioni:

- Presentazione dell'organizzazione del lavoro
- Presentazione del Responsabile di Commessa e informazioni sul ruolo del Responsabile di Squadra
- Norme di sicurezza da seguire
- Definizione dell'orario di lavoro

SOCI NON LAVORATORI

Nel caso di ammissioni di nuovi soci non lavoratori, per esempio sovventori, un addetto della Direzione Amministrativa incontra il candidato a socio, lo informa sulla nostra cooperativa e gli consegna la seguente documentazione: Statuto, Bilancio relativo all'ultimo esercizio, Regolamento Soci Sovventori, Regolamento Prestito Sociale.

3.1.3. Strumenti finanziari partecipativi

L'Assemblea del 05/07/2008 ha deliberato l'emissione di strumenti finanziari partecipativi per un valore di € 400.003,44. La metà di tale importo (€ 200.001,72) è stato riservato a Coopfond nella sua qualità di investitore istituzionale. In data 13/07/2016 il Consiglio di Amministrazione ha accettato le dimissioni da socio finanziatore di Coopfond, in conformità con l'art. 24 dello Statuto relativamente alle azioni di socio finanziatore. Nel corso dell'esercizio 2017-2018 si è concluso il rimborso delle azioni.

In considerazione dell'emissione di strumenti finanziari, l'Assemblea del 05/07/2008 è stata chiamata dal Consiglio di Amministrazione a modificare anche lo Statuto al fine di esplicitare meglio le caratteristiche degli strumenti finanziari stessi, rimandandone la specifica disciplina al regolamento di emissione e ricomprendendo le azioni di socio sovventore (istituite dall'art. 4 della legge 31 gennaio 1992, n. 59), (nonché le azioni di partecipazione cooperativa, di cui agli artt. 5 e 6 della stessa legge n. 59, per ora non ancora emesse dalla nostra cooperativa), all'interno della tipologia degli strumenti finanziari.

Il nuovo statuto stabilisce per i possessori degli strumenti finanziari partecipativi:

- che non possano avere in Assemblea più di un terzo del numero dei voti spettanti ai soci ordinari (art. 22)
- che possano essere nominati amministratori della Cooperativa, ma non avere la maggioranza dei voti all'interno del Consiglio (art. 38)
- che le azioni sono trasferibili e del valore di € 25,82 ciascuna (art. 19)
- i seguenti vantaggi:
 - ✓ il diritto di prelazione, cioè di precedenza, nel rimborso del capitale (art. 23)
 - ✓ 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. 23)
 - ✓ una maggiorazione sul dividendo riconosciuto ai soci ordinari stabilita dal regolamento di emissione (art. 23)
 - ✓ la possibilità di istituire una riserva divisibile a loro favore (art. 23)
- i seguenti doveri:
 - ✓ versare all'atto della stessa sottoscrizione almeno il 25% dell'importo di azioni sottoscritte (art. 19)
 - ✓ conservare la partecipazione fino alla scadenza del periodo minimo stabilito dal regolamento di emissione (art. 24)
 - ✓ quanto stabilito dallo specifico regolamento di emissione.

Azioni di Socio Sovventore

L'Assemblea del 26/11/2000 approvò il primo Regolamento Interno dei Soci Sovventori, ratificando quanto proposto dal Consiglio di Amministrazione del 05/09/2000, che aveva anche istituito per la prima volta il Fondo di Potenziamento Aziendale. L'Assemblea del 05/07/2008 ha deliberato il nuovo Regolamento Interno dei Soci Sovventori rivisto alla luce delle modifiche statutarie approvate nella stessa assemblea.

Il socio sovventore gode, ai sensi del relativo Regolamento Interno, dei seguenti vantaggi:

- ✓ Maggiorazione del 2% sul dividendo riconosciuto ai soci ordinari (art. 3)
- ✓ Riconoscimento di un dividendo pari alla remunerazione dei buoni fruttiferi postali aumentato di 4,5 punti, anche nel caso in cui l'assemblea deliberi di non distribuire utili ai soci ordinari (art. 3)

Mentre ha i seguenti doveri:

- ✓ Deve sottoscrivere almeno 60 azioni nominative (art. 2) e versarne l'importo entro un mese (art. 6)
- ✓ 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 delle azioni da lui possedute (art. 7)

In data 25/11/2007 il Consiglio di Amministrazione approvò il nuovo Fondo di Potenziamento Aziendale, portandolo dai precedenti € 774.685,35 a € 2.000.000,00. Il 25/11/2017 l'Assemblea ha nuovamente deliberato il Fondo con scadenza al 31/12/2022 per lo stesso importo di € 2.000.000,00.

Nell'esercizio in corso non ci sono state sottoscrizioni per acquisto di azioni da socio.

Con il 2002 il Consiglio di Amministrazione ha avviato la campagna **"Sono socio e faccio l'agente finanziario"**. L'iniziativa intende incentivare l'adesione di soci sovventori conosciuti da chi è già socio della cooperativa. Nell'esercizio in esame non c'è stata alcuna nuova presentazione.

Nel 2007 il Consiglio di Amministrazione ha messo a punto una nuova operazione, tesa a promuovere l'acquisto di azioni di socio sovventore da parte dei soci lavoratori: l'operazione **"Sotto Sopra"**. In data 04/06/2007 il Consiglio ha introdotto la possibilità da parte del socio lavoratore di chiedere l'anticipo del proprio TFR maturato fino al 31/12/2006 per utilizzarlo per l'acquisto di azioni di socio sovventore. Tale delibera inoltre prevede che nel caso in cui il socio voglia dimettersi sia da lavoratore che da sovventore, le azioni vengano liquidate nel momento dell'accettazione delle sue dimissioni.

L'obiettivo è quello di rendere più solida la struttura finanziaria della cooperativa incrementando il proprio capitale sociale. L'operazione "Sotto Sopra" trasforma le risorse legate al TFR da debito nei confronti dei soci lavoratori a capitale sociale dei soci lavoratori stessi.

Per l'esercizio in esame la campagna "Sotto Sopra" non ha registrato nuove adesioni.

In data 06/03/2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato (e successivamente l'Assemblea del 09/06/2012 ha ratificato), per il socio ordinario, la possibilità di acquistare anche una sola azione, in deroga a quanto stabilito dal Regolamento dei Soci Sovventori.

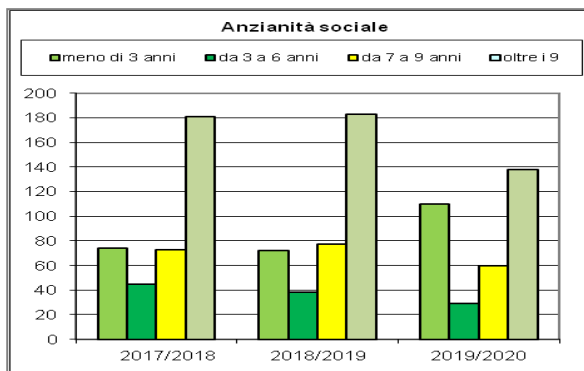
Per l'esercizio in esame nessun socio ordinario ha usufruito di questa possibilità.

La tabella che segue espone i dati, al 31/07 dell'anno indicato, 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
2017/18	120	161.633,20	2.000.000,00	8,08
2018/19	122	158.173,32	2.000.000,00	7,91
2019/20	118	157.863,48	2.000.000,00	7,89

3.1.4. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa

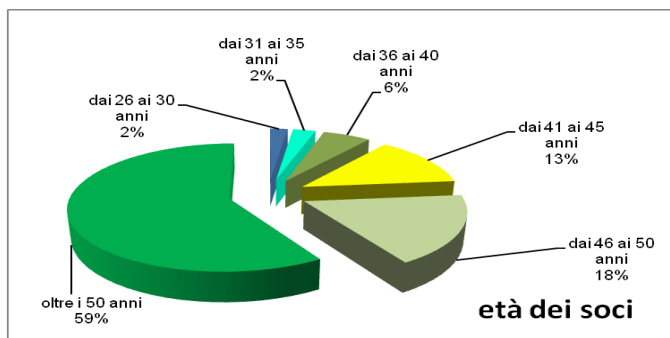
Nell'esercizio in esame quasi il 59% dei soci ha un'appartenenza sociale superiore ai 6 anni; quasi il 41% superiore ai 9 anni.



	17/18	18/19	19/20
meno di 3	34	72	110
da 3 a 6 anni	85	38	29
da 7 a 9 anni	73	77	60
oltre 9 anni	181	183	138
TOTALE	373	370	337

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

La fascia d'età con maggiore concentrazione, quella oltre i 50 anni, supera il 58%, aumentando di 3 punti percentuali rispetto allo scorso esercizio.



	n.ro	% sul totale soci di 333, esclusi gli enti
tra i 18 e i 25 anni	0	
tra i 26 e i 30 anni	7	2,10
tra i 31 e i 35 anni	9	2,70
tra i 36 e i 40 anni	19	5,70
tra i 41 e i 45 anni	43	12,91
tra i 46 e i 50 anni	59	17,71
oltre i 50 anni	196	58,85
TOTALE	333	

3.1.6. 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	05/07/2008	3.1.3.
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	05/07/2008	3.1.3.
prestito sociale	norma la raccolta del risparmio	23/11/2019	3.1.7.
elettorale	norma l'iter per la raccolta delle candidature per la nomina degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)	24/11/2018	1.4.
prestazioni lavorative	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	23/11/2013	3.2.3.3.

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 messi a disposizione dal Consorzio La Valdocco	11/09/2019
sezione speciale dei Soci	attivazione della Sezione Speciale dei Soci, già prevista statutariamente	17/02/2014
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	20/11/2019

3.1.7. 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 diminuito del 10,6% per effetto delle dimissioni di alcuni soci, passati al MIUR dall'appalto dei servizi di pulizie, ausiliari e decoro degli Istituti Scolastici nella Regione Piemonte e nella Provincia di Torino (vedi paragrafo 3.1.1.).

17/18	18/19	19/20
€ 539.032	€ 557.080	€ 498.030

Capitale sociale pro-capite delle persone fisiche, soci lavoratori

Nell'Assemblea del 25/11/2007 il capitale sociale minimo del singolo socio ordinario è passato ad € 1.006,98, contro i precedenti € 516,40 (+95%).

In data 17/02/2014 il Consiglio di Amministrazione, attivando la sezione speciale dei soci, ha stabilito che i nuovi soci speciali debbano versare un'azione al momento dell'ammissione, pari ad € 25,82 e che non debbano invece versare la tassa di ammissione.

Tassa di ammissione non rimborsata

Con delibera del 18/10/2011 è stata introdotta la tassa di ammissione, per i nuovi soci ordinari, di importo pari ad € 90,00, mentre con delibera del 17/02/2014 il Consiglio di Amministrazione, attivando la sezione speciale dei soci, ha stabilito che i nuovi soci speciali non debbano versare la tassa di ammissione.

Il prestito sociale

Il Regolamento Interno relativo al prestito sociale non prevede alcun onere per il socio. Per il ritiro il socio deve dare un preavviso proporzionale alla cifra che intende ritirare. Gli interessi vengono accreditati d'ufficio all'1/1 di ogni nuovo anno solare. La ritenuta sugli interessi riconosciuti, ed il relativo versamento allo Stato, è effettuata dalla Cooperativa, al momento dell'accredito degli interessi annuali: il socio non ha più alcun adempimento da fare in relazione alla tassazione degli interessi maturati.

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. Oltre a queste valutazioni i soci apprezzano sicuramente anche la convenienza economica del prestito sociale: non si sprecano risorse della cooperativa (quindi risorse proprie dei soci stessi) per interessi ad enti finanziari e ci si vede ripagato in modo più che soddisfacente l'impiego del proprio denaro.

La cooperativa di rimando beneficia di prestiti generalmente depositati a medio termine, senza doversi preoccupare continuamente di reperire risorse sostitutive. Ciò motiva la scelta di remunerare tali depositi al massimo consentito dalla legge.

L'importanza di questi apporti finanziari interni è aumentata dalla trasparenza degli investimenti legati ad un'economia propria, sicuramente solidale ed etica: il capitale va a finanziare il lavoro, la rendita del capitale va al lavoratore.

In questo circuito vengono esclusi i mediatori: essi rendono costoso il capitale, trattenendosi buona parte della rendita e molto spesso non consentono controlli sugli impieghi, impegnando i depositi dei clienti in azioni socialmente ed eticamente discutibili o inaccettabili, quali il traffico di armi o il finanziamento a progetti di dissesto del territorio, della salute della collettività e dell'ambiente naturale.

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 € 73.054,21
- 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

In anni passati la normativa prevedeva un trattamento fiscale "di favore" per il prestito sociale (una tassazione minore di quella applicata sugli interessi bancari), trattamento del tutto annullato dai recenti interventi normativi, secondo una tendenza avviata già dai governi Berlusconi. 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%).

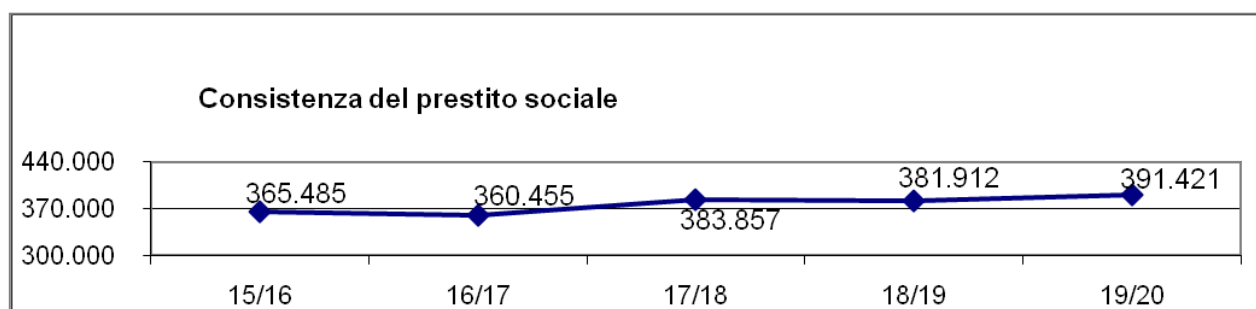
Inoltre la L. 311/2004 ha introdotto un limite alla deducibilità degli interessi passivi corrisposti dalle cooperative e loro consorzi ai soci persone fisiche: *"Gli interessi sulle somme che i soci persone fisiche versano alle cooperative e loro consorzi, alle condizioni previste dal DPR 601/73 art. 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%".* L'Assemblea di approvazione del bilancio di cui al presente documento, ha all'ordine del giorno anche l'adeguamento del proprio Regolamento del Prestito Sociale, a seguito delle recenti modifiche apportate sia dalla Legge n. 205/2017 (cd. "Legge di Bilancio 2018" articoli dal 238 al 243), sia dalle disposizioni previste dal Provvedimento di Banca d'Italia dell'8 novembre 2016.

Consistenza del prestito sociale (in migliaia di €)

Nell'anno in esame il prestito sociale è aumentato rispetto all'esercizio precedente del 2,49%. La sua entità è notevole, a testimonianza della fiducia dei soci nei confronti della Cooperativa.

tipologia prestito	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20
ordinario	365.485	360.455	383.857	381.912	391.421
vincolato	20.000	20.449	0	0	0
totale	385.485	380.904	383.857	381.912	391.421

Il grafico ci mostra l'andamento nel quinquennio dell'ammontare complessivo del prestito:



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. La diminuzione dei tassi nello scorso esercizio fu determinata dall'emissione, a decorrere dall'11/01/2016 e poi ancora dal 18/02/2016, di nuove serie di buoni fruttiferi postali ordinari, al cui tasso si deve adeguare anche il tasso massimo di interesse riconoscibile sul prestito da soci persone fisiche, tasso massimo che, quindi, è diventato il 3,10% dal 18/02/2016. Nell'esercizio in esame l'importo riconosciuto ai soci per interessi sul prestito sociale è stato complessivamente di € 11.087,87.

	17/18	18/19	19/20
giacenze annue costanti	3,10% netto 2,29%	3,10% netto 2,29%	invariato
giacenze annue fluttuanti	1,10% netto 0,81%	1,10% netto 0,81%	invariato
prestito vincolato 24 mesi	3,10% netto 2,29%	3,10% netto 2,29%	invariato

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

	17/18	18/19	19/20
Conto Arancio, depositi 12 mesi	2,00%	0,40%	0,90%
BOT con scadenza 1 anno	-0,310%	0,37%	-0,124%

I dati sono rilevati da Internet

Il paragone tra i tassi netti, tenuto conto della diversa tassazione fiscale da parte dello Stato, ci permette di verificare il perdurare di un margine di convenienza per il socio del prestito sociale stesso:

	BOT	c. arancio	prestito soc.
Giacenza 12 mesi: tasso netto	0%	0,67%	2,29%

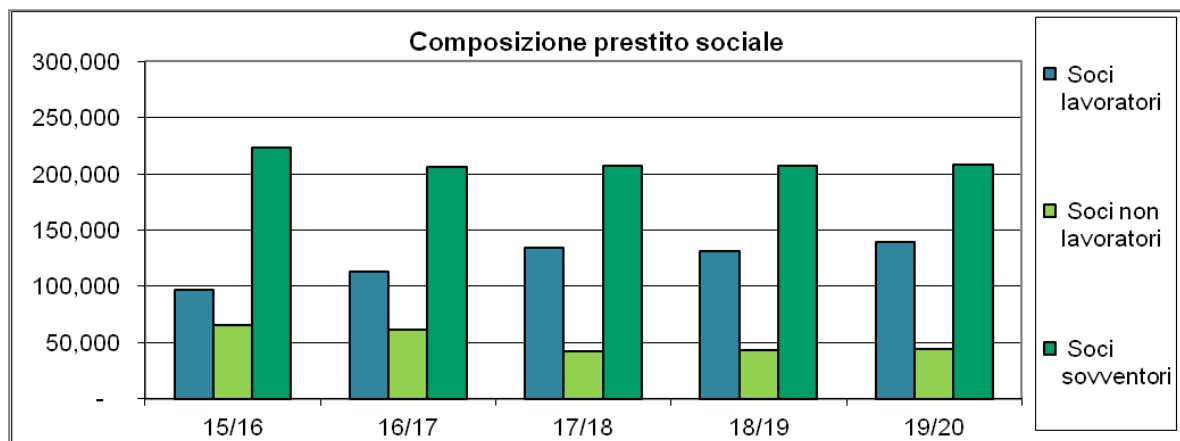
Media pro-capite (in migliaia di €) di prestito sociale (gli enti sono esclusi dal n.ro dei soci)

	17/18	18/19	19/20
	€ 1.087	€ 1.043	€ 1.175

Categorie di soci portatori di prestito sociale (in migliaia di €)

La tabella che segue distingue il totale del prestito sociale tra le diverse categorie di soci. Nell'esercizio in esame ai soci lavoratori appartiene il 35,53% del totale del prestito sociale, ai sovventori il 53,12%.

	17/18	18/19	19/20
- soci lavoratori	134.267	131.349	139.108
- soci non lavoratori	42.415	43.388	44.383
- sovventori	207.175	207.175	207.930
totale	383.857	381.912	391.421



Oneri finanziari (% sul totale) (per quanto riguarda le banche, non sono comprese le spese)

Si conferma anche nell'esercizio in esame la tendenza che vede la maggior parte degli interessi finanziari che sosteniamo pagati alle banche. Non è sempre stato così!

% sul totale	17/18	18/19	19/20
ai soci in relazione al prestito sociale	9,70	10,91	11,17
alle banche per finanziamenti	80,93	73,66	88,81
ai soci del Consorzio La Valdocco per finanziamenti	0,89	0,05	/

La tabella che segue riporta le percentuali di interessi medi lordi pagati nell'esercizio indicato dalla cooperativa alle differenti tipologie di finanziatori:

	17/18	18/19	19/20
soci	2,10%	2,10%	2,10%
banche	1,60%	1,10%	1,61%
Soci del Consorzio La Valdocco	4,00%	4,00%	4,00%
CCFS	2,81%	0,37%	0,20%

3.2. Occupati

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

Tra il personale che lavora per la realizzazione delle attività della cooperativa, non sono presenti co.co.co., né co.co.pro., né voucheristi, né volontari. La forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato, soci o non soci. Eventuali borse lavoro o tirocini ospitati sono in aggiunta allo standard di personale necessario per l'erogazione del servizio e quindi non sono indicati nei dati relativi al personale in forza.

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

Al paragrafo 3.2.6. è esposta la metodologia seguita dalla nostra cooperativa per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, inserimento che costituisce la nostra mission principale. All'interno di tale paragrafo sono anche raccolti i dati relativi agli inserimenti stessi.

