



BILANCIO SOCIALE 2024



P.IVA/C.F.: 07344100016

Anno di Costituzione: 1997

Sede legale e operativa: Via Marocchi, 49 – Poirino (TO)

Forma giuridica: Società cooperativa a responsabilità limitata

Territori in cui opera: Piemonte

Principali attività svolte: pulizia, servizi cimiteriali, servizi legati alla raccolta differenziata, servizi per le imprese

**BILANCIO SOCIALE 2024**

27.03.2025

Sommario

1. PREMESSA.....	4
2. LETTERA DEL PRESIDENTE.....	5
3. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	6
4. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	8
Aree territoriali di operatività	8
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente, da statuto e atto costitutivo)	8
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)	10
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale	11
Collegamenti con altri enti del Terzo settore	11
Contesto di riferimento.....	12
Storia dell'organizzazione.....	13
5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	16
Organigramma nominativo funzionale.....	16
Consistenza e composizione della base sociale/associativa al 31/12/2024	16
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi.....	17
Modalità di nomina e durata carica	19
N. di C.d.A./anno e partecipazione media	19
Tipologia organo di controllo	19
Mappatura dei principali stakeholders	21
6. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	23
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito).....	23
Composizione del personale	24
Natura delle attività svolte dai volontari	27
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	28
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori	29
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	30
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	30

Utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari.....	30
7. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	31
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto.....	31
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità	38
Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	41
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	41
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	42
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	42
Capacità di diversificare i committenti.....	43
9. INFORMAZIONI AMBIENTALI	45
Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte	45
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.)	45
10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	47
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	47
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.	47
Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	47
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.....	47



1. PREMESSA

Il bilancio sociale rappresenta un mezzo con il quale la Cooperativa comunica in modo accessibile, trasparente e responsabile la propria missione, gli obiettivi definiti, le strategie e le attività.

“Lo straordinario nell’ordinario”

La redazione del bilancio sociale permette annualmente alla Cooperativa Sociale La Cometa di San Lorenzo di affiancare al “tradizionale” bilancio di esercizio, uno strumento che si propone di rispondere alle esigenze informative e conoscitive interne ed esterne dei diversi portatori di interesse che non possono essere ricondotte alla sola dimensione economica.

Deve essere uno strumento che aiuta a cogliere e valorizzare i punti di forza e, grazie ai feedback dei portatori di interesse, a migliorare i punti di debolezza al fine di garantire un servizio sempre più attento al mondo che ci circonda.

Siamo convinti che soltanto attraverso il confronto con coloro che sono interessati direttamente e indirettamente sia possibile attuare quel cambiamento positivo, necessario affinché una Cooperativa possa davvero costruire benessere per l’intera comunità nella quale opera.

La buona reputazione di un’impresa Cooperativa è il suo vero capitale.

E con essa la sua capacità di creare fiducia, ovvero la percezione di essere capaci di mantenere ciò che promette: praticare il rispetto della legalità, essere credibile in quella che gli esperti chiamano “super erogation”, ovvero quel dare qualcosa in più oltre il proprio interesse legittimo di impresa; essere quindi capaci di altruismo, di fare qualcosa nell’interesse degli altri.

Il bilancio sociale che segue evidenzia tutte le difficoltà che si incontrano dentro le attività che svolgiamo così come nell’ambiente che ci circonda. Ma come si può vedere dal lavoro che portiamo avanti c’è chiara la volontà di non recedere di un passo, consapevoli della responsabilità che portiamo di contribuire alla costruzione di un mondo migliore.

		Pag. 5 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

2. LETTERA DEL PRESIDENTE

Anche il 2024 è stato un anno molto impegnativo per la Cooperativa seppure sia dal punto di vista dei servizi svolti che dal punto di vista finanziario, non ci siano state grandi differenze rispetto agli anni precedenti ed anche il personale non ha visto grandi variazioni numeriche, nonostante il turn-over tipico della Cooperativa.

A maggio il CdA è stato riconfermato con votazione della compagine sociale, senza variazioni; ciò denota la fiducia ed il supporto dei soci. Ad inizio 2025 c'è stato poi l'avvicendamento per cooptazione di uno dei consiglieri che si è dimesso, seppure a malincuore.

