



BILANCIO SOCIALE 2024 **Anno di gestione 2023**

Indice

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Premessa
- 1.2 Metodologia
- 1.3 Modalità di comunicazione e riferimenti normativi

2. INFORMAZIONI GENERALI

- 2.1 Informazioni sull'ente e oggetto sociale
- 2.2 Albi, registri e abilitazioni

3. MISSIONE, VALORI E STORIA

- 3.1 Missione e Valori
- 3.2 Storia

4. STRUTTURA DI GOVERNO

- 4.1 Il consiglio di amministrazione
- 4.2 Collegio Sindacale
- 4.3 Assemblee 2023
- 4.4 Organigramma

5. OBIETTIVI E ATTIVITA'

- 5.1 Valutazione Obiettivi 2023
- 5.2 Obiettivi 2024

6. PERSONE E RELAZIONE SOCIALE

- 6.1 Base Sociale
- 6.2 Lavoratori
- 6.3 Altre figure coinvolte
- 6.4 Servizi e attività coop B
- 6.5 Inserimento lavorativo
- 6.6 Rete e progettualità
- 6.7 Politica per la Parità di Genere

7. ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

- 7.1 Fatturato
- 7.2 Raccolta fondi
- 7.3 Riclassificazione del valore aggiunto
- 7.4 Valutazione dei rischi

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Poiché la responsabilità sociale consiste nell'adempiere a obbligazioni fiduciarie verso i portatori di interesse della Cooperativa, il bilancio sociale è l'insieme delle attività volte a rendere loro conto.

In sintesi, ciò significa esprimere l'identità ed il sistema di valori di riferimento assunti, nonché la loro declinazione nelle scelte strategiche e i risultati conseguenti.

Pertanto, il bilancio sociale consente di focalizzare il ruolo che la Cooperativa riveste sul territorio, la reale adozione di un comportamento socialmente responsabile, i risultati economici raggiunti, anche alla luce dell'attuale straordinaria situazione socio-economica, al fine ultimo di rendere conto a tutti gli interlocutori sociali (persone, enti, imprese), che a vario titolo interagiscono con la Cooperativa.

La stesura di questo bilancio rappresenta, altresì, occasione per migliorare la comunicazione interna e gli strumenti di autovalutazione, analizzando i risultati (consuntivi verso previsioni) e le prospettive di sviluppo, sociale ed economico.

1.2 METODOLOGIA

Il bilancio sociale, quale momento di verifica e di organizzazione, ha comportato la consultazione dei coordinatori delle diverse attività, con lo scopo di condividere e analizzare le informazioni. Successivamente sono stati coinvolti attivamente tutti i soci, con la possibilità di esprimere idee ed opinioni e di arricchire i contenuti e lo scambio.

Il bilancio sociale è stato approvato dall'Assemblea dei soci in 30/06/2023.

Il bilancio economico di esercizio, redatto secondo lo schema del valore aggiunto, è affidato allo studio Fusi di Busto Arsizio, che dal gennaio 2019 gestisce gli aspetti contabili e fiscali della Cooperativa.

1.3 MODALITA' DI COMUNICAZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente bilancio sociale è stato diffuso, direttamente e mediante pubblicazione, tra i portatori di interesse, interni ed esterni, nonché all'assemblea dei soci.

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale del Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale - GBS 2013.

Sul piano normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale;
- Delibera giunta regionale Lombardia n. 5536/2007

2. INFORMAZIONI GENERALI

2.1 INFORMAZIONI SULL'ENTE E OGGETTO SOCIALE

Nome: Società Cooperativa Sociale OFFICINA onlus

Indirizzo legale e sede operativa: via Dell'Artigianato 16, 21010 FERNO (VA)

Oggetto Sociale e attività svolta:

La cooperativa ha per oggetto le principali attività di seguito indicate, da svolgersi valendosi prevalentemente dell'attività dei soci cooperatori e di persone in stato di svantaggio ed esclusione sociale:

- progettazione, realizzazione e manutenzione di aree verdi di qualsiasi tipo e dimensione, compresi manutenzione marciapiedi e cigli stradali, fornitura e posa arredo urbano e opere murarie;
- assemblaggio di apparecchi elettromedicali;
- lavori di carattere forestale e di risanamento e riqualificazione aree verdi naturali;
- progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti di irrigazione;
- lavorazioni agricole;
- lavori in quota su fune ad ancoraggio artificiale e naturale;
- igiene urbana;
- servizi di pulizia, disinfestazione e disinfezione per enti pubblici e privati, piccoli trasporti e traslochi;
- servizi cimiteriali

La cooperativa svolge le attività sopra indicate anche in collaborazione con attori pubblici e privati del territorio interessati a sviluppare iniziative volte al reinserimento sociale di persone in condizioni di disagio e marginalità.

Riferimento al modello adottato dalla Cooperativa secondo quanto previsto dalla riforma del diritto societario

La cooperativa ha adottato la forma societaria dell's.r.l.

Appartenenza a Consorzi di Cooperative

Socia di CS&L consorzio sociale con sede a Cavenago Brianza (MB)

Socia di Confcooperative - Insubria (VA)

2.2 ALBI, REGISTRI, ABILITAZIONI & CERTIFICAZIONI

Registro delle Imprese di Varese il 19/02/1996 n. 01832040123,
sezione ordinaria con numero di repertorio economico amministrativo (REA) 210571 il 13/04/1989

Forma giuridica: COOPERATIVA SOCIALE

Costituita con atto del 08/03/1989

termine società 31/12/2050

ALBO REGIONALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Sezione B foglio 15 N. progressivo 29 data 13/12/93

ALBO SOCIETA' COOPERATIVE con il n. A136855

Data iscrizione: 08/04/05

Sezione: Cooperative a mutualità prevalente di diritto di cui agli artt. 2512 e segg.

Categoria: Cooperative Sociali

Categoria attività esercitata: produzione e lavoro - inserimento lavorativo (tipo B)

ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI

N. iscrizione: MI17767

Iscritta nella sezione di MILANO

Categoria: 1 ordinaria - raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: d - esclusivamente per spazzamento meccanizzato

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria - raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: d - esclusivamente per raccolta

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria D4 - esclusivamente per l'attività di raccolta e trasporto di rifiuti vegetali provenienti da aree verdi e rifiuti provenienti da aree e attività cimiteriali

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria - raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: f - esclusivamente per rifiuti giacenti sulle autostrade e strade extraurbana

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Categoria: 1 ordinaria - raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili

Classe: f - esclusivamente per raccolta rifiuti da spiagge e riva

Data inizio: 16/12/2022 Data scadenza: 16/12/2027

Registro Unico Nazionale del Terzo Settore - RUNTS

Data iscrizione 21/03/2022

Certificazione di Qualità ISO 9001

Certificazione Uni/PdR 125:2022 - Parità di Genere nel contesto lavorativo

SOA

Categoria: OS24 - verde e arredo urbano

Classificazione: II - fino a 516.000 €

Codice identificativo SOA: 02968320966

Denominazione: Costruttori Qualificati Opere Pubbliche/Società Organismo Di Attestazione/S.p.a.

Numero attestazione: 45208/10/00

Rilasciata il: 16/09/2016

Data scadenza 09/06/2026

Regolamento: D.P.R. 207/2010

Abilitazioni - Requisiti morali e/o tecnico professionali

Codice: imprese pulizia - lettera a pulizia (d.m. 274/1997)

Stato: requisiti accertati

Ente: Camera di commercio

Data denuncia: 15/11/2010 Data accertamento: 22/11/2010

3. MISSIONE, VALORI E STORIA

3.1 MISSIONE E VALORI

La Cooperativa crede nei Valori di benessere e inclusione sociale, che declina nella sua Missione principale: favorire solidarietà e integrazione, generare fiducia e speranza, per il benessere individuale e collettivo.