3.2.1. Personale in forza al 31/07

Il numero degli occupati è diminuito del 15% rispetto all'esercizio precedente. Tale diminuzione è dovuta al passaggio dei lavoratori impiegati nell'ambito dell'appalto dei servizi di pulizie, ausiliari e decoro degli Istituti Scolastici nella Regione Piemonte e nella Provincia di Torino al MIUR. I tempi indeterminati sono quasi il 96% del totale degli occupati. Dal successivo grafico è evidente il netto prevalere dei soci lavoratori, che costituiscono nell'esercizio in esame l'80% del totale degli occupati. Sono presenti due liberi professionisti, soci. I soggetti svantaggiati sono il 30% degli occupati e sono per poco meno dell'85% soci lavoratori (si rimanda per approfondimenti al paragrafo 3.2.6). Le donne sono più del 71% degli occupati (il 52% tra i soggetti svantaggiati). I lavoratori extracomunitari sono poco più del 6%.

I soci lavoratori sono tutti inquadrati come lavoratori subordinati a tempo indeterminato e nell'esercizio in esame hanno registrato una diminuzione dell'11%. Non abbiamo adottato finora tipologie di inquadramento "flessibili", né ci sono tempi determinati tra i soci. Tra i dipendenti non soci è da rilevare un'importante diminuzione sia dei tempi indeterminati, pari a 12,68%, che di quelli determinati, pari a 57,57%. Gli apprendisti sono passati da 5 a 2 unità.

Gli occupati a tempo determinato, tutti dipendenti non soci, sono il 3,72% del totale degli occupati a tempo indeterminato, percentuale ben al di sotto dei limiti previsti dai contratti che applichiamo.

I CCNL prevedono spesso una percentuale massima di presenza di TD rispetto ai TI in forza. Nei tre CCNL che applichiamo tale percentuale è definita diversamente, ma per tutti rientriamo nel limite stabilito.

Il **CCNL delle Coop. Sociali** prevede all'art. 25 un tetto massimo del 30% di TD del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione dei TD assunti in sostituzione di TI assenti per motivi contrattuali o di soggetti svantaggiati il cui progetto personalizzato preveda un rapporto di lavoro a TD.

Il **CCNL Igiene Ambientale Aziende private** prevede che il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine non può eccedere mediamente nell'anno:

a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;

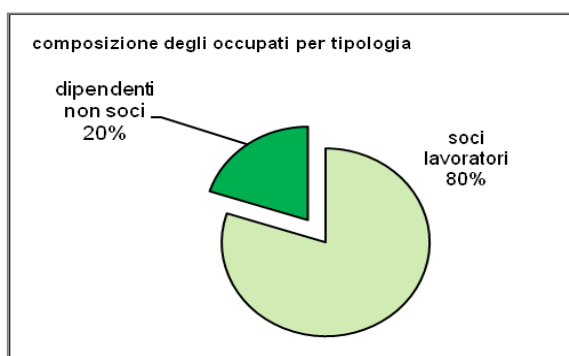
b) l'8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

Per totale del personale inquadrato si intende il personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Il **CCNL Multiservizi** non prevede alcun limite quantitativo quindi si fa riferimento alla normativa in vigore, che, con il D.L. 34/2014 ha introdotto l'obbligo di rientrare nel limite percentuale del 20%: non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Dall'esercizio 2018/2019 abbiamo introdotto un'ulteriore variabile nella tabella che segue, adeguandoci alle richieste informative che la Regione Piemonte fa in occasione degli adempimenti annuali per il mantenimento dell'iscrizione nell'Albo delle Cooperative Sociali. L'informazione relativa ai tempi pieni (TP) e ai part time (PT) si incrocia con la distinzione della tipologia contrattuale e con la presenza o meno dell'ulteriore rapporto sociale. Nonostante ciò, abbiamo mantenuto all'interno del successivo paragrafo 3.2.3.2. dati più specifici relativi all'analisi della presenza di part time nella nostra Cooperativa.

Tipologia contrattuale	2017/2018			2018/2019					2019/2020				
	tot	m	f	tot	m	f	TP	PT	tot	m	f	TP	PT
Soci lavoratori a tempo indeterminato, di cui:	353	120	233	350	120	230	34	314	312	95	217	38	272
lavoratori autonomi	1	1	0	2	2		-	-	2	2	0		
soggetti svantaggiati	126	61	65	130	64	66	3	127	100	50	50	4	96
Dipendenti, di cui:	107	10	60	109	21	88	3	106	78	16	62	1	77
a tempo indeterminato	70	10	60	71	10	61	0	71	62	11	51	0	62
a tempo determinato	31	13	18	33	9	24	1	32	14	5	9	0	14
apprendisti	6	4	2	5	2	3	2	3	2	0	2		1
di cui soggetti svantaggiati	24	8	16	25	9	16	0	25	18	7	11	0	18
tot. occupati, di cui:	460	147	313	459	141	318	37	420	390	111	279	39	349
1. soggetti svantaggiati, di cui:	150	69	81	155	73	82	3	152	112	52	60	3	109
extracomunitari	2	0	2	2	0	2	0	2	3	0	3	0	3
2. extracomunitari, di cui:	20	3	17	20	3	17	0	20	24	3	21	1	23
soci	15	3	12	15	3	12	0	15	21	3	18	1	20
non soci	5	0	5	5	0	5	0	5	3	0	3	0	3



3.2.2. Numero occupati calcolato in ULA

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

Si considerano gli occupati inquadrati con forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, sia a TI che TD (con esclusione dei contratti di apprendistato, di formazione, o di inserimento), i proprietari gestori e i soci che svolgono attività regolare nell'impresa, beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti e percepiscono un compenso diverso da quello collegato alla partecipazione agli organi amministrativi della società. I lavoratori in congedo parentale, di cui al D. Lgs. 151/2001 non devono essere conteggiati (maternità o paternità, ecc.).

Si calcola il numero medio mensile di occupati a tempo pieno durante un anno. Il calcolo deve essere effettuato a livello mensile, considerando un mese l'attività prestata per più di 15 giorni solari. Il periodo da prendere in considerazione deve coincidere con l'esercizio sociale.

Gli occupati a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. I part time sono frazioni proporzionali al rapporto tra tempo pieno contrattuale e ore lavoro previste dal contratto individuale.

L'esercizio in esame registra una sostanziale diminuzione delle ULA rispetto all'esercizio precedente: sia complessivamente del 14,80%, sia per quanto riguarda i soggetti svantaggiati, le cui ULA hanno avuto una diminuzione del 30,37%, in linea con la situazione occupazionale dell'esercizio in esame che ha visto il numero degli occupati diminuito del 15% e dei soggetti svantaggiati, diminuito del 27,74%, per le motivazioni già esposte nei precedenti paragrafi.

	17/18	18/19	19/20
Totale occupati, di cui:	264,56	267,69	228,07
sogg. svant.	79,86	80,01	55,71

3.2.3. Occupati inquadrati come lavoratori subordinati

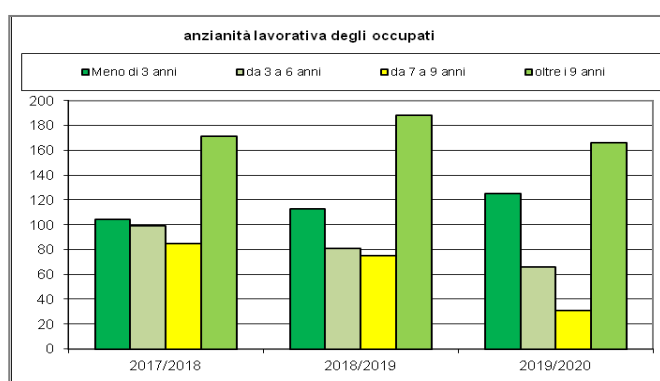
Nei paragrafi successivi il personale in forza conteggiato sarà di 388 in quanto non verranno conteggiati i soci lavoratori autonomi, che per le loro caratteristiche non rientrano nella composizione degli occupati descritta nei paragrafi successivi.

3.2.3.1. Identità

Anzianità lavorativa maturata nella cooperativa

La tabella che segue indica non solo il numero degli occupati distinto per fasce di età negli ultimi tre anni, ma anche, per l'esercizio in esame, nell'ultima colonna, la percentuale sul totale degli occupati (388) e, in corrispondenza alla riga relativa ai dati sui soggetti svantaggiati, la percentuale sul totale dei soli soggetti svantaggiati (112).

Il dato da sottolineare, in questo esercizio, è l'aumento degli occupati con un'anzianità lavorativa minore di 3 anni, fascia che registra un'incidenza del 10,62% sul totale degli occupati: mentre a differenza degli anni precedenti la fascia oltre i 9 anni è diminuita dell'11,71%. Tra i soggetti svantaggiati la corrispondente percentuale è del 16,22%, anch'essa in diminuzione.



	17/18	18/19	19/20	
	n°	n°	n°	%
meno di 3 anni	104	113	125	32,22
sogg. sv.	28	30	30	26,79
da 3 a 6 anni	99	81	66	17,01
sogg. sv.	29	27	16	14,28
da 7 a 9 anni	85	75	31	7,99
sogg. sv.	28	24	4	3,57
oltre 9 anni	171	188	166	42,78
sogg. sv.	65	74	62	55,36
TOTALE	459	457	388	

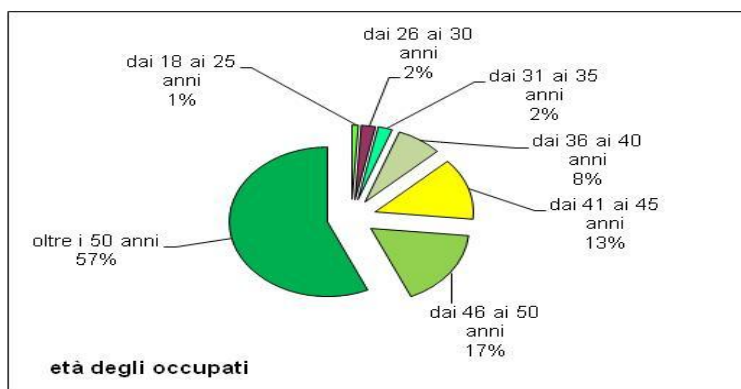
Anzianità lavorativa dei responsabili di squadra

La tabella che segue espone i dati relativi all'esperienza maturata dai Responsabili di Squadra: 29 persone al 31/07/2020. A partire dall'esercizio 2017/2018 abbiamo voluto distinguere anche tra maschi e femmine.

	17/18				18/19				19/20			
	esperienza lavorativa in cooperativa		esperienza lavorativa nella funzione		esperienza lavorativa in cooperativa		esperienza lavorativa nella funzione		esperienza lavorativa in cooperativa		esperienza lavorativa nella funzione	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
meno di 4 anni	0	3	0	3	0	4	0	8	0	1	1	6
più di 4 anni	0	2	2	3	0	0	0	1	0	3	0	0
più di 5 anni	1	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1
più di 6 anni	1	0	4	8	1	0	1	0	0	0	2	0
più di 7 anni	0	0	0	2	1	1	4	6	1	0	1	0
più di 8 anni	2	5	0	1	0	0	0	2	1	1	2	3
più di 9 anni	0	1	0	1	2	4	0	1	0	0	0	1
più di 10 anni	20	5	3	13	4	21	2	12	5	17	1	11
totale	24	16	9	31	8	32	9	31	7	22	7	22

Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame

L'ultima colonna della tabella che segue indica la percentuale sul totale degli occupati (388) e, in corrispondenza della riga relativa ai dati sui soggetti svantaggiati, la percentuale sul totale dei soli soggetti svantaggiati (112). La concentrazione maggiore, pari al 56,70%, si ha nella fascia d'età oltre i 50 anni, altrettanto tra i soggetti svantaggiati, con il 58,93%.

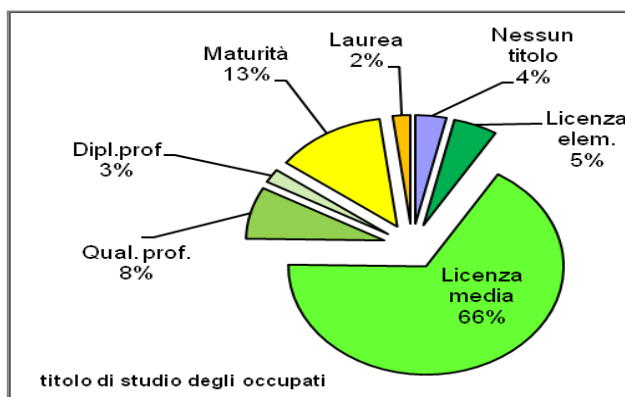


	n.ro	%
18 - 25 anni	4	1,03
sogg. sv.	0	
26 - 30 anni	9	2,32
sogg. sv.	0	
31 - 35 anni	9	2,32
sogg. sv.	4	3,57
36 - 40 anni	29	7,47
sogg. sv.	5	4,46
41 - 45 anni	52	13,41
sogg. sv.	16	14,29
46 - 50 anni	65	16,75
sogg. sv.	21	18,75
oltre i 50 anni	220	56,70
sogg. sv.	66	58,93
TOTALE	388	

Scolarizzazione nell'anno in esame

L'ultima colonna della tabella che segue indica la percentuale sul totale degli occupati (388) e, in corrispondenza alla riga relativa ai dati sui soggetti svantaggiati, la percentuale sul totale dei soli soggetti svantaggiati (112). Più del 71% degli occupati è in possesso del titolo di Licenza elementare o media.

	n.ro	%
senza titolo	14	3,61
sogg. sv.	1	0,89
Licenza elem.	20	5,15
sogg. sv.	7	6,25
Licenza media	258	66,50
sogg. sv.	87	77,69
Qualifica prof.	30	7,73
sogg. sv.	8	7,14
Dipl. prof.le	8	2,06
sogg. sv.	1	0,89
Maturità	50	12,89
sogg. sv.	8	7,14
Laurea	8	2,06
sogg. sv.	0	
TOTALE	388	



3.2.3.2. Composizione

Distribuzione sui settori di attività al 31/07 dell'anno

Nel settore PULIZIE è impiegato l'87% del personale in forza. L'85% è la presenza in tale settore del totale dei lavoratori svantaggiati impiegati in Cooperativa. Invece il 28% del totale dei lavoratori impiegati nel settore (339 persone) è svantaggiato.

Gli occupati del settore IGIENE AMBIENTALE sono l'11% del totale del personale in forza ed i soggetti svantaggiati in esso occupati sono il 15% del loro totale. Invece il 39,53% del totale dei lavoratori impiegati nel settore (43 persone) è svantaggiato.

In questo esercizio il settore Pulizie è diminuito del 16,50%, quello di Igiene Ambientale del 4,44%.

	17/18	18/19	19/20
PULIZIE	409	406	339
sogg. svant.	145	138	95
IGIENE AMBIENTALE	44	45	43
sogg. svant.	15	17	17
SISTEMA COORD.	6	6	6
sogg. svant.	0	0	0
TOTALE	459	457	388

Collocazione al 31/07 dell'anno sui livelli dei diversi CCNL applicati

Le tabelle che seguono raffrontano la distribuzione sui livelli tra normodotati e svantaggiati, separatamente per i CCNL Multiservizi e Igiene Ambientale. Nessun soggetto svantaggiato è inquadrato con il CCNL delle Cooperative Sociali. Abbiamo un solo soggetto svantaggiato che ricopre l'incarico di Responsabile di Squadra: è inquadrato al V livello del CCNL Multiservizi, lavora nel settore Pulizie, ha un'anzianità lavorativa superiore ai 12 anni e un'anzianità nella funzione di 11 anni.

CCNL Multiservizi

Al 31/07/2020 è applicato a 339 persone operanti nel settore delle Pulizie e a 16 persone operanti nel settore di Igiene Ambientale, pari a poco più del 91% degli occupati. Le donne sono il 77% degli occupati cui è applicato il CCNL Multiservizi.

Quasi il 78% dei lavoratori cui si applica il Multiservizi si colloca al II o II bis livello, su cui tale CCNL prevede l'operaio comune, mentre al III livello, con poco più dell'11%, è inquadrato l'operaio qualificato.

Livello	2017/18			2018/19			2019/20		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
I	21	6	15	15	4	11	6	2	4
sv	5	2	3	4	2	2	0		
II	232	69	163	242	68	174	217	56	161
sv	94	44	50	98	46	52	78	36	42
II bis	76	8	68	78	10	68	58	3	55
sv	25	4	21	27	4	23	14	1	13
III	54	20	34	50	16	34	40	10	30
sv	15	8	7	14	8	6	9	5	4
IV	24	8	16	20	7	13	15	4	11
sv	0			0			0		
V	11	3	8	11	3	8	12	4	8
sv	1	1	0	1	1		2	2	0
VI	6	2	4	6	2	4	6	2	4
sv	0			0			0		
Tot.	424	116	308	422	110	312	354	81	273
sv	140	59	81	144	61	83	103	44	59

CCNL Igiene ambientale

Nell'esercizio in esame è stato applicato a 28 persone, pari a poco più del 65% degli occupati appartenenti al settore dell'Igiene Ambientale. A 15 persone che lavorano in questo settore è applicato il CCNL Multiservizi poiché si occupano nello specifico della gestione dei centri di raccolta e non sono operativi sulla raccolta stessa. Ad oggi due donne lavorano nel settore Igiene Ambientale.

Igiene ambientale	2017/18			2018/19			2019/20		
Livello	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
J	0			1	1	0	0		
sogg. svant				1	1	0			
IA	3	3	0	3	3	0	3	3	0
sogg. svant	3	3	0	3	3	0	3	3	0
IIA	6	5	1	7	6	1	8	7	1
sogg. svant	4	4	0	4	4	0	5	4	1
IIB	5	5		3	3	0	2	2	0
sogg. svant	1	1		1	1	0	2	2	0
IIIA	8	8	0	10	10	0	9	9	0
sogg. svant	3	3		2	2	0	2	2	0
IIIB	5	5	0	3	3	0	4	4	0
sogg. svant	0			0			0		
IVA	1	1	0	1	1	0	1	1	0
sogg. svant	0			0			0		
V A	1	1	0	0			0		
sogg. svant.	0			0			0		
V B	0			0	1	1	0	1	1
sogg. svant	0			0			0		
Tot.	29	28	1	29	27	2	28	26	2
sogg. svant	10	10	0	11	11	0	12	11	1

CCNL delle Cooperative Sociali

Tale contratto è applicato solo alle 6 persone del Sistema di Coordinamento. Nessun soggetto svantaggiato è inquadrato con il CCNL delle Coop. Sociali.

LIV	2017/18			2018/19			2019/20		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
E1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
F1	4	1	3	4	1	3	4	1	3
F2	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Tot.	6	2	4	6	2	4	6	2	4

Aumenti di livello

Nell'esercizio in esame non vi sono stati aumenti di livello tra i lavoratori ai quali è applicato il CCNL Coop. Sociali. Ci sono invece stati 5 aumenti di livello per il personale inquadrato con il CCNL Multiservizi, 1 per il CCNL Igiene Ambientale ed un operatore è passato dal 2° livello del CCNL Multiservizi al 3°B del CCNL Igiene Ambientale, come da tabelle che seguono:

Multiservizi				Igiene ambientale			
	tot	m	f		tot	m	f
dal 1° al 2°	4	1	3	dal J al 2°B	1	1	0
di cui sogg. sv	0			di cui sogg. sv	1	1	0
dal 3° al 4°	1	0	1	totale	1	1	0
di cui sogg. sv	0			di cui sogg. sv.	1	1	0
totale	5	1	4				
di cui sogg. sv.	0						

Qualifiche prof.li con più concentrazione al 31/07 dell'anno

	2017/18			2018/19			2019/20		
	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F
PULIZIE CCNL Multiservizi	362	97	265	370	94	276	315	69	246
Op. comune 2° liv	232	69	163	242	68	174	217	56	161
sogg. svant.	99	48	51	98	46	52	78	36	42
Op. comune 2° bis liv.	76	8	68	78	10	68	58	3	55
sogg. svant.	29	4	25	27	4	23	14	1	13
Op. qualificato 3° liv.	54	20	34	50	16	34	40	10	30
sogg. svant.	16	9	7	14	8	6	9	5	4
IGIENE AMBIENTALE CCNL FISE	14	13	1	17	16	1	17	16	1
Operai 2° A liv.	6	5	1	7	6	1	8	7	1
sogg. svant.	4	4	0	4	4	0	5	4	1
Operai 3° A liv.	8	8	0	10	10	0	9	9	0
sogg. svant.	3	3		2	2	0	2	2	0

Dati su part time e tempi pieni al 31/07 dell'anno

I tre CCNL che applichiamo prevedono tempi pieni diversi: il Multiservizi prevede per il tempo pieno 40 ore settimanali, il CCNL delle Cooperative Sociali ed altrettanto il CCNL dell'Igiene ambientale, dopo il rinnovo di dicembre 2016, prevedono un tempo pieno di 38 ore settimanali.

