



photo: Wolfgang Launer, 1977-1981 - Children playing in water sprayer fountain in front of Hotel, Street World, New York, ca. 1981

A&T
animazione
e territorio

Bilancio sociale 2025

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	7
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	15
2. VALORE AGGIUNTO	15
3.RELAZIONE SOCIALE.....	18
RELAZIONI E POLITICHE IN ESSERE CON CIASCUNA CATEGORIA DI STAKEHOLDERS	18
3.1. Soci.....	18
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio	18
3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame	19
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.....	20
3.2. Forza lavoro propria.....	21
3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati	22
3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA	24
3.2.1.2. Identità	24
3.2.1.3. Composizione	25
3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	26
3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	35
3.2.3. Altre forme di collaborazione	35
3.3. Servizi e Utenza.....	35
3.4. Clienti	37
3.4.1. Clienti a partire da ricavi superiori agli 8.000,00 €.....	37
3.4.2. Pubblica Amministrazione	37
3.5. Partner.....	38
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA.....	39
3.6. Giudizio complessivo dell'ultima revisione	39
3.7. La mutualità interna	40
3.8. La solidarietà	41
3.9. Condanne e multe per corruzione e concussione	42

NOTA DI METODO

Il presente Bilancio Sociale è relativo all'esercizio: 01/01 – 31/12/2025.

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

Il presente bilancio è stato redatto su base individuale, non avendo rapporti di controllo nei confronti di nessun'altra impresa.

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 Retiqua 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 dell'aprile 2011
 6. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio sociale degli enti del terzo settore, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 4 luglio 2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e al D. Lgs. attuativo n. 117 del 3 luglio 2017
 7. Lo standard VSME (=Voluntary Sustainability Reporting Standard), redatto da EFRAG a dicembre 2024, sia nel suo Modulo base che in quello completo. L'adeguamento a tale modello non è ancora compiuto, soprattutto per la parte relativa ai temi ambientali. Alcuni dati/indici presenti nel documento fanno riferimento invece alla Direttiva UE 2023/2772
 8. Il documento "Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche" del dicembre 2024, redatto dal Tavolo per il coordinamento sulla finanza sostenibile promosso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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.

Dopo l'approvazione in Assemblea, il Bilancio Sociale viene pubblicato sul sito della Cooperativa all'indirizzo: <https://www.animazioneterritorio.it/bilancio/>

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.

Per l'anno in esame le nostre dimensioni sono rappresentate dai seguenti dati generali:

	2023	2024	2025
attivo stato patrimoniale da bilancio economico	1.036.267	976.813	1.027.594
fatturato da bilancio economico: voce A1	1.493.786	1.597.588	1.681.203
lavoratrici/lavoratori con rapporto di lavoro subordinato il dato si riferisce a coloro che sono inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, presenti al 31/12 dell'esercizio e calcolati come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate	80	89	89

1.1. Valore della produzione e attività

Il valore della produzione complessivo nell'esercizio in esame è pari ad € 1.955.104,47. Il confronto con lo scorso esercizio, nel quale registrammo un valore di € 1.761.444,03, evidenzia un aumento del 10,99%.

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	2023		2024		2025	
	€	%	€	%	€	%
Accompagnamento minori disabili Città di Torino	839.885,81	49,52	1.029.597,37	58,45	996.160,23	50,95
SPRAR Monregalese	411.090,68	24,24	307.548,27	17,46	348.567,94	17,83
Servizi di ospitalità presso Ostello Alfieri	210.529,23	12,41	212.612,00	12,07	209.427,45	10,71
Servizi Accoglienza Profughi e Migranti	0	0	5.705,00	0,32	7.756,58	0,39
Progetto Community School e WeCaRe Biella	2.289,40	0,13	0		0	
Centro di aggregazione per Minori Gong Chivasso	0	0	0		33.028,80	1,70
Varie	232.091,22	13,70	205.981,39	11,69	360.163,47	18,42
Totale	1.695.886,34	100	1.761.444,03		1.955.104,47	

Nella voce "Varie" sono compresi i contributi per diversi progetti realizzati dalla nostra Cooperativa (Contributo Inclusione Attiva, Estate Ragazzi, contributi centro migranti Marco Cavallo, Progetto Outreach Asl To4).

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	2023		2024		2025	
	€	%	€	%	€	%
Torino	1.255.358,62	74,02	1.418.057,88	80,50	1.598.779,95	81,77
Cuneo	438.238,32	25,84	343.386,15	19,50	348.567,94	17,84
Biella	2.289,40	0,14	0		0	0
Asti	0		0		7.756,58	0,39
Totale	1.695.886,34		1.761.444,03		1.955.104,47	

Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 60 giorni e i tempi medi di pagamento dei fornitori da parte nostra sono stati di 18 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

Partita I.V.A.: 08342500017

Sede legale: Via Rosa Bianca n. 15, Mondovì (CN); coordin. geolocal. 44.38483292503658, 7.81593532463843

Sedi secondarie risultanti alla CCIAA

Via Sondrio n. 13, 10144 Torino; coordin. geolocal. 45.0881786479593, 7.6589133654105765

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. La nostra Cooperativa non è mai stata attiva in alcuno dei settori di armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche), coltivazione e produzione del tabacco, dei combustibili fossili, produzione di prodotti chimici, pesticidi e altri prodotti agrochimici

Codice NACE 2.1. di classificazione del proprio settore di attività principale: 88.99

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.

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 è svolta 27/05/2025, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 31/12/27. Alla data dell'Assemblea sono in carica:

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	Educatrice professionale	30/08/02 (Coop. Anim. Vald.)	legale rapp. socia ordinaria	Educatrice
Patrizia Signorino	Vicepresidente	2002	1971	F	Educatrice professionale	18/12/01	socia sovventrice	Educatrice
Roberta Tumiatti	Vicepresidente	2021	1979	F	Maturità classica	01/01/22	socia ordin. lavoratore	Educatrice

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.

Il Consiglio è interamente costituito da donne, con una sola socia lavoratrice. L'età media è di 52,7 anni.

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 27/05/2025, sono state affidate alla Presidente Bernardi e alle Vicepresidenti Signorino e Tumiatto, 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:

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
n° membri, di cui:	4	1	3	3	/	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

2023	2024	2025
3	3	3

Incarichi esterni alla cooperativa

La Presidente 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 7.

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	3
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	1
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	1
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	1
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	1
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:

2023	2024	2025
€ 1.312,50	invariato	invariato

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

2023	2024	2025
€ 875,00	invariato	invariato

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:

2023	2024	2025
€ 4.944,00 nell'esercizio era nominato soltanto il Revisore legale dei conti	€ 5.640,00	invariato

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 corrisponderci 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.

