



BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	3
1. IDENTITÀ SOCIALE	4
ATTIVITÀ SOCIALI	4
1.1. Valore della produzione e attività	4
1.1.1. Analisi sul valore della produzione	4
ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNANCE	5
1.2. Dati societari.....	5
1.3. Gli organi collegiali	6
1.3.1. Consiglio di Amministrazione	6
1.3.2. Collegio Sindacale	10
1.3.3. Assemblea	10
1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale.....	12
VALORI E MISSIONE SOCIALE.....	13
1.5. Codice etico di riferimento	13
1.6. Oggetto sociale	15
1.7. La storia	16
2. VALORE AGGIUNTO	16
3. RELAZIONE SOCIALE	19
RELAZIONI E POLITICHE IN ESSERE CON CIASCUNA CATEGORIA DI STAKEHOLDERS	19
3.1. Soci.....	19
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio	19
3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame	20
3.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa.....	20
3.1.4. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	20
3.1.5. Dai dati del bilancio economico	21
3.2. Forza lavoro propria.....	22
3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati	23
3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA	24
3.2.1.2. Identità	25
3.2.1.3. Composizione	26
3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	27
3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	34
3.2.3. Altre forme di collaborazione	34
3.3. Servizi e Utenza.....	34
3.4. Clienti	36
3.4.1. Clienti a partire da ricavi superiori agli 8.000,00 €.....	36
3.4.2. Pubblica Amministrazione	36
3.5. Partner.....	37
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA	38
3.6. Giudizio complessivo dell'ultima revisione	38
3.7. La mutualità interna	38
3.8. La solidarietà.....	40

NOTA DI METODO

Il presente Bilancio Sociale è relativo all'esercizio: 01/01/2024 – 31/12/2024.

Il presente documento è un documento interno "di lavoro" con il quale i soci guardano in faccia i risultati dell'attività realizzata. Non è sottoposto a certificazione.

Il documento viene sottoposto alla verifica assembleare. Sarà poi depositato presso la CCIAA di competenza, come previsto dalla riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale (D.Lgs. 112 e 117/2017).

Il documento comprende:

- ✓ 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. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale di cooperative sociali di tipo A di cui alla rivista Fuori Orario n. 27 e 28, 2001
 3. L'adattamento ad una cooperativa sociale di tipo A dello 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
 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
 7. la Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive», revisionata in data 14/04/25 dal Consiglio Europeo attraverso il cd. "Decreto Omnibus". Nonostante la nostra Cooperativa non abbia obblighi in merito, abbiamo introdotto alcuni elementi di contenuto della norma originaria, al fine di rappresentare il concreto impegno dell'organizzazione in ottica di sostenibilità.

Le Linee Guida adottate nel 2019 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prevedono al punto 6.3., relativamente a "La struttura e il contenuto del bilancio sociale", l'esonero delle società cooperative a mutualità prevalente: dal "dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale". Ciò nonostante, all'interno del nostro documento rendicontiamo di quanto realizzato in tema di coinvolgimento sia dei beneficiari delle attività svolte, che di coloro che hanno prestato il proprio lavoro; si rimanda ai seguenti paragrafi del documento qui presentato:

- per quanto riguarda il coinvolgimento di coloro che hanno prestato la propria opera presso l'impresa sociale, si rimanda ai paragrafi:

in relazione al rapporto sociale e di lavoro:

1.3.3. Assemblee

1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale

- per quanto riguarda il coinvolgimento dei beneficiari diretti e indiretti delle attività svolte, si rimanda ai paragrafi:

3.8. La solidarietà

La mappa degli stakeholder è in via di definizione.

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

1. IDENTITÀ SOCIALE

Attività sociali

Secondo lo Statuto, art. 4, la Cooperativa ha per oggetto:

- a) interventi e servizi sociali;
- b) interventi e prestazioni sanitarie;
- c) prestazioni socio sanitarie;
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- e) formazione extrascolastica finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
- f) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e in generale di soggetti svantaggiati definiti tali dalla normativa vigente;
- g) alloggio sociale nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
- h) accoglienza umanitaria e integrazione sociale dei migranti;
- i) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata;
- j) servizi culturali, ricreativi, turistici, mutualistici e sportivi, a valenza sociale;
- k) informazione culturale finalizzata alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione e delle politiche sociali, ai fini di un' incisiva opera educativa e di prevenzione che coinvolga l'intera comunità;
- l) nell'ambito delle attività di cui ai precedenti punti la Cooperativa potrà curare la gestione di servizi, strutture di ritrovo e ristorazione (bar, ristoranti, mense, circoli, ecc.), e di ricezione (campeggi, ostelli, aziende agrituristiche, ecc.);
- m) trasporto persone strettamente connesso all'attività principale;
- n) attività di comunicazione di tipo librario, editoriale, musicale, teatrale, grafico e fotografico, cinematografico, radiotelevisivo, informatico, in relazione alle tematiche dell'oggetto sociale: problematiche professionali degli operatori e dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, nonché le problematiche del disagio sociale;
- o) promozione e gestione di corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale anche di soggetti svantaggiati finalizzati all'inserimento lavorativo.
- p) attività di ricerca, analisi, supporto e sviluppo nell'area dei servizi sociali, educativi assistenziali e di contrasto alla povertà.

1.1. Valore della produzione e attività

valore della produzione complessivo nell'esercizio in esame è pari ad € 1.761.444,03. Il confronto con lo scorso esercizio, nel quale registrammo un valore di € 1.695.886,34, evidenzia un aumento del 3,87%.

I due ambiti, nei quali attualmente si concentra l'attività svolta dalla nostra Cooperativa, sono il servizio di accompagnamento disabili e servizi rivolti a cittadini stranieri richiedenti o titolari di protezione internazionale: si rimanda al capitolo 3.3. "Servizi e Utenza" per maggiori informazioni in merito.

1.1.1. Analisi sul valore della produzione

Nella tabella che segue la percentuale indicata nella relativa colonna esprime la parte occupata dal valore della produzione della singola attività sul totale del valore della produzione. L'ordinamento dei valori della tabella è decrescente in relazione all'esercizio in esame; fa eccezione la voce residuale "varie".

ATTIVITÀ	2022		2023		2024	
	€	%	€	%	€	%
Accompagnamento minori disabili Città di Torino	801.293,86	52,70	839.885,81	49,52	1.029.597,37	58,45
SPRAR Monregalese	333.831,03	21,96	411.090,68	24,24	307.548,27	17,46
Servizi di ospitalità presso Ostello Alfieri	161.509,36	10,62	210.529,23	12,41	212.612,00	12,07
Servizi Accoglienza Profughi e Migranti	9.571,31	0,63	0	0	5.705,00	0,32
Progetto Community School e WeCaRe Biella	5.375,71	0,35	2.289,40	0,13	0	
Centro di aggregazione per Minori Gong Chivasso	4.355,01	0,29	0	0	0	
Varie	204.401,19	13,44	232.091,22	13,70	205.981,39	11,69
Totale	1.520.337,47	100	1.695.886,34	100	1.761.444,03	

Nella voce "Varie" sono compresi i contributi per diversi progetti realizzati dalla nostra Cooperativa (Contributo Inclusione Attiva, Estate Ragazzi, contributi centro migranti Marco Cavallo), di cui al paragrafo "3.8. La solidarietà".

Nella tabella che segue la percentuale indicata nella relativa colonna esprime la parte occupata dal valore della produzione della singola provincia sul totale del valore della produzione.

PROVINCIA	2022		2023		2024	
	€	%	€	%	€	%
Torino	1.169.024,90	76,90	1.255.358,62	74,02	1.418.057,88	80,50
Cuneo	345.936,86	22,75	438.238,32	25,84	343.386,15	19,50
Biella	5.375,71	0,35	2.289,40	0,14	0	0
Totale	1.520.337,47		1.695.886,34		1.761.444,03	

Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 63 giorni e i tempi medi di pagamento dei fornitori da parte nostra sono stati di 100 giorni.

Assetto istituzionale e struttura di governance

1.2. Dati societari

Ragione sociale della cooperativa: "COOPERATIVA ANIMAZIONE E TERRITORIO Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS" siglabile "A & T S.C.S.I.S. ONLUS ETS"

Data di costituzione: 18/12/2001

Esercizio sociale: 1/1 – 31/12

Sede legale: Mondovì (CN), Via Rosa Bianca n. 15

Partita I.V.A.: 08342500017

Forma giuridica

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

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

Presidente e Vicepresidenti in carica

Oggetto sociale e attività: gestione di servizi alla persona in ambito sanitario, socio-sanitario, socio-assistenziale, riabilitativo ed educativo-animativo

Ambito territoriale dell'attività svolta

Regione Piemonte: provincia di Torino e di Cuneo

Iscrizione presso la CCIAA

Registro Imprese di Cuneo

R.E.A. di Cuneo n. 248693

Registro Imprese di Torino

R.E.A. di Torino n. 965447

Iscrizione presso L'Albo Nazionale delle Cooperative

Numero di iscrizione A100522 dal 29/12/2004

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

Categoria: COOPERATIVE SOCIALI

Categoria attività esercitata: COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO

Iscrizione presso il Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS)

Numero di iscrizione: repertorio n° 23003

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

Iscrizione all'Albo Regionale delle cooperative sociali L.R. 18/94 dal 10/02/2004

Iscritta al Registro Permanente dei Beneficiari del 5X1000 al n. 6542

Deliberazioni straordinarie

In data 15/09/2021 l'Assemblea Straordinaria dei soci ha deliberato modifiche della propria ragione sociale e dello Statuto, nonché la fusione per incorporazione nella nostra Cooperativa della Cooperativa Pietra Alta Servizi Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus. In data 13/12/2021 l'incorporazione si è conclusa con l'atto di fusione finale in sede notarile.

Sedi secondarie risultanti alla CCIAA

Via Sondrio n. 13, 10144 Torino

Regime di pubblicità esterna

Bilancio d'esercizio

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Cuneo. Non è soggetto a certificazione obbligatoria e non è attualmente certificato.

Bilancio sociale

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Cuneo. Non è soggetto a certificazione obbligatoria e non è attualmente certificato.

Cariche sociali

Sono comunicate al Registro Imprese della Camera di Commercio di Cuneo e all'Agenzia delle Entrate, alla Provincia di Cuneo e alla Prefettura di Cuneo.

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 1,90%
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

1.3. Gli organi collegiali

Il nostro Statuto prevede quali organi sociali della Cooperativa, oltre all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale è stato nominato per la prima volta in data 21/06/2024. Per le competenze attribuite a tali organi si rimanda ai successivi paragrafi.

1.3.1. Consiglio di Amministrazione

L'ultima elezione si tenne il 27/05/2022, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 31/12/24. In data 27/05/2024 l'Assemblea ha accolto la proposta del Consiglio di diminuire da 4 a 3 i membri del Consiglio, a seguito del decesso del quarto membro, anziché procedere alla sua sostituzione. Alla data dell'Assemblea sono in carica i seguenti membri: Lorenza Bernardi, Patrizia Signorino, Roberta Tumiatti.

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sexso	titolo studio	socio dal	tipologia sociale	qualifica prof.le
Lorenza Bernardi	Presidente	2007	1970	F	Educatore professionale	30/08/02 (Coop. Anim. Vald.)	Leg. Rapp. socio ordin.	Educatrice
Patrizia Signorino	Vicepresidente	2002	1971	F	Educatore professionale	18/12/01	socio sovventore	Educatrice
Roberta Tumiatti	Vicepresidente	2021	1979	F	Maturità classica	01/01/22	socio ordinario	Educatrice

Si riportano di seguito gli articoli 40 e 42 dello Statuto, relativi alle competenze del Consiglio:

Art. 40 - La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Con la decisione di nomina degli amministratori, i soci stabiliscono: il numero degli stessi non inferiore a tre e non superiore a sette.

Dei soci possono essere eletti soltanto coloro che hanno diritto al voto e sono in regola con i versamenti del capitale sottoscritto e che non abbiano comunque debiti nei confronti della società.

Gli amministratori possono essere scelti anche tra i non soci ma la maggioranza degli amministratori deve essere scelta tra i soci cooperatori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche ai sensi dell'art. 2542 del codice civile.

I componenti dell'organo amministrativo durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori sono rieleggibili nel rispetto della normativa in vigore.

Salvo quanto previsto dall'articolo 2390 del codice civile, gli amministratori possono cumulare cariche a condizione che essi siano formalmente autorizzati da apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il Consiglio nomina fra i suoi membri il/la Presidente e uno/una o più Vice Presidenti.

Non possono assumere la presidenza i rappresentanti delle società costituite da un unico socio persona fisica, gli enti con scopo di lucro e le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Spetta al Consiglio ai sensi dell'art. 2389 ultimo comma del codice civile, sentito il parere del Collegio Sindacale, determinare il compenso dovuto ai Consiglieri che siano investiti di particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo.

Qualora venga a mancare uno o più consiglieri di amministrazione, il Consiglio provvede a sostituirli nei modi previsti dall'articolo 2386 del codice civile, purché la maggioranza del nuovo Consiglio sia sempre costituita da amministratori nominati dall'Assemblea.

Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'Assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'Assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti; gli amministratori così nominati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

Art. 42 - Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e di disposizione della società nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 2512 del codice civile in materia di mutualità prevalente.