Nell'esercizio in esame la percentuale dei tempi pieni di tutti i CCNL applicati, 31 persone, sul totale occupati è dell'8%. I part time di 39 e 38 ore settimanali per il CCNL Multiservizi sono il 2,83%.

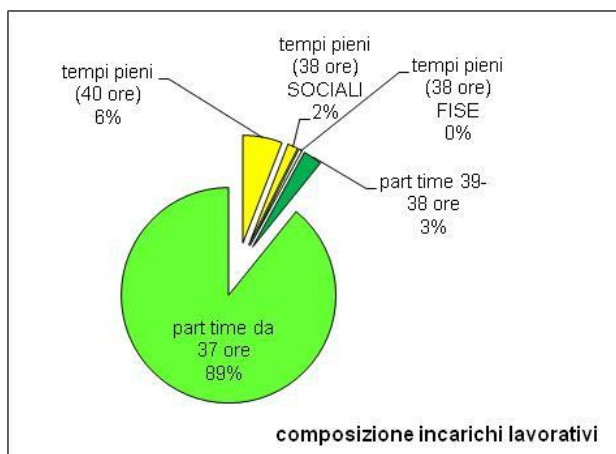
I dati che seguono sono dati significativi anche per il raffronto con altre realtà. Il numero totale dei lavoratori deve tenere conto, a seconda delle riflessioni che si intendono fare, della presenza, e in che misura, di part time: due realtà con lo stesso numero totale di lavoratori sono simili per 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.

La tabella che segue è relativa al solo anno in esame poiché, tenuto conto della variazione avvenuta sul tempo pieno contrattuale del CCNL dell'Igiene ambientale, i dati dell'esercizio sarebbero stati difficilmente confrontabili con gli esercizi precedenti.

In tale tabella la percentuale dei tempi pieni è calcolata in riferimento al totale occupati su cui è applicato il relativo contratto; altrettanto la percentuale della prima fascia di part time, 39-38 ore, esistente solo nel CCNL Multiservizi. La percentuale dei part time dalle 37 ore in giù è invece calcolata sul totale occupati. La tabella riporta anche, separatamente, il numero e la percentuale dei part time dalle 37 ore in giù, rispettivamente sul totale dei lavoratori svantaggiati (112) e di quelli normodotati (276). Tale distinzione è finalizzata a verificare se esiste concentrazione di part time sui lavoratori svantaggiati, sapendo che la conclusione non può essere univoca: possono esserci motivazioni personali che portano il lavoratore, sia esso normodotato che svantaggiato, a richiedere il part time e non necessariamente esigenze "aziendali" unilaterali.

	2019/20			
	tot	m	f	%
CCNL Multiservizi:				
Tempi pieni (40 ore)	23	8	15	6,50
Su totale lavoratori 351				
CCNL Sociali				
Tempi pieni (38 ore)	6	2	4	100
Su totale lavoratori: 6				
CCNL Fise				
Tempi pieni (38 ore)	2	1	1	4,65
Su totale lavoratori 43				
CCNL Multiservizi				
Part time 39-38 ore	11	2	9	3,11
Su totale lavoratori 354				
Part time dalle 37 ore, di cui:	346	96	250	89,17
lavoratori svantaggiati	109	49	60	97,32
lavoratori normodotati	237	47	190	85,87
totali	388	109	279	

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



Numero occupati part-time fino alle 20 ore settimanali al 31/07 dell'anno

- ⇒ più del 38% degli occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 75% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ il 46% dei part time con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è persona svantaggiata
- ⇒ il 59% dei soggetti svantaggiati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ il 61% dei soggetti svantaggiati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna
- ⇒ il 21% dei normodotati occupati ha un incarico lavorativo pari o inferiore alle 20 ore settimanali
- ⇒ l'87% dei normodotati con incarico lavorativo inferiore alle 20 ore settimanali è donna

	2017/18	2018/19	2019/20
	n.	n.	n.
TOT di cui:	180	170	148
M	57	45	37
F	123	125	111
✓ sogg. sv. di cui:	81	80	66
M	34	33	26
F	47	47	40
✓ normodot. di cui:	99	90	82
M	23	12	11
F	76	78	71

3.2.3.3. Inquadramento contrattuale e retributivo

Contratti Collettivi Nazionali applicati

Dal momento della sua prima sottoscrizione abbiamo applicato il CCNL delle Cooperative Sociali a tutto il personale in forza in cooperativa.

A partire dall'01/08/2008 abbiamo iniziato ad applicare il **CCNL Multiservizi** a tutti gli occupati della Cooperativa (tranne il personale del Sistema di Coordinamento, cui continua ad essere applicato il CCNL delle Cooperative Sociali). Il CCNL Multiservizi prevede, diversamente da quello delle Cooperative Sociali, la 14° mensilità, che viene regolarmente corrisposta.

Dall'01/05/2009 i lavoratori del settore di Igiene Ambientale direttamente impegnati nell'attività di raccolta dei rifiuti sono passati al **CCNL Igiene Ambientale Aziende private**, anche perché era un vincolo previsto dai capitolati d'appalto in cui operiamo. Anche tale contratto prevede, come il CCNL Multiservizi, la 14° mensilità, che viene regolarmente corrisposta.

Il **CCNL delle Cooperative Sociali** è attualmente applicato soltanto al personale del Sistema di Supporto; esso prevede il riconoscimento di sole tredici mensilità.

Decorrenze applicative delle tranches d'aumento legate ai rinnovi contrattuali

In questo paragrafo viene registrata l'applicazione o meno delle condizioni retributive relative ai rinnovi contrattuali, dando notizia di eventuali difformità da quanto previsto dagli stessi accordi di rinnovo.

CCNL Servizi Pulizia e Servizi Integrati – Multiservizi

È scaduto al 30/04/2013 e non ancora rinnovato.

CCNL Igiene Ambientale Aziende private

Scaduto al 31/12/2010, è stato rinnovato il 06/12/2016, dopo due accordi transitori (marzo 2012 e dicembre 2014).

Il nuovo Accordo nazionale di rinnovo (e i successivi accordi correlati del 06, 07, 22 marzo, 27 aprile e 19 maggio 2017, prevedono le seguenti principali novità:

- ⇒ un nuovo livello iniziale Junior e l'istituzione delle posizioni parametrali B e A anche per il 1° livello
- ⇒ una "una tantum", dell'importo medio di € 210,19 che abbiamo pagato sulla busta paga di marzo 2017
- ⇒ l'aumento dei minimi tabellari con decorrenza 1 gennaio 2017, 1 dicembre 2017 e 1 marzo 2019
- ⇒ l'indennità integrativa viene elevata a 50,00 € mensili dal 1 ottobre 2018
- ⇒ l'orario di lavoro del tempo pieno viene elevato a 38 ore settimanali da febbraio 2017
- ⇒ modifiche sulle maggiorazioni per il lavoro straordinario diurno feriale
- ⇒ modifiche sul trattamento economico e il periodo complessivo di conservazione del posto in caso di malattia

CCNL delle Cooperative Sociali

Il 28 marzo 2019 è stato siglato l'accordo di rinnovo del contratto delle cooperative sociali tra AGCI Solidarietà, Federsolidarietà Confcooperative, Legacoop Sociali e le organizzazioni sindacali di CGIL FP, CISL FP, CISL Fisascat, UIL FPL, UIL Uiltucs. L'intesa è giunta a distanza di 7 anni dalla scadenza del precedente contratto (2010-2012) ed a conclusione di oltre due anni di trattativa, avviata in seguito alla presentazione, il 22 luglio 2016, della piattaforma sindacale.

L'accordo ha una decorrenza normativa triennale, dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019. Gli aumenti retributivi sono stati distribuiti in tre tranches da applicare nel mese di novembre 2019, aprile 2020 e settembre 2020.

A novembre 2019 abbiamo riconosciuto la prima tranche di aumento delle retribuzioni, e nel mese di luglio 2020 la seconda.

Regolamento Interno delle Prestazioni lavorative dei soci

Il 23 giugno 2002 fu approvato dall'Assemblea un nuovo Regolamento, ridefinito ai sensi della L. 142/01 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore".

Le novità maggiori introdotte dalla Legge stessa sono relative a:

- obbligo di applicare integralmente il contratto di riferimento del settore in cui la cooperativa opera
- introduzione della possibilità di avere soci lavoratori inquadrati a tempo determinato, come collaborazioni coordinate e continuative (CO.CO.CO.) oppure come liberi professionisti
- previsione di modalità con le quali le cooperative possono, in presenza di crisi aziendale, affrontare in Assemblea la situazione e deliberare gli apporti, anche economici, che i soci sono chiamati a dare
- introduzione della possibilità di ritorno ai soci, non soggetto a contribuzione se destinato ad aumento del capitale sociale.

Il Consiglio di Amministrazione in sede di ratifica assembleare del nuovo regolamento presentò una delibera nella quale veniva ribadita la scelta già fatta in precedenza di inquadrare tutti i soci come lavoratori dipendenti.

Poiché inoltre la nostra cooperativa applicava interamente anche ai soci lavoratori, già prima dell'entrata in vigore della Legge, il Contratto Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, l'introduzione del nuovo regolamento non modificò nulla del trattamento normativo, retributivo, contributivo e assicurativo già in vigore. Anzi, il regolamento precedente prevedeva differenze di trattamento migliorative rispetto al contratto di riferimento.

Nel corso degli anni le differenze che comportavano oneri retributivi aggiuntivi per la cooperativa sono state annullate. Tale scelta è stata motivata dalla insostenibilità economica di oneri aggiuntivi non contrattualmente previsti, in una situazione di proroghe contrattuali senza adeguamento prezzi da parte dei nostri maggiori clienti.

Le differenze che non comportano oneri retributivi aggiuntivi sono state mantenute e sono le seguenti:

- possibilità per il socio lavoratore di richiedere mobilità dal proprio cantiere in un diverso cantiere
- possibilità per il socio lavoratore di richiedere aspettativa a tempo indeterminato (senza conservazione del posto di lavoro) o a tempo determinato (con conservazione del posto di lavoro), senza vincoli di motivazione
- ai soci che, pur dando le loro dimissioni lavorative, intendono rimanere soci, optando per un'altra tipologia di rapporto sociale, il trattamento di fine rapporto (=liquidazione) non viene pagato immediatamente, se l'importo è superiore al milione; viene invece liquidato con emissione della relativa busta paga, ma sarà disponibile al socio nell'arco di un anno: viene infatti registrato sul libretto personale del prestito sociale del socio stesso e matura gli interessi previsti per il prestito sociale (vedi cap. 3.1.6). Il socio potrà ritirare trimestralmente 1/4 dell'importo, alle seguenti scadenze: 31/03, 30/06, 30/09, 31/12. Se inferiore al milione viene liquidato e pagato normalmente.

Il 5 luglio 2008 l'Assemblea approvò un nuovo Regolamento, che, pur rivisto totalmente, non si discosta dalle scelte a suo tempo effettuate e sopra illustrate, introducendo però il riferimento al CCNL Multiservizi per il settore delle pulizie ed il FISE per quello di igiene ambientale.

Il 23 novembre 2013 l'Assemblea ha approvato una modifica al Regolamento relativa all'art. "27.3. riduzione occupazionale". Sostanzialmente l'articolo impegna la Direzione della Cooperativa, in caso di riduzione occupazionale a seguito di riduzione o perdita di commessa, ad offrire al socio il trasferimento o l'integrazione dell'incarico lavorativo presso altra commessa, nel caso in cui siano disponibili incarichi lavorativi presso altre commesse.

In assenza di altri incarichi, la Direzione può ridurre l'incarico lavorativo al socio, garantendo il ripristino dell'incarico originario a fronte di eventuali nuovi incrementi di servizio.

Si mantiene la possibilità per il socio di chiedere aspettativa a tempo interminato in alternativa al licenziamento, quando non siano disponibili altri incarichi.

Si precisano i criteri da seguire nelle scelte di ricollocazione del socio, in caso di rientro dall'aspettativa: il criterio prioritario sarà costituito da valutazioni tecnico professionali e organizzative; a parità di queste si farà valere l'anzianità sociale.

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:

1. spese per ristrutturazione della casa di abituale abitazione, anche se non di proprietà
2. acquisto di Azioni di Socio Sovventore nella misura minima di 60 azioni (pari ad € 1.549,20), vincolate per tutta la durata del rapporto sociale con la Cooperativa ai Fondi per lo Sviluppo deliberati.

In questo caso l'anticipo potrà essere concesso, se destinato per intero all'acquisto di azioni:

- anche fino al 100% dell'importo di TFR maturato e rivalutato
- anche in assenza dell'anzianità lavorativa prevista dalla normativa vigente
- anche nel caso di superamento della percentuale massima sul totale occupati prevista dalla normativa vigente.

Nella richiesta il socio esplicherà il numero di azioni che intende acquistare corrispondente all'importo anticipato di TFR concesso.

Se durante la permanenza sociale il socio necessitasse di liquidità per i motivi previsti dalla normativa vigente relativa all'anticipo del TFR, potrà fare richiesta di rimborso delle proprie Azioni di Socio Sovventore con le modalità previste dalla normativa stessa e, avendone diritto, le Azioni di Socio Sovventore saranno liquidate dalla cooperativa al prezzo risultante dal libro soci, previa tassazione degli aumenti gratuiti eventualmente maturati.

Di seguito i dati relativi agli anticipi erogati dalla nostra Cooperativa negli ultimi tre esercizi, nei quali non sono state presentate domande collegate all'acquisto di Azioni di Socio Sovventore.

	2017/18	2018/19	2019/20
n° richieste presentate	6	6	6
n° richieste accolte	6	6	6
ammontare totale erogato	€ 21.454,41	€ 49.322,65	€ 43.400,07

Permessi studio: le "150" ore

Dei CCNL applicati dalla nostra Cooperativa il MULTISERVIZI e quello delle Cooperative Sociali prevedono come tetto annuo massimo di utilizzo dei permessi studio il 2% sul totale degli occupati, mentre il CCNL FISE prevede il 3%.

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

	2017/18	2018/19			2019/20		
		tot	m	f	tot	m	f
Licenza media	Non sono stati utilizzati	2	0	2	1	1	0
Maturità		0	0	0	0		
Laurea		0	0	0	0		
Totale		2	0	2	1	1	0
% sul tot. occupati	0%	0,44%			0,26%		

Il costo di tali permessi è il seguente:

	costo lordo	contributi INPS	INAIL	totale
2017/18	0	0	0	0
2018/19	375,13	121,92	7,91	504,96
2019/20	60,81	22,34	1,03	84,18

Benefit aziendali

Non ne sono riconosciuti.

Scadenza mensile di pagamento delle retribuzioni

Le retribuzioni sono pagate il 15 di ogni mese. Se il 15 coincide con il sabato, la domenica o una festività infrasettimanale, il pagamento era anticipato all'ultimo giorno lavorativo precedente il 15 stesso. Da agosto 2011 abbiamo invece spostato il pagamento al primo giorno lavorativo successivo al 15 stesso. Dalla costituzione ad oggi i pagamenti degli stipendi sono sempre stati regolari.

Mutua

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

	carenza	altri giorni	totale
2017/18	€ 91.396,55	€ 51.336,26	€ 142.732,81
2018/19	€ 90.800,60	€ 59.553,71	€ 150.354,31
2019/20	€ 76.193,31	€ 61.412,57	€ 137.605,88

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.

2017/18	2018/19	2019/20
2	1	5

Trattamento della maternità

Il nostro Regolamento Interno non prevede deroghe rispetto al trattamento previsto dal CCNL. Il CCNL a sua volta fa riferimento a quanto previsto dalla normativa nazionale in vigore, che viene regolarmente applicata dalla nostra cooperativa.

Integrazione salariale e/o ristorni

L'ultimo bilancio con il quale è stato riconosciuto un ristorno è stato quello relativo all'esercizio 00/01. Il ristorno è stato riconosciuto proporzionalmente al reddito lordo percepito nel 2000, come aumento gratuito del capitale sociale, entro i limiti massimi previsti dalla L. 142/01 (per spiegazioni sull'istituto del “ristorno” vedi paragrafo 3.8.).

Entità rimborsi chilometrici

Da ottobre 2012 il rimborso è di € 0,34 a chilometro.

Riconoscimento rimborso rinnovo documenti sanitari

Al personale del settore Igiene Ambientale viene rimborsato il costo relativo agli esami “ricerca markers” per epatite B richiesti all'atto dell'assunzione.

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

Non abbiamo mai applicato il DPR 602/70, né il salario convenzionale.

Da gennaio '98 è stato soppresso il contributo relativo al S.S.N. (=Servizio Sanitario Nazionale, al momento della sua soppressione, il 31/12/1997, pari al 8,90%) a carico delle imprese. Parallelamente però è stata introdotta l'IRAP, che non si considera più un “onere sociale”, pur essendo calcolata, anche, sul costo del lavoro. Ciò di fatto non ha diminuito la pressione fiscale complessiva sull'impresa.

Da gennaio '99 è stata annullata la fiscalizzazione degli oneri sociali (che era una diminuzione degli oneri sociali stessi, a favore di specifiche categorie di datori di lavoro, anche se nel corso degli anni sempre più esigua).

Gli oneri sociali nell'esercizio in esame sono stati:

AGOSTO 2019 - LUGLIO 2020 9,407% a carico del lavoratore + 27,333% a carico della cooperativa = 36,74%

Per i soggetti svantaggiati la cooperativa gode di esonero totale dalla contribuzione ai sensi della L. 381/91. Tale esonero ha comportato il risparmio indicato nella tabella che segue.

2017/18	2018/19	2019/20
€ 399.241,29	€ 396.775,44	€ 331.293,45

Contribuzione integrativa

Con delibera del 06/09/2002 il Consiglio di Amministrazione decise l'adesione a Cooperlavoro onde permettere ai soci interessati di effettuare versamenti contributivi integrativi a quelli ordinari, secondo l'eventuale previsione dei CCNL applicati. Al 31/07/2006 nessun socio aveva ancora richiesto a sua volta l'adesione e i conseguenti versamenti integrativi. La finanziaria 2007 ha introdotto importanti novità in merito. Tutti i lavoratori hanno dovuto 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 è espresso, il datore di lavoro ha dovuto trasferire il TFR al fondo previdenziale di categoria (nel nostro caso Cooperlavoro; anche in questo caso la scelta è irrevocabile, fatto salvo il cambiamento del fondo, possibile solo dopo 2 anni).

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, versando un ulteriore 1% al proprio Fondo di Categoria. Nel caso in cui il lavoratore faccia tale scelta, è fatto obbligo all'azienda di versare a sua volta, a proprio carico, un ulteriore 1%. Tutti i CCNL che applichiamo prevedono tale possibilità.

Al 31/07/2020 l'adesione a forme di contribuzione integrativa è stabile rispetto all'anno scorso. A tale data:

- ✓ 6 persone hanno aderito a Cooperlavoro
- ✓ 29 persone sono iscritte ad altre forme di previdenza complementare

Assistenza sanitaria integrativa

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

Il **CCNL Multiservizi** prevede da luglio 2013 la copertura sanitaria integrativa per ogni lavoratore a tempo indeterminato, con un contributo a carico dell'impresa pari a € 4 mensili per i lavoratori fino a 20 ore settimanali e di € 6 mensili per i lavoratori con incarico settimanale superiore. I Piani sanitari sono IN SINERGIA 48 e IN SINERGIA 72.

Il **CCNL Fise** richiede già a luglio 2013 il versamento di un contributo "una tantum" pari a 4 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato in forza a tale data. Da aprile 2014 è entrata a regime la copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, con versamenti di € 42,50 trimestrali. Da aprile 2017, come previsto dal rinnovo del CCNL avvenuto il 06/12/2016, l'importo del versamento è stato aumentato a € 69,50 trimestrali.

Il **CCNL Cooperative Sociali** prevedeva l'insediamento di una commissione ad hoc con il compito di predisporre un regolamento per l'attuazione della copertura sanitaria integrativa; ad oggi però non sono ancora state individuate le prestazioni da garantire. Per quanto riguarda invece i versamenti da effettuare essi erano già stabiliti dal CCNL scaduto e non rinnovato: € 5 mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato, a carico del datore di lavoro. La nostra Cooperativa ha comunque iniziato ad accantonarli, a partire da maggio 2013. Il Piano sanitario è IN SINERGIA 60.