La Missione della Cooperativa è dunque la partecipazione attiva alla soddisfazione dell'interesse generale della comunità al benessere e all'integrazione sociale, attraverso la solidarietà sociale, la creazione di lavoro, l'attenzione alla persona e alla relazione, in particolare rispetto agli individui in situazione di disagio e svantaggio.

In concreto, la missione si declina nei seguenti aspetti:

- favorire l'inclusione sociale di persone in condizioni di disagio e svantaggio attraverso l'inserimento lavorativo;
- contribuire a generare senso di appartenenza e di autoefficacia nelle persone, attraverso il coinvolgimento attivo nella vita della Cooperativa e la formazione;
- promuovere la concezione del lavoro quale strumento di autorealizzazione e valorizzazione della persona in un contesto relazionale accogliente;
- coinvolgere nella solidarietà sociale le risorse umane che operano nella comunità locale a vario titolo, professionale o di volontariato;
- favorire la valorizzazione e la libera espressione dell'identità, della creatività e delle qualità individuali attraverso il gruppo.

La Cooperativa non ha fini di lucro ed è retta dal principio della mutualità.

Così come da Statuto approvato in data 22/12/2004

3.2 STORIA

La Cooperativa sociale Officina nasce nel marzo del 1989 come cooperativa di solidarietà sociale finalizzata all'inserimento lavorativo di soggetti tossicodipendenti, dall'esperienza di un gruppo di volontariato locale (Gruppo di Lavoro sulle Tossicodipendenze) che da anni lavorava sul territorio del Comune di Samarate e dal quale provengono parte dei soci fondatori e i primi operatori.

Fin dall'inizio, a seguito delle richieste dei primi enti pubblici con cui vengono stabilite convenzioni, la cooperativa inserisce non solo persone con problemi di tossicodipendenza, ma anche persone provenienti da altre fasce deboli e categorie di svantaggio sociale e lavorativo.

Nel 1991 diventa socia della cooperativa "Mag2 servizi con la quale condivide gli scopi sociali e le caratteristiche dei servizi svolti per la comunità.

Dal 1993 la cooperativa è iscritta alla sezione B dell'Albo Regionale delle cooperative

sociali.

Officina è socia fondatrice dal 1994 del Consorzio Cooperative sociali di Cardano al Campo. Nel 2000 la Cooperativa perde per decesso il suo presidente e principale socio fondatore, Daniele Fanali e riesce a ricostruire gradualmente un nuovo gruppo di soci, attualmente operante, a partire dal 2003. Negli anni '10 la Cooperativa si è adattata, sul piano organizzativo e operativo, per rispondere prontamente alle crescenti richieste dei servizi sociali territoriali rispetto all'inserimento di soggetti per la verifica delle loro capacità di integrazione e relazione in contesti lavorativi.

Pertanto, alla tradizionale forma di inserimento tramite assunzione in cooperativa, si affiancano inserimenti in tirocinio finalizzati all'assunzione o all'osservazione.

Inoltre, nel corso degli anni la cooperativa ha continuato a sviluppare relazioni di collaborazione con altre cooperative sociali ed enti sul territorio.

Dal 2006 ha iniziato una particolare collaborazione con la Cooperativa Sociale Charis di Besozzo, che si è sviluppata in una progettualità comune sul territorio dell'Alto Verbano. In Associazione Temporanea di Impresa si sono acquisite convenzioni in 381/91 con i Comuni di Laveno Mombello e di Luino ed è stato avviato, in collaborazione con i servizi di quel territorio, il progetto "Isola Formativa Itinerante", progetto di osservazione sul campo di persone svantaggiate con l'obiettivo di una maggiore efficacia dell'inserimento lavorativo mirato.

Durante il 2009 la collaborazione in associazione di impresa con Charis è stata allargata alla cooperativa sociale Erre Esse per la gestione della convenzione di manutenzione del verde a Sesto Calende. Nel 2011 il rapporto con le cooperative sociali Charis ed Erresse sul territorio di Sesto Calende si è consolidato. Nel territorio del Luinese, invece, l'ATI è stata allargata anche alla cooperativa sociale Giardino del Sole. Infine la formula ormai consolidata dell'ATI con Charis, è stata utilizzata anche per l'appalto con la Provincia di Varese, di cui alcune lavorazioni sono state subappaltate alla cooperativa sociale Il Loto di Gallarate.

Nel settembre 2015 la cooperativa si è trasferita nell'attuale sede di via dell'Artigianato a Ferno, coronando una lunga ricerca di una sede logisticamente adeguata all'ampliarsi della propria attività avvenuta negli anni precedenti. L'attuale sede si è dimostrata all'altezza dei bisogni, pertanto sono in corso le trattative per l'acquisto per poi procedere ad una ristrutturazione.

La scelta di lavorare con altre cooperative ha caratterizzato anche il 2016 concretizzandosi nella gestione di varie commesse importanti in ATI e quali subappaltatori.

In maggio tramite affitto quinquennale di ramo di azienda, la Cooperativa ha rilevato i settori verde, igiene urbana e pulizie della cooperativa sociale Charis di Besozzo.

L'affitto di ramo ha altresì consentito di acquisire lavoratori con competenze nell'assemblaggio che, anche grazie agli spazi disponibili nella sede di Ferno, sono state adeguatamente valorizzate con l'avvio, nel 2017, di una nuova attività di assemblaggio di parti di macchinari biomedicali.

Nel 2018 alla luce delle criticità nella gestione del personale con il precedente studio di amministrazione del personale si è passati ad una diversa gestione, che ha consentito anche l'accesso alla contribuzione agricola e ai conseguenti sgravi contributivi, oltre che gli ammortizzatori sociali previsti per i periodi di ridotta attività a causa delle condizioni meteorologiche avverse.

Nel contempo, l'adesione al piano formativo "Foncoop" ha permesso di agire costruttivamente sul "saper fare" dei collaboratori destinati ai cantieri, iniziando un percorso volto a fornire loro competenze tecniche di livello e un addestramento completo.

Sul piano formativo, dopo l'avvio nel 2020 di un'analisi più strutturata dei bisogni formativi, la Cooperativa ha continuato ad usufruire dei finanziamenti della regione Lombardia per vari interventi anche su competenze tecniche più complesse. Si prosegue anche nell'organizzazione dell'addestramento tecnico e di sicurezza sul lavoro.

Il nuovo fornitore del servizio di amministrazione del personale scelto nel 2020 continua ad essere all'altezza delle aspettative. Si è sospesa la decisione di modificare il contratto collettivo applicato.

Nel corso del 2021 si è provveduto all'acquisto del ramo di azienda delocalizzato a Luino, tuttavia nell'ottobre 2021 Officina, dopo un articolato percorso, favorisce la nascita di una nuova realtà Cooperativa: Kepos Cooperativa Sociale di Daverio, alla quale cede il ramo d'azienda precedentemente acquistato e tutti i lavoratori occupati sulle commesse ed il passaggio degli appalti in essere relativi al suddetto ramo.

Nello stesso anno entra a far parte di Confcooperative e aderisce al progetto Forestami di Città Metropolitana.

Nel dicembre del 2022 viene definitivamente chiusa l'attività del CCS - Consorzio Cooperative Sociali della quale Officina era Socia e Fondatrice.

Durante il 2023, a seguito delle dimissioni inaspettate da parte di una delle due figure amministrative, si avvia una fase di selezione di nuove professionalità per rinforzare il Settore Amministrativo. A fine anno il Gruppo di Lavoro è formato da cinque figure totali con mansioni ben definite. Il livello professionale raggiunto ha consentito alla Cooperativa di avviare definitivamente il processo di controllo di gestione. A settembre è stato perfezionato il contratto con Team System per l'acquisto del Gestionale e la relativa formazione per l'utilizzo.