All'organo amministrativo spetta in via esclusiva la competenza per adottare le deliberazioni concernenti la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis, l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie, gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

Il Consiglio di Amministrazione stabilirà e sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea il numero minimo delle azioni cui le diverse categorie di soci dovranno attenersi.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 del codice civile, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il/la Presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

Ai sensi dell'art. 2544 primo comma del codice civile non possono essere delegati dagli amministratori, oltre le materie previste dall'art. 2381 del codice civile, i poteri in materia di ammissione, recesso, esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito al generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società o dalle sue controllate almeno ogni centoottanta giorni ai sensi dell'art. 2381, 5° comma del codice civile.

Per la convocazione, la costituzione ed il funzionamento del comitato esecutivo valgono le norme previste per il Consiglio di Amministrazione.

La firma e la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al/alla Presidente, al/alla Vice Presidente e/o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione nonché agli Amministratori Delegati, questi ultimi nell'ambito dei poteri loro conferiti. (art. 43):

In caso di assenza o impedimento del/della Presidente del Consiglio di Amministrazione, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al/alla Vice Presidente e/o più Vice Presidenti, in via tra loro libera e disgiunta. Il concreto esercizio dei poteri di rappresentanza da parte del/della Vice Presidente e/o dei/delle Vice Presidenti attesta nei confronti dei terzi l'assenza o l'impedimento del/della Presidente ed esonera i terzi da ogni accertamento e responsabilità.

Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 06/07/2022, sono state affidate alla Presidente Bernardi e alle Vicepresidenti Signorino e Tumiatti, disgiuntamente e con propria esclusiva decisione e senza necessità di ratifica, le seguenti deleghe:

“Si delegano al Presidente, sig.ra Lorenza Bernardi e al Vicepresidente, sig.ra Patrizia Signorino, 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. esperire qualsiasi operazione con istituti di credito compresa la contrattazione di finanziamenti, anche cambiari, senza alcuna limitazione di specie e di importo, la stipula del contratto di factoring e di conto corrente, apertura di credito, la cessione, anche continuativa, dei crediti, il rilascio di garanzie in nome e per conto della società, il conferimento di mandati per l'incasso, la richiesta di finanziamenti, e in generale quanto concerne il rapporto di factoring e conto corrente, il tutto con promessa di rato e valido, rimossa sin d'ora ogni eccezione, e con esonero per gli istituti di credito da ogni responsabilità al riguardo;
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 ad 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 o revocando le necessarie procure generali e speciali."

Numero dei componenti e loro ripartizione tra le categorie di soci:

	2022			2023			2024		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
n° membri, di cui:	4	1	3	4	1	3	3	/	3
Soci ordinari	2	/	2	2	/	2	2	/	2
Soci sovventori	1	/	1	1	/	1	1	/	1

Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2022	2023	2024
3	3	3

Altre informazioni sugli amministratori in carica

Lorenza Bernardi siede in Consiglio in rappresentanza della Cooperativa Animazione Valdocco, socio ordinario persona giuridica della nostra Cooperativa; Patrizia Signorino è socia sovventrice; Roberta Tumiatti, a seguito dell'incorporazione della Cooperativa P.A.S. s.c.s. Onlus nella nostra Cooperativa con effetto dall'01/01/2022, è socia lavoratrice.

Incarichi esterni alla cooperativa

La Presidente Lorenza Bernardi:

Lorenza Bernardi:

- Vice Presidente della Cooperativa Animazione Valdocco SCS ONLUS dal 1999
- Membro del Direttivo Legacoopsociali Piemonte, dal 2000
- Membro del Direttivo Legacoopsociali Nazionale, dal 2000
- Membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione e Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS (A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS) dalla costituzione (18/12/2001) e Presidente della stessa dal 20/07/2007
- Membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Alfieri Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ETS (ALFIERI S.C.S.I.S. ETS), dal 25/06/2018
- Consigliere di Amministrazione della Cooperativa Cer Merak dal 23/10/2024

La Vicepresidente Roberta Tumiatti:

- Membro della Direzione di Legacoop Piemonte, dal 2017
- Membro della Direzione Nazionale di Legacoop, dal 2017
- Membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione e Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS (A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS) e Vice Presidente della stessa dal 17/10/2021

- Membro del Consiglio di Amministrazione di ALFIERI SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE ETS (ALFIERI S.C.S.I.S. ETS) dal 08/07/2022

Riunioni nell'anno in esame

Nell'anno in esame le riunioni verbalizzate sono state 6.

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

La tabella che segue ci informa del n° 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	8
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	2
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	0
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 unità di servizio • 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	1
Area rappresentanza: • delibera le deleghe in materia di società consortile • attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo	0
Area Sostenibilità: • Ambiente: cambiamenti climatici, inquinamento, risorse ambientali, biodiversità ed ecosistemi, economia circolare • Sociale: politiche e strategie sul lavoro con riferimento alla forza lavoro propria e della catena del valore, politiche e strategie in riferimento agli utilizzatori finali dei servizi prodotti e alle comunità interessate • Condotta dell'impresa: etica aziendale, lotta alla corruzione attiva e passiva, protezione degli informatori, benessere degli animali, rapporti nella catena del valore (fornitori, clienti, partner), attività ed impegni nell'esercizio della propria influenza politica, compresa l'attività di lobbying, politiche sulla prevenzione dei rischi (legalità, antiriciclaggio, anticorruzione, sicurezza sul lavoro, cybersecurity), le azioni intraprese per l'adeguamento degli assetti organizzativi all'obiettivo della prevenzione della crisi d'impresa e dell'insolvenza	1

Compensi corrisposti pro capite

Le cifre indicate sono lorde annue.

⇒ di competenza dell'Assemblea: riconosciuti a partire dall'esercizio 2017 i compensi agli amministratori come gettone di presenza alle riunioni del Consiglio: € 500 lordi annui a testa, a tutt'oggi invariati

⇒ di competenza del Consiglio di Amministrazione: compensi ai singoli amministratori per specifici incarichi continuativi.

✓ è riconosciuto al Presidente per il ruolo e le deleghe affidate:

2022	2023	2024
€ 1.312,50	invariato	invariato

- ✓ è riconosciuto ai Vicepresidenti per l'incarico continuativo svolto:

2022	2023	2024
€ 875,00	invariato	invariato

- ✓ a partire dall'esercizio 2022 il Consiglio deliberò un compenso per l'incarico continuativo svolto da consigliere per l'organizzazione e la logistica dei servizi e dei progetti rivolti a cittadini stranieri richiedenti e titolari di protezione internazionale. Nel mese di Febbraio 2024 l'incarico si è concluso a seguito del decesso del consigliere.

2022	2023	2024
€ 12.000,00	invariato	incarico terminato

1.3.2. Collegio Sindacale

Alla costituzione venne nominato il Collegio Sindacale. Successivamente, ai sensi del D. Lgs. 220/2002 e s.m.i., è stato possibile non nominare più il Collegio ed affidare invece l'incarico di revisore contabile a persona iscritta al relativo Albo. Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 39/2010 e s.m.i. il revisore contabile è stato nominato Revisore legale dei conti.

In data 21/06/2024, è stato nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2024-2026, essendo stati raggiunti i parametri di legge per tale nomina.

Ne fanno parte: come sindaci effettivi: Vito Eugenio D'Ambrosio, Cristina Ricchiardi e Pier Luigi Passoni; come supplenti: Gianguido Passoni e Tania Buttigliero.

Il controllo legale dei conti è esercitato dallo stesso Collegio Sindacale.

Lo Statuto disciplina il funzionamento del Collegio e del Revisore agli articoli 44, 45 e 46, cui si rimanda. La suddetta assemblea ha attribuito al Collegio i seguenti compensi:

- Attività di vigilanza come collegio sindacale: un corrispettivo complessivo annuo di euro 4.200,00, suddiviso in eguale misura, per euro 1.400,00 a testa, tra i membri effettivi del Collegio Sindacale, oltre agli oneri di Legge.
- Funzioni di revisione legale per il controllo contabile: un corrispettivo complessivo annuo di euro 1.440,00 suddiviso in eguale misura, per euro 480,00 a testa, tra i membri effettivi del Collegio Sindacale, oltre agli oneri di Legge.

Il compenso, da erogarsi con cadenza semestrale, è complessivamente il seguente:

2022	2023	2024
€ 4.944,00 per il Revisore legale dei conti	invariato	€ 5.640,00

1.3.3. Assemblea

Da Statuto, articoli 37-38, l'Assemblea ha le seguenti funzioni:

All'Assemblea ordinaria è inderogabilmente attribuito il potere di:

- approvare il bilancio consuntivo dell'esercizio sociale, la relazione del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente il bilancio preventivo e l'eventuale programma di sviluppo aziendale;
- approvare il bilancio sociale in conformità con le linee guida stabilite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del D.Lgs. 112/2017;
- deliberare sulla destinazione degli eventuali utili e sulla copertura delle perdite;
- deliberare l'ammontare delle azioni che si richiede di sottoscrivere a chi presenta domanda di ammissione a socio cooperatore;
- deliberare sulla determinazione del sovrapprezzo;
- determinare il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- procedere alla nomina e revoca degli organi sociali;
- deliberare l'eventuale compenso da corrispondersi agli amministratori per la loro attività collegiale e determinare il compenso dei sindaci e del/della revisore/a;
- deliberare sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del/della revisore/a;
- deliberare sulla destinazione dei fondi eventualmente accantonati per fini di mutualità;
- deliberare sull'eventuale erogazione di ristorni;
- deliberare sulle domande di ammissione non accolte dal Consiglio di Amministrazione;

- deliberare sull'approvazione dei regolamenti interni;
- 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;
- delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati come per legge;
- delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico;

L'Assemblea ordinaria, inoltre, delibera su tutti gli altri oggetti attribuiti dalla legge o dallo statuto alla sua competenza o sottoposti al suo esame dal Consiglio di Amministrazione.

All'Assemblea straordinaria è attribuito il potere di deliberare:

- sulle modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto sociale, comprese quelle che riguardano le clausole mutualistiche (art. 2514 del codice civile), sulla proroga della durata o sullo scioglimento anticipato della società, 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, l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della società, gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale;
- sulla emissione degli strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 20 del presente statuto;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Nell'esercizio in esame, si è tenuta una assemblea.

Date e relativo ordine del giorno delle Assemblee negli ultimi tre anni sono state le seguenti:

data	ordine del giorno
2022	
10/01/2022	1. Dimissioni per pensionamento del Revisore Legale 2. Nomina del Revisore Legale per il mandato 2022-2023-2024 3. Compensi al Revisore Legale per il triennio di mandato 4. Varie ed eventuali
27/05/2022	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2021, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2022 4. Regolamento Prestazioni Lavorative: integrazione 5. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci. (ai sensi dell'art. 36 dello Statuto) . 6. Varie ed eventuali.
2023	
18/05/2023	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2022, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2023 3. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci. (ai sensi dell'art. 37 dello Statuto) . 4. Varie ed eventuali.
2024	
27/05/2024	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2023, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione; 2. Definizione numero componenti del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 40 dello Statuto; 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2024 4. Nomina del Collegio Sindacale, compresa l'attività di controllo legale dei conti, per il mandato 2024-2026, ai sensi degli art. 44-46 dello Statuto; relativi compensi 5. Regolamento Prestazioni Lavorative dei Soci 6. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci (ai sensi dell'art. 37 dello Statuto) 7. Varie ed eventuali
21/06/2024	1. Nomina del Collegio Sindacale, compresa l'attività di controllo legale dei conti, per il mandato 2024-2026, ai sensi degli art. 44-46 dello Statuto; relativi compensi. 2. 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)

n.ro soci			
	Iscritti	presenti	% presenti
di cui sovventori	5	0	
10/01/2022	11	5	45,5%
di cui sovventori	6	2	33,3%
27/05/2022	38	4	10,5%
di cui sovventori	6	0	
18/05/2023	44	6	13,6%
di cui sovventori	5	1	20,0%
27/05/2024	46	8	17,4%
di cui sovventori	0	0	
21/06/2024	46	2	4,3%
di cui sovventori	1	1	100,0%

1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale

@colaval - @merak

Si è deciso di dotare ogni lavoratore, socio o non socio, di una casella di posta elettronica di cooperativa, ma individuale. Ai nuovi entrati, al momento stesso dell'assunzione, viene consegnata la comunicazione con l'indirizzo di posta che gli è stato creato 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 di esso avviene la consegna della busta paga, della certificazione unica (ex CUD), di qualsiasi documento o informazione sociale. 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 nel mondo dotata di accesso ad Internet.

Riunioni sociali

Nell'anno in analisi non sono state organizzate riunioni sociali.

Iniziative sociali ludico-aggregative

Le iniziative di seguito illustrate sono state avviate con il precedente Consorzio La Valdocco diversi anni fa e proseguono oggi in collaborazione con il Consorzio Merak.