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

data	ordine del giorno	
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	
2025		
27/05/2025	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31.12.2024, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione. 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027. 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2025. 4. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci (ai sensi dell'art. 37 dello Statuto). 5. 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.

	n.ro soci		
	Iscritti	presenti	% presenti
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%
27/05/2025	49	3	6,1%
di cui sovventori	5	1	20%

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 esame si è svolta una riunione sociale a Mondovì il 24/11/2025 alle ore 17.30 presso la sede di Vicoletto Martinetto per i soci della provincia di Cuneo. Hanno partecipato 4 soci.

odg: Aggiornamento Applicazione CCNL da parte dei committenti.
Varie ed eventuali

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 13/12/2025 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 circense a cura dei giovani artisti della Fondazione Cirko Vertigo
- estrazione premi lotteria

Attività per i figli dei soci e dipendenti

Nell'anno in esame il Consorzio Merak, ha realizzato le seguenti iniziative, alle quali non ha preso parte nessun appartenente alla nostra cooperativa:

- il soggiorno che chiamiamo "Bimbi al mare", viene organizzato dal 2008 in Liguria, ad Alassio. Quest'anno si è svolto dal 31 al 4 settembre 2025; hanno partecipato 37 bambine e bambini dai 6 ai 15 anni. Tre ragazze e quattro ragazzi, ormai maggiorenni, che negli anni precedenti frequentarono il soggiorno e successivamente lavorarono come aiuto animatori, quest'anno ne sono stati gli animatori e sono stati coordinati da uno di loro. Il loro lavoro è retribuito.

- Per gli adolescenti:

il Soggiorno Estivo

Titolo: "Oltre i confini"

Destinazione: Croazia – (Zara e Spalato)

Periodo: dal 24 luglio al 3 agosto 2025

Viaggio in treno e traghetti

n° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 25 anni: 26. Quattro di loro, i più grandi, sono stati inseriti nel gruppo staff con i quattro accompagnatori.

Durante il viaggio:

a Zara (Zadar)

- ✓ Giro per la città con tour privato
- ✓ Visita al Museum of Ancient Glass
- ✓ Visita all'UNESCO International Centre for Underwater Archaeology
- ✓ Attività con il Center Za Mlade (centro giovani e asilo inclusivo Latica)
- ✓ Mare e spiaggia (Plaza Podrig; spiaggia di Karma)

a Spalato (Split)

- ✓ Parco Krka - Camminata per il Parco e bagno alle cascate
- ✓ Parco Marjan
- ✓ Mare e spiaggia (Spiaggia Kasjuni)
- ✓ Concerti in Piazza Peristil
- ✓ Giro per la città con tour privato
- ✓ Trogir - spiaggia/ giro per la città
- ✓ Attività di Gruppo sul tema dei confini

- ✓ Gita in barca con visita delle isole e Laguna Blu

il Soggiorno invernale

Titolo: "Partecipazione alla collettività e il mondo cooperativo"

Destinazione: Firenze

Periodo: dal 5 all'8 dicembre 2025

Viaggio in treno

N° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 26 anni: 25. Tre di loro, i più grandi, sono stati inseriti nel gruppo staff con i tre accompagnatori.

Durante il soggiorno visite a:

- ✓ Galleria dell'Accademia: "Il David" di Donatello
- ✓ Passeggiata per mercatini di natale Piazza Santa Croce + Villaggio di Babbo Natale
- ✓ Giro del centro e quartieri artigiani con tour privato
- ✓ Piazza Duomo: Cupola Brunelleschi, Battistero, Campanile di Giotto, Santa Reparata
- ✓ Attività di Gruppo sul tema cooperativo - Gioco cooperativo e riflessione

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 cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno.
3. La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.
4. Il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone. Al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.
5. Le imprese cooperative si manifestano con la qualità dei lavori che si svolgono, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei comportamenti.
6. La cooperazione considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.
7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.
8. La cooperazione interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.
9. La cooperazione concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda, rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione cooperativa.
10. La cooperazione considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà.
11. La cooperazione regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo.
12. La mutualità cooperativa, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo.

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: A, B, C, D, e le voci relative al Valore Aggiunto, le cui percentuali sono calcolate sul valore della produzione complessivo.

Costruzione della ricchezza	importo 2023	importo 2024	importo 2025	%	rif. bil. CE
A. Valore della produzione	1.695.886,34	1.761.444,03	1.955.104,47		3.A
1. Ricavi da Pubblica Amministrazione	1.406.133,42	1.342.081,83	1.254.031,14	64,14	3.A
1.1. Ricavi da PA	1.281.383,42	1.253.431,83	1.115.381,14	88,94	3.A.1
- Ricavi da ASL			59.519,00	5,34	3.A.1
- Ricavi da Consorzi Socio Assistenziali	410.787,20	181.708,12	5.597,42	0,50	3.A.1
- Ricavi da Comuni	870.596,22	1.071.723,71	1.050.264,72	94,16	3.A.1
- Ricavi da altri Enti Pubblici			0,00		3.A.1
1.2. Contributi da PA	124.750,00	88.650,00	138.650,00	11,06	3.A.5.a
- Contributi da Comuni	124.750,00	88.650,00	138.650,00	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	559,54		2.109,75	0,11	3.A
2.1. Ricavi da profit cliente finale	559,54		2.109,75	100,00	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	211.843,34	344.157,15	563.712,00	28,83	3.A
3.1. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	211.843,34	344.157,15	563.712,00	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					3.A.1
5. Altri ricavi non caratteristici	77.350,04	75.205,05	135.251,58	6,92	
6. Donazioni (compreso 5 per mille)					3.A.5.a
7. Variazioni e rimanenze					
8. Altri ricavi					3.A.5.b
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	326.451,48	260.313,19	322.945,30	16,52	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	252.682,22	206.033,19	269.703,36	83,51	3.B
1. Acquisti di materie prime	8.053,67	5.653,79	13.964,64	5,18	3.B.6
2. Costi per servizi	195.044,05	150.322,67	224.556,93	83,26	3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	195.044,05	150.322,67	224.556,93	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	16.940,00	5.361,97	5.280,00	1,96	3.B.8
4. Altri costi (...)	32.644,50	44.694,76	25.901,79	9,60	3.B.13, 3.B.14

B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale	73.769,26	54.280,00	53.241,94	16,49	
1. Acquisti di materie prime			541,94	1,02	3.B.6
2. Costi per servizi	73.769,26	54.280,00	52.700,00	98,98	3.B.6
2.1. Costi per servizi amministrativi	73.769,26	54.280,00	52.700,00	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
					3.B.13,
					3.B.14
4. Altri costi					
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.369.434,86	1.501.130,84	1.632.159,17	83,48	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	-3.687,82	-2.205,75	-1.254,57	-0,06	3.C.15 3.C.16 3.E.20
Valore aggiunto globale (A-B±C)	1.365.747,04	1.498.925,09	1.630.904,60	83,42	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	5.768,27	824,06	1.177,06	0,06	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	5.768,27	824,06	1.177,06	0,06	
- [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)	1.359.978,77	1.498.101,03	1.629.727,54	83,36	

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 2023	importo 2024	importo 2025	%	rif. bil. CE
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile	1.359.978,77	1.498.101,03	1.629.727,54		
E. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori	742.205,17	692.399,09	748.575,25	45,93	
E1. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	742.205,17	692.399,09	748.575,25	45,93	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	583.832,47	672.350,09	849.680,29	52,14	
F1. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro subordinato)	527.662,62	612.597,71	795.327,29	48,80	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)	56.169,85	59.752,38	54.353,00	3,34	3.B.7