Sempre quest'anno Cooperativa Officina ha aderito e partecipato al Tavolo della Provincia di Varese per le "Buone prassi" dell'inserimento lavorativo di persone iscritte al Collocamento Mirato Disabili.

4. GOVERNO

4.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La cooperativa è amministrata, da un consiglio di amministrazione che può essere composto da tre a nove membri, su decisione dei soci in sede di nomina.

L'amministrazione della cooperativa può essere affidata anche a soggetti non soci, purché la maggioranza del consiglio di amministrazione sia scelta tra i soci cooperatori.

Gli amministratori restano in carica per il periodo determinato dai soci al momento della nomina, comunque non superiore a tre anni. Essi possono essere rieletti.

Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il consiglio di amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente e un vice presidente.

L'attuale CdA è composto da 5 consiglieri, tutti soci lavoratori, eletti il 26 Giugno 2023 (durata 3 anni).

Presidente: Simone Alampi (4° mandato)

-Socio dal 10/02/2006

Precedenti cariche:

-Presidente dal 29/07/2014 al 28/07/2023

-Vicepresidente dal 28/07/2011 al 28/07/2014

Vicepresidente: Fulvia Pellegrini (4° mandato)

-Socia dal 18/4/2012

Precedenti cariche:

-Vicepresidente dal 29/07/2014 al 28/07/2023

Consigliere: Bianchi Nicola (7° mandato)

Socio dal 20/12/2002

Precedenti cariche:

- Vicepresidente dal 30/05/2005 al 19/05/2008

- Consigliere dal 20/05/2008 al 27/07/2011
dal 28/07/2011 al 28/07/2023

Consigliere: Ivana Taioli (2° mandato)

Socia dal 03/09/2018

Precedenti cariche:

-Consigliere dal 28/07/2020 al 28/07/2023

Consigliere: Gussoni Roberto (1° mandato)

-Socio dal 05/10/2021

4.2 COLLEGIO SINDACALE

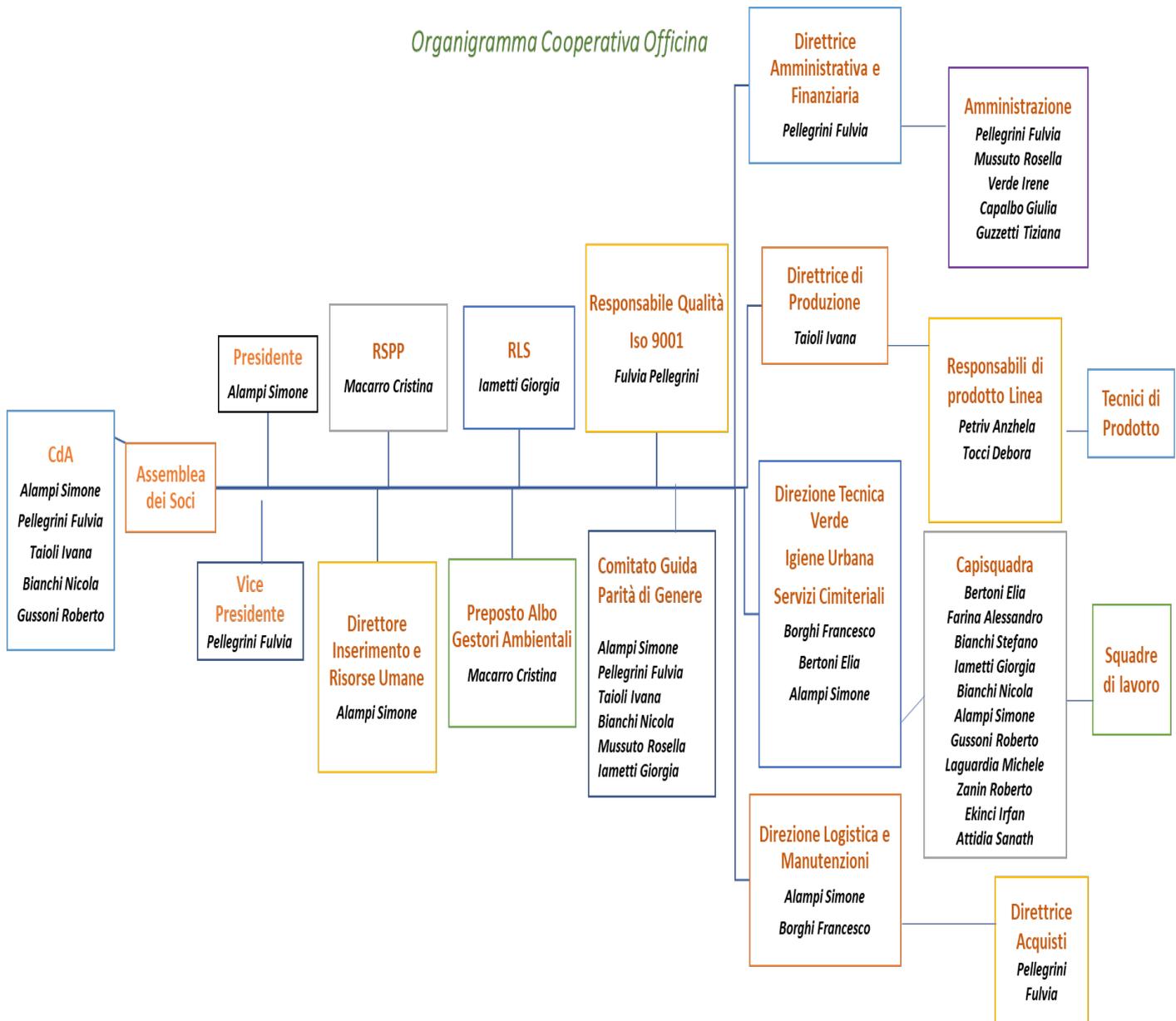
Non vi è più collegio dei sindaci dal 20/5/2004, in seguito a dimissione dei sindaci e non obbligo di nuova elezione per presupposti di legge, in seguito alla riforma del diritto societario.

4.3 ASSEMBLEE 2023

| <i>Assemblea</i> | <i>Ordine del Giorno</i> | <i>N. soci partecipanti</i> | <i>N. deleghe</i> | <i>% su tot soci</i> |
|------------------|---|---------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| 29/06/2023 | Presentazione e approvazione bilancio economico e sociale; Nomina del Revisore Contabile; Rinnovo Organo Amministrativo; Varie ed eventuali. | 16 | 2 | 88,88 |
| 08/11/2023 | Presentazione Bilancio al 30/09/2023; Presentazione previsione di chiusura bilancio 2023; Varie ed eventuali. | 17 | 1 | 94,44 |

4.4 ORGANIGRAMMA

Organigramma Cooperativa Officina



Mantenimento livelli occupazionali

| Totale ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2023 e 2022 | | | | | | | | | |
|---|-----------|--------------|-------------|-----------|--------------|-------------|----------------------|-------------|---------------|
| Categorie lavoratori | Anno 2023 | | | Anno 2022 | | | Variazioni 2023/2022 | | |
| | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA |
| Soci lavoratori | 17 | 16,01 | 39,16% | 15 | 13,16 | 32,19% | 2 | 2,85 | 21,66% |
| S.L. S.V. 381 | 2 | 1,79 | 4,38% | 2 | 1,63 | 3,99% | 0 | 0,16 | 9,82% |
| S.L. S.V. cee | 0 | 00 | 00% | 3 | 2,01 | 4,92% | -3 | -2,01 | -100% |
| Dip. Sv 381 | 24 | 11,48 | 28,08 | 14 | 5,12 | 12,52% | 10 | 6,36 | 124,22% |
| Dip. Sv Cee | 5 | 1,23 | 3,01 | 3 | 2,70 | 6,60% | 2 | -1,47 | -54,44% |
| Dipendenti | 18 | 10,37 | 25,37 | 12 | 7,24 | 17,71% | 6 | 3,13 | 42,24% |
| Totali | 66 | 40,88 | 100% | 49 | 31,86 | 100% | 17 | 9,02 | 28,31% |