Festa di Natale

La festa si è svolta il 15/12/2024 con il coinvolgimento dei soci e dipendenti di tutte le cooperative del Consorzio Merak. Siamo stati ospiti della Fondazione Cirko Vertigo, a Grugliasco, Parco Culturale LE SERRE. Nel corso del pomeriggio sono state svolte le seguenti attività:

- giochi per i bambini con il Ludobus ed i suoi animatori
- torneo di calcetto con “Matti per il calciobalilla”
- i banchetti natalizi a cura dei servizi educativi
- una performance a cura dei giovani artisti della Fondazione Cirko Vertigo
- estrazione premi lotteria

Attività per i figli dei soci e dipendenti

Nel 2024 il Consorzio Merak, ha realizzato le seguenti iniziative:

- il soggiorno chiamato “Bimbi al mare” si è svolto dal 1 al 4 settembre 2024; hanno partecipato 31 bambini e bambine di età compresa tra i 6 e i 15 anni. Sei giovani, tre ragazze e tre ragazzi ormai maggiorenni, che negli anni passati avevano frequentato il soggiorno e svolto attività di aiuto-animatori, quest'anno hanno ricoperto il ruolo di animatori, con il coordinamento affidato a uno di loro. In questa edizione, al soggiorno non hanno preso parte persone appartenenti alla cooperativa.
- Per gli adolescenti:

il Soggiorno estivo

Titolo: “legalità e cooperazione”

Destinazione: Matera e Bari

Periodo: dal 27 luglio al 4 agosto 2024

N° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 25 anni 19, 5 di loro i più grandi sono stati inseriti nel gruppo staff con i quattro accompagnatori. Anche questo soggiorno non ha avuto la partecipazione di persone della cooperativa.

Durante il viaggio:

a **Matera e Provincia**

- ✓ Incontro con la famiglia Buompastore a Montescaglioso (Mt) che ci ha ospitato a casa propria e ha organizzato un laboratorio di pasta "orecchiette fatte in casa"
- ✓ Visita alla città di Montescaglioso (Mt)
- ✓ Matera - tour della Murgia visita guidata
- ✓ Matera - appuntamento in Regione+visita alle cisterne
- ✓ Reportage su "Casa Noha", bene del FAI uno degli esempi più significativi di architettura privata all'interno dei Sassi. All'interno di questa antica dimora ci hanno raccontato la storia di Matera e dei Sassi. Subito dopo giro ai Sassi Una città che è una scultura abitata, dichiarata dall'Unesco patrimonio mondiale dell'Umanità nel 2003
- ✓ Incontro con i soci coop. Il Sicomoro sul tema modello di accoglienza e ospitalità diffusa dei migranti

a **Bari e Provincia**

- ✓ Visita al centro di documentazione per la legalità e la non violenza Antonino Caponnetto di Bari
- ✓ Castello Svevo - visita guidata
- ✓ Basilica di San Nicola Cattedrale di San Sabino Bari vecchia - via dell'Arco Basso, conosciuta meglio come Via delle orecchiette
- ✓ Visita al Centro di Documentazione per la Legalità e la Nonviolenza "Antonino Caponnetto" nasce nel 2009. Il Centro, gestito dalla cooperativa sociale Il Nuovo Fantarca, nasce dal bisogno di creare un luogo fisico e virtuale di memoria collettiva, attraverso la creazione di un archivio in grado di recepire e mettere a disposizione della cittadinanza materiali di vario tipo (libri, audiovisivi, studi, esperienze), ma anche per promuovere a livello culturale un'educazione e una pedagogia della legalità, della giustizia, della responsabilità e della nonviolenza attraverso l'organizzazione di iniziative varie (laboratori, seminari, workshop di formazione, spettacoli, pubblicazioni, incontri pubblici).
- ✓ Visita alla casa ARTEMISIA - nasce sulle "ceneri" di quella che è stata a tutti gli effetti la lussuosa fortezza di un boss mafioso: oltre 1500 mq tra immobili e terreni, rivisitazione di una villa ottocentesca adibita a centro operativo della criminalità pugliese dedita al traffico internazionale di stupefacenti
- ✓ Città di Trani mare e basilica
- ✓ Città di Giovinazzo mare e spiaggia

il Soggiorno invernale

Titolo: "Lione e la Festa della Luce: *La luce lega le cose le une alle altre. Anche le cose più estranee, anche quelle nascoste, anche quelle prigioniere, si incontrano nella luce*" F.Caramagna

Destinazione: Lione

Periodo: dal 6 al 9 dicembre 2024

N° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 26 anni: 27, 3 di loro i più grandi sono stati inseriti nel gruppo staff con i quattro accompagnatori. Anche questo soggiorno non ha avuto la partecipazione di persone della cooperativa.

Durante il soggiorno visite a:

- ✓ Quartiere Le Confluence Lione e visita al Museo Confluence Lione <https://www.museedesconfluences.fr/fr>
- ✓ Museo delle Illusioni <https://museedelillusion.fr/>
- ✓ Festival delle Luci Lione città <https://www.fetedeslumieres.lyon.fr/fr>
- ✓ Quartiere Vieux Lyon + Visita alla Cathédrale Saint-Jean e visita al Museo della Miniature e del Cinema <https://www.museeminiatureetcinema.fr/>
- ✓ Basilica di Notre Dame de Fourvière e visita al Teatro Gallo Romano

Valori e missione sociale

1.5. 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 in data 01/06/2010. In data 12/05/2023 sono state apportate modifiche. Si evidenziano in particolare i seguenti articoli:

Art. 3

3.1. Il perseguimento dello scopo sociale del Consorzio e/o delle società ad esso aderenti non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto del Consorzio e/o di ciascuna società cooperativa, 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. Il Consorzio e le società cooperative, in quanto imprese sociali, sono basate su principi di mutualità, solidarietà, cooperazione, eticità, trasparenza, equità, uguaglianza, parità di trattamento, legalità.

3.3. Il Consorzio e le società consorziate esigono 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 del Consorzio e delle società che lo costituiscono, le quali, tutte, sono tenute ad adottare nell'esercizio delle loro 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 Il Consorzio e le sue associate promuovono e diffondono 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.

5.3. Il Consorzio e le sue associate rispettano e valorizzano le diversità e le differenze relative al genere, all'orientamento sessuale, all'età, allo stato di salute, e derivanti dalla cultura d'origine e dalle credenze religiose e opinioni politiche.

1.6. Oggetto sociale

Dall'articolo 4 del nostro Statuto:

“Scopo dell'attività imprenditoriale nella gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, è realizzare l'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 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.

Inoltre, lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, instaurando con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana.

Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142

I rapporti mutualistici hanno pertanto ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte dei soci operatori nel settore corrispondente all'oggetto sociale della cooperativa, sulla base di previsioni del regolamento, che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.”

1.7. La storia

La nostra Cooperativa si è costituita nel 2001. E' una cooperativa sociale di tipo A.

Fino al 2016 operava in un contesto di nicchia: la nostra attività era limitata ad una tipologia di utenza, i giovani, e ad un'area geografica specifica, il Monregalese. Tale limitato mercato definiva, nel bene e nel male, l'identità della nostra Cooperativa, nata per gestire attività di aggregazione giovanile collegate alla musica.

Dal 2017 abbiamo ampliato le attività sia in relazione alla tipologia di servizi che all'ambito territoriale, avviando servizi rivolti a bimbi, in particolare disabili, collocati in provincia di Torino.

Il 13.12.2021 si è perfezionata la fusione per incorporazione della Cooperativa Pietra Alta Servizi Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus nella nostra Cooperativa.

2. VALORE AGGIUNTO

La struttura dello schema di riclassificazione del valore aggiunto che segue è un adattamento dello schema definito all'interno di un gruppo di lavoro di cooperative sociali B piemontesi, aderenti alle centrali Legacoop e Confcooperative, coinvolte dal progetto Retiquil, un progetto finanziato dal F.S.E. Lo schema, una riclassificazione delle voci del bilancio civilistico, intendeva originariamente far emergere elementi caratterizzanti la specifica tipologia delle cooperative sociali B.

La versione che di seguito si propone, depurata delle specificità collegate alla tipologia B delle cooperative sociali è tesa a fornire, attraverso la riaggregazione dei dati provenienti dal bilancio civilistico, informazioni specifiche non ottenibili altrimenti, per esempio:

- tipologie della Pubblica Amministrazione fonte di ricavi ed eventuali contributi
- 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)

Lo schema è strutturato in due parti:

Costruzione della ricchezza

A partire dal valore della produzione totale 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 tra quali pubblici di riferimento (=stakeholder) la "ricchezza distribuibile" viene divisa

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 "%" è riferita all'anno in esame e indica la percentuale occupata dalla singola sottovoce sul totale della voce di appartenenza, a parte le voci: B2., C, D, e le voci relative al Valore Aggiunto, le cui percentuali sono calcolate sul valore della produzione complessivo.

Come già detto, a partire dall'esercizio 2021, i dati di bilancio sono conseguenti alla fusione per incorporazione della Cooperativa Pietra Alta Servizi Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus nella nostra Cooperativa.

Costruzione della ricchezza	importo 2022	importo 2023	importo 2024	%	rif. bil. CE
A. Valore della produzione	1.520.337,47	1.695.886,34	1.761.444,03		3.A
1. Ricavi da Pubblica Amministrazione	1.239.118,47	1.406.133,42	1.342.081,83	76,19	3.A
1.1. Ricavi da PA	1.150.334,72	1.281.383,42	1.253.431,83	93,39	3.A.1
- Ricavi da ASL					3.A.1
- Ricavi da Consorzi Socio Assistenziali	334.391,03	410.787,20	181.708,12	14,50	3.A.1
- Ricavi da Comuni	815.943,69	870.596,22	1.071.723,71	85,50	3.A.1
- Ricavi da altri Enti Pubblici					3.A.1
1.2. Contributi da PA	88.783,75	124.750,00	88.650,00	6,61	3.A.5.a
- Contributi da Comuni	88.783,75	124.750,00	88.650,00	100,00	3.A.5.a
- Contributi dalla Regione					3.A.5.a
- Contributi da Consorzi Socio Assistenziali					3.A.5.a
2. Ricavi da profit	0,00	559,54	0,00	0,00	3.A
2.1. Ricavi da profit cliente finale	0,00	559,54	0,00	0,00	3.A.1
2.2. Ricavi da profit cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione					3.A.1
3. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	187.210,67	211.843,34	344.157,15	19,54	3.A

3.1. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	187.210,67	211.843,34	344.157,15	100,00	3.A.1
3.2. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente intermedio di commessa da PA					3.A.1
3.3. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione					3.A.5.a
4. Ricavi da persone fisiche	0,00	0,00	0,00	0,00	3.A.1
5. Altri ricavi non caratteristici	93.906,45	77.350,04	75.205,05	4,27	
6. Donazioni (compreso 5 per mille)	101,88	0,00	0,00	0,00	3.A.5.a
7. Variazioni e rimanenze					
8. Altri ricavi			0,00	0,00	3.A.5.b
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	341.872,70	326.451,48	260.313,19	14,78	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	268.103,44	252.682,22	206.033,19	79,15	3.B
1. Acquisti di materie prime	1.146,00	8.053,67	5.653,79	2,74	3.B.6
2. Costi per servizi	180.666,29	195.044,05	150.322,67	8,53	3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	180.666,29	195.044,05	150.322,67	100,00	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					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					3.B.7
- [meno] Contributi da Pubblica Amministrazione					
- [meno] Contributi da profit					
3. Costi per godimento di beni di terzi	21.084,55	16.940,00	5.361,97	2,60	3.B.8
4. Altri costi (...)	65.206,60	32.644,50	44.694,76	21,69	3.B.13, 3.B.14
B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale	73.769,26	73.769,26	54.280,00	20,85	
1. Acquisti di materie prime					3.B.6
2. Costi per servizi	73.769,26	73.769,26	54.280,00	100,00	3.B.6
2.1. Costi per servizi amministrativi	73.769,26	73.769,26	54.280,00	100,00	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					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					3.B.7
- [meno] Contributi da org. del terzo settore e della coop.					
3. Costi per godimento di beni di terzi					3.B.8
4. Altri costi					3.B.13, 3.B.14
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.178.464,77	1.369.434,86	1.501.130,84	85,22	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	-5.362,47	-3.687,82	-2.205,75	-0,13	3.C.15 3.C.16 3.E.20
Valore aggiunto globale (A-B±C)	1.173.102,30	1.365.747,04	1.498.925,09	85,10	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	12.042,18	5.768,27	824,06	0,05	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	12.042,18	5.768,27	824,06	0,05	
- [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)	1.161.060,12	1.359.978,77	1.498.101,03	85,05	

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

Distribuzione della ricchezza	importo 2022	importo 2023	importo 2024	%	rif. bil. CE
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile	1.161.060,12	1.359.978,77	1.498.101,03		
E. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori	411.874,73	742.205,17	692.399,09	46,22	
E1. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	411.874,73	742.205,17	692.399,09	46,22	3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
E2. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro diversi da quello subordinato)					3.B.7- 3.B.9
E3 Ristorno destinato ad aumento di capitale sociale					
F. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci	720.979,16	583.832,47	672.350,09	44,88	
F1. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro subordinato)	659.371,74	527.662,62	612.597,71	40,89	3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
F2. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro diversi da quello subordinato)	61.607,42	56.169,85	59.752,38	3,99	3.B.7
G. Ricchezza distribuita a soci per altri istituti	0,00	0,00	0,00	0,00	
Remunerazione del capitale sociale					2.A.1
Aumento gratuito di capitale sociale					
Interessi sul prestito sociale					3.C.17.d
H. Ricchezza distribuita a finanziatori	2.242,82	3.523,40	2.867,77	0,19	3.C.17.d
<i>Banche e istituti di credito:</i>					3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro due anni)	2.242,82	3.523,40	2.867,77	0,19	3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)					3.C.17.d
<i>Finanziarie del movimento cooperativo e dalla finanza etica</i>					3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro i due anni)					3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)					3.C.17.d
J. Ricchezza distribuita all'ente pubblico	16.136,00	7.761,00	9.947,06	0,66	
Bolli e contratti	265,00	252,00	440,06	0,03	3.B.14
Tasse	15.871,00	7.509,00	9.507,00	0,63	3.B.14
K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	689,61	1.116,20	4.052,61	0,27	
Contributi associativi	407,00	450,00	450,00	0,03	3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% sull'utile)	282,61	666,20	3.602,61	0,24	2.B.3
Contributi volontari di sostegno					
Altro					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	9.137,80	21.540,53	116.484,41	7,78	