Dopo verifiche e confronti sulla convenienza delle offerte in campo, si decise, indipendentemente dall'obbligo contrattuale, di attivare a partire dal 2015 l'assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, soci e non soci, definendo una specifica convenzione con "Mutua Nuova Sanità". Dall'01/01/2017 siamo invece passati alla Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo. Da gennaio 2018 sono stati aggiornati tutti i piani sanitari con l'aggiunta di una prestazione relativa alle cure odontoiatriche. Nel gennaio 2020 sono stati nuovamente modificati i piani sanitari in modo significativo, a partire dalle indicazioni contenute nel CCNL delle Cooperative Sociali siglato lo scorso anno, per arrivare successivamente a quelli dedicati al personale assunto con i contratti CCNL Multiservizi e Igiene Ambientale.

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

2019/2020	Accesso diretto		Rimborsi		TOTALE	
	num. sin.	costo	num. sin.	costo	num. sin.	costo
Analisi cliniche	0	-	17	€ 613,38	17	€ 613,38
Diagnostica	0	-	21	€ 1.013,43	21	€ 1.013,43
Odontoiatria	1	€ 30	1	€ 11,20	2	€ 41,20
Visite	1	€ 33	21	€ 501,90	22	€ 534,90
Totale	2	€ 63	60	€ 2.139,91	62	€ 2.202,91

L'importo versato dalla nostra Cooperativa è di € 28.247,66. Abbiamo utilizzato appena il 7,80% di quanto abbiamo versato alla mutua.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame 157 lavoratori hanno richiesto trattenute in busta paga per finanziamenti in corso ottenuti da finanziarie terze, per una percentuale sul totale lavoratori subordinati al 31/07/2020 pari al 40,46%, percentualmente in forte aumento rispetto allo scorso esercizio, quando la percentuale era del 12,91%.

Assistenza fiscale

Dall'anno 2003 la nostra cooperativa non ha più garantito l'assistenza fiscale. In precedenza, pur non essendovi obbligata, lo aveva sempre fatto, per tutto il personale in forza (soci e dipendenti).

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Nell'esercizio in esame abbiamo avuto due contenziosi: uno in sede extragiudiziaria, conclusosi con accordo e un altro in sede giudiziaria conclusosi con sentenza del giudice a favore della Cooperativa.

Iter disciplinari

I dati sugli iter disciplinari esposti nelle tabelle che seguono sono relativi agli anni solari indicati.

	n° iter disciplinari	con attivazione arbitrato	conclusi con sanzione	conclusi con accoglimento giustificazioni
2017	47	0	47	0
2018	40	0	37	3
2019	50	0	47	3

Comportamento sanzionato	2017	2018	2019
assenza ingiustificata	12	9	11
negligenza	13	18	22
inadempienze sicurezza sul lavoro	0	0	0
insubordinazione	1	1	0
comportamento scorretto	21	9	14
Totale	47	37	47

Tipo sanzioni applicate	2017	2018	2019
richiamo verbale	8	1	0
richiamo scritto	16	14	20
multa	14	10	14
sospensione	3	10	8
licenziamento	6	2	5
Totale	47	37	47

Adesione a scioperi

Nell'esercizio in esame i lavoratori della Cooperativa hanno partecipato agli scioperi come indicato nella tabella che segue. La percentuale dell'ultima colonna è calcolata sul totale occupati del settore coinvolto dallo sciopero.

Data	tipo sciopero	lavoratori aderenti	ore non erogate	lavoratori coinvolti e disponibili al lavoro alla data dello sciopero	% di adesione
11/09/2019	Sciopero nazionale del personale Docente, Educativo e A.T.A. delle Scuole di ogni ordine e grado	21	120	366	5,74
12/09/2019	Sciopero nazionale del personale Docente, Educativo e A.T.A. delle Scuole di ogni ordine e grado	8	23	358	2,23
27/09/2019	Sciopero nazionale del personale Docente, Educativo e A.T.A. delle Scuole di ogni ordine e grado	35	195	360	9,72
15/10/2019	Sciopero nazionale del Comparto Istruzione – Settore scuola	13	90	352	3,69
20/11/2019	Sciopero generale di tutte le categorie	26	141	363	7,16
06/12/2019	Sciopero nazionale del Comparto Istruzione – Settore scuola	11	73	349	3,15
21/01/2020	Sciopero nazionale pulizie nelle scuole	29	145	357	8,12
14/02/2020	Sciopero nazionale del personale Docente, Educativo e A.T.A. delle Scuole di ogni ordine e grado	31	142	362	8,56
	totale	174	929	2.867	6,07

Iscrizioni al sindacato al 31/07/2020

Nell'esercizio in esame più del 40% degli occupati è iscritto ad un sindacato.

Sindacato	n° soci	n° dipendenti
CGIL FILCAMS	54	22
CGIL FP	0	0
CISL FPS	6	0
UIL TRASPORTI	3	0
UGL	0	0
CISL FISASCAT	18	7
USB	2	0
CISL FIT	15	1
UIL F.P.L.	9	0
UIL TuCS	2	6
FIADDEL	12	0
totale	121	36

Permessi sindacali

CCNL Servizi Pulizia e Servizi Integrati – Multiservizi

L'art. 61 prevede che ai lavoratori con cariche sindacali siano concessi permessi, per ciascuna organizzazione sindacale, per un massimo di 25 giorni all'anno, per un complesso massimo di 60 giorni.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, con permessi retribuiti, fino ad un massimo di 10 ore annue a testa.

CCNL Igiene Ambientale Aziende private

L'art. 60 prevede che ai lavoratori componenti le RSU spettano permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo determinato moltiplicando il numero degli occupati in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, per 2 ore a testa.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, con permessi retribuiti, fino ad un massimo di 10 ore annue a testa; inoltre, per ogni assemblea, sono retribuite al massimo 2 ore.

CCNL delle Cooperative Sociali

L'art. 18 prevede che ai lavoratori con cariche sindacali saranno concessi permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/1970. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, con permessi retribuiti, fino ad un massimo di 12 ore annue a testa, indette nella misura di 10 ore annue dalle RSU e 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

La tabella che segue riporta il dato, in ore, relativo ai permessi sindacali utilizzati negli esercizi indicati:

	2017/18	2018/19	2019/20
partecipazione alle assemblee	53	117	55
permessi per RSA/RSU e dirigenti sindacali	96,5	115	93

Rappresentanze sindacali aziendali (RSA)

Sono state nominate 5 RSA aziendali da parte della CGIL FILCAMS (Antonin Cinzia, Aquilano Concetta, Borrelli Adele, Di Turi Lucia, Donato Anna Maria), 2 da parte della CISL FISASCAT (Garassino Stefania, Magnani Rosanna), 1 da parte della UIL TRASPORTI (Pontillo Alessandra), 1 da parte della UIL FPL (Leo Luana), 1 da parte della CISL FIT (Asti Ivan).

Retribuzioni e costo del lavoro

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

Le tabelle che seguono espongono i dati delle retribuzioni lorde annue minime e massime riconosciute ai lavoratori inquadrati come lavoro dipendente, soci e non soci, con l'indicazione del n° dei lavoratori presenti al 31/07/2020 e inquadrati secondo le tipologie contrattuali indicate nella prima colonna.

Le retribuzioni indicate sono quelle di lavoratori a tempo pieno presenti per l'intero anno. A nessun lavoratore a tempo determinato sono applicati i CCNL Igiene Ambientale e Coop. Sociali.

31/07/2020			
Multiservizi (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	a tempo indeterminato	€ 16.569	€ 17.219
a tempo determinato	€ 15.682	€ 16.569	14

31/07/2020			
Igiene Ambientale (14 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	a tempo indeterminato	€ 21.286	€ 30.456
a tempo determinato	-	-	0

31/07/2020			
Coop. Sociali (13 mensilità)	retribuzione lorda annua		n° lavoratori
	minima	massima	
	a tempo indeterminato	€ 22.819	€ 47.993
a tempo determinato	-	-	0

Il D. Lgs. 112/2017 sull'Impresa Sociale ha introdotto l'obbligo di verificare nel proprio Bilancio Sociale il gap retributivo tra la retribuzione minima e massima, ponendone il limite di 1 a 8 volte. Nella nostra Cooperativa, per l'esercizio in esame, tale gap è di 1 a 3.

I dati delle tabelle successive sono relativi alle retribuzioni dei livelli con più concentrazione di personale e in riferimento ai CCNL indicati: Multiservizi e Igiene Ambientale.

La retribuzione lorda annua esposta considera soltanto il lordo contrattuale base, senza scatti di anzianità o altri elementi retributivi individuali. Anche l'elemento retributivo territoriale legato alla contrattazione di 2° livello regionale non è considerato perché è un premio di produttività collegato all'effettiva presenza lavorativa e quindi elemento individualmente variabile. Il calcolo del netto è stato ottenuto, con riferimento alla mensilità di luglio dell'esercizio indicato, a partire dalle retribuzioni tabellari contrattuali, applicando l'IRPEF relativa allo scaglione di reddito annuo corrispondente e le relative deduzioni o detrazioni spettanti. Pertanto le tabelle non contemplano condizioni di reddito legate ai carichi familiari.

CCNL Multiservizi: nell'esercizio in esame non ha registrato alcuna variazione in quanto l'ultimo aumento contrattuale è avvenuto ad aprile 2013 ed il CCNL scaduto lo stesso 31/04/2013 non è ancora stato rinnovato.

	2017/18	2018/19	2019/20
II LIVELLO 40 ore operaio comune			
Lordo annuo	€ 17.577	invariato	invariato
Costo c/coop	€ 24.672	invariato	invariato
Netto mensile	€ 1.062	invariato	invariato
III LIVELLO 40 ore operaio comune			
Lordo annuo	€ 18.418	invariato	invariato
Costo c/coop	€ 25.851	invariato	invariato
Netto mensile	€ 1.084	invariato	invariato
IV LIVELLO 40 ore operaio comune			
Lordo annuo	€ 19.370	invariato	invariato
Costo c/coop	€ 27.186	invariato	invariato
Netto mensile	€ 1.113	invariato	invariato

CCNL Igiene Ambientale: è stato rinnovato il 06/12/2016 ed ha previsto l'aumento dei minimi tabellari con decorrenza dal 01 gennaio 2017, 1 dicembre 2017 e 1 marzo 2019.

	2017/18	2018/19	2019/20	% di variazione
2A LIVELLO 38 ore operaio comune				
Lordo annuo	€ 24.915	€ 25.247	invariato	-
Costo c/coop	€ 30.766	€ 31.176	invariato	-
Netto mensile	€ 1.403	€ 1.491	invariato	-
3A LIVELLO 38 ore operaio				
Lordo annuo	€ 26.239	€ 26.588	invariato	-
Costo c/coop	€ 32.399	€ 32.831	invariato	-
Netto mensile	€ 1.572	€ 1.640	invariato	-

Cassa Integrazione Guadagni e Fondo Integrazione Salariale

Nell'esercizio in esame abbiamo presentato domanda alla Regione Piemonte per l'accesso al FIS – Fondo Integrazione Salariale istituito in relazione allo stato di emergenza dovuto alla pandemia da COVID-19, al fine di affrontare i problemi occupazionali collegati a riduzione o sospensione totale delle nostre attività. La domanda è stata presentata per i mesi di Marzo, Aprile, Maggio, Giugno e fino al 04/07/2020. Già a partire da giugno le attività si sono gradualmente riavviate o sono state fruite le ferie, come nell'ordinario nel periodo estivo. L'attivazione del FIS è stata necessaria in particolare per il settore PULIZIE/MULTISERVIZI. Per l'IGIENE AMBIENTALE la chiusura delle attività è avvenuta soltanto per due giorni, nel mese di marzo, nei quali è stato necessario riorganizzare il servizio di pulizia delle aree mercatali in funzione delle disposizioni anti-COVID. A parte tali giornate, in questo settore il FIS ha riguardato soltanto i lavoratori individuati come "fragili" ai sensi della normativa specifica. Non potendone sostenere finanziariamente lo sforzo, la Cooperativa non ha anticipato il FIS, optando per il pagamento diretto da parte dell'INPS. Per la sola prima mensilità di erogazione del FIS, quella di marzo, ha provveduto ad erogare una somma equivalente che verrà recuperata con corrispondente trattenuta dalle mensilità successive. Nella successiva tabella, relativa alla totalità degli occupati, sono indicati il numero di lavoratori che hanno usufruito del fondo d'integrazione salariale (retribuita direttamente dall'INPS) e le relative ore.

	n° ore FIS	n° lavoratori coinvolti
Marzo	8.627	162
Aprile	11.096	137
Maggio	9.922	111
Giugno	5.196	77
Luglio	374	35

3.2.3.4. Welfare

Dall'esercizio 2016/2017 abbiamo introdotto nel nostro Bilancio Sociale la rilevazione di dati relativi al tema del Welfare aziendale. Molti degli elementi esposti sono già trattati in specifico in altri punti del Bilancio Sociale stesso: ad essi si fa rinvio nella stessa tabella per eventuali approfondimenti.

L'individuazione di molti degli elementi di welfare presenti nella tabella seguente corrispondono ad elementi indice che ci sono stati proposti da una ricerca condotta dall'Università di Macerata, alla quale aderimmo raccogliendo i dati che ci venivano richiesti per il 2016.

Per l'applicazione di tali elementi di welfare:

- non abbiamo richiesto, finora, alcuna agevolazione fiscale
- i punti 3 e 4 sono previsioni dei CCNL che applichiamo
- il punto 5 evidenzia il fatto, già rilevato al paragrafo 1.5.3., che nella nostra Cooperativa nessun socio ha fruito negli ultimi tre anni dei servizi proposti dal Consorzio la Valdocco
- il punto 6 è parte della voce più complessiva della formazione aziendale.

Nella colonna "Costo coop. €" è indicato il costo sostenuto dalla cooperativa; gli importi indicati invece nella colonna "mutualità interna soci €" sono importi direttamente sostenute dai soci. L'importo indicato sull'ultima riga "Importo a testa per lavoratore" è ottenuto dal totale delle due colonne suddette, diviso il n° degli occupati totali presenti al 31/12 dell'anno indicato, nonostante alcune voci di welfare si applichino soltanto ai soci.

Tipologia agevolazione	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	Costo Coop €	Mutualità interna soci €	Costo Coop €	Mutualità interna soci €	Costo Coop €	Mutualità interna soci €
1. Agevolazioni al consumo: buoni spesa e sconto Coop (cfr paragrafo 1.5.3.)	0	0	0	0	0	0
2. Ticket restaurant	0	0	0	0	0	0
3. Fondo pensionistico complementare (cfr punto che precede "Contribuzione integrativa")	420,96	420,96	1.054,73	1.054,73	459,23	306,12
4. Fondo sanitario integrativo (cfr punto che precede "Assistenza sanitaria integrativa")	31.848,00	0	32.036,00	0	28.247,66	0
5. Servizi di cura e ricreativi all'infanzia e adolescenza (cfr paragrafo 1.5.3.)	0	0	0	0	0	0
6. Attività di formazione e aggiornamento professionale, esclusa quella obbligatoria (cfr paragrafo 3.2.5.)	3.600,00	0	Non rilevato	0	In fase di elaborazione	
7. Rimborso spese funerali di soci deceduti	Non rilevato	Non rilevato	Non rilevato	Non rilevato	0	0
8. Rimborso spese "ludiche" (cfr paragrafo 1.5.3.)	0	0	0	0	0	0
Agevolazioni attive, ma non quantificate						
9. Prestiti agevolati tramite convenzioni con banche o finanziarie						
10. Accordi con fornitori e nostri stessi servizi per tariffe scontate						
totali	35.868,96	420,96	33.090,73	1.054,73	In fase di elaborazione	306,12
n° lavoratori al 31/12	460		459		388	
a testa per lavoratore	78,90		74,39		In fase di elaborazione	

3.2.3.5. Sicurezza sul lavoro

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

DATORE DI LAVORO	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.	BOBBIO Massimo (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.	Dr. RICCO Giovanni

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;	MARETTO Roberto
ADDETTI SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio	ROMANO Barbara REGAZZO Stefano
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	ASTI Ivan COSTAMAGNA Cinzia DELLA MONICA Antonella MADEDDU Antonella

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. Per la redazione del documento originale ci si è avvalsi della consulenza del Dott. Alessandro Comola, del Consorzio Multiversi di Torino; per i successivi aggiornamenti ci si è anche avvalsi della consulenza del dott. Marco Calandri.

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi il Medico Competente, Dr. Ricco Giovanni, ha definito un protocollo medico che stabilisce il programma della sorveglianza sanitaria sulle diverse mansioni aziendali. Tale programma è stato aggiornato in data 03/04/2014.

Riunione periodica: il 9 gennaio 2018 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.

Il medico ci ha fornito i seguenti dati sull'attività di sorveglianza sanitaria svolta negli anni solari indicati:

	2017	2018	2019
Visite effettuate, di cui esiti:	338	Dato non pervenuto	Dato non pervenuto
idonei	228		
Idonei con prescrizioni	109		
Inidoneità permanente o temporanea	1		

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

2017/2018	2018/2019	2019/2020
1	0	0

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

	2017/18	2018/19	2019/20
n° infortuni	17	16	18
di cui "in itinere"	4	2	2

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

Nell'esercizio in esame abbiamo registrato, su denuncia dei lavoratori, altri 2 eventi non compresi nella tabella che precede né in quella che segue: sono eventi che l'INAIL non ha riconosciuto come infortuni, passandoli di competenza all'INPS.

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

	2017/18	2018/19	2019/20
1-5 gg	1	1	0
6-10 gg	3	3	2
11-15 gg	0	7	4
16-20 gg	3	1	0
21-29 gg	1	1	3
>30 gg	5	0	0
>40 gg	4	3	9
TOTALE	17	16	18

Secondo la denuncia di inizio infortunio che abbiamo ricevuto, sette infortuni occorsi in questo esercizio sono stati catalogati come causati da contagio da COVID 19. Uno di questi infortuni si è concluso purtroppo con il decesso del socio lavoratore. Nove infortuni hanno comportato assenze superiori a 40 giorni, condizione alla quale è subordinata la procedibilità di ufficio per il reato di lesioni personali colpose, se dovute al mancato rispetto di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro. In relazione al settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti negli infortuni, 16 (88,89%) appartengono al settore PULIZIE, 2 (11,11%) al settore IGIENE AMBIENTALE.

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

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

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

- **frequenza relativa:**
$$\frac{\text{n° totale infortuni} \times 1000}{\text{n° persone esposte a rischio}} = \frac{16 \times 1000}{388} = 41,24$$
- **indice di gravità:**
$$\frac{\text{conseguenze invalidanti degli infortuni}}{\text{n° persone esposte a rischio}} = \frac{800}{388} = 2,06$$

Riportiamo la tabella che segue relativa agli indici su esposti, onde poter fare raffronti sulla serie storica:

	2017/18	2018/19	2019/20
indice di frequenza	37,04	30,63	41,24
indice di gravità	1,26	0,90	2,06

Si segnala inoltre, per l'anno 2019, che in relazione al **premio INAIL**:

- non trova più applicazione la riduzione applicata fino al 2028, prevista dall'art. 1 comma 128 della L. 147/2013 (Legge di stabilità 2014), a seguito del processo di revisione effettuato dall'INAIL sulle voci di tariffa applicate
- continua invece ad essere applicata la riduzione ai sensi dell'art. 24 del D.M. 12/12/2000 (riduzione riconosciuta a fronte del possesso della certificazione OHSAS), riduzione che nell'anno in esame ha comportato un risparmio di € 5.120,12. Per questo tipo di riduzione abbiamo presentato domanda anche per l'anno solare 2020 e siamo in attesa di accoglimento.