| Ferno ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2023 e 2022 | | | | | | | | | |
|--|-----------|--------------|-------------|-----------|--------------|-------------|----------------------|-------------|---------------|
| Categorie lavoratori | Anno 2023 | | | Anno 2022 | | | Variazioni 2023/2022 | | |
| | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA |
| Soci lavoratori | 14 | 13,01 | 40,97% | 12 | 10,41 | 38,49% | 2 | 2,6 | 24,98% |
| S.L. S.V. 381 | 2 | 1,79 | 5,63% | 2 | 1,63 | 10,80% | 0 | 0,16 | 9,82% |
| S.L. S.V. cee | 0 | 00 | 0,00% | 3 | 2,20 | 8,55% | -3 | -2,20 | -100% |
| Dip. Sv 381 | 19 | 9,27 | 29,17% | 12 | 4,76 | 13,56% | 7 | 4,51 | 94,75% |
| Dip. Sv Cee | 3 | 0,88 | 2,77% | 3 | 2,70 | 13,03% | 0 | -1,84 | -67,41% |
| Dipendenti | 12 | 6,83 | 21,49% | 8 | 4,22 | 15,57% | 4 | 2,61 | 61,85% |
| Totali | 50 | 31,78 | 100% | 40 | 25,92 | 100% | 10 | 5,86 | 22,61% |

| Assemblaggio ULA (Unità Lavorativa Annue) anni 2023 e 2022 | | | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|----------------|----------------------|-------------|---------------|
| Categorie lavoratori | Anno 2023 | | | Anno 2022 | | | Variazioni 2023/2022 | | |
| | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA | n. | ULA | %ULA |
| Soci lavoratori | 3 | 3,00 | 32,36% | 3 | 3,00 | 47,33% | 0 | 0,00 | 0,00 |
| S.L. S.V. 381 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00 | 0,00% | 0 | 0,00 | 0,00% |
| S.L. S.V. cee | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00 | 0,00% | 0 | 0,00 | 0,00% |
| Dip. Sv 381 | 5 | 1,74 | 18,77% | 2 | 0,36 | 5,68% | 3 | 1,38 | 383,83% |
| Dip. Sv Cee | 2 | 1,65 | 17,80% | 0 | 0,00 | 0,00% | 2 | 1,65 | 100,00% |
| Dipendenti | 6 | 2,88 | 31,07% | 4 | 2,99 | 47,09% | 2 | -0,11 | -3,68% |
| Totali | 16 | 9,27 | 100% | 9 | 6,35 | 100,00% | 7 | 7,26 | 21,69% |

Nel 2023 gli addetti sono aumentati in maniera considerevole in tutti i settori compreso il reparto amministrativo.

5. OBIETTIVI E ATTIVITA'

Il Consiglio di Amministrazione resta sempre aperto al contributo dei soci attraverso la proposta di idee: in termini di coesione interna e senso di appartenenza.

5.1 VALUTAZIONE OBIETTIVI 2023

Si può affermare che tutti gli obiettivi posti ad inizio anno siano stati raggiunti.

- **Assunzione di Tecnico Settore Verde:** Inserimento di Francesco Borghi per i rapporti con il cliente pubblico e organizzatore delle squadre. Questa nuova figura ha portato ad una migliore gestione dei cantieri e l'esperienza decennale nell'ambito della Cooperazione Sociale sta generando un maggior coinvolgimento dei capi squadra ed un buon livello di responsabilità da parte di tutti gli operatori;
- **Investimenti:** Acquisto di una piattaforma aerea, due autocarri, due macchine operatrici per il taglio erba e sostituzione di parte delle attrezzature per la manutenzione del verde con nuovi attrezzi a batteria;
- **Nuove Leve:** Nel corso del 2023 sono state assunte quattro persone Under 30 con l'obiettivo di creare una nuova generazione di futuri capi squadra sia sul settore Verde che sul settore Assemblaggio;
- **Potenziamento Amministrazione:** A seguito delle dimissioni inaspettate e con effetto immediato di M.B., è stata avviata la selezione e conseguente assunzione di quattro nuove figure amministrative con vario inquadramento. La nuova configurazione, impostata con mansionario, ha permesso di avviare definitivamente il processo di controllo di gestione interno ed il perfezionamento del contratto per l'acquisto di un gestionale Team System;
- **Budget:** A seguito di un percorso formativo in collaborazione con Eureka, con il coinvolgimento degli amministratori, è stato possibile costruire un Budget 2023 e le sue periodiche modifiche. Questo lavoro è stato presentato ai Soci che ne hanno capito l'importanza per la gestione della Cooperativa ed è stato molto apprezzato dal Revisore Contabile, nominato quest'anno, per l'adempimento degli obblighi in materia di Responsabilità di Gestione di Impresa;
- **Inserimento lavorativo:** In collaborazione con Cesvip, è stato organizzato un percorso formativo per gli operatori di Officina con lo scopo di supportare Capisquadra e Lavoratori nella gestione di persone oggetto di intervento sociale e di inclusione lavorativa. Durante il 2023, Officina è stata soggetto protagonista all'interno del Tavolo Permanente delle Cooperative Sociali del Varesotto sul tema del Collocamento di Persone con Disabilità ed è proseguito l'approfondimento sul tema Articolo 14 e Articolo 14 Sociale. Non è stata ancora individuata una persona che si occupi esclusivamente dei percorsi di inserimento lavorativo;
- **Certificazioni;** Cooperativa Officina è riuscita ad ottenere la Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere relativamente alle attività di manutenzione del verde, assemblaggio, trasporti e decoro urbano;
- **Nuova sede:** è proseguita la ricerca di un immobile adeguato ed economicamente alla portata della sostenibilità della Cooperativa. A tale scopo si tiene vivo il contatto con CGM Finance per la consulenza e la ricerca di finanziamenti dedicati;

5.2 OBIETTIVI 2024

Durante l'Assemblea di Giugno 2023, è stato eletto il nuovo Consiglio di Amministrazione che ha visto invariate le principali cariche e l'ingresso di un quinto componente. Di seguito elenco degli obiettivi che il CDA intende perseguire per il 2024.

- **Ridefinizione Organizzazione Verde:**

A seguito delle dimissioni volontarie di F.A. referente tecnico dal 2018, la Cooperativa deve trovare una nuova formula per tutta la gestione del Settore Verde; dall'acquisizione del lavoro, alla gestione, l'organizzazione, la rendicontazione periodica e la comunicazione con l'ufficio per la fatturazione. Definire inoltre, le procedure per i lavori verso clienti privati.

- **Sostenibilità economica:**

Nel 2024 verrà definitivamente rinnovati il Ccnl delle Cooperative Sociali che prevede un aumento graduale dei costi del personale di circa il 15% in un periodo compreso tra febbraio 24 e giugno 2026. Officina dovrà mettere in atto delle azioni per fare fronte a questo impegno; ricerca di commesse più remunerative, richiedere adeguamenti dei prezzi per le commesse in atto, riduzione dei costi dove possibile.

- **Sicurezza & Formazione Continua:**

Proseguire con i corsi specifici e di aggiornamento in materia di salute e sicurezza per i lavoratori e le lavoratrici; avviare un percorso di formazione continua, ovvero il processo di apprendimento che consente ai lavoratori di possedere competenze sempre aggiornate che consentono di portare avanti nel modo più efficace ed efficiente il proprio lavoro ed ampliare il campo di conoscenze;

- **Certificazioni:**

Nel 2024 saremo impegnati con le pratiche per il mantenimento della certificazione SOA. La Cooperativa dovrà mettere in campo nuove azioni di welfare per il mantenimento della certificazione UNI/PdR:2022 Parità di Genere.