G. Ricchezza distribuita a soci per altri istituti	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	3.523,40	2.867,77	3.756,74	0,23	3.C.17.d
<i>Banche e istituti di credito:</i>					3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro due anni)	3.523,40	2.867,77	3.756,74	0,23	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>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</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	7.761,00	9.947,06	8.423,12	0,52	
Bolli e contratti	252,00	440,06	269,00	0,02	3.B.14
Tasse	7.509,00	9.507,00	8.154,12	0,50	3.B.14
K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	1.116,20	4.052,61	1.160,76	0,07	
Contributi associativi	450,00	450,00	600,00	0,04	3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% sull'utile)	666,20	3.602,61	560,76	0,03	2.B.3
Contributi volontari di sostegno					
Altro					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	21.540,53	116.484,41	18.131,38	1,11	

3. RELAZIONE SOCIALE

Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholders

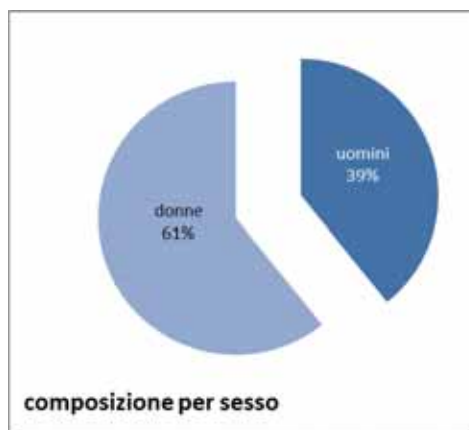
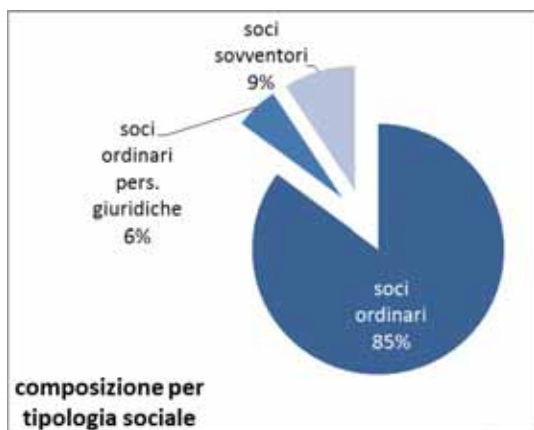
3.1. Soci

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.

Al 31/12 dell'esercizio in esame la base sociale è costituita per il 61% da donne, sul totale di 51 soci persone fisiche.

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	47	17	30	46	17	29	46	18	28
soci ordinari pers. giuridiche	3			3			3		
soci volontari	0			0			0		
soci sovventori	5	2	3	5	2	3	5	2	3
TOTALE	55	19	33	54	19	32	54	20	31



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.

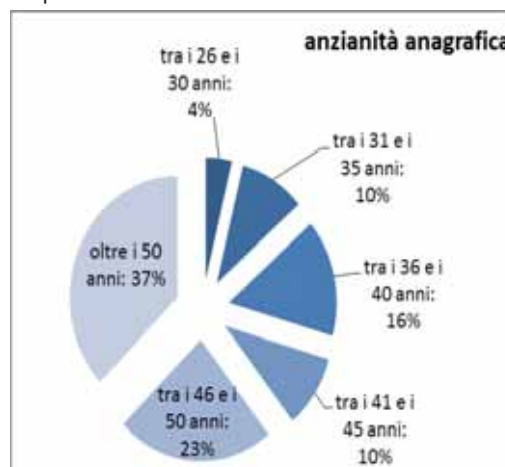
Nell'esercizio in esame tutte le movimentazioni hanno riguardato soltanto i soci ordinari.

tipologia sociale	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	1	1	0	1	0	1	0		
totali	1	1	0	1	0	1	0		

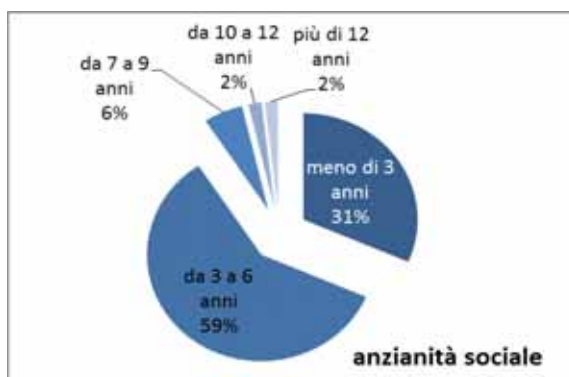
3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame

La fascia d'età con più presenza è quella degli ultra 50enni con più del 37%.

	2023	2024	2025	2025 % sul totale dei soci (esclusi gli enti)
tra i 18 e i 25 anni	3	1	0	0
tra i 26 e i 30 anni	5	2	2	3,9
tra i 31 e i 35 anni	2	5	5	9,8
tra i 36 e i 40 anni	6	7	8	15,7
tra i 41 e i 45 anni	11	9	5	9,8
tra i 46 e i 50 anni	8	9	12	23,5
oltre i 50 anni	17	18	19	37,3
TOTALE	52	51	51	



3.1.3. Anzianità di appartenenza sociale alla cooperativa



	2023	2024	2025	
			n°	%
Meno di 3 anni	35	26	17	31,5
Da 3 a 6 anni	18	26	32	59,3
Da 7 a 9 anni	1	0	3	5,6
Da 10 a 12 anni	1	2	1	1,9
Più di 12 anni	0	0	1	1,9
TOTALE	55	54	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	E' 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
Policy malattia, invalidità e disabilità	E' finalizzata a informare e tutelare le lavoratrici/ori in relazione al trattamento della malattia, invalidità e disabilità in ambito lavorativo	19/02/2024
Modello Organizzativo Privacy (MOP)	Sono le linee guida per la pianificazione e lo svolgimento di qualsivoglia attività che implichi il trattamento dei dati personali, al fine di assicurare la protezione di tali dati, conformemente alla Direttiva UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 e smi	01/08/2025

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 cadauna 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
2023	2.582	1.000.000,00	0,26	0	0
2024	2.582	1.000.000,00	0,26	0	0
2025	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 2023/2772:

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.

Nella tabella che segue:

- la colonna "tot%" espone la percentuale della sottovoce sul totale della forza lavoro propria
- la colonna "%f" espone la percentuale di donne sul totale della specifica sottovoce
- alla luce della discrezionalità lasciata dalle indicazioni della Direttiva Europea 2023/2772, è stato preso in considerazione:
 - ⇒ per il personale con rapporto di lavoro subordinato, il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate
 - ⇒ per il personale con rapporto di lavoro parasubordinato o autonomo, il numero di persone retribuite nell'esercizio indicato, indipendentemente dall'ammontare del compenso loro riconosciuto

Composizione della forza lavoro propria	2023 tot	2024 tot	tot	%	2025 m	f	%f
Lavoratori subordinati	80	89	89	76,1	28	61	68,5
soci	48	45	44	37,6	16	28	63,6
non soci	32	44	45	38,5	12	33	73,3
Lavoratori non subordinati	16	17	24	20,5	10	14	58,3
soci	0	0	0				
non soci	16	17	24	20,5	10	14	58,3
Tot. occupati diretti dell'impresa	96	106	113	96,6	38	75	66,4
Interinali	0	0	0				
Lavoratori in distacco	0	0	4	3,4	1	3	75
Totale forza lavoro propria	96	106	117		39	78	66,7

Dai dati della tabella che precede si rileva:

- rispetto al 2024 la forza lavoro totale è aumentata del 10,4% mentre gli occupati diretti sono aumentati del 6,6%
- la forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato alle dirette dipendenze della cooperativa: infatti il lavoro subordinato è pari al 76% della forza lavoro totale e poco meno del 79% degli occupati diretti
- i soci lavoratori sono poco meno del 38% della forza lavoro totale e poco meno del 39% degli occupati diretti
- la composizione per genere vede più del 66% di donne sulla forza lavoro totale.