3. RELAZIONE SOCIALE

Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholders

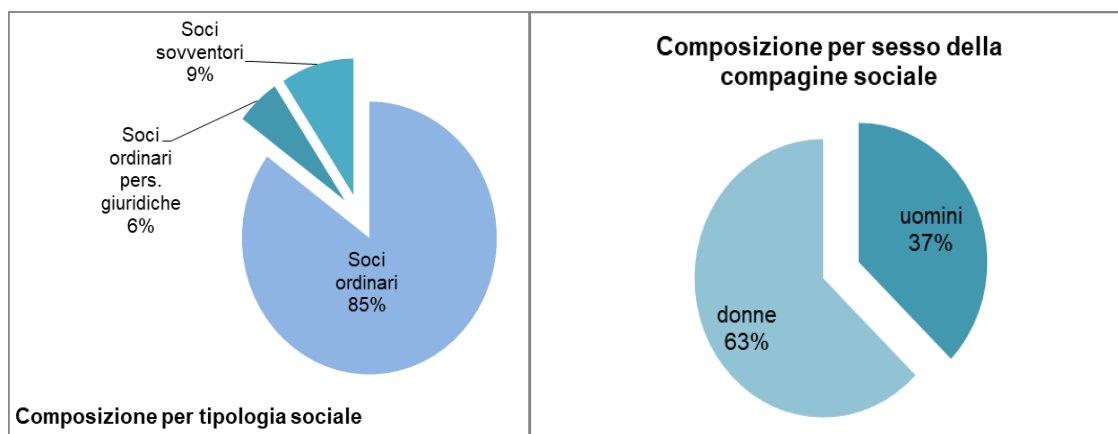
3.1. Soci

3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio

I dati che seguono sono tratti dal database dei soci e del personale in forza, gestito dall'ufficio di Amministrazione del personale.

La base sociale è costituita per il 63% da donne, sul totale di 51 soci persone fisiche.

	2022			2023			2024		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	40	12	28	47	17	30	46	17	29
soci ordinari pers. giuridiche	3			3			3		
soci volontari	0			0			0		
soci sovventori	5	2	3	5	2	3	5	2	3
TOTALE	48	14	31	55	19	33	54	19	32



La tabella che segue elenca gli enti (o persone giuridiche) socie della nostra Cooperativa, con indicazione del valore delle partecipazioni da essi possedute per l'anno in esame:

soci persone giuridiche	data ammissione	valore della partecipazione
Soci ordinari		
Merak c.s.s.c.s.i.s.	30/08/2002	€ 2.504,54
SAVAL ONLUS	01/10/2020	€ 516,40
ALFIERI S.C.S.I.S. ETS	25/06/2021	€ 516,40

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.

Nell'esercizio in esame tutte le movimentazioni hanno riguardato soltanto i soci ordinari.

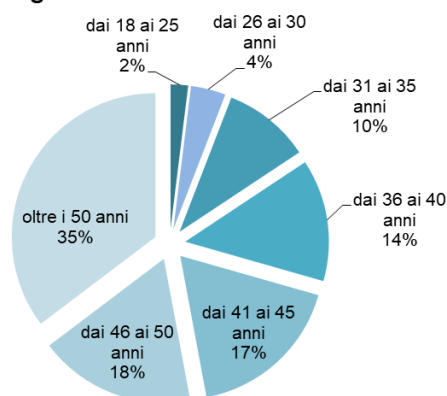
	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	4	2	2	5	2	3	/		

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

La fascia d'età con più presenza è quella degli ultra 50enni con più del 35%.

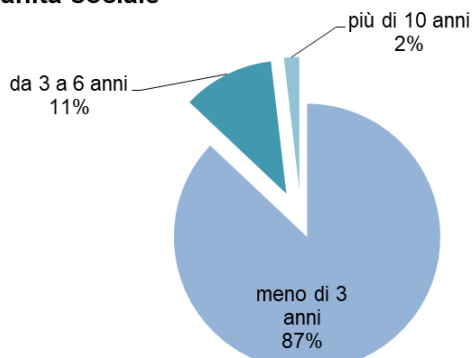
	n.ro	% sul totale dei soci (esclusi gli enti)
tra i 18 e i 25 anni	1	1,96
tra i 26 e i 30 anni	2	3,92
tra i 31 e i 35 anni	5	9,80
tra i 36 e i 40 anni	7	13,72
tra i 41 e i 45 anni	9	17,65
tra i 46 e i 50 anni	9	17,65
oltre i 50 anni	18	35,29
TOTALE	51	

Anzianità anagrafica



3.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa

Anzianità sociale



	2022	2023	2024
Meno di 3 anni	32	35	26
Da 3 a 6 anni	13	18	26
Da 7 a 9 anni	1	1	0
Da 10 a 12 anni	1	1	2
Più di 12 anni	1	0	0
TOTALE	48	55	54

3.1.4. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale

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

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Prestazioni Lavorative	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	27/05/2024
Socio Sovventore	norma la presenza del socio sovventore all'interno della Cooperativa, con riferimento in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniali	15/09/2021
Prestito Sociale	norma la raccolta del risparmio tra i soci	16/05/2019

Altri aspetti della vita sociale o lavorativa sono invece regolamentati dai seguenti documenti approvati dal Consiglio di Amministrazione:

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Codice disciplinare	regolamenta l'esercizio del potere disciplinare collegato al rapporto di lavoro, all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001	12/05/2023
Codice Etico	esplicita i valori di riferimento cui intende richiamarsi la Cooperativa	12/05/2023
Regolamento Interno sull'Utilizzo degli Strumenti Digitali e per la prevenzione dei reati informatici	norma l'utilizzo dei servizi informatici e di internet messi a disposizione dal Consorzio Merak	14/01/2021
Policy Whistleblowing	È la policy relativa al trattamento delle segnalazioni di reato, secondo la nuova normativa del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, trattamento che la nostra Cooperativa ha affidato al Consorzio Merak	06/11/2023

3.1.5. Dai dati del bilancio economico

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

Il capitale sociale

Capitale sociale (in migliaia di €)

Nell'esercizio in esame il capitale sociale è pari a € 13.348,94 invariato rispetto allo scorso esercizio.

Capitale sociale pro-capite delle persone fisiche, soci lavoratori

Con il verbale dell'assemblea del 18/05/2023 è stato stabilito il capitale sociale minimo che il neosocio persona fisica deve versare:

- per i soci ordinari n. 5 azioni per un valore complessivo di € 129,10
- per i soci speciali n. 2 azioni per un valore complessivo di € 51,64
- per i soci volontari n. 1 azione per un valore complessivo di € 25,82
- per i soci ordinari persone giuridiche, come stabilito dallo Statuto, n. 20 azioni ciascuna di euro 25,82 per un valore complessivo di 516,14;

Tassa di ammissione non rimborsata

Inesistente.

Prestito sociale (in migliaia di €)

La raccolta del prestito sociale non è attiva.

Fondo Potenziamento Aziendale soci sovventori

Il Fondo venne istituito dall'Assemblea del 27/07/2020, con scadenza al 31/12/2025. L'assemblea del 17/10/2021 ha approvato un nuovo Regolamento dei Soci Sovventori

La singola azione di socio sovventore è pari a € 25,82, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto.

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

1. Le azioni sono trasferibili previo gradimento del Consiglio di Amministrazione (art. 19 Statuto e art. 2 Regolamento)
2. Diritto di prelazione, cioè di precedenza, nel rimborso del capitale (art. 3 del Regolamento)
3. 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. 3 del Regolamento)
4. Privilegio nella ripartizione degli utili: maggiorazione del 2% sul dividendo riconosciuto ai soci cooperatori. Nel caso in cui l'assemblea deliberi di non distribuire utili ai soci cooperatori, ai soci sovventori spetta comunque - nella misura in cui la distribuzione di dividendi sia possibile per legge - una remunerazione non superiore al 2% del capitale effettivamente versato ai sensi dell'art. 4 comma 6 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59 (art. 3 del Regolamento).

Mentre ha i seguenti doveri:

1. È necessario provvedere al versamento delle azioni sottoscritte, da effettuarsi: il 25% all'atto della sottoscrizione e per la rimanenza entro un mese dalla data della sottoscrizione per l'intero importo del valore nominale delle azioni sottoscritte; (art. 6 del Regolamento dei Soci Sovventori)
2. L'eventuale intenzione di vendita delle azioni e la proposta dell'acquirente devono essere sottoposte al gradimento del Consiglio di Amministrazione (art. 2 del Regolamento).

Inoltre la L. 59/92, che ha introdotto la figura del socio sovventore, stabilisce che i soci sovventori:

- non possano avere in Assemblea più di un terzo del numero dei voti spettanti ai soci ordinari (vedi art. 4 comma 2 della L. 59/92, art. 21 dello Statuto, art. 4 del regolamento dei Soci Sovventori)
- possano essere amministratori della Cooperativa, ma non avere la maggioranza dei voti all'interno del Consiglio di Amministrazione (vedi art. 4 comma 3 della L. 59/92).

La tabella che segue espone i dati, al 31/12 dell'anno indicato, relativi all'importo totale delle azioni acquistate di socio sovventore e alla percentuale di copertura del Fondo per lo sviluppo. Le colonne "Tot. valore azioni soci lavoratori" e "% azioni soci lavoratori" indicano rispettivamente in valore ed in percentuale, quanto del totale complessivo delle azioni vendute è posseduto da soci lavoratori.

esercizio	Tot. valore azioni vendute	Importo totale del Fondo	% copertura Fondo	Tot. valore azioni soci lavoratori	% azioni soci lavoratori
2022	2.582	1.000.000,00	0,26	0	0
2023	2.582	1.000.000,00	0,26	0	0
2024	2.582	1.000.000,00	0,26	0	0

3.2. Forza lavoro propria

Per "forza lavoro propria" si devono intendere alla luce della Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive»:

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

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

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

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

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

Per l'anno in esame, oltre che essere presente la distinzione per sesso, la tabella ha due colonne con percentuali: la prima "tot.%" è calcolata sul totale della forza lavoro propria (106), la seconda "%f" indica la percentuale occupata dalle donne sullo specifico totale del sottogruppo di riga.

Composizione della forza lavoro propria	2022	2023	2024				
	tot	tot	tot	%	m	f	%f
Lavoratori subordinati	77	80	89	84,0	23	66	74,16
soci	39	48	45	42,5	16	29	64,44
non soci	38	32	44	41,5	7	37	84,09
Lavoratori non subordinati	33	16	17	16,0	8	9	52,94
soci	1	0	0				
non soci	32	16	17	16,0	8	9	52,94
Tot. occupati diretti dell'impresa	110	96	106		31	75	70,75
Interinali	0	0	0				
lavoratori in distacco	0	0	0				
Totale forza lavoro propria	110	96	106		31	75	70,75

Dai dati della tabella che precede si rileva:

- non sono presenti né lavoratori interinali né in distacco, per cui gli occupati diretti costituiscono il 100% del totale della forza lavoro propria
- rispetto al 2023 gli occupati diretti sono aumentati del 10%
- la forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato alle dirette dipendenze della cooperativa: infatti il lavoro subordinato è pari all'84% del totale degli occupati diretti
- rispetto al 2023 gli occupati subordinati diretti sono aumentati dell'11%
- i soci lavoratori sono il 42,5% del totale degli occupati diretti, contro il 57,5% dei lavoratori non soci, subordinati e non
- la composizione per genere vede il 71% di donne sul totale della forza lavoro.

3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati

I dati dei paragrafi successivi si riferiscono ai soli lavoratori inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, soci o non soci, pari al totale di 89 persone di cui alla tabella che precede. Anche in questo caso è stato preso in considerazione il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità indipendentemente dal numero di ore lavorate, salvo il successivo paragrafo relativo alle ULA.