3.2.4. Elementi di turn-over e indici relativi

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

	17/18	variazione % 17/18⇒18/19	18/19	variazione % 18/19⇒19/20	19/20
OCCUPATI media annua	446	1,57%	453	-8,83%	413
ASSUNZIONI nell'anno	89	-12,36%	78	6,41%	83
USCITE nell'anno per	74	6,75%	79	89,87%	150
- decesso	0		0	200%	2
- dimissioni	12	91,67%	23	269,56%	85
- cessazioni t.d.	44	15,91%	51	-47,06%	27
- licenziamenti	18	-72,22%	5	620%	36

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

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

$$\frac{\text{nuovi assunti a T.I. nell'anno} + \text{usciti (che erano stati assunti a T.I.) nell'anno}}{\text{totale occupati a T.I. presenti ad inizio anno} + \text{totale occupati a T.I. presenti a fine anno}} \times 100$$
- indice di permanenza:** indica la percentuale degli occupati a T.I. con anzianità uguale o superiore ai 6 anni, sul totale degli occupati presenti nell'esercizio; è calcolato:

$$\frac{\text{n° occupati a T.I. nell'anno con anzianità uguale o superiore a 6 anni}}{\text{totale occupati a T.I. in forza durante l'anno}} \times 100$$
- valore anzianità media:** è la media dell'anzianità posseduta dagli occupati a T.I., così calcolata:

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

Riportiamo la tabella che segue relativa agli indici su esposti, onde poter fare raffronti sulla serie storica:

	2017/18	2018/19	2019/20
indice di turn over	7,75	3,75	22,67
indice di permanenza	63,09	61,29	64,15
valore anzianità media	9 anni e 9 mesi	10 anni e 8 mesi	9 anni e 11 mesi

3.2.5. La formazione professionale

I due indici che seguono sono previsti dalle Linee Guida formulate dall'Agenzia per le ONLUS per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni Non Profit. Si precisa che la stessa persona è conteggiata per ogni corso a cui ha partecipato; ciò spiega i dati addirittura superiori in alcuni anni al 100%.

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

17/18	18/19	19/20
99%	78%	In fase di elaborazione

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

17/18	18/19	19/20
6,5	10,55	In fase di elaborazione

La tabella che segue informa di eventuali finanziamenti ricevuti, provenienti da Fondi Interprofessionali e finanziamenti pubblici, per la realizzazione delle attività formative elencate nella tabella che segue, di dettaglio dei corsi realizzati.

	2017/18			2018/19			2019/20		
ENTE	fonte finanziam	importo richiesto	importo incassato	fonte finanziam	importo richiesto	importo incassato	fonte finanziam	importo richiesto	importo incassato
Foncoop	Piano C18A16-2018-3177	4.421,76	0,00	Piano C18A16-2018-3177	6.163,93	6.163,93	Piano C18A16-2018-3400	3.456,00	0
TOTALE		4.421,76	0,00		6.163,93	6.163,93		3.456,00	

In anni passati presentammo domanda alla Regione Piemonte ai sensi della L.R. 23/2004 per ottenere contributi a fronte dell'attività formativa realizzata. Negli ultimi tre anni non abbiamo più fatto richieste.

Fon.coop è l'organismo paritetico che gestisce il fondo interprofessionale per la formazione aziendale a cui aderisce Legacoop e a cui a nostra volta abbiamo aderito come cooperativa. L'INPS dirotta al fondo, per nostro conto, lo 0,30% dell'ammontare delle retribuzioni pagate dalla cooperativa al personale inquadrato come lavoro dipendente. Il Fondo a sua volta finanzia attività formative su richiesta. Se la domanda è accolta, il Fondo interviene versando il contributo all'Agenzia formativa organizzatrice, mentre la cooperativa accede gratuitamente all'attività formativa, ma sostiene il costo del lavoro collegato alla partecipazione del proprio personale.

Quello che segue è il riepilogo dei dati dell'attività di formazione realizzata, come risultanti dalla successiva tabella di dettaglio.

A partire dall'esercizio 2014/2015 la formazione è stata totalmente acquistata da agenzie formative esterne.

2017/18				2018/19				2019/20			
ore	n° partecip.	m	f	ore	n° partecip.	m	f	ore	n° partecip.	m	f
2963	454 69 sv	96 16 sv	358 53 sv	3766	356 76 sv	84 25 sv	272 51 sv	In fase di elaborazione			

La successiva tabella dettaglia le attività formative degli ultimi tre esercizi.

Nella colonna "ore", sulla riga corrispondente al singolo corso, il n° di ore del corso stesso. Sull'ultima riga "totale", sempre nella colonna "ore", è invece riportato il totale delle ore di formazione nell'esercizio indicato, ottenuto dalla moltiplicazione delle ore del singolo corso per il numero dei partecipanti.

Se non indicato, alle attività non hanno partecipato soggetti svantaggiati. Quando indicato, i soggetti svantaggiati sono un "di cui" dei dati totali.

La tabella sottostante non contiene dati relativi all'addestramento specifico erogato - ove necessita - durante i turni di servizio da personale in affiancamento.

Alla data dell'assemblea i dati relativi al presente paragrafo sono ancora in fase di elaborazione.

	2017/18					2018/19					2019/20				
	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f
Form. obbligat. D.Lgs.81/08 ai sensi ASR 21/12/11 - Modulo concetti generali	Forcoop	4	22	5 0 sv	17 0 sv	Inforcoop	4	50 11 sv	14 5 sv	36 6 sv					
	Inforcoop	4	24	8 1 sv	16 2 sv										
Form. obbligat D.Lgs.81/08 ai sensi ASR 21/12/11- modulo rischi specifici	Forcoop	4	33	13 4 sv	20 5 sv	Inforcoop	4	66 18 sv	18 8 sv	48 10 sv					
	Inforcoop	4	33	10 1 sv	23 3 sv										
Form. obbligat D.Lgs.81/08 secondo Accordo Stato Regione Procedure emergenza prova pratica Aggiornamento						Inforcoop	6	20 7 sv	19 7 sv	1					
Form. obbligat D.Lgs.81/08 ai sensi Accordo Stato Regione 21/12/2011 – modulo rischi specifici Aggiornamento						Inforcoop	6	1 1 sv		1 1 sv					
Tecnica delle pulizie professionali (in collaborazione con Sutter-tecnico di lavanderia e lavaggio tessuti)															
Responsabile di squadra: sicurezza sul lavoro – formazione al ruolo di preposto	Forcoop	8	41	7 1 sv	34 2 sv	Inforcoop	8	33 3 sv	7 1 sv	26 2 sv					
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - aggiornamento	Api Formazione	8	2	/	2										
ASPP/RSPP Aggiornamento	Api Formazione	12	2	1	1										
	CSAO	8	1	1											
Antincendio Rischio Elevato	Forcoop	16	25	10 2 sv	15 1 sv										
Aggiornamento Antincendio Rischio Elevato	Inforcoop	8	16	4	12 2 sv	Inforcoop	16	2		2					
Antincendio Rischio Medio	Forcoop	8	22	1	21 4 sv										
	Inforcoop	8	2	1	1										
Aggiornamento Antincendio Rischio Medio	Forcoop	5	21	6	15										
Primo Soccorso gruppo A	Forcoop	16	11	3	8 1sv	Ecipa	16	1		1					
	Inforcoop	16	3	1	2 1 sv										
Primo Soccorso nei luoghi di lavoro Aziende gruppo B C	Inforcoop	12	6	1	5 2 sv										
Primo Soccorso gruppo A - Aggiornamento	Inforcoop	6	15	5 3 sv	10	Inforcoop ECIPA	6	25 3 sv	8 1 sv	17 2 sv					

Primo Soccorso pediatrico con approfondimento sulla gestione emergenze in ambito pediatrico - Aggiornamento	Forcoop	6	43	1	42 7 sv														
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – Formazione						API	32	1 1 sv	1 1 sv										
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Aggiornamento						Inforcoop	8	3		3									
Igiene degli alimenti						Inforcoop	2	12 3 sv	1 1 sv	11 2 sv									
Tecniche di lavaggio per impianti di lavanderia						SUTTER	2	8 1 sv		8 1 sv									
Trattamento pavimenti utilizzo monospazzola dischi e detergenti						SUTTER	3	10	2	8									
Rumore: corso di aggiornamento per RSPP						CSAO	4	1	1										
Safety security i due volti della sicurezza in una vision integrata						API	4	1	1										
Formazione contratti pubblici “rari nantes in gurgite vasto”						SCUOLA NAZIONALE SERVIZI	10	1	1										
Caratterizzazione e bonifica di discariche abusive e rischi specifici per i lavoratori						INAIL	2	1	1										
Rifiuti e autorizzazioni che si moltiplicano e semplificazioni che complicano						EDAPRO	8	1		1									
Auditor interno: secondo la norma 9001:2018						GLOBE FORMAZIONE	16	1		1									
Sicurezza, organizzazione e qualità aziendale						Inforcoop	36	4	2	2									
CAM Pulizie						CNS	3	1	1										
CONVEGNO Connettere prospettive						Legacoop	12	1		1									
CONVEGNO La galassia del lavoro						Scuola Nazionale Servizi	7	4	1	3									
CONVEGNO Nulla da dimenticare tutto da immaginare						Legacoop	4	4		4									
CONVEGNO Uno strumento innovativo per la creazione di opportunità di lavoro per le persone con disabilità						Camera di Commercio di Cuneo	9	2		2									
CONVEGNO Imprese cooperative artigianato e università: strategie di lavoro comune per il rafforzamento delle imprese						Inforcoop	2	2		2									

	2017/18					2018/19					2019/20				
	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f	Ente formatore	ore	n.° partecip.	m	f
Igiene e Dietetica applicata	Forcoop	5	44	1	43 8 sv										
	Inforcoop	5	14	2	12 4 sv	Inforcoop	5	45 12 sv	2	43 12 sv					
Assistente alla struttura educativa – corso n° B110-42-2015-0						Inforcoop	250	8 2 sv	1	7 2 sv					
Le recenti novità sull'applicazione del D.Lgs231/2001 ai reati ambientali e di sicurezza sul lavoro															
Informatica – utilizzo Excel Word															
Formazione al personale addetto al servizio Trasporto Pazienti	Forcoop	16	15	7 4 sv	8 2 sv										
D. Lgs 81/08 Aggiornamento Rischio Chimico criteri CAM	Forcoop	2	45	1	43 7 sv	Inforcoop	2	47 14 sv	3 1 sv	44 13 sv					
	Inforcoop	2	5	1	5 2 sv										
Disciplina contratti di lavoro e organizzazione Risorse Umane	Legacoop	5	2	1	1										
Formazione addetti centri di raccolta Delib. Albo Gestori Ambientali 20/07/09	Forcoop	4	1	1	/										
Il lavoro dopo il jobs Act	Inforcoop	4	5	3	2										
La nuova figura del Responsabile Tecnico	Albo Gestori Ambientale	6	1	1	/										
TOTALI		2963	454 69 sv	96 16 sv	358 53 sv		3766	356 76 sv	84 25 sv	272 51 sv					

3.2.6. 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 3.2.3.2).

Nel corso dell'esercizio 2008/2009 abbiamo ottenuto l'ampliamento del campo di certificazione ISO 9001 alla progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate. Si riporta di seguito la relativa procedura.

PROCEDURA DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ "Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate"

Titolo: Progettazione e gestione di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate

Scopo: La presente procedura definisce le responsabilità ed il flusso di attività relativo all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. In particolare sono descritte le attività di reclutamento e selezione, predisposizione del progetto individuale, avvio al lavoro, monitoraggio e valutazioni in itinere.

Le diverse fasi desiderano sottolineare alcuni passaggi chiave nello sviluppo del processo, che si ritiene vadano riconosciuti, in relazione al quanto richiesto dalla norma UNI EN ISO 9001/2000.

Campo di applicazione: la presente procedura si applica per gli inserimenti lavorativi del personale proveniente da categorie svantaggiate di cui all'art 4 della legge 381/91:

- Invalidi fisici, psichici e sensoriali
- ex degenti di istituti psichiatrici
- soggetti in trattamento psichiatrico
- tossicodipendenti
- alcolisti
- minori in situazione di difficoltà familiare
- persone detenute o internate negli istituti penitenziari
- condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione

Tale procedura non si applica ai tirocini formativi e di orientamento, infatti nel caso di modalità di inserimento in Borsa lavoro viene stipulata con l'Ente inviante una convezione ed un progetto di tirocinio di cui l'ente stesso è responsabile; la cooperativa si pone soltanto come soggetto ed ente ospitante.

In questo caso nel corso dell'esperienza si valuta e verifica l'opportunità di procedere all'assunzione a tempo determinato, indeterminato, di rinnovare la Borsa lavoro o di interrompere la sperimentazione.

Descrizione attività e diagrammi di flusso:

Il Responsabile dell'inserimento lavorativo è individuato nella funzione di Responsabile di Commessa.

Nel caso in cui si delinei l'opportunità di effettuare nuovi inserimenti lavorativi in relazione a:

- nuovi appalti (costituzione di nuovi organici)
- turn over
- esigenze temporanee (per es in caso di punte di intensa attività)

ed in considerazione di eventuali:

- vincoli del capitolato o del progetto sociale e /o
- requisiti gestionali

il responsabile di commessa incaricato:

- provvede alla consultazione dell'archivio delle candidature
- contatta i servizi sanitari e sociali territoriali con cui la cooperativa intrattiene rapporti di collaborazione e richiede nominativi, fornendo anche elementi tecnici inerenti al tipo di lavoro, alla struttura del gruppo di lavoro, al grado di autonomia richiesti e alle mansioni da svolgere

L'archivio contiene:

- autocandidature
- candidature inviate precedentemente dai servizi socio-sanitari relative a propri utenti, servizi per l'impiego o agenzie territoriali
- esiti di precedenti colloqui di valutazione

In seguito ad una analisi dei prerequisiti legati allo svolgimento della mansione, alle caratteristiche della posizione e del contesto lavorativo interessata dal processo di inserimento, il responsabile procede con la conduzione dei colloqui di conoscenza e selezione.

Dopo aver operato un'azione di valutazione dell'occupabilità dei candidati, il responsabile degli inserimenti lavorativi, nonché Responsabile di Commessa:

- contatta il soggetto per una conferma della disponibilità
- contatta i servizi invianti informando circa l'esito delle attività di selezione e richiede la certificazione della condizione di svantaggio.

Il responsabile degli inserimenti lavorativi provvede:

- alla compilazione del mod SGQ 11 "Dati assunzione o variazione incarico" e la inoltra all'Ufficio del Personale che si occuperà delle procedure di assunzione e della comunicazione di informazioni riguardanti gli obblighi dell'azienda e del lavoratore
- alla predisposizione del mod SGQ 24 "Progetto di inserimento lavorativo"
- alla comunicazione al responsabile di squadra del nuovo inserimento, evidenziando eventuali informazioni utili per un positivo avvio del lavoro.

Il responsabile di squadra provvede:

- a presentare il nuovo assunto alla squadra
- ad illustrare l'organizzazione del lavoro
- ad affiancare il lavoratore nelle mansioni affidategli.

Il progetto di inserimento lavorativo

Il progetto di inserimento lavorativo costituisce una sintesi dell'elaborazione progettuale concordata fra la cooperativa, il servizio competente ed il lavoratore i cui obiettivi generali sono specificati nel Progetto Sociale.

Il progetto di inserimento lavorativo comprende:

- una prima parte, a cura della cooperativa e dei servizi, costituita da dati di ordine generale, anagrafici, sociali, esperienziali e relativi alla tipologia di svantaggio
- una seconda parte con le caratteristiche della proposta occupazionale a cura della cooperativa, in cui vengono definite qualifica, livello, mansione, caratteristiche del lavoro offerto, modalità di appartenenza alla cooperativa, tipo di contratto, in maniera riassuntiva rispetto a quanto previsto dalle procedure di assunzione vere e proprie
- una terza parte comprendente gli obiettivi dell'inserimento concertati fra la cooperativa ed i servizi competenti, da compilarsi a seguito di un periodo di osservazione "sul campo" e comunque entro il periodo di prova
- una quarta parte relativa alla pianificazione dei momenti di monitoraggio e valutazione del percorso di inserimento
- la scheda di valutazione da compilarsi nei momenti di verifica/riesame/validazione.

È necessario che il progetto sia sottoscritto e condiviso da tutte le figure coinvolte: responsabile per la cooperativa, operatore di riferimento del servizio segnalante e soggetto interessato.

I momenti di valutazione del progetto possono coinvolgere: i referenti del caso per il Servizio inviante, il Responsabile di Commessa, il Responsabile di Squadra e la persona stessa ed il loro scopo è il monitoraggio in itinere dell'andamento del percorso al fine di individuare punti di forza e di debolezza dell'esperienza e misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. La frequenza delle verifiche viene concordata fra la cooperativa e il servizio in relazione alle singole situazioni: in genere è bene che la prima verifica sia effettuata entro 30/60/90 giorni e le successive entro 3 o 6 mesi.

Il primo momento di valutazione costituisce la validazione degli obiettivi generali e specifici dichiarati e condivisi dalle parti interessate.

Note di compilazione Progetto di inserimento lavorativo:

- 1) La prima e seconda parte del Progetto di inserimento lavorativo devono essere redatte dal Responsabile di Commessa a seguito dell'assunzione del soggetto, mentre la compilazione della terza parte prevede un precedente periodo di raccolta di informazioni e osservazione "sul campo", che tuttavia non può superare il periodo di prova (30 gg. di lavoro).
- 2) E' necessario che durante il periodo di osservazione "sul campo" il Responsabile di Commessa ed il Responsabile di squadra compilino la Scheda di valutazione (allegata al mod_SGQ_24) in modo da avere chiara la situazione attuale e poter concordare le aree di intervento e gli obiettivi specifici del progetto, in occasione della riunione plenaria con tutte le figure coinvolte
- 3) Nella compilazione della terza parte è necessario:
 - Descrivere gli obiettivi generali per cui si realizza l'inserimento lavorativo (es. "favorire processi di ri/acquisizione di capacità professionali ed autonomie sociali")
 - Crocettare, sulla base delle informazioni raccolte nella fase di osservazione sul campo, gli obiettivi specifici che si ritiene sia più significativo raggiungere (concordandoli con il servizio inviante e il lavoratore stesso)
- 4) Nell'ambito del processo di valutazione identificare il grado di raggiungimento degli obiettivi seguendo i criteri sotto-elencati:
 - Obiettivo non raggiunto: il valore di più di un indicatore per area d'intervento compreso tra 1 o 2
 - Obiettivo parzialmente raggiunto: il valore di uno degli indicatori relativi all'area di intervento compreso tra 1 o 2
 - Obiettivo raggiunto: tutti gli indicatori dell'area d'intervento presentano valore 3 o 4
- 5) All'interno della scheda di valutazione è necessario compilare la parte relativa alle decisioni conseguenti l'incontro di verifica che possono concretizzarsi per esempio nella prosecuzione o interruzione del progetto, nel cambiamento di area, cantiere, mansioni, nella modifica degli obiettivi che si intendono raggiungere.
- 6) Pianificare i tempi e le modalità del successivo momento di verifica

Quadro sinottico della progettazione inserimento lavorativo:

Fase	Attività	Documentazione
Pianificazione inserimenti lavorativi	- individuazione opportunità occupazionale - raccolta candidature - attività di selezione	Curricula Schede colloqui
Pianificazione progetto	- proposta occupazionale - accettazione proposta/assunzione - osservazione "sul campo" - individuazione obiettivi e compilazione Scheda Progetto - determinazione frequenza e modalità di valutazione	Scheda incarico Lettera assunzione Dichiarazione del servizio inviante Progetto di inserim. lavorativo
Verifica/Riesame	- scambi di informazione con i singoli attori - riunione di condivisione progetto inserimento (sottoscrizione delle parti interessate)	Scheda di valutazione Progetto di inserimento lavorativo
Validazione	- incontri pianificati con le parti interessate	Scheda di valutazione
Chiusura progetto inserimento	- cessazione della condizione di svantaggio - interruzione del rapporto di lavoro	Lettera del servizio inviante Progetto di inserimento

Tipologie di svantaggio presenti al 31/07 dell'esercizio indicato

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

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

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

Diventa dunque interessante verificare la consistenza totale dello svantaggio: 358 persone su 388, pari al 92,27% degli occupati della nostra cooperativa, rientra in una delle tipologie di svantaggiato previste dalle diverse normative citate.

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

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

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

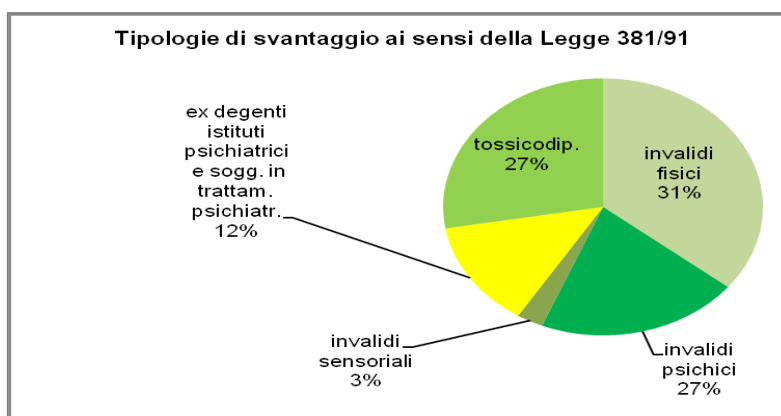
- la cooperativa sociale di tipo B non versa contributi sulle persone svantaggiate, senza che ciò abbia conseguenze per il lavoratore dal punto di vista pensionistico o del trattamento di malattia.
- il lavoratore svantaggiato percepisce una retribuzione poco più alta del collega normodotato, poiché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

La percentuale di svantaggiati si calcola rapportando il numero dei soggetti svantaggiati al numero dei soli normodotati (rif. Circolare INPS n. 188 del 17/06/1994): al 31/07 dell'anno in esame tale percentuale è del 40,58%. Su base annua invece, ossia sulla base della "media annuale dei lavoratori in forza", come da indicazioni contenute nella risposta dell'INPS ad un interpello (prot. n. 37/0011589 del 20/07/2015), la percentuale negli ultimi tre anni è stata la seguente:

2017/18	2018/19	2019/20
49,66	50,98	47,40

Il rapporto tra i lavoratori svantaggiati e gli altri lavoratori è di 1 a 2,46.