I distacchi sono operati dalla Cooperativa Animazione Valdocco con cui la nostra Cooperativa ha strette collaborazioni nella gestione delle proprie attività.

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:

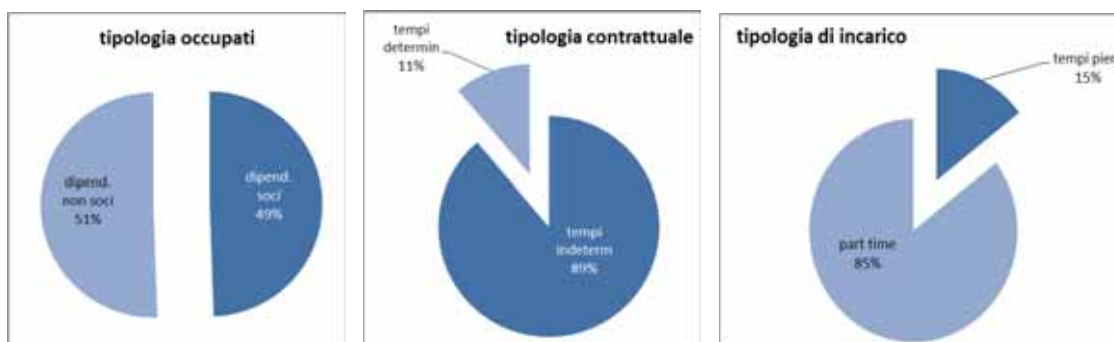
- ⇒ le prime quattro colonne espongono dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su part time e tempi pieni e a seguire sulle fasce d'età
- ⇒ la colonna dal titolo "%" indica la percentuale del sottogruppo di riga, sul totale occupati subordinati (89)
-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

⇒ la riga titulata “%: (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):

- il 68,5% è costituito da donne
- i soci sono il 49,4%, contro il 50,6% dei dipendenti non soci
- i tempi indeterminati sono quasi l'89%, contro il 11% dei tempi determinati; i soci lavoratori sono tutti a tempo indeterminato
- i tempi pieni, sono soltanto il 14,6%, contro l'85,4% dei part time; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo
- dei 13 tempi pieni, le donne ne costituiscono poco meno del 31%, contro il 69% degli uomini
- in relazione all'età, poco meno del 52% si colloca nella fascia 30-49 anni

2025	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		28	61	68,5	9	4	19	57	0	6	17	29	11	26
soci, di cui:	44	49,4	16	28	63,6	8	3	8	25	0	1	12	16	4	11
Contratto Indeterminato	44	100	16	28	63,6	8	3	8	25	0	1	12	16	4	11
Contratto Determinato	0														
Apprendisti	0														
Contratto ad orario variabile	0														
non soci, di cui:	45	50,6	12	33	73,3	1	1	11	32	0	5	5	13	7	15
Contratto Indeterminato	35	77,8	9	26	74,3	0	1	9	25	0	2	3	10	6	14
Contratto Determinato	10	28,6	3	7	70,0	1	0	2	7	0	3	2	3	1	1
Apprendisti	0														
Contratto ad orario variabile	0														
%: per genere sul sottototale specifico						69,2	30,8	25,0	75,0	0,0	100,0	37,0	63,0	29,7	70,3
Totali (m+f)						13		76		6		46		37	
%: (tot. m+f) / tot. occupati						14,6		85,4		6,7		51,7		41,6	



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.

Lavoratori di nazionalità non italiana, di cui:	2024	2025			
	tot	tot	%	m	f
✓ comunitari					
soci	nd	nd			
non soci	nd	nd			
✓ extracomunitari	10	10		6	4
soci	7	6	60%	5	1
non soci	3	4	40%	1	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.

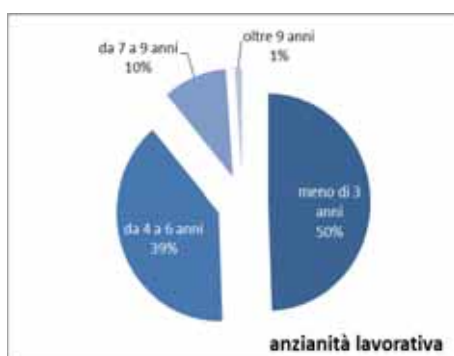
Per il calcolo di questo dato utilizziamo una metodologia che, pur salvaguardando i criteri sopra indicati, ci è possibile elaborare in modo automatizzato e dunque molto più veloce. Partiamo dal totale ore retribuite ottenibile dal software di elaborazione delle buste paga e lo dividiamo per 12 mesi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

2023	% variaz. 23⇒24	2024	% variaz. 24⇒25	2025			
				tot	m	f	%f
45,74	4%	47,54	-7,87%	43,80	14,28	29,52	67,4%

3.2.1.2. Identità

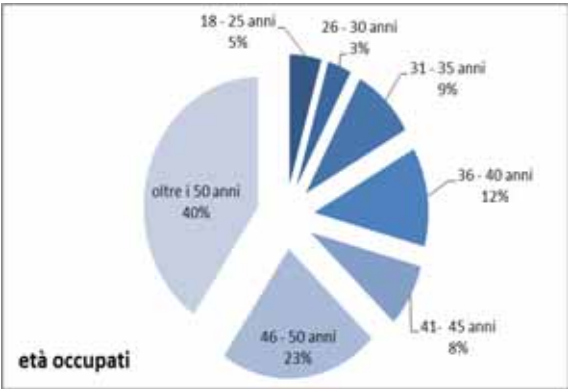
Anche i dati presenti in questo paragrafo, comprese le percentuali esposte nelle tabelle, sono relativi al numero di persone in forza al 31/12 dell'anno, inquadrare con rapporto di lavoro subordinato, pertanto con riferimento ad un totale di 89 persone per l'anno in esame. Le percentuali indicate nelle tabelle che seguono sono calcolate sul totale per l'anno in esame.