- **Investimenti:**

Portare avanti la manovra di sostituzione graduale degli automezzi, dei macchinari e le attrezzature più vecchie con altri di nuova generazione. Si punterà soprattutto su attrezzature elettriche per migliorare le condizioni lavorative degli operatori e per il principio condiviso da tutte le persone in Cooperativa, della sostenibilità ambientale.

- **Azioni Commerciali Assemblaggio:**

Controtendenza rispetto a quanto avvenuto nel 2023, la previsione di fatturato per il settore Assemblaggio per l'anno 2024 è di una diminuzione del 50%. Per far fronte a questa perdita di ricavi, si dovrà mettere in campo delle soluzioni per acquisire nuove commesse e mantenere i livelli occupazionali attuali.

- **Officina in Rete:**

Cooperativa Officina ha ricevuto la proposta di nominare un proprio delegato per entrare a far parte del Consiglio Interprovinciale di ConfCooperative Insubria Varese-Como e del Tavolo Provinciale Insubria Lavoro. Si prevede di accettare, ritenendo questa una buona occasione di crescita, sviluppo e posto di privilegio nel teatro della Cooperazione.

- **Inserimento Lavorativo:**

Continuare la ricerca di un R.I.L (Responsabile Inserimenti Lavorativi), figura professionale specializzata nell'inserimento, la gestione e l'accompagnamento delle persone presenti in Cooperativa protagoniste di percorsi di inserimento lavorativo.

- **Bandi & Contributi:**

In collaborazione con i vari soggetti con i quali Officina già lavora da anni (Eureka, Cespip, Enaip, etc....) e come già avvenuto nel 2023, si proseguirà con la ricerca di bandi di finanziamento ed incentivi.

- **Nuova Sede:**

La ricerca di una nuova sede ha portato all'identificazione di un immobile sul territorio del Comune di Cardano al Campo, adatto alle esigenze di Cooperativa Officina. Si procederà con l'analisi di fattibilità e di sostenibilità economica per poi portare all'Assemblea dei Soci tutte le informazioni necessarie per decidere se acquistare il bene.

6. PERSONE E RELAZIONE SOCIALE

6.1 BASE SOCIALE

| Numero Soci | Tipologia | Entrati 2023 | Usciti 2023 |
|-------------|-------------------------|--------------|-------------|
| 16 | soci lavoratori | 1 | 3 |
| 6 | soci volontari | 0 | 0 |
| 0 | soci persone giuridiche | 0 | 0 |
| 22 | Totale | 1 | 3 |

Politica di associazione

I lavoratori diventano soci su loro richiesta motivata e approvata dal Consiglio di Amministrazione.

I soci volontari, soci fondatori e storici della Cooperativa nel corso del 2024 dovranno essere dimessi per rispettare nuovi adeguamenti normativi in materia.

I tre Soci usciti durante l'anno sono:

- n° 1 Socio lavoratore andato in pensione;
- n° 2 Soci lavoratori dimissionari volontariamente;

Può essere socio chiunque, purché condivida la missione ed i valori sociali. Nonostante ciò, si dovrà mantenere il numero totale dei Soci al di sotto delle 20 unità per non dover modificare la forma societaria e quanto ne consegue. Il Cda si riserva di esaminare questo tema in futuro.

6.2 LAVORATORI

| Totale cooperativa | Stabili nel 2023 | | Entrati nel 2023 | | Usciti nel 2023 | |
|---------------------|------------------|---|------------------|---|-----------------|---|
| | M | F | M | F | M | F |
| Soci Lavoratori | 11 | 4 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| Lavoratori non soci | 9 | 2 | 23 | 7 | 11 | 2 |
| Totale | 26 | | 31 | | 16 | |

| FERNO | Stabili nel 2023 | | Entrati nel 2023 | | Usciti nel 2023 | |
|---------------------|------------------|---|------------------|---|-----------------|---|
| | M | F | M | F | M | F |
| Soci Lavoratori | 11 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Lavoratori non soci | 7 | 0 | 17 | 4 | 7 | 1 |
| Totale | 20 | | 22 | | 10 | |

| Assemblaggio | Stabili nel 2021 | | Entrati nel 2021 | | Usciti nel 2021 | |
|---------------------|------------------|---|------------------|---|-----------------|---|
| | M | F | M | F | M | F |
| Soci Lavoratori | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Lavoratori non soci | 2 | 1 | 6 | 3 | 4 | 1 |
| Totale | 3 | | 3 | | 2 | |

Tipologie di contratto

| Totale cooperativa | M | F | Totale |
|---------------------------|-----------|-----------|---------------|
| Dip. Tempo indeterminato | 29 | 8 | 37 |
| Dip. Tempo determinato | 22 | 7 | 29 |
| Altre forme contrattuali | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 41 | 15 | 66 |

| Ferno | M | F | Totale |
|--------------------------|-----------|----------|---------------|
| Dip. Tempo indeterminato | 23 | 4 | 27 |
| Dip. Tempo determinato | 18 | 5 | 23 |
| Altre forme contrattuali | | | 0 |
| Totale | 41 | 9 | 50 |
| Assemblaggio | M | F | Totale |
| Dip. Tempo indeterminato | 6 | 4 | 10 |
| Dip. Tempo determinato | 4 | 2 | 6 |
| Altre forme contrattuali | | | 0 |
| Totale | 10 | 6 | 16 |

| Totale cooperativa | Tempo Pieno | | part time | | Totale |
|--------------------------|-------------|---|-----------|---|-----------|
| | M | F | M | F | |
| Dip. Tempo indeterminato | 24 | 6 | 5 | 2 | 37 |
| Dip. Tempo determinato | 13 | 1 | 9 | 6 | 29 |
| Totale | 44 | | 22 | | 66 |

| FERNO | Tempo Pieno | | part time | | Totale |
|--------------------------|-------------|---|-----------|---|-----------|
| | M | F | M | F | |
| Dip. Tempo indeterminato | 19 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| Dip. Tempo determinato | 11 | 1 | 7 | 4 | 23 |
| Totale | 33 | | 17 | | 50 |

| Assemblaggio | Tempo Pieno | | part time | | Totale |
|--------------------------|-------------|---|-----------|---|-----------|
| | M | F | M | F | |
| Dip. Tempo indeterminato | 5 | 4 | 1 | 0 | 10 |
| Dip. Tempo determinato | 2 | 0 | 2 | 2 | 6 |
| Totale | 11 | | 5 | | 16 |

Livelli contrattuali applicati ai lavoratori dipendenti (n. lavoratori per ciascun contratto)

| Totale cooperativa | | | |
|----------------------|---------------|-------------|------------------------|
| Livello contrattuale | Indeterminato | Determinato | di cui con superminimo |
| A2 | 2 | 1 | |
| B1 | 9 | 22 | |
| C1 | 3 | 1 | |
| C2 | 3 | 0 | |
| C3 | 0 | 2 | |
| D1 | 2 | 1 | |
| D2 | 5 | 0 | |
| D3 | 7 | 0 | |
| E1 | 1 | 1 | 1 |
| E2 | 4 | 0 | |
| Totali | 36 | 28 | |
| Ferno | | | |
| Livello contrattuale | Indeterminato | Determinato | di cui con superminimo |
| A2 | 2 | 0 | |
| B1 | 3 | 17 | |
| C1 | 2 | 1 | |
| C2 | 3 | 0 | |

| | | | |
|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------|
| C3 | 0 | 2 | |
| D1 | 2 | 1 | |
| D2 | 5 | 0 | 1 |
| D3 | 5 | 0 | |
| E1 | 1 | 1 | |
| E2 | 3 | 0 | |
| Totali | 26 | 22 | 1 |
| Assemblaggio | | | |
| Livello contrattuale | Indeterminato | Determinato | di cui con superminimo |
| A2 | 0 | 1 | |
| B1 | 6 | 5 | |
| C1 | 1 | 0 | |
| C2 | 0 | 0 | |
| C3 | 0 | 0 | |
| D1 | 0 | 0 | |
| D2 | 0 | 0 | |
| D3 | 2 | 0 | 1 |
| E1 | 0 | 0 | |
| E2 | 1 | 0 | |
| Totale Cooperativa | Entrati | Usciti | Stabili |
| Dipendenti Tempo Indeterminato | 7 | 4 | 26 |
| Dipendenti Tempo Determinato | 24 | 13 | 0 |
| Totali | 31 | 17 | 26 |

| | | | |
|--------------------------------|----------------|---------------|----------------|
| Ferno | Entrati | Usciti | Stabili |
| Dipendenti Tempo Indeterminato | 6 | 2 | 21 |
| Dipendenti Tempo Determinato | 16 | 8 | 0 |
| Assemblaggio | Entrati | Usciti | Stabili |
| Dipendenti Tempo Indeterminato | 1 | 2 | 5 |
| Dipendenti Tempo Determinato | 8 | 5 | 0 |
| Totali | 9 | 7 | 5 |

Il turn over è legato sostanzialmente ai contratti di persone inserite tramite convenzione con Comuni e alle assunzioni a tempo determinato per affrontare picchi di lavoro prevalentemente stagionale.