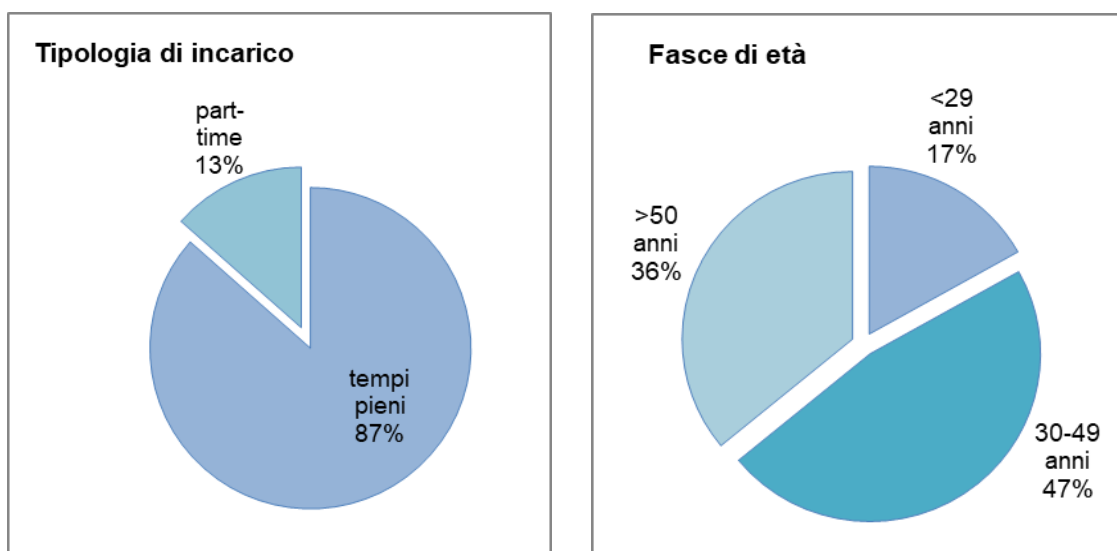
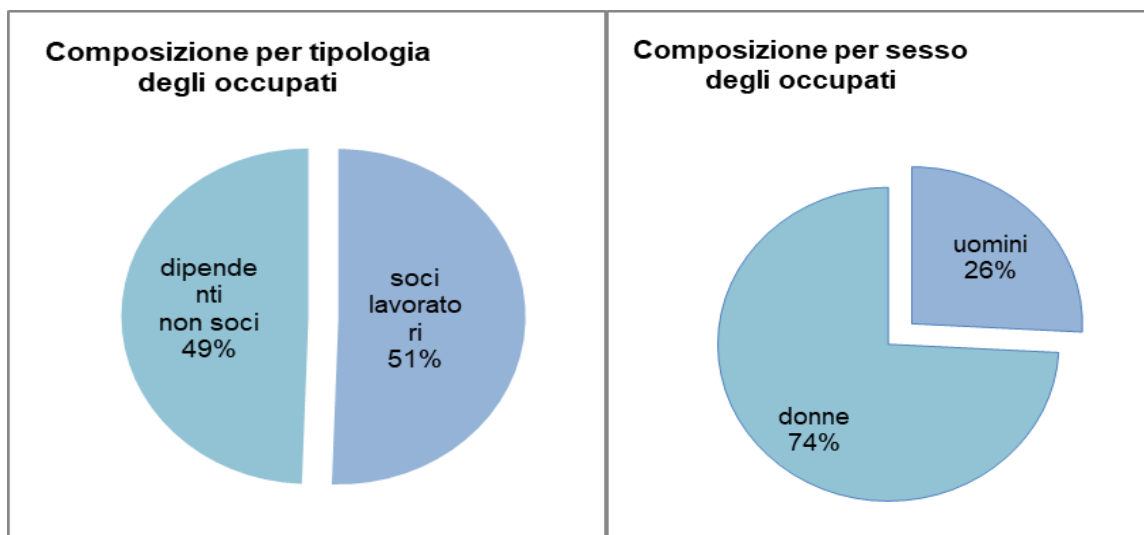
Nella tabella che segue:

- ⇒ le prime quattro colonne espongono dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su part time e tempi pieni e a seguire sulle fasce d'età
- ⇒ la colonna dal titolo "%f" indica la percentuale occupata dalle donne sullo specifico totale del sottogruppo di riga
- ⇒ la riga titolata "% per genere sul tot. (m+f)" calcola la percentuale del singolo genere sulla somma dei due generi
- ⇒ la riga titolata "%: (tot. m+f) / tot. occupati" è la percentuale della somma dei due generi sul totale occupati subordinati (89).

Dalla tabella si rileva che, sul totale degli occupati subordinati (89):

- i tempi indeterminati sono quasi l'80%, contro il 20% dei tempi determinati; i soci lavoratori sono tutti a tempo indeterminato
- i tempi pieni, sono soltanto il 13,5%, contro l'86,5% dei part time; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo
- dei 12 tempi pieni, le donne ne costituiscono il 33%, contro quasi il 68% degli uomini.

2024	Dati complessivi				Tempi pieni		Part-time		Fasce di età					
	tot.	m	f	%f	m	f	m	f	<29 anni		30-49 anni		>50 anni	
OCCUPATI, di cui:	89	23	66	74,16	8	4	15	62	0	15	15	27	8	24
soci, di cui:	45	16	29	64,4	8	3	8	26	0	3	12	16	4	10
Contratto Indeterminato	45	16	29	64,4	8	3	8	26	0	3	12	16	4	10
Contratto Determinato	0													
Apprendisti	0													
Contratto ad orario variabile	0													
non soci, di cui:	44	7	37	84,1	0	1	7	36	0	12	3	11	4	14
Contratto Indeterminato	26	5	21	80,8	0	1	5	20	0	3	1	7	4	11
Contratto Determinato	18	2	16	88,9	0	0	2	16	0	9	2	4	0	3
Apprendisti	0													
Contratto ad orario variabile	0													
% per genere sul tot. occupati					66,7	33,3	19,5	80,5	0,0	100,0	35,7	64,3	25,0	75,0
Totali per colonna (m+f)					12		77		15		42		32	
%: (tot. per colonna m+f) / tot. occupati					13,5		86,5		16,9		47,2		36,0	



Rileviamo inoltre in questo contesto generale il dato relativo ai lavoratori di nazionalità non italiana, ai fini di verificare l'attrattività della nostra impresa nei confronti dei lavoratori stranieri, che costituiscono nell'anno in esame l'11% degli occupati con rapporto di lavoro dipendente. Non sono attualmente disponibili in organizzazione dati relativi a lavoratori comunitari.

		2024			
Lavoratori di nazionalità non italiana, di cui:		tot	%	m	f
✓ comunitari					
	soci				
	non soci				
✓ extracomunitari		10	11,24	6	4
	soci	7	7,86	6	1
	non soci	3	3,37	0	3

3.2.1.1. 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. Le ULA sono il numero medio mensile di occupati a tempo pieno durante un anno, o meglio durante l'esercizio sociale.

Ai fini della determinazione del n° delle ULA si devono considerare gli occupati inquadrati con forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, sia a tempo indeterminato che determinato (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.), né devono essere conteggiati coloro che sono posti in cassa integrazione straordinaria.

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.

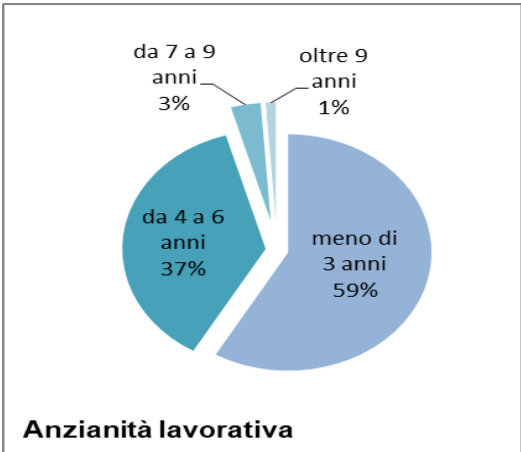
Per il calcolo di questo dato utilizziamo una metodologia che, pur salvaguardando i criteri sopra indicati, ci è possibile elaborare in modo automatizzato e dunque molto più veloce. Partiamo dal totale ore retribuite ottenibile dal software di elaborazione delle buste paga e lo dividiamo per 12 mesi e quindi per 165, ossia il monte ore contrattuale mensile previsto per il tempo pieno.

Nel 2024 si registra un aumento delle ULA del 4% rispetto al 2023.

	2022	2023	2024
ULA	42,26	45,74	47,54

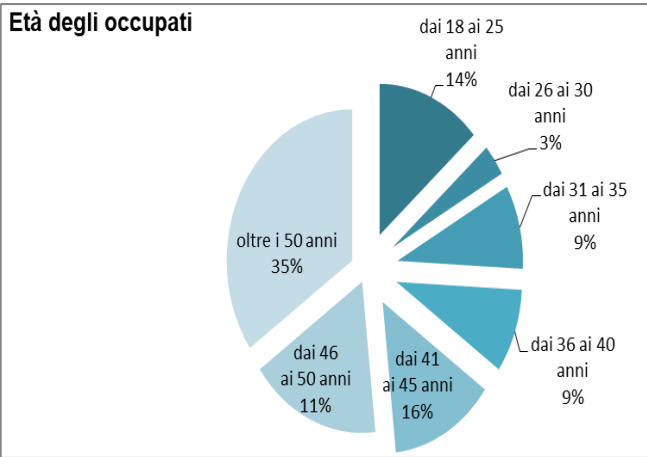
3.2.1.2. Identità

Anzianità lavorativa



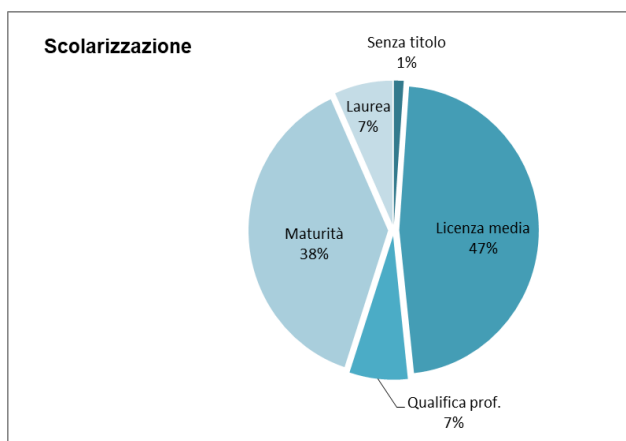
2024				
	tot	%	f	m
meno di 3 anni	52	58,4	43	9
da 4 a 6 anni	33	37,1	22	11
da 7 a 9 anni	3	3,4	0	3
oltre 9 anni	1	1,1	1	0
TOTALE	89		66	23

Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame



2024				
	tot	%	f	m
18 - 25 anni	12	13,5	12	0
26 - 30 anni	3	3,4	3	0
31 - 35 anni	8	9,0	4	4
36 - 40 anni	8	9,0	4	4
41- 45 anni	12	13,5	9	3
46 - 50 anni	15	16,9	11	4
oltre i 50 anni	31	34,8	23	8
TOTALE	89		66	23

Scolarizzazione nell'anno in esame



2024				
	tot	%	f	m
Senza titolo	1	1,1	0	1
Licenza elem.	0			
Licenza media	42	47,2	33	9
Qualifica prof.	6	6,7	4	2
Diploma prof.le	0			
Maturità	34	38,2	24	10
Laurea	6	6,7	5	1
TOTALE	89		66	23

3.2.1.3. Composizione

Qualifiche professionali al 31/12 dell'anno

	2022			2023			2024		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
Cuoco	1	-	1	1	-	1	1	0	1
Operatore socio assistenz.	39	11	28	41	13	28	42	13	29
Operatore socio sanitario	1	-	1	1	-	1	1	0	1
Operatore socio educativo	4	1	3	3	1	2	3	1	2
Educatore	4	-	4	4	-	4	4	0	4
Mediatore culturale	4	3	1	3	3	-	2	1	1
Impiegato amministrativo	6	4	2	4	3	1	4	2	2
Assistente all'infanzia	18	4	14	22	5	17	32	6	26
Addetto pulizie	0			1	-	1	0		
totale	77	23	54	80	25	55	89	23	66

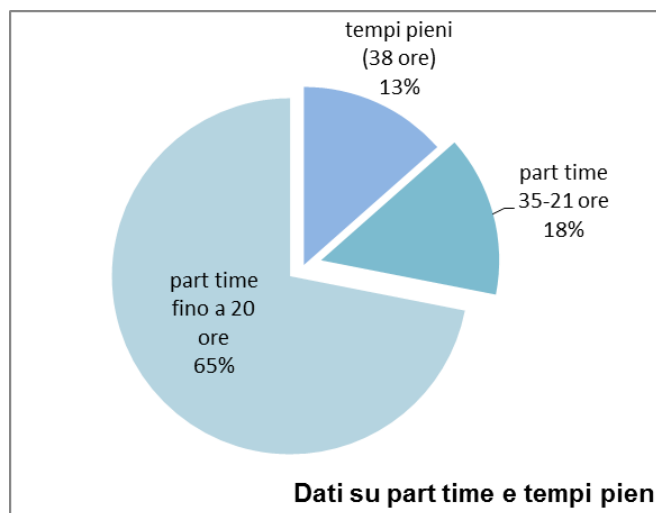
Livelli di inquadramento contrattuale al 31/12 dell'anno

CCNL Coop. Soc.	2022	2023	2024		
	tot	tot	tot	m	f
A1	1	1	0		
A2	61	1	1	0	1
B1	5	66	73	20	53
C1	6	4	7	1	6
D1	2	4	4	1	3
D2	1	2	2	0	2
E2	1	1	1	0	1
F1	77	1	1	1	0
totale	tot	80	89	23	66

Dati su part time e tempi pieni al 31/12 dell'anno

Il servizio più grande gestito dalla nostra Cooperativa, accompagnamento alunni disabili sugli scuolabus, prevede purtroppo incarichi prevalentemente part time, come rilevabile dalla percentuale di part time inferiori alle 20 ore settimanali indicata dalla tabella che segue: quasi il 72% sul totale degli occupati.