Tipologie svantaggio individuate dall'art. 4 comma 1 della L. 381/91	esercizio 2019/20			% sul tot. svantaggiati (tot. 112)	% sul tot. occupati (tot. 388)
	tot	m	f		
invalidi fisici	40	13	27	35,71	10,31
invalidi psichici	23	11	12	20,54	5,93
invalidi sensoriali	3	2	1	2,68	0,77
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattam. psichiatr.	15	5	10	13,39	3,86
tossicodipendenti	31	21	10	27,68	7,99
alcolisti	-	-	-	-	-
minori	-	-	-	-	-
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	-	-	-	-	-
totali	112	52	60		28,86%



Rileviamo inoltre che le Unità Lavorative Anno, come da definizione al paragrafo 3.2.2., relative ai soggetti svantaggiati, sono 55,71, contro le 228,07 totali, pari al 24,43%.

I lavoratori svantaggiati sono per quasi l'86% soci lavoratori della cooperativa, titolari quindi anche del rapporto sociale con la cooperativa stessa.

Dei 112 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, 60 (ossia quasi il 54%) 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. Le tipologie di svantaggio di tali 60 persone sono le seguenti: 38 persone, pari al 63%, hanno una invalidità fisica, 3 persone, pari al 5%, hanno un'invalidità sensoriale; 18 persone, pari al 30%, hanno una invalidità psichica; 1 persona è tossicodipendente, pari al 2%.

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

Per il riconoscimento della qualifica di Impresa Sociale, indipendentemente dall'oggetto della propria attività, è necessario che l'impresa occupi alle proprie dipendenze, per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale:

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

Decreto Legislativo n. 112/2017, art. 2 commi 4 e 5	esercizio 2019/20			% su svant. DLgs IS	% sul tot. occupati (tot. 388)
	tot	m	f		
1. Lavoratori molto svantaggiati:	0				
• lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito					
• lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle seguenti categorie:					
✓ avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;					
✓ non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;					
✓ aver superato i 50 anni di età					
✓ adulti che vivono soli con una o più persone a carico					
✓ lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato					
✓ appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;					
2. soggetti con disabilità di cui alla L. 68/1999					
3. persone svantaggiate previste dalla L. 381/1991	112	52	60	100	28,86
4. persone beneficiarie di protezione internazionale ai sensi del D.L.gsv 251/2007					
5. persone senza fissa dimora iscritte nel registro di cui alla L. 1228/1954, le quali versino in una condizione di povertà tale da non poter reperire e mantenere un'abitazione in autonomia					
totali	112	52	60		28,86

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

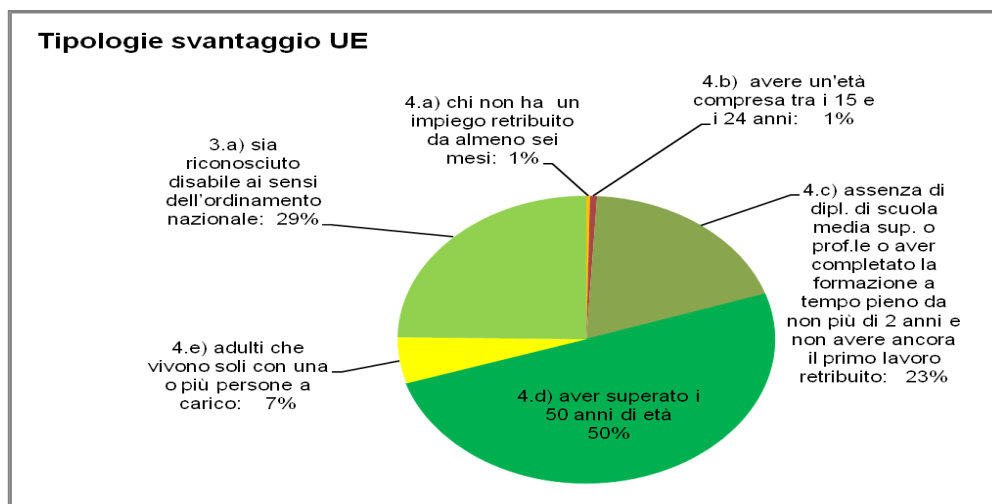
A differenza delle tipologie riconosciute dalla L. 381/91, le tipologie introdotte dal Regolamento dell'Unione Europea presentano difficoltà legate alla rilevazione dei dati:

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

L'84,28% degli occupati della nostra Cooperativa rientra in una delle tipologie di svantaggiato previste dal Regolamento della UE.

Regolamento UE n. 651/2014 del 17/06/2018, art. 2	esercizio 2019/20			% su svant. UE (tot. 327)	% sul tot. occupati (tot. 388)
	tot	m	f		
3) Lavoratore con disabilità: chiunque:	81	31	50	24,77	20,88
a) sia riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale *	81	31	50	24,77	20,88
b) presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori					
4) Lavoratore svantaggiato	246	54	192	75,23	63,40
a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi	1	0	1	0,30	0,26
b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;	2	2	0	0,60	0,52
c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;	62	11	51	18,96	15,98
d) aver superato i 50 anni di età	164	41	123	50,15	50,15
e) adulti che vivono soli con una o più persone a carico	17	0	17	5,20	4,38
f) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato	-				
g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;	-				
totali	327	85	242		84,27

*Tipologie riconosciute anche dalla L. 381/91



Esiti del rapporto di lavoro subordinato di soggetti svantaggiati dal 1992 all'esercizio in esame

A partire dal 1992, anno in cui la nostra Cooperativa è diventata cooperativa di tipo B adeguando il proprio Statuto alla L. 381/1991, abbiamo assunto 628 persone soggetti svantaggiati. Di questo totale complessivo, 126 persone sono a tutt'oggi in forza nella nostra Cooperativa: 14 hanno superato la propria condizione di svantaggio, 112 sono ancora soggetti svantaggiati. La tabella che segue registra l'esito del percorso di inserimento delle 628 assunzioni realizzate, a parte 44 persone di cui non abbiamo potuto rilevare le motivazioni dell'interruzione del rapporto lavorativo e sociale.

totale inserimenti	
attualmente in forza, di cui:	126
- ancora svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della L. 381/91	112
- superata la condizione di svantaggio	14
totale cessazioni, di cui:	502
- alla scadenza del rapporto contrattuale a Tempo Determinato	188
- conclusione anticipata del rapporto contrattuale, di cui:	314
a. altra occupazione	119
b. interruzione concordata del progetto di inserimento	54
c. gravi motivi di salute	26
d. mancato superamento periodo di prova	9
e. trasferimento abitazione	8
f. pensionamento	6
g. licenziamento	48
h. dimissioni da parte del lavoratore senza registrazione motivo	44

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? Hanno dato loro le dimissioni?

I dati della tabella che segue rispondono a queste domande, ma soltanto a partire dall'esercizio 95/96, momento dal quale abbiamo iniziato a redigere il Bilancio Sociale.

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 dei lavoratori usciti dalla condizione di svantaggio fin dall'esercizio 1995/96, ma ancora in forza in cooperativa alla fine dell'esercizio indicato.

Sul totale di 25 soggetti svantaggiati usciti dalla condizione di svantaggio, 1 è purtroppo tornato ad essere soggetto svantaggiato; 14, pari al 58,33% (calcolato su 24 totali), sono ancora ad oggi in forza.

Le tipologie di svantaggio delle 24 persone uscite dalla condizione di svantaggio erano le seguenti: 19 tossicodipendenti (71,44%), 3 minori (14,28%), 3 ex utenti dei servizi di salute mentale (14,28%).

Tra gli 11 che non sono più in forza, 8 hanno dato le dimissioni di propria iniziativa, 2 sono stati licenziati per motivi disciplinari, 1 è cessato per gravi motivi di salute.

Anno	cessati dalla condizione di svantaggio nell'esercizio indicato	di essi, rimasti in forza al momento della cessazione dalla condizione di svantaggio	totale ex svant. ancora in forza alla fine dell'esercizio indicato	motivo dell'eventuale uscita
95/96	7	7	5	2 dimissioni
96/97	0	-	5	/
97/98	1	1	6	/
98/99	2	2	8	/
99/00	0	-	8	/
00/01	1	1	9	/
01/02	0	-	7	1 licenziamento e 1 dimissione
02/03	0	-	7	/
03/04	1	1	8	/
04/05	0	-	7	1 cessazione per motivi di salute
05/06	0	-	6	1 dimissione
06/07	0	-	6	/
07/08	5	5	11	/
08/09	1	1	10	2 dimissioni
09/10	0	-	9	1 dimissione
10/11	1	1	10	/
11/12	0	-	10	/
12/13	0	-	9	1 torna ad essere svantaggiato, rimanendo in forza
13/14	0	-	9	/
14/15	2	1	9	1 licenziamento e 1 dimissione
15/16	1	1	10	/
16/17	4	4	14	/
17/18	0	-	14	/
18/19	0	-	14	/
19/20	0	-	14	/

Esiti dell'inserimento di nuovi soggetti svantaggiati e miglioramenti di inquadramento nell'esercizio in esame

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

Assunzioni a Tempo Indeterminato nell'esercizio in esame

	2019/20		
	tot	m	f
invalidi fisici	3	0	3
invalidi psichici	3	2	1
invalidi sensoriali	1	1	0
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	1	1	0
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	-		
tossicodipendenti	-		
totali	8	4	4

Assunzioni a Tempo Determinato nell'esercizio in esame

	2019/20			
	tot	m	f	assunzioni a TI
invalidi fisici	-			
invalidi psichici	1	1	0	
invalidi sensoriali	-			
ex degenti istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico	-			
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	-			
tossicodipendenti	1	1	0	
totali	2	2	0	/

Interruzioni del rapporto contrattuale degli inserimenti avviati nell'esercizio in esame

Tra i lavoratori svantaggiati assunti nell'esercizio (10 nuovi assunti), 2 tempi determinati sono terminati alla loro naturale scadenza.

Nel resto degli occupati (83 nuovi assunti) abbiamo avuto, in questo stesso esercizio, 8 interruzioni:

- ✓ n. 2 tra gli assunti a tempo indeterminato
- ✓ n. 6 tra gli assunti a tempo determinato
- ✓ n. 0 tra gli apprendisti

1 interruzione è avvenuta a seguito di dimissioni volontarie, 1 licenziamento in seguito a iter disciplinare, i restanti 6 sono tempi determinati terminati alla loro naturale scadenza.

Miglioramenti di inquadramento

Abbiamo stabilito di intendere come "miglioramenti di inquadramento": 1) i passaggi da assunzioni da tempo determinato a rapporti di lavoro a tempo indeterminato; 2) gli aumenti di ore di incarico lavorativo; 3) gli aumenti di livello contrattuale. Di seguito se ne espongono i dati sia per i soli soggetti svantaggiati, che, separatamente, per i restanti occupati, onde poter avere un parametro di riferimento per valutare i dati stessi.

1) i passaggi da assunzioni a tempo determinato a rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Solo 1 lavoratore normodotato, assunto a TD nell'esercizio in esame, è stato confermato a TI.

2) gli aumenti di ore di incarico lavorativo

4 soggetti svantaggiati hanno avuto un aumento di ore settimanali nell'esercizio in esame
12 sono gli altri occupati che hanno avuto un aumento di ore settimanali.

3) gli aumenti di livello contrattuale

Al paragrafo 3.2.3.2. abbiamo visto i dati sui passaggi di livello, constatando che nell'esercizio in esame ci sono stati 7 passaggi di livello contrattuale, di cui 1 di soggetto svantaggiato.

Dunque 5 soggetti svantaggiati hanno avuto nell'esercizio un miglioramento nel proprio inquadramento contrattuale, pari al 4,46% dei soggetti svantaggiati in forza al 31/07/2020.

Lo stesso dato, relativamente al resto degli occupati è il seguente: 19 normodotati hanno avuto nell'esercizio un miglioramento nel proprio inquadramento contrattuale, pari al 6,88% dei normodotati in forza al 31/07/2020.

Borse lavoro o tirocini effettuati nell'esercizio in esame

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

Abbiamo due tipi di tirocini. I **tirocini finalizzati all'assunzione** in organico, in vista di effettive disponibilità di incarichi lavorativi e quelli formativi o **tirocini di orientamento**, per i quali non è prevedibile al momento dell'avvio la possibilità di un successivo rapporto di lavoro. Le due tabelle che seguono espongono i dati separatamente per le due diverse tipologie.

In ogni caso 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.

Nell'esercizio in esame i tirocini sono stati 13, nessuno finalizzato all'assunzione, ma tutti di tipo formativo o di orientamento. Dei 13 tirocini formativi e di orientamento, tutti lo hanno completato tranne uno. Nell'esercizio in esame nessun tirocinante ha potuto trovare sbocco lavorativo a TI nella nostra cooperativa, mentre 1 ha avuto un successivo rapporto a tempo determinato, pari al 7,69%.

Nelle due tabelle che seguono:

- ⇒ 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 o Indeterminato.

Tirocini finalizzati all'assunzione

	2019/20				
	tot	m	f	interruz.	assunz.
invalidi fisici	-				
invalidi psichici	-				
invalidi sensoriali	-				
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattamento psichiatrico	-				
tossicodipendenti	-				
alcolisti	-				
minori	-				
Disoccupati/in mobilità (CPI Cuneo)	-				
Disoccupati/ in mobilità (CPI di Torino e prov.)	-				
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	-				
totali	0				

Tirocini di orientamento

	2019/20				
	tot	m	f	interruz.	assunz.
invalidi fisici	1	0	1		
invalidi psichici	4	1	3	1	
invalidi sensoriali	-				
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattamento psichiatrico	-				
tossicodipendenti	2	2	0		
alcolisti	1	0	1		
minori	-				
adulti in difficoltà	-				
Disoccupati/in mobilità	5	3	2		1
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	-				
totali	13	6	7	1	1

Servizi sociali e sanitari di riferimento della Pubblica Amministrazione

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

Consorzi

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

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

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

ASL TO1

Dipartimento Salute Mentale - Via Spalato 15

Dipartimento Salute Mentale - Via Montevideo 45

Dipartimento Salute Mentale - C.so U. Sovietica

Serv. T. - Via Farinelli 40/1

Serv. T. - Via Montevideo 45

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

Serv. T. - Via Passalacqua 11

ASL TO2

Centro Salute Mentale - C.so Vercelli 15

Serv. T. - Via Ghedini 6

Serv. T. - C.so Lombardia 187

Serv. T. - C.so Vercelli 15

Serv. T. - Via Pacchiotti 4

Serv. T. - P.zza Montale 10

ASL TO3 (Collegno, Rivoli, Orbassano)

Serv. T. Orbassano - Via Giovanni XXIII 9

Serv. T. Venaria Reale

ASL TO4 (Cirié, Chivasso, Ivrea)

Centro Salute Mentale - Ivrea, C.so Nigra 35

Centro Salute Mentale - Chivasso, Via Blatta 10

Dipartimento Salute Mentale - S. Mauro, Via Torino 161

ASL TO5 (Chieri, Carmagnola, Moncalieri, Nichelino)

Centro Salute Mentale - Carmagnola, Via P. Baravalle

Centro Salute Mentale - Alpignano, Via C. Battisti 2

Dipartimento Salute Mentale Nichelino

ASL CN1 (Cuneo, Mondovì, Savigliano)

Dipartimento Salute Mentale Cuneo

Dipartimento Salute Mentale Mondovì Ceva

Serv. T. Cuneo

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

Serv. D. Casale Monferrato

S.C. Salute Mentale Casale Monferrato

Servizi sociali e sanitari inviati i soggetti svantaggiati occupati al 31/7 dell'esercizio

La tabella che segue espone la tipologia dei soggetti svantaggiati occupati, in relazione alla tipologia dei servizi sociali e sanitari inviati. Dei 112 soggetti svantaggiati presenti nell'esercizio, 60 (il 53,57%) 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.

	2017/18			2018/19			2019/20		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
D.S.M./S.S.M./C.S.M. delle ASL	19	7	12	19	7	12	14	4	10
SER.T. delle ASL	40	26	14	41	27	14	28	19	9
Servizi Sociali dei Consorzi e Comuni (adulti)	8	3	5	8	3	5	10	5	5
Servizi Sociali dei Consorzi e Comuni (minori)	0			0			0		
Non inviati da servizi	83	33	50	87	35	52	60	24	36
Totali	150	69	81	155	72	83	112	52	60

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 31/07 dell'esercizio. La colonna "%" indica la percentuale della singola area territoriale sul totale.

	2017/18				2018/19				2019/20			
	tot	m	f	%	tot	m	f	%	tot	m	f	%
Città di Torino	37	22	15	24,67	38	22	16	24,52	30	18	12	26,79
Provincia di Torino	21	9	12	14,00	24	12	12	15,48	16	7	9	14,28
Provincia di Cuneo	7	3	4	4,67	6	3	3	3,88	4	2	2	3,57
Provincia di Alessandria	2	2	0	1,34	0				2	1	1	1,79
non inviati da servizi	83	33	50	55,32	87	35	52	56,13	60	24	36	53,57
totale	150	69	81		155	72	83		112	52	60	

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 52 inserimenti presenti al 31/07 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.

	tot.	M	F	%
Servizi Torino (area metropolitana)	30	18	12	57,60
Servizi Casale Monferrato	1	1	0	1,92
Servizi Alpignano	1	0	1	1,92
Servizi Beinasco	1	1	0	1,92
Servizi Nichelino	2	0	2	3,84
Servizi Carmagnola	1	0	1	1,92
Servizi Orbassano	-			
Servizi Chieri	-			
Servizi di San Mauro T.se	1	0	1	1,92
Servizi di Gassino T.se	2	2	0	3,84
Servizi di Alessandria	1	1	0	1,92
Servizi Cirié	3	1	2	5,76
Servizi Chivasso	3	1	2	5,76
Servizi Ivrea	1	0	1	1,92
Servizi Mondovì	2	1	1	3,84
Servizi Cuneo	2	1	1	3,84
Servizi di Venaria Reale	1	1	0	1,92
totale	52	28	24	

3.3. Clienti

3.3.1. Clienti a partire da ricavi superiori ai 25.000 €

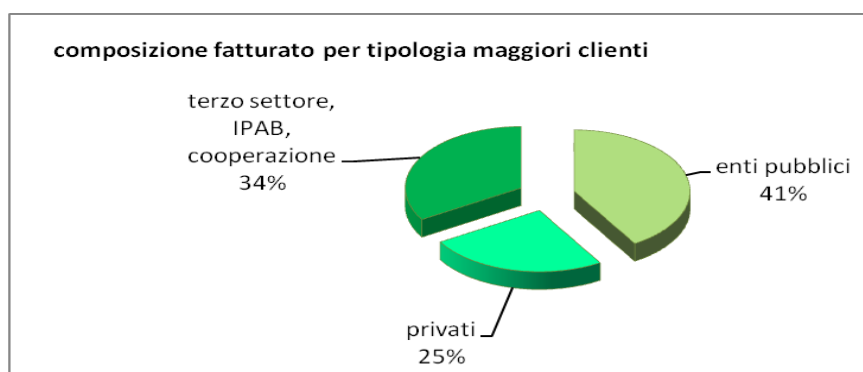
I dati sono espressi in migliaia di euro. Il tetto minimo di questa tabella è 25 mila Euro. Si indica “/” quando il cliente registra un valore inferiore al limite suddetto. All'interno dei tre raggruppamenti per tipologia, i singoli clienti sono ordinati per grandezza, in relazione al valore registrato nell'esercizio in esame.