6.3 ALTRE FIGURE COINVOLTE

Tirocinanti:

Nel corso dell'anno sono stati attivati 3 tirocini

I tirocini attivati sono stati distribuiti in diversi settori e mansioni:

- 2 tirocini nel settore assemblaggio a Ferno
- 1 tirocini nel verde

Nel settore assemblaggio n° 1 tirocinio alternanza scuola lavoro e n° 1 misura alternativa.
Nel settore verde n° 1 tirocinio trasformato in assunzione.

6.4 SERVIZI E ATTIVITA'

Commesse 2023

| Tipologia per settore | importo | % |
|-----------------------------------|---------------------|----------------|
| Manutenzione del verde | 1.781.064,00 | 74,2 |
| Igiene urbana | 130.000,00 | 5,4 |
| Servizi cimiteriali/servizio neve | 165.000,00 | 6,8 |
| Assemblaggio | 329.000,00 | 13,6 |
| Totale | 2.405.064,00 | 100,00% |

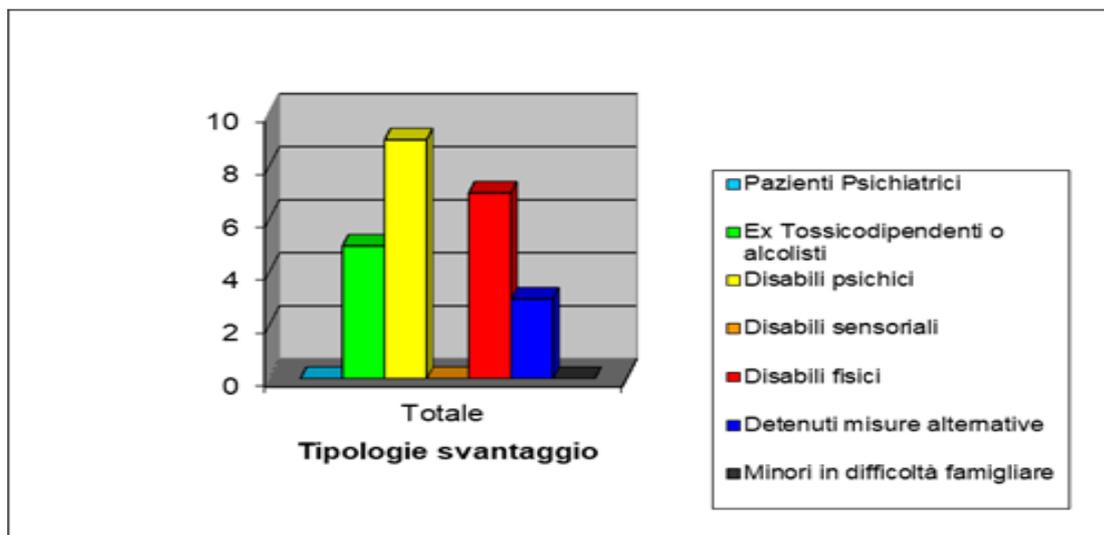
6.5 INSERIMENTO LAVORATIVO

Occupati

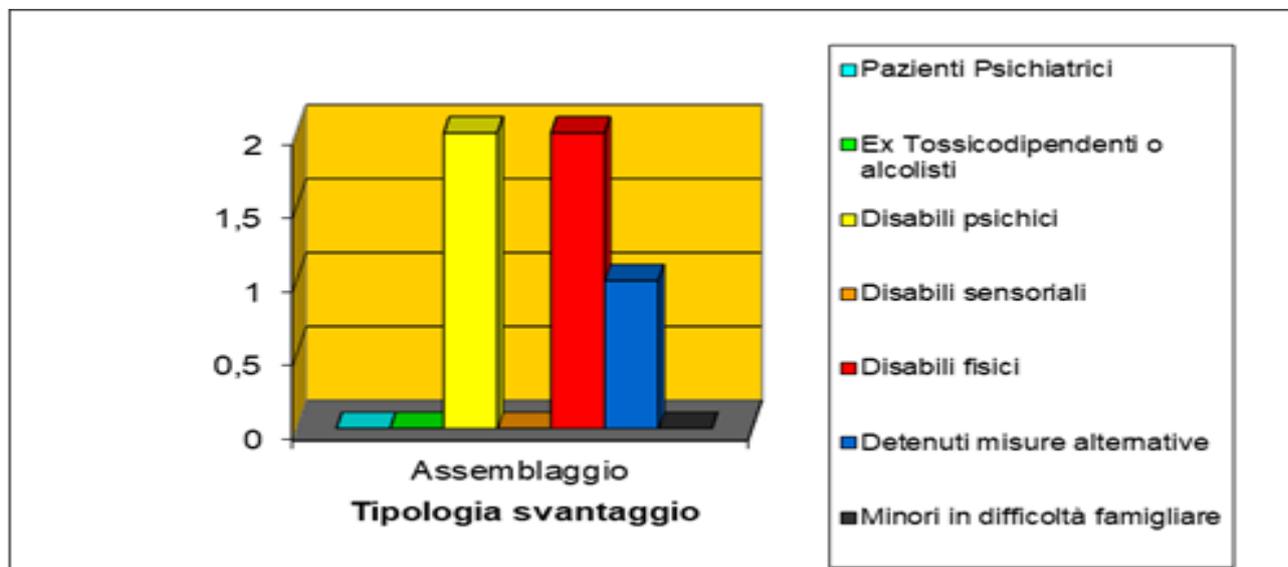
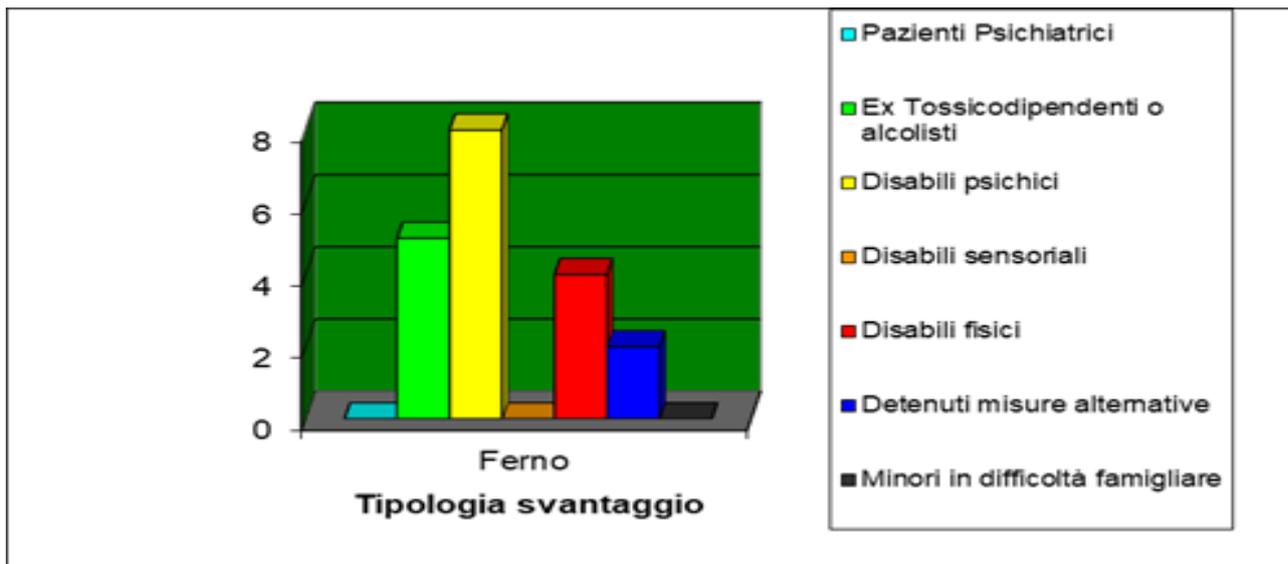
| | |
|--------------------------|----|
| Dipendenti | 37 |
| Svantaggiati 381 | 24 |
| Svantaggiati Cee | 5 |
| Borse lavoro e tirocini | 3 |
| Altre forme contrattuali | 0 |