Anzianità lavorativa



	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
meno di 3 anni	44	52	44	49,4	31	13
da 4 a 6 anni	32	33	35	39,3	25	10
da 7 a 9 anni	3	3	9	10,1	4	5
oltre 9 anni	1	1	1	1,1	1	0
TOTALE	80	89	89		61	28

Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame



	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
18 - 25 anni	5	12	4	4,5	4	0
26 - 30 anni	7	3	3	3,4	3	0
31 - 35 anni	5	8	8	9	4	4
36 - 40 anni	8	8	11	12,4	6	5
41 - 45 anni	13	12	7	7,9	4	3
46 - 50 anni	10	15	20	22,5	15	5
oltre i 50 anni	32	31	36	40,4	25	11
TOTALE	80	89	89		61	28

Scolarizzazione nell'anno in esame



	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
Senza titolo	0	1	0		0	0
Licenza elem.	0	0	0		0	0
Licenza media	42	42	45	50,6	33	12
Qualifica prof.	4	6	5	5,6	3	2
Diploma prof.le	0	0	15	16,9	11	4
Maturità	30	34	16	18,0	8	8
Laurea	4	6	8	9,0	6	2
TOTALE	80	89	89		61	28

3.2.1.3. Composizione

Qualifiche professionali al 31/12 dell'anno

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
Cuoco	1	-	1	1	0	1	1	0	1
Operatore socio assistenz.	41	13	28	42	13	29	38	14	24
Operatore socio sanitario	1	-	1	1	0	1	1	0	1
Operatore socio educativo	3	1	2	3	1	2	3	1	2
Educatore	4	-	4	4	0	4	6	1	5
Mediatore culturale	3	3	-	2	1	1	2	1	1
Impiegato amministrativo	4	3	1	4	2	2	4	2	2
Assistente all'infanzia	22	5	17	32	6	26	33	9	24
Addetto pulizie	1	-	1	0		0	1	0	1
totale	80	25	55	89	23	66	89	28	61

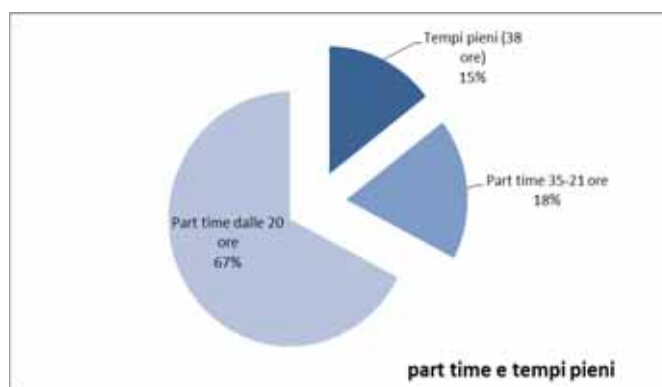
Livelli di inquadramento contrattuale al 31/12 dell'anno

CCNL Coop. Soc.	2023	2024	2025		
	tot	tot	tot	m	f
A1	1	0	0	0	0
A2	1	1	1	0	1
B1	66	73	74	24	50
C1	4	7	4	1	3
D1	4	4	5	2	3
D2	2	2	3	0	3
E2	1	1	1	0	1
F1	1	1	1	1	0
totale	80	89	89	28	61

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 incarichi prevalentemente part time: la percentuale di part time inferiori alle 20 ore settimanali è poco meno del 67% sul totale degli occupati, come da tabella che segue.

	2023				2024				2025			
	tot	m	f	%	tot	m	f	%	tot	m	f	%
Tempi pieni (38 ore)	14	10	4	17,5	12	8	4	13,5	13	9	4	14,6
Part time 37-36 ore	0				0				0			
Part time 35-21 ore	14	1	13	17,5	13	1	12	14,6	16	2	14	18
Part time dalle 20 ore	52	14	38	65	64	14	50	71,9	60	17	43	67,4
Totale	80	25	55		89	23	66		89	28	61	



3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo

Contratti Collettivi Nazionali applicati

La nostra cooperativa applica nel rapporto di lavoro con il personale che ha un rapporto di lavoro subordinato, soci e non soci, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

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 indicate sono a carico dell'INPS, salvo quanto diversamente indicato negli specifici punti:

- a) **congedo di maternità** (o di gravidanza), fruibile anche in caso di adozione: un periodo di assenza obbligatoria di 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, o tutti i 5 mesi successivamente al parto. Quando esistono condizioni che ne impediscano la fruizione da parte della madre, può usufruirne il padre. In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice. 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; sono a carico del datore di lavoro i costi relativi alle ferie maturate, alle domeniche e alle festività del periodo
- b) **congedo per l'altro genitore**: è un congedo obbligatorio dal lavoro di 10 giorni per l'altro genitore, da fruirsì in occasione della nascita di un figlio o nei casi di adozione o affidamento di minore. Per tutto il periodo di congedo 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 14 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. Attualmente il congedo parentale è retribuito all'80% per le prime tre mensilità (da fruirsì entro i 6 anni di vita del bambino) e al 30% per le restanti. Sono a carico del datore di lavoro le festività del periodo
- 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 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 familiare 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' 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. Durante il congedo non maturano ratei di ferie né festività.
- 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 totalmente a carico del datore di lavoro.

Il CCNL Coop. Sociali, diversamente dalle norme:

- ⇒ 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.
- ⇒ prevede 2 soli giorni di "permesso lutto", ma per tutti gli eventi nell'anno, limitatamente agli specifici casi indicati dal CCNL stesso

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

A tale proposito la Direttiva Europea 2023/2772 chiede di rilevare dati complessivi sulla fruizione dei suddetti permessi/congedi. La tabella che segue espone, oltre che dati complessivi, il dettaglio per tipologia dei permessi.

Nel complesso si rileva che le donne fruiscono in maniera preponderante dei permessi familiari rispetto agli uomini: il 66,7%, contro il 33,3%, a conferma del permanere della cura familiare in capo alle donne.

	spesa c/coop.	n° totale fruitori	m		f	
			n°	%	n°	%
2025						
a) congedo maternità	€ 46,17	1	0		1	100
b) congedo paternità	0	1	1	100,0	0	
c) congedo parentale	€ 38,05	1	0		1	100
d) congedo per i prestatori di assistenza	0	0				
e) permessi giornalieri	0	2	1	50,0	1	50,0
f) permessi lutto	€ 135,70	1	0		1	100
totali	€ 219,92	6	2	33,3	4	66,7

Permessi studio

Nell'esercizio in esame una lavoratrice ha fruito di 4 ore di permesso esame.

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.

	2023	2024	2025
totale spesa	€ 9.068,64	€ 8.913,39	€ 12.617,09

Licenziamenti per superamento periodo di comporta

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 comporta.