	2022				2023				2024			
	tot	m	f	%	tot	m	f	%	tot	m	f	%
Tempi pieni (38 ore)	18	10	8	23,4	14	10	4	17,5	12	8	4	13,5
Part time 37-36 ore	0				0				0			
Part time 35-21 ore	11	2	9	14,4	14	1	13	17,5	13	1	12	14,6
Part time dalle 20 ore	48	11	37	62,3	52	14	38	65	64	14	50	71,9
Totale	77	23	54		80	25	55		89	23	66	



3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo

Contratti Collettivi Nazionali applicati

La nostra cooperativa prevede nel proprio Regolamento Interno delle Prestazioni Lavorative dei Soci (redatto ai sensi delle L. 142/2001 e L. 30/2003) l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo. Lo stesso contratto è applicato anche ai lavoratori dipendenti non soci, senza differenze retributive correlate all'essere socio o meno, se non l'istituto del ristorno a favore del socio e disciplinato dalla stessa L. 142/2001 come elemento essenziale della mutualità interna di una cooperativa di produzione e lavoro che però la nostra Cooperativa non è mai riuscita ad erogare, tenuto conto dei propri risultati di bilancio.

Il 5 marzo 2024 è stato firmato il rinnovo di tale CCNL, con vigenza 2023-2025. Il precedente rinnovo, era scaduto il 31/12/2019 e poiché la trattativa, anche a causa del periodo del Covid, è partita in grande ritardo, le parti hanno convenuto di prorogare la vigenza a tutto il 2025 e, al contempo, di non inserire "una tantum" per gli anni rimasti scoperti tra i due rinnovi, anche per la considerazione che difficilmente le pubbliche amministrazioni, committenti delle Cooperative Sociali, avrebbero acconsentito al riconoscimento dei relativi costi.

In sintesi tra le previsioni contrattuali (con riferimento al livello C1) troviamo: un aumento sul tabellare di 120 euro in tre tranches di cui la prima di 60,00 €, con decorrenza dal primo febbraio 2024; l'introduzione della 14esima mensilità nella misura del 50% con maturazione dal primo gennaio 2025; l'aumento mensile della quota relativa all'assistenza sanitaria integrativa da 5,00 a 10,00 €; l'integrazione maternità al 100% per i cinque mesi di congedo obbligatorio; l'incremento al 25% della clausola di stabilizzazione per il personale a tempo determinato; la costituzione di uno specifico osservatorio paritetico a livello nazionale e regionale su congruità, trasparenza e legalità degli affidamenti da P.A.

Regolamento Interno delle Prestazioni lavorative dei soci

Il giorno 27/05/2024 l'Assemblea ha approvato una modifica al Regolamento previsto dalla L. 142/01 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", consistente in una revisione complessiva del documento al fine di adeguarlo anche dal punto di vista normativo alle previsioni del CCNL applicato.

Oneri sociali (= contributi versati relativamente alle retribuzioni erogate)

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

Permessi/congedi per motivi familiari

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

- a) **congedo di maternità** (o di gravidanza), fruibile anche in caso di adozione: un periodo di assenza di 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, o tutti i 5 mesi successivamente al parto. Quando esistono condizioni che ne impediscano la fruizione da parte della madre, può usufruirne il padre. Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità alternativo) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità. In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice
- b) **congedo di paternità**: è un congedo obbligatorio dal lavoro di 10 giorni per il padre, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio o nei casi di adozione o affido di minore. Per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio spetta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione
- c) **congedo parentale**: dieci mesi complessivi tra i due genitori, di astensione facoltativa dal lavoro concessi ai genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio, entro i primi 12 anni di vita del bambino; possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente. Possono essere elevati a undici mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. Sulla base della legge di Bilancio 2025, il congedo parentale è retribuito all'80% per le prime tre mensilità e al 30% per le restanti
- d) **congedo straordinario L. 104/92 per i prestatori di assistenza**: congedo concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 42, comma 5, L. 104/92; è retribuito in base all'ultimo stipendio percepito dal lavoratore prima della fruizione al netto di tutti gli emolumenti variabili, ed entro un limite massimo fissato ogni anno. È possibile richiedere fino ad un periodo massimo di 2 anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i 2 anni.
- e) **permessi giornalieri L. 104/92**: i lavoratori disabili in situazione di gravità o i lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità possono beneficiare di 3 giorni mensili di permessi, anche frazionabili in ore, retribuiti al 100%, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, L. 104/92
- f) **permessi lutto**: previsti dall'art. 4 della L. 53/2000 e dal successivo Decreto Ministeriale attuativo n. 278 del 21/07/2000. Si tratta di tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno, in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, con costo a carico del datore di lavoro.

Il CCNL Coop. Sociali, diversamente dalle norme:

- ⇒ prevede 2 soli giorni di "permesso lutto", ma per tutti gli eventi nell'anno, limitatamente agli specifici casi indicati dal CCNL stesso
- ⇒ ha stabilito, con decorrenza dal 2024, l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità per i cinque mesi di congedo obbligatorio, a carico del datore di lavoro.

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

A tale proposito la Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive» chiede di rilevare dati complessivi per genere sulla fruizione dei suddetti permessi/congedi. Il software gestionale che utilizziamo non permette invece la rilevazione per genere.

2024	spesa c/coop € 549,32
congedo maternità	56,68
congedo paternità	0
congedo parentale	0
congedo per i prestatori di assistenza L. 104/92	0
permessi giornalieri L. 104/92	€ 492,64
permessi lutto	nd

Permessi studio

Nell'esercizio in esame nessun lavoratore ne ha fruito.

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.

	2022	2023	2024
carenza	5.327,74	Distinzione non più disponibile	Distinzione non più disponibile
altri giorni	2.813,96		
totale spesa	8.141,70	9.068,64	8.913,39

Licenziamenti per superamento periodo di comporto

Ai sensi dell'art. 71 del CCNL: "(...) La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese. (..)", il lavoratore che abbia superato tale limite può dunque essere licenziato. Nell'anno in esame non si sono registrati licenziamenti per superamento del periodo di comporto.

Lavori usuranti

Nessun lavoratore rientra nelle condizioni di lavoro per il riconoscimento di addetto a lavori usuranti.

Tasso di assenteismo

Adeguandoci a rilevazioni ISTAT, rileviamo nella tabella che segue il tasso di assenteismo comprendente, oltre alle assenze per mutua, anche quelle dovute a infortuni, maternità, scioperi, assemblee sindacali:

	Ore lavorate	Ore di assenza per mutua	% assenteismo
2022	66.573	930	1,40
2023	72.776	569	0,78
2024	80.447	2.414	3,00

Indice di turn-over

Adeguandoci alla Direttiva Europea 2022/2464 CSRD «Corporate Sustainability Reporting Directive», introduciamo da questo esercizio il tasso di avvicendamento, pari al 16,77, risultato del seguente calcolo:

$$\frac{\begin{array}{l} \text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno} \\ \text{[=per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori]} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{numero medio di dipendenti nell'anno} \\ \text{[=numero occupati presenti ad inizio anno + totale occupati presenti a fine anno / 2]} \end{array}} \times 100$$

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 non è più anticipato, ma posticipato al primo giorno lavorativo utile successivo. Dalla costituzione ad oggi i pagamenti degli stipendi sono sempre stati regolari.

Entità rimborsi chilometrici

Nell'esercizio in esame il rimborso è stato di € 0,29 a chilometro.

Contribuzione integrativa

Un lavoratore è iscritto al fondo di previdenza complementare Cooperlavoro.

Assistenza sanitaria integrativa

La nostra Cooperativa aderì, in assenza del Fondo Mutualistico Nazionale previsto dal CCNL, a RECIPROCA, Società di Mutuo Soccorso ETS, versando a proprio carico 5 € mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato. Con decorrenza da gennaio 2025 il contributo previsto dal nuovo CCNL è di 10 € mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato. Il CCNL stesso ha previsto la possibilità di continuare con le convenzioni in essere, nonostante sia avvenuta la costituzione del Fondo collegato al CCNL.

Per l'anno in esame il contributo versato è stato di € 4.320,00.

I dati che Reciproca è stata disponibile a fornire, in merito alle richieste di rimborso da parte dei soci, sono formulati percentualmente al fine di garantire, dicono, il rispetto della privacy dei lavoratori: hanno fruito del piano previsto dalla convenzione in essere circa il 3% degli iscritti, per un utilizzo di circa il 5% del suo valore.

Assistenza fiscale

La nostra cooperativa non presta l'assistenza fiscale.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame nessun lavoratore ha richiesto trattenute in busta paga per finanziamenti.

Anticipi TFR

Non sono stati richiesti anticipi.

Iscrizioni al sindacato

Nell'esercizio in esame abbiamo 19 lavoratori iscritti ad un sindacato, pari al 21% del totale occupati con rapporto di lavoro subordinato.

sindacato	n.ro	%
UIL F.P.L.	14	73,7%
CUB	3	15,8%
CGIL FP	2	10,5%
TOTALE	19	

Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e permessi sindacali

Il CCNL Cooperative sociali, coerentemente con le previsioni della L. 300/70, prevede che alle OO.SS. firmatarie del CCNL stesso siano riconosciuti:

- ⇒ all'art. 18: permessi retribuiti ai lavoratori con cariche sindacali
- ⇒ all'art. 20: permessi retribuiti, nei limiti di 12 ore annue, per la partecipazione dei lavoratori alle assemblee indette nella misura di 10 ore annue dalle RSU e nella misura di 2 ore dalle OO.SS

Durante l'anno di esercizio sono state utilizzate un totale di 30 ore di permessi per assemblee sindacali da 14 lavoratori.

Adesione a scioperi

Non ci sono state adesioni agli scioperi indetti nell'esercizio in esame.

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Nel 2024 si è protratto un contenzioso in sede giudiziaria già iniziato nel 2022 e non ancora concluso alla data dell'Assemblea.

Iter disciplinari

	n° iter disciplinari	con attivazione arbitrato	conclusi con sanzione	conclusi con accoglimento giustificazioni
2024	3	0	3	0

Comportamento contestato	2024
assenza ingiustificata	1
negligenza	1
inadempienze sicurezza sul lavoro	
inadempienze privacy	
insubordinazione	
comportamento scorretto	1
Totale	3

Tipo sanzioni applicate	2024
richiamo verbale	
richiamo scritto	2
multa	1
sospensione	
licenziamento	
Totale	3

Condotte illecite e segnalazioni whistleblowing

La nostra Cooperativa si è adeguata agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023, conosciuto come norma Whistleblowing, nel dicembre 2023, adottando una specifica Policy ed il canale crittografato reso obbligatorio dalla normativa stessa. Policy e canale sono tesi a tutelare l'eventuale persona che intenda segnalare una condotta, anche potenziale, inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi contenuti nel nostro Codice Etico, nonché nel

Sistema Disciplinare, o nel Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.
Nell'anno in esame non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione.

Formazione

Descrizione	ore corso	Totale partecipanti	tot m	tot f	Totale ore formazione
Area Professionale: Formazione Servizio di trasporto scolastico, trasporto disabili e relativo servizio di accompagnamento	8	51	10	41	8
Area Aziendale: Formazione Particolare Aggiuntiva Preposto	12	2	0	2	12
totali		53	10	43	20

Welfare

I soci della nostra Cooperativa possono far partecipare i propri figli ai soggiorni che il Consorzio Merak organizza per tutti i soci delle cooperative aderenti e di cui si è già parlato al paragrafo "1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale" di questo documento.

Retribuzioni

I dati esposti nel presente paragrafo:

- prendono in considerazione i soli lavoratori, inquadrati come lavoro dipendente, presenti nel mese di dicembre dell'anno indicato
- non essendo disponibile da gestionale, in formato elaborabile, la retribuzione annua totale dei singoli lavoratori, il dato è stato determinato dalla retribuzione del mese di dicembre, comprensiva di eventuali elementi individuali di retribuzione, moltiplicato per il numero delle mensilità, 13, previste contrattualmente per l'anno indicato; in tal modo si è neutralizzata l'eventuale presenza per una sola parte dell'anno
- le retribuzioni di eventuali part time sono state riparametrate a tempo pieno.

Le retribuzioni applicate dalla nostra cooperativa sono quelle previste dal CCNL applicato, senza differenze retributive correlate all'essere socio o meno. Non abbiamo mai applicato l'istituto del "Ristorno" previsto dalla L. 142/2001.

L'obiettivo della tabella è di rispondere alla richiesta del D. Lgs. 112/2017 sull'Impresa Sociale che prevede l'obbligo di verificare nel proprio Bilancio Sociale il gap retributivo tra il minimo e massimo, ponendone il limite di 1 a 8 volte. Per l'esercizio in esame, il gap registrato è di 1 a 1,78. La tabella inoltre evidenzia eventuali gap retributivi di genere.

retribuzione	annua lorda		oraria lorda	
	minima	massima	minima	massima
	€	€	€	€
2024	18.315,05	32.539,78	8,54	15,17
f	18.315,05	27.358,50	8,54	12,75
m	18.313,90	32.539,78	8,54	15,17

Rileviamo inoltre i seguenti indici, calcolati secondo le formule di seguito riportate e definite dalla stessa Direttiva Europea 2022/2464 **CSRD**:

- A. la percentuale del divario retributivo tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile, ossia la «percentuale del divario retributivo di genere»: serve a illustrare l'entità di un eventuale divario retributivo tra donne e uomini dipendenti dell'impresa

(Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile –
media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile)

$$\frac{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile} - \text{media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile}} \times 100 = 0,04$$

Lo standard sulla Parità di Genere (PdR 125:2022) prevede che il divario retributivo sia considerato soddisfacente quando inferiore al 10%.