CLIENTI	2017/18	2018/19	2019/20
enti pubblici: totale per l'esercizio 2019/2020	€ 3.122,79		
CITTA DI TORINO	1.378,13	1.461,68	1.144,58
CONS. NAZION. SERVIZI ²	2.737,25	1.850,60	1.112,46
ASL CN1 (EX A.R. A.S.L.3)	/	/	244,68
OSPITALITA' CDR CASALE	/	/	205,06
PROVINCIA DI CUNEO	212,76	143,64	130,80
AZ. OSPEDALIERA S.LUIGI	233,40	233,40	56,70
COMUNE DI MONCALIERI ¹	59,05	21,56	51,75
CIDIU SERVIZI SPA	59,05	/	48,38
COMUNE DI GASSINO	37,25	37,59	37,08
CONS. MONVISO SOLIDALE	32,12	33,28	35,15
CISA GASSINO	35,51	33,95	29,42
UNIONE DEI COMUNI MONCALIERI TROFARELLO	52,26	25,84	26,73
CONSOR. SERV. SOCIO ASS. del CHIERESE	31,91	31,88	/
DIREZIONE DIDATTICA D'AZEGLIO TORINO	110,97	112,19	/
terzo settore IPAB e cooperazione: totale per l'esercizio 2019/2020	€ 2.545,97		
COOP. ANIM. VALDOCCO ³	1.460,35	1.260,06	1.227,16
NOVACOOP	841,22	834,12	896,25
CONSORZIO TSC ³	287,90	287,21	278,20
CONSORZIO LA VALDOCCO	42,63	57,86	56,50
SOCIO CULTURALE SCS			47,54
CASA DI RIPOSO DON ROSSI			40,32
enti privati: totale per l'esercizio 2018/19	€ 1.902,92		
AMIAT	433,81	1.041,16	1.033,35
DOCKS LANTERNA SPA	534,32	505,19	478,15
QC TERME	/	/	170,33
LA CITTADELLA SCARL	121,72	122,18	120,96
FISIO s.r.l. Centro Medico	62,85	67,17	60,29
BANCA DI CARAGLIO	/	/	39,84

1. i servizi sono fatturati ad altre cooperative capogruppo di Associazioni Temporanee d'Impresa

2. i clienti finali dei servizi erogati sono Pubbliche Amministrazioni. Da marzo 2014 anche le commesse relative ai plessi scolastici sono fatturate attraverso il CNS, aggiudicatario della relativa gara d'appalto

3. comprende commesse per servizi con cliente finale diverso dalla cooperativa stessa, sia privati che Pubbliche Amministrazioni



La Città di Torino, il Consorzio Nazionale Servizi (CNS) e la Cooperativa Animazione Valdocco sono i nostri maggiori clienti. Rispettivamente costituiscono il 14,10%, il 13,71% e poco più del 15% del valore della produzione totale. Tra i ricavi da Cooperativa Animazione Valdocco sono compresi quelli legati ad affidamenti con cliente finale diverso dalla cooperativa stessa, privati o Pubbliche Amministrazioni, che comprendono interventi di pulizia che Animazione Valdocco affida a sua volta alla nostra cooperativa in subappalto o in A.T.I. Anche nel caso del CNS il cliente finale è la Pubblica

Amministrazione o una sua partecipata. Da marzo 2014 anche le commesse relative ai plessi scolastici sono fatturate attraverso il CNS, aggiudicatario della gara d'appalto. Nel 2020 tale appalto è stato internalizzato dal MIUR.

Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 102 giorni. Nello scorso esercizio i tempi medi di pagamento erano stati di 103 giorni, quindi il ritardo dei pagamenti è costante. Nel triennio precedente all'esercizio in esame la media dei tempi di pagamento è stata di 102 giorni.

3.3.2. La soddisfazione del cliente-committente

Il paragrafo è in fase di elaborazione.

3.3.3. Pubblica Amministrazione

3.3.3.1. Modalità di affidamento dei servizi

Rileviamo, all'interno di questo paragrafo, i dati relativi alle modalità di affidamento dei servizi da parte della Pubblica Amministrazione con l'obiettivo:

- di rilevare l'utilizzo o meno degli strumenti normativi esistenti tesi a favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
- di rilevare l'utilizzo o meno degli strumenti normativi esistenti per privilegiare le cooperative sociali come interlocutori favoriti nella realizzazione di politiche di inserimento lavorativo di cittadini svantaggiati.

Il primo paragrafo e la relativa tabella evidenziano 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.

Il secondo paragrafo e la relativa tabella esaminano gli affidamenti in corso nell'esercizio in esame dal punto di vista della eventuale applicazione di specifiche possibilità introdotte dalla L. 381/91 per promuovere l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

dati relativi alle gare d'appalto a cui abbiamo partecipato nell'esercizio 2019/20

	totale gare	progetto sociale oggetto di valutazione specifica	
		sì	no
➤ aggiudicate	5	2	3
➤ perse	4	2	2
➤ annullate	0		
➤ esclusi	1	1	
➤ in attesa esito	1		1
totale	11	5	6

La tabella che segue espone il numero delle gare a cui abbiamo partecipato negli ultimi tre esercizi.

2017/18	2018/19	2019/20
31	27	11

3.3.3.2. Vantaggi economici dalla P.A.

La L.124/2017 all'art. 1, commi 125 e ss. "Obblighi di trasparenza relativi ai vantaggi economici riconosciuti da soggetti pubblici ad associazioni, Onlus, fondazioni ed imprese" ha introdotto l'obbligo, a partire dall'01/01/2018, di rendere pubbliche le informazioni relative ad eventuali vantaggi economici di cui si abbia beneficiato.

Per tutto l'esercizio in esame non abbiamo ricevuto né contributi né finanziamenti pubblici.

3.3.3.3. Irap

I dati sono forniti dall'ufficio contabile.

Dal gennaio '98 è stato soppresso il contributo relativo al S.S.N. (=Servizio Sanitario Nazionale) a carico delle imprese, ed è stata introdotta l'IRAP. Tale nuova tassa non viene considerata un "onere sociale" ma è di fatto calcolata, anche, sul costo del lavoro; nel nostro caso il costo del lavoro è la voce più alta di quelle su cui l'IRAP si calcola.

Dal 2003 la Giunta Regionale del Piemonte approvò una graduale riduzione dell'aliquota IRAP per le cooperative sociali. Dall'esercizio 2015/16 le deduzioni relative al costo del personale hanno abbattuto completamente le poste imponibili ed il conteggio dell'Irap è risultato pari a zero.

2017/18	2018/19	2019/20
€ 0	€ 0	€ 0

3.4. Fornitori

Per gli acquisti di veicoli, attrezzature, materiali ed altri beni di consumo, ci si affida a fornitori di fiducia; questa modalità operativa permette alla struttura tecnica di avere dei punti di riferimento certi ed una garanzia sulla qualità ed il costo degli interventi. Per nuovi mezzi, materiali e prodotti, sempre più spesso si valutano nuove proposte o si approfondiscono conoscenze derivate dai contatti stabiliti nelle fiere specializzate o in dimostrazioni sul campo. In ogni modo quasi tutti i fornitori, specialmente per quanto riguarda il Settore Pulizie/Multiservizi, sono locali, al fine di limitare al massimo gli spostamenti di materiali e del personale, oltre che per garantire la rapidità delle forniture. Nel caso di alcuni fornitori abbiamo ottenuto delle forniture dirette, senza passare dai distributori locali, con notevole risparmio sugli acquisti. Da settembre 2008 il magazzino di via Nievo 29 a Nichelino, adiacente al magazzino del Settore Igiene Ambientale (via Nievo 27), permette di far fronte alle necessità di stoccaggio iniziale e successiva distribuzione ai cantieri dei prodotti e delle attrezzature.

tipologia di acquisto	responsabilità
Veicoli; Attrezzature specifiche; Prodotti chimici e materiali per la pulizia	Responsabile Tecnico Pulizie / Responsabile Tecnico Albo Gestori Ambientali
DPI; Dotazioni per la sicurezza	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
Servizi informatici hardware e software	Direzione Generale

L'ordine di nuovi attrezzi, macchinari e veicoli per l'attivazione di nuovi cantieri viene fatta in base ad una valutazione economica delle risorse da destinare all'incremento dei beni e a seguito di una miglior ottimizzazione degli impieghi dei macchinari già in uso. La volontà di sfruttare appieno i mezzi e macchinari così da ridurre l'incidenza dei costi di ammortamento impone, in alcuni casi, una movimentazione sporadica tra cantieri.

La manutenzione dei macchinari del settore Pulizie/Multiservizi viene eseguita annualmente per quanto riguarda il controllo generale, ed ogni qualvolta questa si renda necessaria, tramite la segnalazione del malfunzionamento da parte del responsabile di squadra al responsabile del magazzino. Gli interventi di riparazione sono eseguiti preferibilmente in cantiere, per limitare il più possibile i tempi di mancato utilizzo, o se necessario, nelle officine specializzate dei nostri fornitori, con l'eventuale fornitura al cantiere di una macchina sostitutiva. Per la manutenzione e le riparazioni degli automezzi ci affidiamo ad autofficine che ci garantiscono una rapida esecuzione degli interventi, in modo tale da ridurre al minimo gli eventuali disagi che potrebbero derivare dal fermo mezzo.

I tempi medi di pagamento dei fornitori sono stati di 162 giorni, contro i 149 dello scorso esercizio. Si deve rilevare dunque un peggioramento rispetto all'esercizio scorso.

3.5. Finanziatori esterni

3.5.1. 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	sì	no	no	no
2004	Banca Etica	sì	sì	sì	sì
2004	Banca Popolare di Novara	no	no	sì	no
2007	Banca Prossima	sì	sì	no	sì
2008	Unipol Banca	sì	sì	no	no
2010	Credito Emiliano	sì	sì	sì	no
2016	BRE Banca	no	no	no	no
2016	Banca di Caraglio	no	no	no	no

3.5.2. Rapporti con gli Investitori Istituzionali

Non abbiamo più in atto rapporti con investitori istituzionali, essendo chiusi in anni precedenti il rapporto con Finpiemonte (aperto nel 1995 a seguito dell'accesso a finanziamenti agevolati o contributi concessi alla nostra Cooperativa dalla Regione Piemonte) e nell'esercizio 2017/2018, come visto in precedenti paragrafi, quello con Coopfond.

3.5.3. Dai dati del bilancio economico

3.5.3.1. Indici di bilancio

Di seguito si danno spiegazioni sul significato e le modalità di calcolo degli indici sotto riportati:

INDICI DI SOLIDITA'. Riguardano l'aspetto patrimoniale ovvero esaminano le relazioni che intercorrono tra il capitale proprio e i debiti. Se sono positivi vuol dire che l'impresa non è dipendente da terzi finanziatori

- 1 E' il rapporto fra capitale proprio della cooperativa e il totale delle immobilizzazioni. Indica la capacità di autonomia finanziaria della cooperativa, attraverso la possibilità di coprire con mezzi propri il fabbisogno rappresentato dalle immobilizzazioni e dai crediti a medio e lungo termine. E' l'indicatore della capacità di ulteriore espansione dell'attività aziendale (buono se >0,77)
- 2 E' il rapporto fra crediti e debiti a lunga scadenza. Esprime la capacità della cooperativa di far fronte ai debiti a lunga scadenza con i crediti a lunga scadenza (buono se >1)

INDICI DI LIQUIDITA'. Esaminano il fabbisogno di capitale e le modalità di copertura. Le entrate e le uscite monetarie.

- 3 E' il rapporto fra crediti e debiti a breve scadenza. Esprime la capacità della cooperativa di far fronte ai debiti a breve scadenza con la liquidità e i crediti a breve scadenza (buono se >1)
- 4 Indica, in giorni, il tempo medio che i clienti impiegano a pagarci
- 5 Indica, in giorni, il tempo medio che impieghiamo a pagare i fornitori. Va confrontato con il tempo medio di incasso dai clienti: se è più basso vuol dire che pago i fornitori prima ancora di incassare

INDICI DI REDDITIVITA'. Analizzano la capacità dei miei ricavi di coprire i costi: più faccio utile e più garantisco patrimonio, più consolido la cooperativa nel tempo.

- 6 E' il rapporto fra l'utile d'esercizio e il capitale sociale più le riserve. Esprime la redditività del capitale di fonte interna investito nella cooperativa: più elevato sarà il ROE, maggiore potrà essere l'interesse ad investire nell'impresa.
- 7 E' il rapporto fra l'utile lordo derivante da attività tipica e il totale degli impieghi (sez. ATTIVO dello Stato Patrimoniale). Esprime la redditività del capitale complessivamente investito nella cooperativa.
- 8 E' il rapporto fra il saldo della gestione finanziaria e il valore della produzione. Indica la percentuale di incidenza degli oneri finanziari sul fatturato.
- 9 E' il rapporto fra il saldo della gestione finanziaria e l'utile lordo. Indica la percentuale di utile lordo assorbita dalla gestione finanziaria. Se tale indice è >100% significa che l'ammontare degli oneri finanziari supera l'utile lordo realizzato.
- 10 A garanzia dei soci risparmiatori, la normativa vigente stabilisce che il prestito sociale non possa essere superiore di oltre tre volte il patrimonio netto, costituito dalla somma di capitale sociale e riserve risultanti da bilancio.
- 11 E' il rapporto tra il totale del valore della produzione ed il n° di Unità Lavorative Anno nell'esercizio. Esprime la produttività delle risorse umane dell'impresa.

Di seguito il raffronto degli indici sui tre anni:

	17/18	18/19	19/20	Commento per l'esercizio in esame
INDICI DI SOLIDITA'				
1 Indipendenza finanziaria	0,46	0,31	0,31	È costante. Il capitale proprio è sufficiente a coprire gli investimenti.
2 Indice di solvibilità	1,89	1,74	1,96	Aumenta, siamo comunque in grado di coprire i debiti a lunga scadenza con i crediti a lunga scadenza.
INDICI DI LIQUIDITA'				
3 Indice di liquidità	0,97	0,91	0,88	Diminuisce rispetto all'anno scorso. L'indice dimostra che dovremmo essere in grado di coprire i debiti a breve scadenza con la liquidità e i crediti a breve scadenza.
4 Rotazione dei crediti	102	103	102	I tempi di incasso da clienti rimangono costanti. L'indice è comunque sempre da monitorare.
5 Rotazione dei debiti	132	149	162	Rispetto agli anni scorsi abbiamo ritardato di più i tempi di pagamento dei fornitori per non accollarci i relativi oneri di costo del denaro.
INDICI DI REDDITIVITA'				
6 R.O.E.	0,50	-38,29	6,13	Esprime la redditività del capitale proprio. Migliora di molto rispetto agli anni scorsi e si avvicina ai livelli di eccellenza che sono superiori al 5-6%.
7 R.O.I.	1,55	-3,25	2,18	Indica la redditività della gestione operativa. Aumenta rispetto agli anni scorsi e non si avvicina ai livelli di eccellenza che sono superiori al 15%.
8 Proventi ed oneri finanz. su valore della produzione	1,23	1,22	1,21	Diminuisce rispetto allo scorso esercizio. L'incidenza degli interessi passivi è comunque notevole.
9 Proventi ed oneri finanz. su utile operativo	94,94	-45,15	66,12	Migliora rispetto allo scorso anno a seguito del risultato di esercizio.
10 Prestito soci su patrimonio netto	0,37	0,44	0,37	Rientriamo nei limiti di legge.
11 Valore della produzione per ULA*	32.426	30.750	34.287	Aumenta rispetto all'anno scorso. Siamo stati più produttivi e abbiamo realizzato più lavoro per ULA*.

*per la definizione di ULA vedi paragrafo 3.2.2.

3.6. 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 € 16.840,00.

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.

	2017/18	2018/19	2019/20
Coop. Animazione Valdocco	126,28	126,28	183,38
Consorzio Nazionale Servizi	65,67	65,67	65,67
Consorzio TSC	25,00	25,00	25,00
Banca Etica	11,65	11,65	11,65
Immobiliare Sociale Torino	9,44	9,44	9,44
Scuola Nazionale Servizi	6,00	6,00	6,00
Consorzio Forcoop	10,00	5,62	5,62
Consorzio Self	5,16	5,16	5,16
Consorzio La Valdocco	3,14	3,14	3,14
Cooperazione Torino srl	3,08	3,08	3,08
CCFS	3,03	3,03	3,03
Consorzio Eurofidi	1,13	1,13	1,13
Consorzio C.F.P. Cebano-Monregalese	0,52	0,52	0,52
Consorzio Quarantacinque	0,30	0,30	0,30
Banca di Caraglio	0,02	0,02	0,27
Valore Più	0,20	0,20	0,20
Cooperativa PIPRO'	0,10	0,10	0,10
Consorzio Eurocons	0,05	0,05	0,05
FAI Service SC	0	0	0,05

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 di cooperative sociali La Valdocco, dalla costituzione il 16/10/1996
- Consorzio Regionale di cooperative sociali SELF, dalla costituzione il 07/04/1993
- Consorzio FORCOOP, dalla costituzione il 25/3/1998
- Consorzio Nazionale Servizi, dal 09/07/2001
- Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo, dal 17/09/2002
- Consorzio Torino Sociale Cooperativa Consorzio Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus, siglabile "TSC ONLUS", dalla costituzione il 15/03/2012
- Consorzio Valore Più Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus" siglabile "VALORE PIU' s.c.s.", dalla costituzione il 17/06/2014

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.

Il Consorzio La Valdocco è il tavolo di coordinamento tra le cooperative Animazione Valdocco, la nostra cooperativa, le Cooperative Pietra Alta Servizi, Animazione & Territorio, CPS, Pipro', SAVAL, Alfieri ed i Consorzi Forcoop e TSC ONLUS. Il consorzio ci fornisce anche i servizi amministrativi (contabilità, amministrazione del personale, segreteria generale), nonché la Direzione Generale.

Scopo del Consorzio Regionale di cooperative sociali SELF è la costituzione di un tavolo di confronto fra le cooperative sociali del Piemonte aderenti a Legacoop. Ad oggi il consorzio ha tra i suoi compiti quello di essere strumento di supporto di Legacoop per lo sviluppo della cooperazione e strumento per la partecipazione dei suoi soci a progetti regionali, nazionali ed europei legati alla formazione, allo sviluppo di politiche del lavoro e di promozione cooperativa.

Il consorzio FORCOOP è stata un'Agenzia Formativa cui ci siamo riferiti in passato. Attualmente il consorzio si occupa di bandi regionali sull'innovazione sociale, a cui la nostra Cooperativa può essere interessata.

Il Consorzio Nazionale Servizi, con sede a Bologna, è un grande consorzio commerciale, a livello nazionale, di imprese cooperative, cui ci appoggiamo al fine di partecipare a gare d'appalto per le quali la nostra Cooperativa non avrebbe i requisiti esperienziali richiesti.

Abbiamo aderito al Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo di Reggio Emilia nel 2002, in un momento di crisi finanziaria senza precedenti. Il Consorzio è disponibile all'acquisto dei nostri crediti a condizioni assolutamente concorrenziali rispetto alle banche.

Il Consorzio TSC ONLUS è stato costituito dalle Cooperative Animazione Valdocco, Anteo e Nuova Socialità per la gestione della Casa di Riposo per anziani di Torino, Buon Riposo, avuta in concessione cinquantennale dalla Città di Torino.

Partecipazione a cooperative e società del movimento cooperativo

- Cooperativa Animazione Valdocco, dal 6/3/1989
- Adesione al Fondo Cooperlavoro, dal 06/09/2002
- Adesione al Fondo Fon.coop, dal giugno 2003
- Cooperativa di servizi Tuttoservizi S.C., agente di Faiservice, dal 11/01/2006
- Immobiliare Sociale Torino s.r.l., dal 12/05/2011
- Cooperazione Torino srl, da giugno 2013

La nostra cooperativa ha un legame d'origine con la Cooperativa Animazione Valdocco: essa ne ha sostenuto la nascita e lo sviluppo. Tale legame di origine si è mantenuto con la reciproca partecipazione societaria. Essa è oggi uno dei nostri maggiori clienti.

Il Fondo Pensione Cooperlavoro è l'ente costituito dalle Centrali Cooperative e dalle organizzazioni sindacali per la gestione della pensione integrativa dei lavoratori del nostro settore.

Fon.coop è l'ente paritetico costituito dalle Centrali Cooperative e dalle organizzazioni sindacali per la formazione continua. Finanzia i piani formativi delle aziende aderenti, attraverso la gestione della percentuale di contribuzione (0,30% già in precedenza versata all'INPS) finalizzata ad interventi di formazione. Aderendo al Fondo si dirottano i relativi versamenti al Fondo stesso, anziché all'INPS.

La Cooperativa di servizi Tuttoservizi S.C. di Cuneo svolge servizi e offre agevolazioni a favore delle imprese che operano nel settore dell'autotrasporto.