Lavori usuranti

La nostra Cooperativa ha al proprio interno lavoratori notturni che potrebbero beneficiare del pensionamento anticipato previsto dal D. Lgsv 67/2011 (a norma della L. 183/2010) e pertanto siamo soggetti all'obbligo di comunicazione dei relativi dati con periodicità annuale. La definizione di lavoratore notturno prevista da tale norma è la seguente:

b) lavoratori notturni, come definiti e ripartiti ai soli fini del presente decreto legislativo, nelle seguenti categorie:

- 1) lavoratori a turni, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che prestano la loro attività nel periodo notturno come definito alla lettera d) del predetto comma 2, per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° luglio 2009;
- 2) al di fuori dei casi di cui al numero 1), lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino di cui all'articolo 1, comma 2, lettera d), del predetto decreto legislativo n. 66 del 2003, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo;

La tabella che segue espone i dati relativi alla suddetta tipologia di lavoro:

n° uds	2025 n° lavor.			
	tot	m	f	f%
2	3	3	0	0

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	% assenteismo
2023	72.776	569	0,78
2024	80.447	2.414	3,00
2025	86.243	4.169	4,83

Indice di turn-over

Adeguandoci alla Direttiva Europea 2023/2772, introduciamo da questo esercizio il tasso di avvicendamento, risultato del seguente calcolo:

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori}}{\text{numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100 = \frac{6}{(72+79)/2} \times 100 = 7,95$$

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

La Direttiva, a differenza che per il numeratore, in cui sono esplicitate le casistiche da considerare nel calcolo e dove non sono previste le cessazioni dei tempi determinati, non definisce il denominatore, ma lo lascia alla discrezionalità dell'impresa. Noi non abbiamo considerato neppure al denominatore i tempi determinati. Abbiamo utilizzato la stessa modalità di calcolo per definire l'indice per genere per l'anno in esame, di cui alla sottostante tabella riepilogativa.

indice di turn over	2023	2024	2025		
			tot	m	f
nd		16,77%	11,92%	9,61%	4,25%

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. I dati relativi all'anno in esame non sono attualmente disponibili.

Assistenza fiscale

La nostra cooperativa non presta l'assistenza fiscale, non essendo normativamente previsto tale obbligo.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame 8 lavoratori hanno richiesto la trattenuta in busta paga per finanziamenti, 2 per cessioni del quinto volontarie, 6 per pignoramenti.

Anticipi TFR

Non sono stati richiesti anticipi.

Iscrizioni al sindacato

Nell'esercizio in esame abbiamo 18 lavoratori iscritti ad un sindacato, pari al 20% del totale occupati con rapporto di lavoro subordinato.

sindacato	2023	2024	2025				
			tot	m	f	f%	% sul tot. iscritti al sindacato
UIL F.P.L.	9	14	13	2	11	84,6	72,2%
CUB	4	3	2	0	2	100	11,1%
CISL	0	0	2	0	2	100	11,1%
CGIL FP	3	2	1	0	1	100	5,6%
TOTALE	16	19	18	2	16	88,9	

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 24 ore di permessi per assemblee sindacali da 16 lavoratori.

Vi è una RSA, con incarico valido alla data dell'Assemblea, iscritta alla UIL F.P.L., che ha utilizzato 15 ore di permesso per attività sindacale.

Adesione a scioperi

Nell'esercizio in esame due lavoratrici hanno aderito a uno sciopero per un totale di 9 ore.

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Nel 2025 si è protratto un contenzioso in sede giudiziaria già iniziato nel 2022 e non ancora concluso alla data dell'Assemblea.

Iter disciplinari

2025	n° iter disciplinari	con attivazione arbitrato	conclusi con sanzione	conclusi con accoglimento giustificazioni
	5	0	5	0

Comportamento contestato	2025
assenza ingiustificata	2
negligenza	3
inadempienze sicurezza sul lavoro	
inadempienze privacy	
insubordinazione	
comportamento scorretto	
Totale	5

Tipo sanzioni applicate	2025
richiamo verbale	
richiamo scritto	2
multa	2
sospensione	1
licenziamento	
Totale	5

Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

Non abbiamo mai avuto incidenti né denunce connessi al lavoro, dovuti a discriminazione o molestie, tanto meno che abbiano avuto gravi impatti sui diritti umani o che abbiano determinato provvedimenti definitivi o erogazione di sanzioni e/o risarcimenti a carico dell'impresa.

Segnalazioni ricevute nelle modalità stabilite dalla norma "Whistleblowing"

La nostra Cooperativa si è adeguata agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023, conosciuto come norma Whistleblowing, 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
Formazione generale sulla sicurezza	4	1	1	0	4
Formazione specifica sulla sicurezza	12	3	3	0	36
Antincendio	16	6	4	2	96
Primo Soccorso	12	7	5	2	84
GDPR	2	1	1	0	2
totali	46	18	14	4	222

L'attività formativa è rivolta al solo personale con rapporto di lavoro subordinato, altrettanto gli indici che seguono:

- percentuale di lavoratori che ha partecipato ad attività formative o di aggiornamento sul totale occupati con rapporto di lavoro subordinato; le percentuali di genere sono calcolate sul totale occupati del rispettivo genere:

2025		
tot.	m	f
20,2%	50%	6,6%

- ore formazione o di aggiornamento / totale occupati con rapporto di lavoro subordinato; gli indici per genere sono calcolati sui dati specifici del genere considerato:

2025		
tot.	m	f
2,49	5,93	0,92

La tabella che segue permette il raffronto dei dati per serie storica:

	2024			2025		
	tot.	m	f	tot.	m	f
n° corsi	2	-	-	5	-	-
tot. ore formazione	432	80	352	222	166	56
n° partecipanti	53	10	43	18	14	4
% partecipanti alla formazione	59,6	43,5	65,2	20,2	50	6,6
n° ore medie formazione	5	3	5	2,49	5,93	0,92

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

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.

La tabella che segue:

- prende in considerazione tutti i lavoratori inquadrati come lavoro dipendente presenti durante l'anno in esame
- utilizza le retribuzioni lorde annue effettive fornite direttamente dal software gestionale
- presenta retribuzioni orarie lorde fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite
- per coloro che sono stati presenti soltanto parzialmente sull'anno e per i parti time è stata effettuata la riparametrazione all'intero anno e al tempo pieno, moltiplicando le loro retribuzioni orarie lorde per 165 ore mensili e poi per 13,5 mensilità, onde permetterne la confrontabilità.

retribuzioni 2025	annua lorda		oraria lorda	
	minima	massima	minima	massima
f	€ 14.233,72	€ 31.986,90	6,39	14,36
m	€ 17.129,47	€ 36.486,45	7,69	16,38

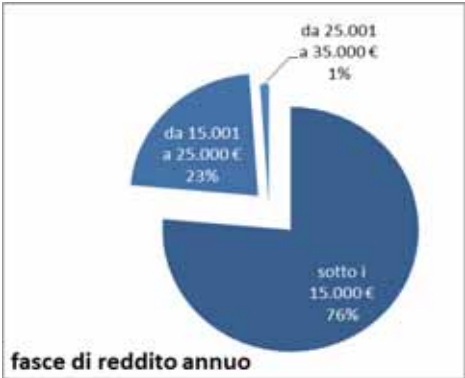
La forbice retributiva interna registrata per il 2025 - calcolata come rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima presenti nell'organizzazione - è di 1 a 2,56. Questo valore si colloca significativamente al di sotto del limite massimo di 1:8 previsto dal D. Lgs. 112/2017, confermando una distribuzione retributiva equilibrata e coerente con i valori dell'impresa sociale.

La tabella che segue ci fornisce il numero dei lavoratori per fasce di reddito annuo, la percentuale occupata da ogni fascia sul totale dei lavoratori e la distinzione per genere. In questa tabella:

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 89 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati"
- si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale, senza operare la riparametrazione sull'intero annuo e al tempo pieno.

La distribuzione per fasce di reddito evidenzia la massima concentrazione nella fascia al di sotto dei 15.000 € annui, la più bassa: 68 lavoratori, pari al 76% del totale; un ulteriore 22,5% si colloca sulla fascia subito successiva dei redditi fino a 25.000 € annui lordi; una sola persona (pari all'1,1%) ha un reddito relativo alla fascia 25.001-35.000.