Pur in un periodo storico tanto difficile, è stata riconosciuta una piccola quota di ristorno che quest'anno il CdA ha valutato di inserire completamente ad aumento di capitale sociale.

Dopo diversi anni di applicazione e continuo sviluppo del Sistema di Gestione certificato e integrato (Qualità, Ambiente e Sicurezza), a inizio 2024 il CDA ha preso in considerazione anche l'opportunità di adottare la prassi PDR 125:2022, per la parità di genere, consapevole di alcuni pregi della Cooperativa (presenza femminile in maggioranza in CDA) seppure con alcuni limiti posti dai requisiti delle gare di appalto che obbligano all'assunzione del personale legato alla commessa. Nel luglio scorso è nato il Comitato Guida, per la PDR125: 2022 per coadiuvare la Direzione nella definizione della Politica di parità di genere; formalizzare e implementare un piano strategico che definisca obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo con il fine di favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo. Si è proceduto all'implementazione del sito e a tutte le disposizioni richieste dalla normativa, in particolare con un ciclo di formazioni rivolte alla Direzione e a tutto il personale: i temi principali riguardavano l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, l'abitudine al riconoscimento di stereotipi e pregiudizi, la genitorialità.

Il questionario sottoposto a fine anno a tutto il personale per verificare il clima percepito in Cooperativa ha mostrato una sostanziale soddisfazione e fiducia nei confronti dell'azienda, della Direzione e dei responsabili, per cui la gran parte delle risorse riferisce di lavorare in un clima sereno e collaborativo.

A dicembre è stato superato lo Stadio 1 con l'ente di certificazione, e a inizio marzo 2025 anche lo Stadio 2: si tratterà di proseguire con fiducia nel nostro impegno, coinvolgendo anche i principali stakeholders in questo cammino di cambiamento affinché le future generazioni non abbiano più la necessità di dover dimostrare di impegnarsi per la Parità di genere, perché sarà la normalità della società (ma la strada è ancora lunga...!)

3. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il presente documento è stato redatto nel rispetto di linee guida definite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (D.L. 4 luglio 2019).

Questo è il quinto anno che viene redatto.

La redazione del presente bilancio sociale si attiene ai principi di:

rilevanza: sono riportate le informazioni più rilevanti per la comprensione dell'andamento della Cooperativa e dell'impatto economico, sociale e ambientale in grado di influenzare in modo significativo le valutazioni degli stakeholder;

completezza: sono stati identificati i principali stakeholder anche attraverso metodologie innovative (focus group collaborativi) ed una specifica matrice in grado di influenzare e/o essere influenzati dalla Cooperativa e sono state inserite le informazioni utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali della cooperativa;

trasparenza: è stato attuato un procedimento top-down per l'indagine sulla disponibilità dei dati e per la validazione degli stessi. Le informazioni sono state rilevate e classificate secondo gli standard in uso dal sistema qualità della cooperativa;

neutralità: le informazioni riguardano sia gli aspetti positivi che negativi della gestione e sono stati presentati senza distorsioni;

competenza di periodo: le attività e i risultati sociali rendicontati si riferiscono all'anno 2023;

comparabilità: per quanto possibile si è cercato di esporre i risultati ottenuti in diversi anni (dimensione temporale) per dare la possibilità del confronto;

chiarezza: le informazioni sono state espone in modo che il contenuto ed il linguaggio usato risultassero accessibili anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;

veridicità e verificabilità: nei limiti della confidenzialità delle fonti informative utilizzate, nella redazione del presente bilancio sociale si è utilizzato il massimo livello di pubblicità;

attendibilità: i dati riportati sono stati forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata (dati positivi) e non sottostimati (dati negativi), inoltre gli effetti incerti non sono stati rappresentati come certi.

		Pag. 7 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

L'organo statutariamente competente all'approvazione del Bilancio Sociale è l'Assemblea dei soci che approva il documento contestualmente all'approvazione del Bilancio economico.

Un Gruppo di lavoro, nel nostro caso composto dai membri del C.d.A. e da alcuni soci lavoratori ordinari, si è interrogato sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi, giungendo alla conclusione che anche quest'anno la cooperativa ha dimostrato una capacità di rispondere ai bisogni intercettati e una tensione al miglioramento continuo, al fine di soddisfare sempre meglio al proprio scopo sociale.