| | | | |
|----------------------------------|---------------|----------------|---------------|
| Inserimento lavorativo | | | |
| Totale coop | | | |
| Tipologia svantaggio | Maschi | Femmine | Totale |
| Pazienti Psichiatrici | 0 | 0 | 0 |
| Ex Tossicodipendenti o alcolisti | 5 | 0 | 5 |
| Disabili psichici | 8 | 1 | 9 |
| Disabili sensoriali | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|---------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Disabili fisici | 4 | 3 | 7 |
| Detenuti misure alternative | 2 | 1 | 3 |
| Minori in difficoltà familiare | 0 | 0 | 0 |
| Sub totale | 19 | 5 | 24 |
| Totale | 24 | | |



| | | | |
|---|---------------|----------------|---------------|
| Inserimento lavorativo | | | |
| Ferno verde | | | |
| Tipologia svantaggio | Maschi | Femmine | Totale |
| Pazienti Psichiatrici | 0 | 0 | 0 |
| Ex Tossicodipendenti o alcolisti | 5 | 0 | 5 |
| Disabili psichici | 7 | 1 | 8 |
| Disabili sensoriali | 0 | 0 | 0 |
| Disabili fisici | 3 | 1 | 4 |
| Detenuti misure alternative | 1 | 1 | 2 |
| Minori in difficoltà familiare | 0 | 0 | 0 |
| Sub totale | 16 | 3 | 19 |
| Totale | 19 | | |



Il nostro processo di mediazione al lavoro:

Fasi dell'inserimento lavorativo

- segnalazione da parte dei servizi di riferimento, alla cooperativa
- primo incontro servizio/coop, definizione degli obiettivi servizi/coop
- secondo incontro servizio/coop/candidato definizione obiettivi insieme al candidato
- presentazione documenti e assunzione
- formazione sulla sicurezza
- inserimento lavorativo: presentazione al candidato della struttura e delle figure di riferimento
- primo periodo di inserimento con monitoraggio, affiancato da un responsabile del gruppo inserimenti
- dopo un periodo variabile, a seconda del caso, inserimento nelle squadre di lavoro coordinate da un caposquadra
- formazione specifica di arricchimento curriculare

- momenti di verifica con servizi e candidato a seconda del progetto individualizzato e dell'andamento dell'inserimento
- verso la fine del percorso incontri con servizi e candidato per definizione della chiusura e delle prospettive future
- incontro di chiusura dell'inserimento servizio/candidato e coop

Si inizia con un incontro con l'ente inviante per parlare del caso, senza il candidato e degli obiettivi che gli si vorrebbe far raggiungere.

Poi si fa un incontro tra servizi, cooperativa e candidato, per illustrare il tipo di lavoro, il tipo di contratto ed il ruolo che il candidato avrà in cooperativa, quindi il programma personalizzato e la definizione degli obiettivi generali dell'inserimento. In genere si tratta di verificare le capacità lavorative e relazionali e di continuità del candidato.

I servizi di riferimento, in genere, seguono il percorso terapeutico con i colloqui e/o i controlli.

Per i CPS si tratta più di verificare la tenuta ed i passaggi gradualmente nella socializzazione e nelle capacità fisico-lavorative.

Se il soggetto accetta il lavoro ed il progetto, si fa un secondo incontro in cooperativa per la parte della documentazione per l'assunzione.

Una volta assunto, il primo giorno viene fatta l'informazione sulla sicurezza, secondo la L. 81/08, poi viene seguito da un operatore affidatogli per una prima osservazione.

Successivamente si fanno degli incontri programmati di verifica con i servizi, il responsabile degli inserimenti della cooperativa ed il candidato. Incontri che variano per numero e intensità, a seconda degli obiettivi stabiliti.

La persona inserita effettua anche dei colloqui da solo con i servizi, a seconda del programma stabilito.

Se ci sono dei problemi osservati in cooperativa, viene fatta la segnalazione ai servizi e poi si fa un incontro tra tutti e tre.

Un paio di mesi prima del termine del percorso stabilito, si definisce la fine del rapporto oppure il rinnovo del contratto, a seconda del caso e dell'andamento. Se l'inserimento è stato effettuato in convenzione con l'ente pubblico ed il percorso è andato bene, in genere si rinnova, se ci sono stati dei problemi si valuta se ha senso rinnovare oppure si stabilisce la chiusura del rapporto di lavoro. Anche a termine della convenzione, qualche volta si può valutare l'assunzione a tempo indeterminato.

I passaggi alle aziende esterne in genere non vengono accompagnati da noi, ma dai servizi, il nostro ruolo si limita ad un giudizio di fine inserimento riguardo le capacità professionali e relazionali raggiunte e le caratteristiche personali osservate.

La cooperativa non si occupa di tutta la parte terapeutica (farmaci, controlli, situazioni economiche), ma collabora con i servizi.

Il "monitoraggio" viene effettuato "su campo" dai capisquadra che verificano le capacità di apprendimento e relazionali e le riportano al responsabile degli inserimenti. In genere questo avviene in modalità di discussione allargata a tutto il gruppo di lavoro.

Le schede per i monitoraggi le usiamo solo su richiesta dei servizi, anche se ormai compiliamo insieme le schede nel momento dell'incontro valutativo.

Per i progetti, invece, compiliamo le schede richieste per la rendicontazione.

A volte gli enti ci chiedono di compilare delle loro schede di monitoraggio.

Le segnalazioni dei soggetti da inserire vengono effettuate dai servizi specialistici (Ser.T., CPS, SIL) per quanto riguarda i progetti e altri casi non in convenzione 381. Per le convenzioni in 381 con i Comuni, le segnalazioni vengono dai servizi sociali e a volte anche in collaborazione con i servizi specialistici.

La procedura per i tirocini è molto simile. Naturalmente i tirocini vengono seguiti di più e in modo più approfondito, con obiettivi più determinati e specifici anche non di lavoro. Per i tirocini si tratta spesso più di osservazione che di accompagnamento all'inserimento lavorativo, almeno in una prima fase. Gran parte delle richieste dei servizi sono ormai di tirocini per la valutazione di un percorso con obiettivi più bassi (degli inserimenti veri e propri), con gestione di dinamiche particolari o per insuccessi su percorsi precedenti. A volte, infatti, si riesce a sviluppare una seconda fase di inserimento lavorativo o di borsa lavoro.