L'importante presenza di part time dalle 20 ore settimanali e minori, incide fortemente sulle retribuzioni annue, ma coerentemente con il CCNL applicato, e in modo per nulla anomalo anomalo per il settore.



fasce di reddito annuo	n° lavoratori			
	tot	%	m	f
sotto i 15.000 €	68	76,4	18	50
da 15.001 a 25.000 €	20	22,5	10	10
da 25.001 a 35.000 €	1	1,1	0	1
da 35.001 a 45.000 €	0			
da 45.001 a 55.000 €	0			
totale	89		28	61

Gli indici che seguono sono calcolati secondo le formule di seguito riportate, come definite dalla stessa Direttiva Europea 2023/2772. È da precisare che:

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 89 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati"
 - le retribuzioni annue non sono state riparametrate sull'intero annuo e al tempo pieno
 - per l'anno in esame si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate moltiplicando per 13 (n° mensilità contrattuali nel 2024) la retribuzione della mensilità di dicembre
 - per l'anno in esame le retribuzioni orarie lorde dei singoli lavoratori sono state fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate dividendo per 165 la retribuzione della mensilità di dicembre.
- 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

$$\frac{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile} - \text{media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile}} \times 100 = \frac{10,41 - 9,95}{10,41} = 4,42\%$$

Lo standard sulla Parità di Genere (PdR 125:2022) prevede che il divario retributivo sia considerato soddisfacente quando inferiore al 10%: il 4,42% da noi registrato soddisfa ampiamente tale criterio.

- 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:

$$\frac{\text{Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato d'impresa}}{\text{Remunerazione totale annua mediana* dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)}} = \frac{25.734,24}{5.899,63} = 4,36$$

***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. Il tasso di remunerazione totale del 4,36 mostra una disparità contenuta, dovuta a differenze retributive giustificate da fattori oggettivi come competenze, responsabilità e prestazioni individuali.

La tabella che segue ci mette a disposizione la serie storica per entrambi gli indici sopra calcolati. E' però necessario tenere presente che i valori 2024 e 2025 non sono direttamente confrontabili: nel 2024, in assenza del dato dal gestionale, entrambi gli indici furono calcolati a partire dalla sola retribuzione di dicembre (moltiplicata per 13 mensilità o divisa per 165 ore), mentre nel 2025 si è utilizzata la retribuzione annua effettiva. Questa differenza metodologica spiega in larga misura il significativo scostamento tra i due anni, in particolare per il tasso di remunerazione totale (da 1,74 a 4,36) e per il divario retributivo di genere (da 0,04% a 4,42%): i valori 2025 sono da considerarsi più accurati e

rappresentativi della realtà aziendale.

	2024	2025
percentuale del divario retributivo di genere	0,04%	4,42%
tasso di remunerazione totale	1,74	4,36

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 2025	m	f	tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria (media dei lavoratori calcolati secondo metodo INAIL)	29	63	92
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:	3	14	17
n° lavoratori idonei alla mansione specifica	3	12	15
n° lavoratori con idoneità parziali (temporanee e permanenti con prescrizioni e/o limitazioni)	0	1	1
n° lavoratori NON idonei temporaneamente	0	1	1
n° lavoratori NON idonei permanentemente			0
n° ricorsi contro il giudizio del Medico Competente			0
n° ricorsi accolti			0

2025 tipo di visita	IDONEITÀ				INIDONEITÀ				tot.
			con prescrizioni o limitazioni		temporanea		permanente		
	m	f	m	f	m	f	m	f	
cambio mansione									0
richiesta dal lavoratore		1		1					2
rientro post malattia o infortunio		3		2		1			6
scadenza prescrizioni									0
visita periodica	1	6		1					8
visita preventiva	2	3							5
TOTALE	3	13		4		1			21

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
- ✓ gli indici relativi agli infortuni distinti per genere (*) esposti in tabella per l'anno in esame, sono calcolati in rapporto alle ore lavorate dal genere specifico

	2024	m	2025 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%
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa	Non presenti			Non presenti
Percentuale di dipendenti coperti dal nostro sistema di gestione della salute e sicurezza certificato UNI EN ISO 45001:2018	Non siamo certificati			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)	2	0	8 (1)	8 (1)
lavoratori subordinati	2	0	8 (1)	8 (1)
restante parte della forza lavoro propria				
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	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
lavoratori subordinati				
restante parte della forza lavoro propria				
Numero di decessi a seguito di malattie professionali	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	95		122	122
Numero di ore lavorate totali	80.447			86.243
Tasso di infortuni sul lavoro inclusi eventuali casi di decessi n° infortuni ----- totale ore lavorate x 1.000.000	24,86			9,27
Indice di gravità degli infortuni sul lavoro n° giorni di lavoro persi per infortunio ----- totale di ore lavorate x 1.000.000	1.180,90			1.414,60
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

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	2025
Visite mediche	835,78	822,00
Dispositivi di protezione collettiva per antincendio e primo soccorso	0	0
DPI: dispositivi individuali di protezione	0	0
Formazione*	1.600	3.200
Interventi di igienizzazione e sanificazione specificatamente finalizzati alla Sicurezza sul Lavoro	0	0
Totale	2.435,78	4.022,00

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	tot.	n° collaboratori			
			soci	non soci	m	f
totali	83.522,99	26	0	24	10	14
di cui:						
autonomi	57.229,54	15		15	6	9
occasionali	15.093,50	9		9	4	5
Studi prof.li	11.199,95	2				

3.2.3. Altre forme di collaborazione

Nell'esercizio in esame sono stati attivati 39 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
2023	176	129	47	39
2024	187	145	42	43
2025	207	161	46	42

Centro Migranti Marco Cavallo: tutt* inclus* 2025!

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 andato in continuità nel 2025 tramite l'approvazione della Determinazione Dirigenziale del 27/12/2024. E' 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 31/12/2025; 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 30/12/2025.

Inoltre è continuata per tutto il 2025 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 per tipologia in tre raggruppamenti e all'interno della singola tipologia sono ordinati per grandezza in relazione al valore all'esercizio in esame.

CLIENTI	2023	2024	2025
enti pubblici: totale € 1.068.203,76			
Comune di Torino	1.006.818,26	1.029.597,37	996.160,23
Consorzio Monregalese	404.131,70	339.779,31	25.289,99
Comune di Mappano	/	30.712,05	23.185,44
Comune di Nucetto	11.500,86	11.414,29	/
Comune di Priero	8.571,43	/	/
Comune di Viola	10.952,38	/	/
Asl To4	/	/	14.878,00
Consorzio Caluso	/	/	8.690,10
enti privati: totale € 0	/		/
terzo settore, IPAB e cooperazione: totale € 228.807,06			
Coop. Alfieri	74.316,23	218.669,67	211.053,38
Coop. Animazione Valdocco	47.406,54	17.635,83	17.753,68

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 € 7.815,00.

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 € 137,00.