La diffusione del presente Bilancio Sociale segue più canali: verso l'esterno con la pubblicazione sul nostro sito internet, con il deposito al Registro delle Imprese, con copie cartacee disponibili per tutte le persone interessate; verso l'interno, ai soci, per informarli e per creare momenti di confronto sia durante l'assemblea che nel corso dell'anno.

4. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Nome dell'ente	LA COMETA DI SAN LORENZO ONLUS Società cooperativa sociale
Codice fiscale/Partita IVA	07344100016
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B – impresa sociale
Indirizzo sede legale	VIA MAROCCHI, 49 - 10046 - POIRINO (TO)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A116621
Telefono	011-9450517
Sito Web	www.lacometadisanlorenzo.it
Email	info@lacometadisanlorenzo.it
Pec	cometa@certifiposta.it
Codici Ateco	81.21.00 - pulizie
	49.41 – trasporto merci
	38 – raccolta rifiuti
	39.00.09 – altri servizi ecologici
	96.03 – servizi cimiteriali
	96.09.09 – altre attività di servizi alla persona
	81.3 – cura e manutenzione del paesaggio

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa svolge servizi principalmente nella provincia di Torino (in particolare diversi Comuni a sud della Città, limitrofi alla sede) e marginalmente anche nelle province di Asti, Alessandria e Cuneo.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente, da statuto e atto costitutivo)

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

		Pag. 9 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

La Cooperativa non ha finalità speculative né scopo di lucro, ma intende nella sua attività applicare i metodi della mutualità ed ispirarsi ai principi della cooperazione, alla cui diffusione e affermazione è impegnata.

La Dichiarazione di Identità Cooperativa, firmata dai Probi Pionieri di Rochdale nel 1844 e ripresa oggi dall'Alleanza Internazionale delle Cooperative, definisce i 7 principi cooperativi, ovvero le linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori:

1° Principio: Adesione libera e volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutte le persone in grado di utilizzarne i servizi offerti e desiderose di accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2° Principio: Controllo democratico da parte dei soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente alla definizione delle politiche e all'assunzione delle relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e anche le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale è, di norma, proprietà comune della cooperativa. I soci, di norma, percepiscono un compenso limitato sul capitale sottoscritto come condizione per l'adesione. I soci destinano gli utili ad alcuni o a tutti gli scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando delle riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; erogazione di 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 e indipendenza

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

		Pag. 10 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

5° Principio: Educazione, formazione e informazione

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

6° Principio: Cooperazione tra cooperative

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

7° Principio: Interesse verso la comunità

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

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

L'oggetto sociale, come da Statuto e Visura Camerale, comprende diverse attività:

- a) Assemblaggi manuali anche con l'ausilio di idonee attrezzature;
- b) Pulizie e manutenzioni per enti pubblici e privati, civili ed industriali;
- c) Attivazione di iniziative specifiche che favoriscano l'avviamento al lavoro e migliori possibilità di inserimento nella società civile per cittadini in difficoltà;
- d) L'assunzione in appalto, o in altre forma, di attività di giardinaggio, di sistemazione di aree verdi, nonché di lavori di tinteggiatura e decorazione, presso enti pubblici e privati;
- e) Attività di formazione e informazione in campo ambientale per l'avviamento al lavoro di nuove professioni connesse:
 - all'attività di prelievo di materiali riutilizzabili provenienti dalla separazione domiciliare dei rifiuti;
 - all'attività di supporto a servizi di nettezza urbana.
- f) Facchinaggio e trasporto cose per conto terzi;
- g) Servizi di qualsiasi natura resi alle imprese industriali e commerciali ed enti pubblici.

Nello specifico, gli attuali settori principali di attività della Cooperativa sono i seguenti:

- **Pulizie:** è l'attività primaria della cooperativa, svolta per diversi enti pubblici della zona, impiega quasi 30 lavoratori/trici;
- **Ecologia:** una delle attività storiche, svolte da più di 20 anni, impiega una ventina di lavoratori, include le raccolte differenziate, lo spazzamento stradale e le pulizie mercatali;
- **Servizi cimiteriali:** settore più recente, ma in sviluppo, impiega circa 15 operatori, include anche i servizi di custodia e di manutenzione del verde, svolto per diversi Comuni del territorio;
- **Servizi alle imprese:** comprende attività di logistica, trasporto, supporto produzione per alcuni clienti privati; nel 2023 è stato un settore in decrescita, ma continua ad impiegare una quindicina di lavoratori della cooperativa;