Nel caso della nostra organizzazione, l'indice non evidenzia l'esistenza di divario retributivo.

- B. il rapporto tra la remunerazione della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione mediana tra i dipendenti, ossia il «tasso di remunerazione totale»: fornisce indicazioni sul livello di disuguaglianza di remunerazione all'interno dell'impresa e sull'eventuale esistenza di ampie disparità retributive:

$$\frac{\text{Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato d'impresa}}{\text{Remunerazione totale annua **mediana*** dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)}} = 1,74$$

***mediana**= quel valore che si lascia alla sua "sinistra" e alla sua "destra" lo stesso numero di occorrenze ordinate in maniera crescente o decrescente.

Lo standard PdR 125:2022 non stabilisce una soglia fissa per questo indicatore, ma promuove il monitoraggio e il miglioramento continuo della distribuzione equa delle retribuzioni. Nel nostro caso, il tasso di 1,74 mostra una disparità contenuta, dovuta a differenze retributive giustificate da fattori oggettivi come competenze, responsabilità e prestazioni individuali.

Sicurezza sul lavoro

Ai sensi delle leggi vigenti, 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.	Bernardi Lorenza (Presidente del 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. Il Dott. Medico	Dott. Gabriele Gallone
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;	Roberto Maretto, con decorrenza dall'01/12/2020
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	In attesa di nuova nomina

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

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

La nostra Cooperativa ospita tirocini o stage, ma non per tutti la sorveglianza sanitaria è a carico nostro: viene definito nella convenzione di tirocinio con l'ente formativo inviante.

La periodicità della visita medica è stabilita nel protocollo medico per le singole mansioni.

La tabella che segue riassume i dati relativi alla sorveglianza sanitaria svoltasi nell'anno in esame ed è tratta dalle informazioni che il Medico Competente annualmente comunica all'INAIL.

Dati sorveglianza sanitaria anno 2024	M	F	Tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	23	66	106
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:	4	13	17
n° lavoratori idonei alla mansione specifica	4	11	15
n° lavoratori con idoneità parziali (temporanee e permanenti con prescrizioni e/o limitazioni)	0	2	2
n° lavoratori NON idonei temporaneamente	-	-	-
n° lavoratori NON idonei permanentemente	-	-	-
n° ricorsi contro il giudizio del Medico Competente	-	-	-
n° ricorsi accolti	-	-	-

tipo di visita	IDONEITÀ				INIDONEITÀ				Tot.
			con prescrizioni o limitazioni		temporanea		permanente		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
cambio mansione	-	-	-	-	-	-	-	-	-
richiesta dal lavoratore	0	1	0	1	-	-	-	-	2
rientro post malattia o infortunio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
scadenza prescrizioni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
visita periodica	2	2	0	1	-	-	-	-	5
visita preventiva	2	8	-	-	-	-	-	-	10
TOTALE	4	11	0	2	-	-	-	-	17

Nella tabella che segue:

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

	2024		
	M	F	TOT.
Percentuale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti			
forza lavoro propria	100%	100%	100%
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa			Non presenti
Percentuale di dipendenti coperti dal nostro sistema di gestione della salute e sicurezza certificato UNI EN ISO 45001:2018			Non siamo certificati
forza lavoro propria			
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa			
Numero di infortuni sul lavoro (con indicazione tra parentesi del n° di infortuni in itinere)	0	2	2
lavoratori subordinati	0	2	2
restante parte della forza lavoro propria			
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
lavoratori subordinati			
restante parte della forza lavoro propria			
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa			
Numero di casi di malattia professionale il dato comprende eventuali malattie professionali riconosciute a lavoratori non più in forza, se l'accoglimento della richiesta avviene nell'anno in esame	0	0	0
lavoratori subordinati			
restante parte della forza lavoro propria			
Numero di decessi a seguito di malattie professionali	0	0	0
lavoratori subordinati			
restante parte della forza lavoro propria			
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa			
DATI RELATIVI AI SOLI LAVORATORI SUBORDINATI DELLA FORZA LAVORO PROPRIA			
Numero di giorni persi a seguito di infortuni o malattie professionali, compresi i casi con esito di decesso	0	95	95
Numero di ore lavorate totali	nd	nd	80.447
Tasso di infortuni sul lavoro inclusi eventuali casi di decessi			
n° infortuni			24,86
totale ore lavorate x 1.000.000			
Indice di gravità degli infortuni sul lavoro			
n° giorni di lavoro persi per infortunio			1.180,90
totale di ore lavorate x 1.000.000			
Numero di licenziamenti per inidoneità permanente alla mansione o limitazioni permanenti valutate incompatibili sia con l'incarico lavorativo ricoperto che con altri incarichi disponibili nell'organizzazione al momento del licenziamento	0	0	0

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

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

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

La tabella che segue riassume i costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro. La voce relativa alla formazione non comprende il costo del lavoro per la partecipazione ai corsi.

costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro	2024
Visite mediche	835,78
Dispositivi di protezione collettiva per antincendio e primo soccorso	0
DPI: dispositivi individuali di protezione	0
Formazione*	1.600
Interventi di igienizzazione e sanificazione specificatamente finalizzati alla Sicurezza sul Lavoro	0
Totale	2.435,78

3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

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

	compensi lordi annui	n° collaboratori		m	f
	€ 52.027,84	soci	non soci		
di cui		0	17	8	9
autonomi	€ 49.023,84		11	4	7
occasional	€ 3.004,00		6	4	2
Studi prof.li	-				

3.2.3. Altre forme di collaborazione

Nell'esercizio in esame sono stati attivati 32 tirocini formativi, di cui 3 donne.

3.3. Servizi e Utenza

Il servizio di accompagnamento minori disabili che gestiamo per conto della Città di Torino consiste nell'assistenza, durante il trasporto scolastico, di studenti disabili deambulanti e non, frequentanti la Scuola Materna, Primaria, Secondaria di Primo e Secondo Grado, quindi con una età che va dai quattro ai diciotto anni. Inoltre il servizio prevede l'assistenza durante il trasporto ad alunni normodotati presso le Scuole Primarie "Villa Genero" e "Cavoretto". Nell'anno scolastico 2023/2024 gli studenti che hanno usufruito del servizio sono stati circa 575 al giorno. Per questo servizio sono impegnati 65 operatori

Il servizio accompagnamento disabili prosegue anche nel periodo estivo, fino al 30 luglio, per l'accompagnamento ai centri estivi comunali: Cesm e centro Teda.

I servizi gestiti dalla nostra Cooperativa nell'ambito dei Progetti e dei Servizi rivolti a cittadini stranieri richiedenti o titolari di protezione internazionale sono stati due nel corso dell'anno in esame:

PROGETTO SAI CSSM

- accoglienza materiale;
- mediazione linguistico-culturale;
- tutela psico-socio-sanitaria: attivazione di supporto sanitario di base e specialistico; orientamento e accompagnamento all'accesso ai servizi e ai presidi socio-sanitari pubblici; informazione, orientamento e accompagnamento in materia di salute, protezione sociale e previdenza; attivazione di sostegno psico-sociale attraverso il servizio pubblico e il "Centro Migranti Marco Cavallo" di Torino (TO), che si occupa di accoglienza psicologica, psichiatrica e psicoterapeutica transculturale a cittadini stranieri in situazione di fragilità psichica; accompagnamento presso il "Centro Soccorso Violenza Sessuale" dell'Azienda

Ospedaliera Universitaria Città della Salute e della Scienza di Torino - Ospedale Sant'Anna, servizio specialistico di riferimento regionale;

- orientamento e tutela legale: informazione, orientamento e accompagnamento alle procedure di richiesta di protezione internazionale in collaborazione con gli Avvocati ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione);
- orientamento e accesso ai servizi del territorio;
- inserimento sociale;
- formazione e riqualificazione professionale: orientamento e accompagnamento all'istruzione scolastica, alla formazione professionale;
- inserimento lavorativo: orientamento e accompagnamento all'accesso al mercato del lavoro; informazione sulla normativa italiana in materia di lavoro e orientamento ai servizi per l'impiego presenti sul territorio; attivazione di tirocini formativi in azienda;
- inserimento abitativo: ricerca di soluzioni abitative autonome; informazione sulla normativa italiana in materia di accesso all'edilizia residenziale pubblica e al mercato privato degli alloggi; azioni di supporto e mediazione tra beneficiari e locatori/proprietari.

Il monitoraggio dei servizi attivati avviene attraverso strumenti relazionali quali colloqui individuali, supporto alla organizzazione/gestione della quotidianità, etc. Sul piano educativo particolare attenzione è posta alle modalità di intervento inerenti all'area relazionale/affettiva attraverso:

- monitoraggio, riconoscimento e re-orientamento delle dinamiche interpersonali agite all'interno della struttura, con supporti e interventi individuali su casi specifici in relazione alla rete parentale/familiare (minori, coniuge/partner, etc.);
- monitoraggio del rapporto con i servizi esterni alla struttura (prefetture, scuole, etc.), supporto e re-indirizzamento verso i servizi preposti in presenza di disagi psicologici o sanitari importanti.

Altrettanta cura è posta a supporto della rilevazione delle competenze dei cittadini stranieri richiedenti o titolari di protezione internazionale attraverso:

- colloqui individuali
- compilazione di apposita documentazione
- compilazione di Curriculum Vitae

L'attività svolta dalla nostra Cooperativa si colloca all'interno di una rete territoriale per il supporto psico-socio-sanitario e per l'inclusione sociale e lavorativa dei migranti:

- Enti pubblici: Amministrazioni comunali di Mondovì (CN), Vicoforte (CN), Villanova Mondovì (CN), San Michele di Mondovì (CN), Niella Tanaro (CN), Lequio Tanaro (CN), Roburent (CN), Montaldo Mondovì (CN), Roccaforte Mondovì (CN), Pianfei (CN), Frabosa Soprana (CN), Frabosa Sottana (CN), Farigliano (CN); ASL Città di Torino, Azienda Ospedaliera Universitaria Città della Salute e della Scienza di Torino - Ospedale Sant'Anna, ASL CN1; CSSM del Monregalese.
- Rete per l'integrazione (sociale, lavorativa, etc.): CPIA (Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti); Fondazione Migrantes; Caritas Diocesana Mondovì; Rifugiati in Rete Provincia di Cuneo; parrocchie, pro loco e associazioni dei territori presso cui sono ubicati i servizi di accoglienza.
- Inforcoop Ecipa Piemonte; Lega Cooperative e Mutue del Piemonte; Fondazione CRT - Cassa di Risparmio di Torino; Fondazione Compagnia di San Paolo; Coldiretti Cuneo; aziende e imprese del territorio della Provincia di Cuneo per convenzioni di tirocinio e progetti formativi.

La tabella che segue espone il numero complessivo, nell'anno indicato, dei destinatari delle attività rivolte a cittadini stranieri richiedenti o titolari di protezione internazionale distinguendo tra presenze maschili e femminili; il dato relativo ai minori è un di cui del totale:

	Presenze totali	Presenze maschili	Presenze femminili	di cui presenze minori
2022	223	153	70	55
2023	176	129	47	39
2024	187	145	42	43

Centro Migranti Marco Cavallo: tutte incluse!

In continuità con il Progetto Inclusione Attiva Centro Migranti Marco Cavallo, avviato nel 2022 a seguito di finanziamento della Città di Torino, Piano di Inclusione Sociale, AREA 2 - Reti sostegno di comunità e di accompagnamento all'inclusione sociale e cessato il 31/07/2023, la nostra Cooperativa ha partecipato all'avviso di coprogettazione della Città di Torino, Piano di Inclusione Sociale, AREA 4 - Reti territoriali per l'abitare, abitare sociale e accoglienza solidale; la proposta progettuale è stata approvata con Determinazione Dirigenziale del 30/12/2023. Il progetto, avviato nel 2024, è stato rivolto a circa trenta persone migranti portatrici di vulnerabilità psicologica e psichiatrica o sociosanitaria, con l'obiettivo di offrire percorsi di accompagnamento personalizzati a singoli e a nuclei familiari tramite l'utilizzo di appositi budget di inclusione orientati al perseguimento della (ri)conquista dell'autonomia. Le azioni di accompagnamento sono state sostenute e monitorate da un case manager e garantite dall'assistenza di un'equipe multi professionale (medico psichiatra, psicoterapeuti, educatori, operatori dell'integrazione e mediatori interculturali). Il progetto è cessato al 31/12/2024; la nostra Cooperativa ha partecipato all'avviso di coprogettazione della Città di Torino, Piano di Inclusione Sociale, AREA 4 - Reti territoriali per l'abitare, abitare sociale e accoglienza solidale, al fine di dare continuità alle suddette attività; la proposta progettuale è stata approvata con Determinazione Dirigenziale del 27/12/2024.

Inoltre è continuata per tutto il 2024 l'attività di consulenza psichiatrica, psicologica e di mediazione interculturale a favore di stranieri in situazione di fragilità psichica e non ancora presi in carico dai servizi del territorio. Tale servizio, svolto dal Centro Migranti Marco Cavallo presso l'Hub Multiculturale Cecchi Point, in Via Antonio Cecchi, n. 17 a Torino (TO), è possibile grazie al contributo della Compagnia di San Paolo in partnership con l'Associazione Frantz Fanon, capofila di una cordata di soggetti specializzati in etnopsichiatria, di cui fa parte anche la nostra Cooperativa.