6.6 RETE E PROGETTUALITA'

Partecipazione a enti consortili o di rappresentanza

Socia di CS&L consorzio sociale con sede a Cavenago Brianza (MB)
Socia di Confcooperative - Insubria

Rapporti con il territorio

I rapporti con il territorio sono legati ai progetti di inserimento lavorativo attuati con i servizi sopra citati.

Progettualità in rete

Sviluppo della rete di collaborazione con cooperative sociali del territorio e non per l'acquisizione di lavoro e la possibilità di proporre modelli di intervento sociale che meglio rispondano ai bisogni del territorio

6.7 Politica per la Parità di Genere

Impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Le cooperative sono associazioni autonome di persone, uomini e donne, che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una impresa a proprietà comune, controllata democraticamente. Le cooperative si fondano sui valori dell'auto-sufficienza, dell'auto responsabilità, della democrazia, dell'uguaglianza, dell'equità e della solidarietà. Sono attente nella valorizzazione di tutte le risorse umane interne e orientate a svolgere interventi economici e sociali a favore della comunità in cui operano, con particolare riguardo alle persone che si trovano in una situazione di difficoltà e di svantaggio.

La nostra Cooperativa crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti aziendali e sociali.

La Cooperativa è consapevole quanto sia necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

A tale scopo, la nostra Cooperativa garantisce che la gestione di tutte le fasi del percorso professionale di una risorsa all'interno dell'organizzazione, dalla selezione, all'accesso alla formazione, ai percorsi di crescita, anche retributiva, sia improntata al

principio delle pari opportunità, inclusione e meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento. La nostra Cooperativa ha deciso di adottare una politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree garantendo opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e della cura in veste di caregiver.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio ed una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

È per questo che la nostra Cooperativa ha deciso di adottare un sistema di gestione che permetta di valutare costantemente quali e quanti progressi si stia facendo e che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- Cultura e strategia.
- Governo della società.
- Processi di gestione delle risorse umane.
- Opportunità di crescita in azienda senza discriminazione di genere.
- Equità remunerativa per genere e per mansioni e professionalità uguali.
- Tutela della genitorialità, della cura in veste di caregiver e conciliazione vita-lavoro.

Per lo sviluppo di una autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, il CdA e la Direzione della Cooperativa hanno approvato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Mantenere l'attuale livello di equilibrio di genere nella forza lavoro impiegata;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione a parità di mansionario;
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati la nostra Cooperativa si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva lavorativa dei genitori e dei caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della parità di genere in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione delle Politiche di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla parità di genere;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevenendo policy e benefit dedicate alla tutela della maternità / paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, comprese le attività di caregiver;

- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, la nostra Cooperativa predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti ed attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, la nostra Cooperativa presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere una immagine positiva delle donne. All'interno del piano strategico sono quantificati gli obiettivi che il CdA e la Direzione, coadiuvati dal Comitato per la Parità di Genere, intende perseguire.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

7. ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

7.1 IL FATTURATO

| Fatturato | Anno 2023 |
|------------------------------|-----------------------|
| Ricavi da commesse pubbliche | € 2.132.715,00 |
| Ricavi da privati | € 237.487,00 |
| Fatturato Globale | € 2.405.064,00 |

7.2 RACCOLTA FONDI

La cooperativa è iscritta da anni fra gli enti a cui è possibile devolvere l'otto per mille della denuncia dei redditi, inoltre riceve donazioni liberali in quanto O.N.L.U.S.

7.3 RICLASSIFICAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

| BILANCIO SOCIALE 2024 - Anno di gestione 2023 | | | | |
|---|---------------------|------------|-------------|----------------------------------|
| | totale | | % | % su v.p. |
| Valore della produzione del periodo | 2.405.064,00 | | 100% | |
| Convenzioni L 381/91 e contratti con clausole sociali | | 248.507,00 | | 10,3 |
| Convenzioni L 381/91 e contratti con clausole sociali in ATI | | | | 0,0 |
| Altre commesse pubbliche | | 947.716,00 | | 39,4 |
| Lavori per conto altre aziende su commesse pubbliche | | 936.492,00 | | 38,9 |
| Clienti privati | | 237.487,00 | | 9,9 |
| altri ricavi | | 42.902,00 | | 1,8 |
| Variazione rimanenze | | -8.040,00 | | -0,3 |
| | | | | |
| Costi-consumo dal profit | 1.023.415,00 | | 42,6 | |
| Acquisti da fornitori | | 182.493,00 | | |
| Costi per servizi | | 478.744,00 | | |
| Oneri diversi di gestione | | 13.999,00 | | |
| Costi godim. beni terzi | | 87.112,00 | | |
| Noleggi vari | | 261.067,00 | | |
| | | | | |
| Costi-consumo dal non profit | 79.989,00 | | 3,3 | |
| lavori eseguiti da terzi | | 58.248,00 | | |
| Acquisti da fornitori e servizi vari | | 21.741,00 | | |
| | | | | |
| Valore aggiunto gestione carat | 1.301.660,00 | | 54,1 | |
| | | | | |
| Elementi finanz. | 0,00 | | 0,0 | |
| Interessi attivi | | 0,00 | | |
| | | | | |
| Valore aggiunto globale lordo | 1.301.660,00 | | 54,1 | |
| | | | | |
| Ammortamenti e svalutaz. | 72.573,00 | | 3,0 | |
| Ammortamenti e svalutazioni | | 72.573,00 | | |
| | | | | |
| Valore aggiunto globale netto cioè ricchezza distribuibile | 1.229.087,00 | | 51,1 | |
| | | | | |
| RICCHEZZA DISTRIBUITA | 1.229.087,00 | | | %su ricch distribuita |
| | | | | |
| Ricchezza distrib. ai soci lavorat. | 540.493,00 | | 22,5 | 44,0 |
| Costo personale soci dipendenti | | 503.683,00 | | |
| Costo personale soci dipendenti Sv | | 36.810,00 | | |
| | | | | |
| Ricchezza distrib. ai dipend. Non soci | 473.715,00 | | 19,7 | 38,5 |
| Costo personale dipendente | | 473.715,00 | | |
| | | | | |
| Ricchezza distribuita alla comunità | 164.640,00 | | 6,8 | 13,4 |

| | | | | |
|---|------------------|------------|------------|------------|
| Costo del personale dipend. Svantaggiato | | 159.256,00 | | |
| Tirocini | | 5.384,00 | | |
| | | | | |
| Ricchezza distribuita ai finanziatori | 21.202,00 | | 0,9 | 1,7 |
| Banche | | 21.202,00 | | |
| | | | | |
| Ricchezza distribuita all'Ente Pubblico | 9.829,00 | | 0,4 | 0,8 |
| Registrazione contratti e penali e fidejussioni | | 5.178,00 | | |
| Contributo revisione al Ministero | | 1.123,00 | | |
| Tasse | | 3.528,00 | | |
| | | | | |
| Ricchezza distrib. al settore nonprofit | 5.528,00 | | 0,2 | 0,4 |
| Quota associativa varie | | 5.528,00 | | |
| donazioni a Onlus | | | | |
| | | | | |
| Ricchezza trattenuta dall'impresa | 13.680,00 | | 0,6 | 1,1 |

7.4 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Permangono gli elementi di valutazione dei rischi individuati nel precedente bilancio sociale:

1) Area delle attività:

- ridefinire il modello organizzativo
- mantenere e sviluppare le commesse
- verificare la fattibilità di apertura a nuovi settori

2) Area degli investimenti e della sicurezza:

- maggiore attenzione verso la formazione sulla sicurezza con ulteriori corsi
- adeguamento mezzi e riduzione impatto ambientale

3) Area economico-finanziaria:

- stabilizzazione economica
- inserire uno strumento per il calcolo e la previsione del Cash Flow
- sviluppare un sistema di acquisizione di commesse di durata 5/10 anni

4) Area Governance:

- inserire nuove leve come caposquadra per le attività produttive
- formare una nuova generazione per l'amministrazione della Cooperativa