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	2023	2024	2025
Città di Torino	836.700,97	926.904,30	1.252.044,56
Consorzio Serv. Socio – Ass. Monregalese	404.131,70	339.779,31	53.878,48
Comune di Mappano	0	0	27.912,63
Asl TO4	0	0	15.621,90
Consorzio Caluso	0	0	6.833,83
Comune di Nucetto	11.500,86	11.414,29	0
Comune di Monasterolo	0	0	0
Comune di Viola	10.952,38	0	0
Comune di Priero	18.866,25	0	0
Ciss Chivasso	5.714,00	0	0

- per contributi un importo di € 90.810,35 così dettagliato:

Importo incassato dalla Pubblica Amministrazione nell'anno 2025 relativo a CONTRIBUTI, SOVVENZIONI, VANTAGGI ECONOMICI	€	data
COMUNE DI TORINO progetto Tutt'Inclusi	49.000,00	13/05/2025
COMUNE DI TORINO	22.130,00	05/11/2025
COMUNE DI TORINO	10.000,00	05/11/2025
COMPAGNIA SAN PAOLO TORINO	9.680,35	25/06/2025

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 € 600,00.

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

Partecipazioni societarie

Abbiamo in corso investimenti finanziari nel capitale o nel patrimonio di organizzazioni, in particolare, dell'economia sociale, come evidenziato dalla seguente tabella; i dati sono esposti in ordine di grandezza in relazione agli importi dell'anno in esame.

	2024	2025
entità dell'economia sociale		
Consorzio Merak	12.000,00	12.000,00
Consorzio Quarantacinque	2.804,93	2.804,93
CPS	1.626,66	1.626,66
Cooperativa Animazione Valdocco	1.523,55	1.523,55
Alfieri Ets Onlus	250,00	1.050,00
CER Merak	1.000,00	1.000,00
Consorzio Naos	500,00	500,00
CCFS	142,21	142,21
totale	19.847,35	20.647,35
entità tradizionali	0	0

Il Fondo Svalutazione Partecipazioni non è stato costituito.

La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa

La natura mutualistica e la finalità solidaristica della Cooperativa, entrambe riconosciute e normate dalla legislazione nazionale, si rintracciano nello Statuto della società:

- ⇒ la **natura mutualistica**:
 - ✓ art. 28 l'obbligo della destinazione degli utili netti annuali alla riserva legale nella misura prevista dalla legge
 - ✓ art. 28 l'obbligo della devoluzione di una quota degli utili netti annuali ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione
 - ✓ art. 28 le modalità e la percentuale massima di ripartizione dei dividendi tra i soci, compresa la rivalutazione gratuita del capitale
 - ✓ art. 29 la definizione dei criteri per la ripartizione dei ristorni
 - ✓ art. 30 i requisiti della mutualità prevalente, compreso l'obbligo di devoluzione dell'intero patrimonio sociale ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, previa deduzione dei rimborsi previsti dallo stesso articolo.
- ⇒ la **finalità solidaristica**: all'art. 4 si richiamano le attività che la società svolge o potrebbe svolgere, rientranti tra quelle previste dal Codice del Terzo Settore, con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, proponendosi di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale.

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 17/10/2025. 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 gestioni e di sinergia fra le attività precedentemente di competenza di due soggetti economici differenti non hanno immediatamente prodotto i risultati auspicati fino all'esercizio 2024, nel quale si è tornati al fatturato dell'esercizio 2021.

L'esercizio 2024 ha infatti visto il consolidamento del fatturato e dell'andamento della Cooperativa.

I costi sopportati dalla Cooperativa per il lavoro dipendente si sono incrementati visto l'aumento previsto dall'adeguamento dei CCNL, stante l'impegno della dirigenza di assicurare continuità occupazionale e opportunità ad un crescente numero di addetti. La maggiore incidenza dei costi per il lavoro non ha comunque penalizzato la marginalità primaria e, di conseguenza, la possibilità di ottenere un risultato economico complessivamente positivo, grazie alla razionalizzazione di altri costi, in particolare per i servizi e per le locazioni.

Il patrimonio netto si è 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 con una riduzione di marginalità.

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, 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.

La presente revisione si è conclusa alle ore 10:30 del 17/10/2025"

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:

	2023	2024	2025
totale attività realizzata con i soci	944.032	905.011	959.628
lavoro inquadrato come subordinato	742.205	692.399	748.575
altre forme	0	0	0
ricavi da soci per servizi	201.827	212.612	211.053
totale attività non realizzata con i soci	1.554.904	1.624.338	1.780.818
lavoro inquadrato come subordinato	199.250	173.825	244.382
altre forme	63.695	65.536	66.290
ricavi non soci per servizi	1.291.959	1.384.977	1.470.146
totale	2.498.936	2.529.349	2.740.446
% di prevalenza (calcolata con la media ponderata)	37,77%	35,78%	35,02%

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 relativo ai soci inquadrati come lavoro subordinato 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, quando l'incidenza del costo del lavoro dei soci sul totale dei costi sia superiore al 50%, come nel nostro caso.

Per altre informazioni sull'IRES si veda il paragrafo "3.4.2. Pubblica Amministrazione".

Calcolo ai fini IRES	2023	2024	2025
Importo costo del lavoro soci	742.205,17	692.399,11	748.575,25
Importo costi ai fini IRES	868.012,96	870.802,73	1.112.476,38
% sui costi totali della produzione	85,51%	79,51%	67,29%

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

2023	2024	2025
€ 22.206,73	€ 120.087,02	€ 18.692,14

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.

2023	2024	2025
€ 116.755,71	€ 124.450,53	€ 224.616,70

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.

2023	2024	2025
€ 666,20	€ 3.602,61	€ 560,76

Donazioni raccolte attraverso il 5X1000

Nell'ultimo triennio non abbiamo ricevuto donazioni a tale titolo.

Contributi

Fonte	Destinazione	Competenza 2025
CTR. C/ESERCIZIO:		
Associazione Franz Fanon	Progetto Pluralità di cure	53.650
Comune Torino	Progetto Tutt'inclus*	85.000

Manifestazioni o iniziative a cui abbiamo partecipato

Il 19 ottobre 2025 abbiamo partecipato come Cooperativa alla "Festa dei Popoli" a Mondovì. Nella nuova location dell'iniziativa, nel centro storico della città, si è celebrato l'incontro tra culture con un pranzo multietnico, musica, danze e attività per bambini, un appuntamento chiave nel Monregalese per la condivisione e l'integrazione culturale. L'evento, organizzato dall'Associazione MondoQui «si prefigge lo scopo di favorire il dialogo e l'azione comune tra donne e uomini con diverse origini e nazionalità, patrimoni di esperienze, educazione, linguaggi, conoscenze, sensibilità, valori, nel rispetto reciproco, valorizzando differenze e somiglianze in evoluzione. Essa è costituita da persone che si confrontano, agiscono insieme e tendono a superarsi e a completarsi attraverso la conoscenza dei propri simili». (Dall'art. 2 dello Statuto dell'associazione)

3.9. Condanne e multe per corruzione e concussione

La nostra Cooperativa non ha mai avuto condanne né multe per violazione delle leggi anticorruzione o anticoncussione.

Mondovì, 20/03/2026

In originale firmato:

La Presidente del Consiglio di Amministrazione

Lorenza Bernardi