3.4. Clienti

3.4.1. Clienti a partire da ricavi superiori agli 8.000,00 €

La tabella che segue espone i principali clienti della cooperativa, a partire da 8.000 € annui. I clienti sono distinti in tre raggruppamenti per tipologia e all'interno della singola tipologia sono ordinati per grandezza in relazione al valore all'esercizio in esame.

CLIENTI	2022	2023	2024
enti pubblici: totale € 1.411.503,02			
Comune di Torino	797.287,41	1.006.818,26	1.029.597,37
Consorzio Monregalese	266.224,56	404.131,70	339.779,31
Comune di Chivasso	/	/	/
Comune di Monasterolo	/	/	/
Comune di Mappano	/	/	30.712,05
Comune di Nucetto	/	11.500,86	11.414,29
Comune di Priero	10.294,82	8.571,43	/
Comune di Viola	/	10.952,38	/
enti privati: totale € 0	/	/	
terzo settore, IPAB e cooperazione: totale € 236.305,50			
Coop. Alfieri	161.509,36	74.316,23	218.669,67
Coop. Animazione Valdocco	27.221,68	47.406,54	17.635,83

3.4.2. Pubblica Amministrazione

I dati sono forniti dall'ufficio contabile.

IRAP

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 ha approvato una graduale riduzione dell'aliquota IRAP per le cooperative sociali. Con tale riduzione l'aliquota da noi pagata nell'esercizio in esame è del 1,9%, contro il 3,9% pagato dalla generalità delle altre categorie di soggetti (fatte salve altre aliquote agevolate per altre specifiche categorie). Nell'esercizio in esame abbiamo rilevato imposte irap di competenza per € 8.636,00.

IRES

Per quanto riguarda l'IRES, ne siamo esenti perché siamo una cooperativa di Produzione Lavoro. Infatti, in base all'art. 11 del dpr n° 601 del 1973, i redditi prodotti dalle cooperative di produzione e lavoro sono esenti dall'I.R.E.S (ex Irpeg), qualora l'ammontare delle "retribuzioni effettivamente corrisposte ai soci che prestano la loro opera con carattere di continuità" non sia inferiore al cinquanta per cento di "tutti gli altri costi, tranne quelli relativi alle materie prime e sussidiarie". Per retribuzioni effettivamente corrisposte ai soci devono intendersi tutti i costi diretti o indiretti, inerenti l'apporto dell'opera personale prestata con carattere di continuità dai soci, ivi compresi i contributi previdenziali e assistenziali, così come stabilito dall'art. 6-ter del decreto legge 31 ottobre 1980 n. 693, convertito nella legge del 22 dicembre 1980, n. 891.

Con il D.L. 13/08/2011 n. 138, è stato però sottoposto a tassazione I.R.E.S. il 10% dell'utile destinato alla Riserva Ordinaria obbligatoria, mentre mantiene l'esenzione da I.R.E.S. la restante parte di utile destinato a riserve nonché le eventuali variazioni in aumento previste dalla normativa fiscale. Nell'esercizio in esame abbiamo rilevato imposte ires di competenza per € 871,00.

Vantaggi economici erogati dalla Pubblica Amministrazione

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 annuale di rendere pubbliche le informazioni relative ad eventuali vantaggi economici di cui si abbia beneficiato. Tale norma è stata ulteriormente chiarita dal parere n. 1449/2018 del Consiglio di Stato e dalla Circ. n. 2 dell'11/01/2019 del Ministero del Lavoro.

Le imprese devono adempiere al suddetto obbligo nella nota integrativa al bilancio d'esercizio, nel caso in cui abbiano ricevuto sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque a vantaggi economici di qualunque genere, a partire dal 1° gennaio 2018 da pubbliche amministrazioni e dai soggetti equiparati, per un importo totale superiore a 10.000,00 €. In caso di inadempimento, la sanzione consiste nell'obbligo di restituzione ai soggetti eroganti delle somme ricevute.

Nell'esercizio in esame abbiamo incassato dalla Pubblica Amministrazione:

- per servizi resi un importo di € 1.287.866,16 così dettagliato

CLIENTI	2022	2023	2024
Città di Torino	925.327,62	836.700,97	926.904,30
Consorzio Serv. Socio – Ass. Monregalese	300.676,77	404.131,70	339.779,31
Comune di Chivasso	13.910,02	0	0
Comune di Nucetto	0	11.500,86	11.414,29
Comune di Monasterolo	0	0	0
Comune di Viola	0	10.952,38	0
Comune di Priero	0	18.866,25	0
Ciss Chivasso	2.080,00	5.714,00	0

- per contributi un importo di € 119.648,25 così dettagliato:

Importo incassato dalla Pubblica Amministrazione nell'anno 2024 relativo a CONTRIBUTI, SOVVENZIONI, VANTAGGI ECONOMICI	€	data
Agenzia delle Entrate rimborso iva anno 2023	84.648,25	08/10/2024
Comune di Torino Progetto Centro Migranti Marco Cavallo: tutt* inclus*!	35.000,00	12/07/2024

3.5. Partner

Adesione a Centrali Cooperative

Dal 2003 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 stati pari ad € 450,00.

Partecipazione in altre cooperative, consorzi di cooperative, società

La nostra Cooperativa è socia di:

- Cooperativa Animazione Valdocco Società Cooperativa Sociale ONLUS, dal 25/02/2003
- Consorzio Merak ETS che ci fornisce i servizi amministrativi (contabilità, amministrazione del personale, segreteria generale). Tale Consorzio ha assunto l'attuale denominazione in data 18/05/2023, ma la nostra Cooperativa ne era socia dall'11/12/2018
- C.C.F.S. s.c. Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo
- Cooperativa ALFIERI dal 20/10/2008, in quanto precedentemente eravamo soci della ex Cooperativa PIPRO' ONLUS
- Consorzio NAOS dal 21/07/2010
- Consorzio Quarantacinque dal 02/10/2008
- Cer Merak dal 20/12/2024

La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa

3.6. Giudizio complessivo dell'ultima revisione

Le cooperative sociali sono sottoposte annualmente a revisione obbligatoria: la revisione cooperativa ha lo scopo fondamentale di fornire, agli organi di direzione e di amministrazione degli enti, suggerimenti e consigli per migliorare la gestione e il livello di democrazia interna, nonché accertare la natura mutualistica dell'ente. Secondo le norme vigenti il Ministero dell'Economia e Finanza incarica le Centrali Cooperative della revisione ordinaria delle proprie aderenti; così, per la nostra Cooperativa essa è condotta da un revisore nominato da Legacoop. Il verbale viene esposto integralmente nella bacheca della sede legale della Cooperativa.

La revisione ordinaria è stata effettuata da Legacoop e si è conclusa il 26/10/2023. Si riporta un estratto del giudizio conclusivo del verbale:

"Nei primi anni di vita questa esperienza cooperativa ha avuto il raggio di azione molto limitato. Nel territorio Monregalese e Cebano erano stati attivati, in collaborazione con gli enti territoriali e con il supporto di istituzioni private, in particolare fondazioni bancarie, interventi e progetti finalizzati all'aggregazione giovanile (gestione sala prove musicali, di momenti culturali dedicati ai giovani). La Cooperativa non disponeva, in quel periodo, di un assetto particolarmente consolidato e le attività erano svolte in collaborazione e/o partenariato con altre cooperative che facevano riferimento alla stessa rete.

Negli anni successivi la Cooperativa si è rafforzata, sia dal punto di vista gestionale/organizzativo che a livello di consolidamento ed espansione, anche territoriale delle attività.

In tempi recenti la fusione per incorporazione della Cooperativa Pietra Alta Servizi Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus ha rappresentato un ulteriore, significativo rafforzamento della realtà aziendale. La fusione avvenuta nell'esercizio 2021, ha avuto effetto contabile già a partire dallo stesso esercizio pertanto i dati dell'esercizio successivo (2022) possono essere efficacemente confrontati con quelli dell'esercizio precedente, che già assorbivano gli effetti della citata fusione.

E' evidente che i presupposti di razionalizzazione delle gestione e di sinergia fra le attività precedentemente di competenza di due soggetti economici differenti non hanno ancora prodotto i risultati auspicati. Occorre però rilevare come lo sforzo organizzativo che ha caratterizzato l'esercizio 2022 ha sicuramente penalizzato l'andamento economico, soprattutto in termini di ricerca di nuove opportunità.

I ricavi tipici hanno rilevato una contrazione per oltre il 15% e il valore della produzione una contrazione per oltre il 14%. I costi sopportati dalla Cooperativa per il lavoro dipendente sono rimasti sostanzialmente invariati, stante l'impegno della dirigenza di assicurare continuità occupazionale anche in un contesto di contrazione dell'attività. La maggiore incidenza dei costi per il lavoro non ha comunque penalizzato particolarmente la marginalità primaria e, di conseguenza, la possibilità di ottenere un risultato economico complessivamente positivo.

Risultati positivi si sono invece realizzati sul fronte finanziario, registrando una contrazione del debito complessivo (-23%) a fronte di una contrazione molto meno marcata (-11%) delle disponibilità. Il patrimonio netto si è leggermente rafforzato, pur mantenendo caratteristiche di scarsa solidità in rapporto ai volumi complessivi dell'attività.

Il bilancio infrannuale dell'esercizio in corso mostra una tendenza ad un incremento complessivo dei volumi dell'attività, con la crescita parallela sia dei ricavi che dei costi. La gestione dovrebbe comunque rilevare, a parere della dirigenza, una situazione finale di leggero utile, in linea con quanto rilevato negli esercizi precedenti.

L'ente risulta gestito con competenza e professionalità e il suo inserimento in un contesto di rete consolidato e il radicamento sul territorio rappresentano un valore aggiunto non trascurabile.

Al termine della revisione si ribadisce il giudizio positivo, perdurando l'attenta gestione (che abbisognerebbe, comunque, di maggiore documentazione in termini di elaborazione di verbali dell'organo amministrativo), circa la possibilità per la Cooperativa di dare continuità alla propria mission sociale continuando, al contempo, ad offrire una risposta efficace alle esigenze occupazionali espresse dalla base sociale."

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 che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, instaurando con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana.

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 cooperatori.") 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; è invece da escludere il costo del personale relativo ad assorbimenti da altri gestori cui si sia subentrati, personale che, quindi, è obbligatorio assorbire, per garantire la continuità occupazionale, secondo la previsione del CCNL che applichiamo.

La tabella che segue rende conto pertanto dell'elemento della prevalenza nella nostra cooperativa:

	2022	2023	2024
totale attività realizzata con i soci	411.874	944.032	905.011
lavoro inquadrato come subordinato	411.874	742.205	692.399
altre forme	0	0	0
ricavi da soci per servizi	0	201.827	212.612
totale attività non realizzata con i soci	331.450	1.554.904	1.624.338
lavoro inquadrato come subordinato	260.005	199.250	173.825
altre forme	71.445	63.695	65.536
ricavi non soci per servizi	0	1.291.959	1.384.977
totale	743.324	2.498.936	2.529.349
% di prevalenza (calcolata con la media ponderata)	55,40%	37,77%	35,78%

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 normativa vigente la nostra cooperativa usufruisce dell'esenzione al 50%, poiché l'incidenza del costo del lavoro sul totale dei costi è inferiore al 50% ma superiore al 25%.

Calcolo ai fini IRES	2022	2023	2024
Importo costo del lavoro soci	411.874,73	742.205,17	692.399,11
Importo costi ai fini IRES	1.008.800,17	868.012,96	870.802,73
% sui costi totali della produzione	40,83%	85,51%	79,51%

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

2022	2023	2024
€ 9.420,41	€ 22.206,73	€ 120.087,02

L'accantonamento alle riserve

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.

La tabella che segue indica il totale delle riserve presenti a bilancio.

2022	2023	2024
€ 112.638,59	€ 116.755,71	€ 124.450,53

3.8. La solidarietà

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.

2022	2023	2024
€ 282,61	€ 666,20	€ 3.602,61

Donazioni raccolte attraverso il 5X1000

2022	2023	2024
€ 0	€ 0	€ 0

Contributi

Fonte	Destinazione	Competenza 2024
CTR. C/ESERCIZIO:		
Associazione Franz Fanon	Progetto Pluralità di cure	88.650,00

Iniziative di solidarietà

Venerdì 15 Novembre presso gli spazi del Cecchi Point Casa del Quartiere di Torino si è svolto l'evento "Sogno Matto", una serata dedicata alla salute mentale delle persone migranti con una proiezione, un'esposizione e una discussione aperta con gli/le etnopsichiatri/e del Centro Migranti Marco Cavallo. La sofferenza delle persone migranti, vista attraverso la lente culturale, ci pone in contatto con esperienze diverse da approcciare con attenzioni diverse poiché la salute e la salute mentale sono un diritto di tutti.

- proiezione del documentario "Sogno Matto" di Antonio D'Aquila (2023, 56');;
- esposizione temporanea dei disegni dei bambini migranti a cura di Maria Pia Ghilarducci;
- scambi, contaminazioni e dialoghi con gli/le operatori* del Centro Migranti Marco Cavallo.

Mondovì, 21/03/2025

La Presidente
Lorenza Bernardi