La società Immobiliare Sociale Torino s.r.l., è stata costituita a seguito dell'aggiudicazione collegata alla gara d'appalto per l'acquisizione del diritto di superficie dell'area Bertolla a Torino finalizzata alla per la costruzione e gestione di una RSA per anziani e una RAF per disabili.

Cooperazione Torino srl è stata costituita da alcune cooperative, tra cui la nostra, per partecipare alla gara relativa alla concessione da parte della Città di Torino del servizio pubblico di nido d'infanzia.

Partecipazione ad associazioni e coordinamenti

- Forum permanente del Terzo Settore in Piemonte, dal 21/2/1999
- Progetto So.l.e. promosso dalla Banca Sella, dal 9/2/2000
- Associazione di promozione sociale SOCIAL CLUB, dal 02/10/2009
- Associazione "14 luglio", dal 17/01/2017

Il Forum Permanente del Terzo Settore è il coordinamento delle realtà no profit piemontesi cui abbiamo ritenuto importante partecipare come cooperativa sociale e in quanto appartenenti sia al Consorzio La Valdocco che al Consorzio SELF, i quali ne hanno promosso l'idea tra i propri associati.

Il Progetto So.l.e. si propone di sostenere iniziative no profit e ne è stata promotrice nei nostri confronti la Banca Sella.

Il Social Club è un'associazione di promozione sociale, sportiva e dilettantistica, fondata a Torino nel 2009. Il suo principale obiettivo è il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori appartenenti alle organizzazioni associate. In particolare Il Social Club si propone di accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori appartenenti alle organizzazioni sue socie, promuovendo acquisti collettivi o convenzioni con gli erogatori di servizi, favorire una cultura locale a sostegno dei lavoratori del sociale, promuovere attività di visibilità e sensibilizzazione, promuovere e organizzare lo sport, a livello formativo ed amatoriale.

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 dell'affidamento dei lavori.

- con la Cooperativa sociale di tipo A (L. 381/91): Cooperativa Animazione Valdocco per la gestione della RSA

“Latour” per anziani autosufficienti, per conto dell’ASL TO 5 di Moncalieri, con continuità dal 30/04/2002 e per la gestione del servizio Case “Elisa Vitrotti” (unità abitative per anziani) per conto dell’ASL TO 5 di Moncalieri da giugno 2019

- con la Società Servizi Socio Culturali Cooperativa Sociale Onlus, Società Cooperative Culture, Coop. P.G. Frassati di P.L. e Cooperativa La Nuova per la gestione del servizio di organizzazione e di gestione di servizi di biglietteria e presidio degli spazi espositivi per i musei per conto della Città di Torino da ottobre 2018
- con le Cooperative P. G. Frassati di P.L. e Cooperativa La Nuova Cooperativa per il servizio di allestimento e disallestimento delle sezioni elettorali nella Città di Torino per gli anni 2018-2020

Partecipazione ad altri enti e consorzi

- ex FIDIPIEMONTE oggi EUROFIDI, dal 03/08/1998
- Consorzio CENTRO FORMAZIONE PROFESSIONALE CEBANO-MONREGALESE, dal 24/02/1999
- Banca Etica, dal 31/03/2004
- Unionfidi-Piemonte, dall’ottobre 2004

Eurofidi è un consorzio di garanzia attraverso il quale abbiamo in passato garantito i finanziamenti ottenuti attraverso la ex LR 67/94.

Nel Consorzio Cebano-Monregalese siamo presenti insieme alle altre cooperative del Consorzio La Valdocco e ad enti della pubblica amministrazione con cui già stiamo lavorando, per esempio il Comune di Mondovì e di Ceva. Il Consorzio è un Ente di formazione riconosciuto dalla Regione Piemonte.

Banca Etica è una banca appartenente all’area del terzo settore, che sostiene enti no profit. I rapporti sono iniziati in occasione dell’accensione di un mutuo, per l’acquisto del capannone sito in Nichelino.

Unionfidi-Piemonte è anch’esso un consorzio di garanzia il cui intervento è richiesto dalle banche come condizione per concederci finanziamenti.

La realizzazione del patto mutualistico e le performance d’impresa

Giudizio dell’ultima revisione tenutasi il 20/01/2020. Estratto dal Verbale:

“La revisione ha avuto per oggetto l’accertamento delle condizioni di cui all’art.4 del Decreto Legislativo n. 220 del 2 agosto 2002 ed è stata eseguita in ottemperanza delle norme statuite dal decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 6 Dic. 2004.

Le procedure di revisione applicate differiscono da quelle previste dai Principi di Revisione Contabile elaborati dagli ordini professionali e pertanto non si esprime alcun giudizio sulla conformità dei bilanci esaminati ai principi contabili di generale accettazione.

Si precisa, altresì, che per l’esecuzione dell’ispezione sono stati presi in esame atto costitutivo e statuto vigente, copie dei bilanci d’esercizio depositati dell’ultimo esercizio, libri sociali, libri e documentazione del personale, dichiarazioni e formalità obbligatorie ai fini fiscali e previdenziali.

I controlli svolti hanno avuto natura meramente formale e sono stati integrati da richieste di informazioni al Presidente o al responsabile amministrativo della Cooperativa.

La cooperativa opera con soggetti svantaggiati ed il consiglio di amministrazione è impegnato nella ricerca di opportunità operative in favore dei lavoratori.

La dirigenza, negli anni, ha anche cercato committenti alternativi agli enti pubblici e/o alle loro emanazioni. L’attività verso i privati e le ditte risulta in crescita, proprio perché consente tempi di incasso più brevi e più certi.

La cooperativa, negli anni, ha molto lavorato in termini di immagine esterna e di efficacia della propria azione. Sia le certificazioni ottenute sui propri sistemi di gestione che la predisposizione del bilancio sociale vanno in questa direzione.

L’attenta gestione ha permesso all’ente, nonostante le indubbie difficoltà, di consolidare negli ultimi esercizi l’andamento positivo del risultato d’esercizio, ad eccezione del bilancio chiuso al 31/07/2019 che sconta la diminuzione di ricavi relativa all’appalto delle scuole e a diversi servizi di cooperativa Animazione Valdocco per motivi legati a riorganizzazione a fronte di perdite e/o riduzione di commesse.

L’andamento è da giudicare comunque positivamente in considerazione dell’attenzione al trattamento economico dei singoli lavoratori, che beneficano dell’applicazione di Contratti di Lavoro specifici per le varie attività effettivamente esercitate.

Anche gli individui svantaggiati sono particolarmente tutelati, soprattutto per l’attenzione alla singolarità di ogni percorso di inserimento, realizzato in accordo con gli stessi individui e con i servizi sociali o sanitari di riferimento.

La cooperativa adotta il Modello Organizzativo ai sensi della L 231 e, nel corso della presente revisione, è stato esaminato il Libro dei Verbali dell’Organismo di vigilanza potendo constatare le verifiche condotte e gli aggiornamenti svolti (ultimo verbale 23 novembre 2019)”.

3.7. La mutualità interna

Il lavoro

L'articolo 4 del nostro Statuto dichiara che l'oggetto del rapporto mutualistico tra i soci della nostra cooperativa è il LAVORO:

Lo scopo mutualistico che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Ciò, anche in relazione alla sua missione di cooperativa sociale di tipo B. Infatti l'articolo appena citato prosegue:

La cooperativa, in quanto cooperativa sociale ai sensi dell'art. 1 comma 1 punto B della L. 381/2001, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

Promozione umana e integrazione sociale che la cooperazione sociale di tipo B realizza, secondo la L. 381/2001, attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, realizzando in sé l'unificazione tra mutualità interna ed esterna.

La nostra Cooperativa ha da sempre perseguito con forza gli obiettivi della continuità occupazionale e alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, possibili sul mercato, per tutti i soci, a cominciare dall'applicazione di CCNL specifici per i propri settori di attività e migliorativi rispetto a quello delle Coop.Sociali.

Ma è da rilevare anche lo sforzo diretto a garantire stabilità occupazionale: al 31/07 dell'esercizio in esame lavoravano nella nostra cooperativa 390 persone di cui 374 a tempo indeterminato, pari a più del 95,89%.

I settori in cui operiamo hanno bisogno di regole del lavoro più flessibili di quelle attuali, ma questa flessibilità (orari, organizzazione, mansioni) nulla ha a che vedere con la stabilità del posto di lavoro, che riteniamo debba continuare a essere un fondamento della nostra impresa e del lavoro in generale.

Tutti gli aspetti enunciati in precedenza a proposito dei contratti di lavoro valgono per tutti i soci della cooperativa e quindi anche per coloro che, in quanto soggetti svantaggiati ai sensi della L. 381, si sono avvicinati alla nostra cooperativa attraverso un percorso di inserimento lavorativo e, nella maggior parte delle situazioni, attraverso un progetto costruito di

concerto tra la cooperativa, la persona e il servizio sociale o sanitario di riferimento. L'assenza di differenze nell'inquadramento contrattuale tra lavoratori non è solo importante per l'aspetto economico: se utilizzassimo la possibilità dei salari di ingresso prevista dalle normative, le persone guadagnerebbero di meno, ma anche perché tale scelta contiene in sé un valore: quello di affermare che il lavoratore soggetto di inserimento lavorativo ha pari dignità di tutti gli altri.

A conferma dell'assenza di precariato nell'inquadramento degli occupati, soci e non, svantaggiati e non, si rimanda per approfondimenti ai paragrafi 3.2.1., 3.2.3.3. e 3.2.6.)

La stessa normativa in vigore ci fornisce degli indici relativi a tale argomento, utili ad informare sulla performance realizzata a tal proposito. Infatti il costo del lavoro è usato come indice per valutazioni da fare sull'impresa: valutazioni che riguardano aspetti identitari della società cooperativa, ma che hanno anche conseguenze fiscali.

▪ Cooperativa a prevalenza mutualistica

Il fatto che l'oggetto sociale di una cooperativa si realizzi in prevalenza con i propri soci è il criterio per essere cooperativa a mutualità prevalente. La nostra cooperativa, in quanto cooperativa sociale, non è sottoposta alla verifica di tale prevalenza poiché è stato stabilito all'art. 111 septies del Codice Civile, introdotto dall'art. 9 del D.Lgs. 6/2003, che le cooperative sociali sono di diritto considerate a mutualità prevalente, tenuto conto della loro finalità solidaristica (rivolta anche ai non soci) che non può essere disgiunta da quella mutualistica (rivolta soltanto ai soci). Nonostante ciò, il nostro Statuto impone come indirizzo gestionale la prevalenza del lavoro dei soci (art. 4: "La Cooperativa si avvale, nello svolgimento della propria attività prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci operatori.") e prevede sia data informazione di tale prevalenza nei documenti di accompagnamento al bilancio (art. 28: "Gli amministratori documentano, nella nota integrativa, la condizione di prevalenza, ai sensi dell'articolo 2513 del codice civile, tenendo conto, in ogni caso, della disposizione di cui all'art. 111-septies, R.D. 30 marzo 1942, n. 318."): è stata una scelta discrezionale operata dall'Assemblea.

Per una cooperativa come la nostra, il cui oggetto mutualistico è creare occasioni di lavoro per i soci, l'indice stabilito dal Codice Civile, su cui verificare la prevalenza, è il costo del lavoro, che deve essere costituito per più del 50% dal costo del lavoro dei soci. Per effettuare operativamente il calcolo, ai sensi della normativa, si devono comprendere all'interno del costo del lavoro tutte le tipologie di lavoro utilizzate: subordinato, collaborazioni, prestazioni professionali, interinale.

La tabella che segue rende conto pertanto di tale prevalenza.

Costo del lavoro	2017/18	2018/19	2019/20
totale soci lavoratori	6.056.134	5.639.791	5.451.617
lavoro inquadrato come subordinato	6.056.134	5.639.791	5.451.617
altre forme			
totale personale non socio	1.124.272	1.453.151	912.395
lavoro inquadrato come subordinato	1.124.272	1.453.151	912.395
altre forme			
totale	7.180.406	7.092.942	6.364.012
% soci sul totale	84,34%	79,51%	85,66%

▪ Cooperativa di Produzione e Lavoro

Il criterio per identificare lo specifico oggetto mutualistico di una cooperativa come la nostra utilizza un indice basato sul costo del lavoro: l'indice previsto dall'art. 2513 del Codice Civile.

La preponderanza del costo del lavoro (soltanto di quello inquadrato come lavoro subordinato (socio e non socio, ma compreso l'eventuale lavoro interinale) sul totale dei costi sostenuti (ad eccezione di quelli relativi a materie prime) è il criterio per essere una cooperativa di Produzione Lavoro.

Dall'essere cooperativa di Produzione Lavoro ne discendono agevolazioni fiscali, tra cui l'esenzione dall'IRES. In base alla L. 133/99 la nostra cooperativa usufruisce dell'esenzione totale, poiché l'incidenza del costo del lavoro sul totale dei costi è superiore al 50%.

Costo del lavoro relativo al lavoro dipendente	2017/18	2018/19	2019/20
Importo totale	€ 7.180.406	€ 7.092.942	€ 5.451.617
% sul valore della produzione	80,91%	83,15%	67,19%
% sui costi totali della produzione	256,59%	200,39%	243,82%

Il ristorno

Il ristorno è una forma di retribuzione per il socio lavoratore aggiuntiva e differita nel tempo. Il ristorno è collegato all'attività lavorativa svolta, con la quale il socio realizza lo scambio mutualistico con la cooperativa: tale scambio costituisce lo scopo della cooperativa stessa. Il socio lavoratore, con il proprio apporto di lavoro, concorre a creare le condizioni di efficienza organizzativa nonché le economie interne che contribuiscono a determinare l'utile di esercizio. E' l'assemblea dei soci che, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera in merito al riconoscimento del ristorno come del resto sulla destinazione dell'intero utile registrato dal bilancio che le viene sottoposto.

Il riconoscimento del ristorno è disciplinato, oltre che da specifiche norme di legge, anche dal nostro Statuto all'art. 28 e dal nostro Regolamento Interno delle Prestazioni Lavorative dei Soci, all'art. 22.

L'ultimo bilancio che riconobbe un ristorno ai soci fu quello chiuso al 31/07/2002. L'assemblea approvò il riconoscimento ai soci lavoratori di un ristorno del quale stabilì anche la destinazione ad aumento gratuito del capitale, ai sensi della L. 142/01.

Utile/perdita d'esercizio (in migliaia di €)

La possibilità di riconoscere un ristorno ai soci o la remunerazione del capitale, o provvedere ad accantonamenti alle riserve, dipende dalla performance economica che la cooperativa riesce a realizzare nell'anno. I nostri risultati di esercizio negli ultimi tre anni sono stati i seguenti:

2017/18	2018/19	2019/20
€ 5.903	€ - 334.559	€ 50.211

Aumento gratuito capitale sociale e remunerazione

Il comma 1 dell'art. 3 della legge n. 28 del 18/02/1999 è stato modificato dalla legge 89/2014.

L'accantonamento alle riserve (consistenza in migliaia di €)

Pur essendo ancora collegato alla mutualità interna, poiché le riserve consolidano il patrimonio dell'impresa, l'accantonamento a riserva, in particolare l'accantonamento a riserva degli utili dei bilanci annuali è collegato ad una visione intergenerazionale che ci conduce già verso la mutualità esterna. Quando i soci destinano a riserva gli utili non pensano all'oggi, ma al futuro, costruendosi un "salvagente" in caso di eventuali future perdite, ma anche costituendo un patrimonio che potrà durare nel tempo ed essere utilizzato, nell'impresa, a servizio di future scelte imprenditoriali.

Nell'esercizio in esame il totale delle riserve è aumentato rispetto all'anno precedente dello 0,86%, per effetto della tassa di ammissione versata dai nuovi soci e per la destinazione a riserva legale delle quote di capitale sociale non dovute ai soci.

Tra le riserve, già dall'esercizio 2008/2009, è imputata una riserva di rivalutazione, così come previsto dall'art. 15 del D.L. 29/11/2008 n. 185, collegata alla rivalutazione, ai soli fini civilistici, dell'immobile di Via Nievo 27 a Nichelino (TO) presente nella categoria "fabbricati commerciali". Tale specifica riserva ammonta a € 246.139,28.

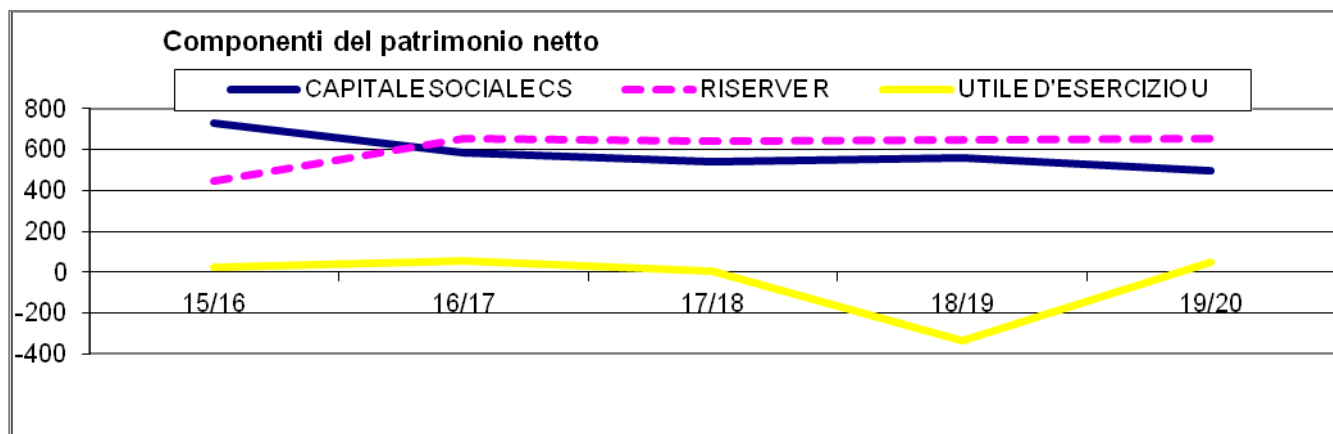
La tabella che segue espone l'importo totale delle riserve risultante dal bilancio degli ultimi tre esercizi

2017/18	2018/19	2019/20
€ 644.260	€ 651.243	€ 656.885

Negli ultimi tre anni abbiamo accantonato alle riserve i seguenti importi:

2017/18	2018/19	2019/20
€ 53.746	€ 1.790	€ 5.642

Il grafico che segue rappresenta l'andamento delle voci di bilancio che si raggruppano sotto il titolo di "patrimonio netto": il capitale sociale, tutte le riserve, l'utile registrato nell'esercizio.



3.8. La solidarietà

La cooperazione sociale di tipo B realizza l'unificazione tra mutualità interna ed esterna nell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, di cui abbiamo parlato al paragrafo 3.2.6. Possiamo però rintracciare altri elementi di mutualità esterna di cui di seguito diamo conto.

Utile destinato a fondo mutualistico

Tale destinazione è un obbligo previsto dalla Legge 59/92 ed è pari al 3% dell'utile stesso. Le cooperative devono versarlo alle associazioni nazionali cui hanno scelto di aderire. Poiché la nostra cooperativa aderisce a Legacoop, tale 3% viene versato ad una società costituita appositamente dalla Lega stessa per la gestione del fondo, società denominata COOPFOND. Ai sensi di legge il fondo deve essere utilizzato per favorire lo sviluppo del movimento cooperativo. Il nostro gruppo di cooperative ne beneficiò già nel 2002, ricevendo un finanziamento di £. 2,5 miliardi. Nell'esercizio 2008/2009 inoltre Coopfond ha acquistato, per metà dell'importo (€ 200.001,72), le azioni di strumenti finanziari emesse dalla nostra Cooperativa nell'Assemblea del 05/07/2008. Inoltre ci ha erogato un finanziamento di € 150.000,00.

Nell'esercizio 2009/2010, in conseguenza della perdita registrata, nulla era dovuto. Negli anni successivi, essendo impegnati a coprire la perdita precedente, il versamento al fondo mutualistico è stato corrisposto con il solo 30% del 3% dovuto (ovvero lo 0,9% dell'utile d'esercizio).

La Revisione di Legacoop ha però messo in luce che, essendo le riserve capienti a sufficienza per coprire le perdite degli esercizi precedenti avremmo dovuto corrispondere il 3% calcolato come in ordinario. L'importo integrativo, pari a € 2.028,90, è stato versato nell'esercizio 2013/2014.

L'importo da versare per questo esercizio ammonta ad € 1.506,33.

Si allega tabella con l'indicazione degli importi di competenza degli ultimi tre esercizi

2017/18	2018/19	2019/20
€ 177,10	€ 0	€ 1.506,33

Iniziative di mutualità e solidarietà

Non ne sono più state realizzate dall'esercizio 2009/2010.