Permangono alcuni servizi di minore rilievo per quanto riguarda l'impiego di personale e l'impatto economico (affissioni, distribuzione volantini/materiali, ...). Molti lavoratori eseguono servizi per più clienti o settori diversi, anche part-time.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

Tutte le attività svolte, anche i servizi di minore importanza dal punto di vista economico, concorrono al raggiungimento della mission aziendale. Ci sono alcune attività a chiamata o che occupano pochissime ore a settimana, che possono comunque integrare il monte ore di lavoratori che hanno un contratto part-time.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore

Reti associative:

CONFCOOPERATIVE dall'anno 2002	Organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e vigilanza del movimento cooperativo italiano e delle imprese sociali. Svolge attività di rappresentanza in campo legislativo e sindacale, è presente (con le Centrali Cooperative con cui dal 2011 ha costituito l'Alleanza delle Cooperative Italiane) nel dialogo con i pubblici poteri, con i movimenti e le correnti politiche e culturali del Paese.
---	--

		Pag. 12 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

FEDERSOLIDARIETA' dall'anno 2002	Organizzazione di rappresentanza politico-sindacale delle cooperative sociali e delle imprese sociali aderenti a Confcooperative. Rappresenta le proprie associate sul piano istituzionale e le assiste sul piano sindacale, giuridico e legislativo, tecnico ed economico. Cura la promozione e il potenziamento degli enti aderenti anche attraverso un articolato e diffuso sistema consortile. Le cooperative aderenti operano in tutti i settori sociosanitari ed educativi ed in molte aree imprenditoriali, attivando percorsi di inserimento lavorativo.
---	--

Consorzi:

CONSORZIO COMPAGNIA DEI SERVIZI dall'anno 2006	Il Consorzio Compagnia dei Servizi – società cooperativa – nasce nel 2006 per volontà delle principali imprese cooperative torinesi che lavorano nel settore del facility management. Scopo del Consorzio è quello di aggregare le migliori capacità imprenditoriali del sistema Confcooperative dell'area torinese al fine di rispondere alle sollecitazioni del mercato in termini di massa critica, volumi d'affari, capacità tecniche, esperienza. Attraverso alcune sue cooperative socie, persegue anche l'obiettivo dell'inserimento lavorativo di soggetti più deboli e si propone il raggiungimento della massima qualità e operatività, laddove possibile, favorendo l'ingresso nel mercato del lavoro di soggetti in difficoltà.
---	--

Contesto di riferimento

La Cooperativa Sociale LA COMETA DI SAN LORENZO S.C.S. ha maturato esperienza nella realizzazione di vari servizi rivolti a diverse tipologie di bisogni della clientela sia pubblica che privata, consolidando la propria identità nel circondario della sede di Poirino. Questo territorio corrisponde al bacino da cui proviene gran parte dei nostri soci e lavoratori, nonché molti nostri fornitori e consulenti.

L'attuale sede, localizzata sulla strada statale che unisce Poirino a Santena, è ben servita dagli autobus di linea che collegano Torino con la cittadina di Alba, dista non più di 5 km dall'imbocco della tangenziale per Torino, nonché dall'autostrada A 21 Torino- Piacenza -Brescia. Questa posizione permette di svilupparsi agevolmente nella zona di Torino Sud. Attualmente buona parte del fatturato della cooperativa deriva da gare d'appalto. Per volontà del Consiglio di Amministrazione l'area d'interesse di partecipazione alle gare viene appunto delimitata a questo territorio, perché, per motivi logistici, il personale e la qualità del servizio, monitorata spesso, può essere migliore e più accurata. Al di fuori della Città di Torino, a parte Chieri e Carmagnola, le altre cittadine sono quasi tutte inferiori ai 10.000 abitanti e quindi offrono la possibilità di gare con fatturato alla portata della cooperativa, in cui è possibile inserire personale della zona, spesso indicato direttamente dagli enti locali stessi.

		Pag. 13 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

Storia dell'organizzazione

La Cooperativa Sociale La Cometa di San Lorenzo ONLUS s.c.s. nasce a Poirino nel 1997 con il nome "La Cometa". La sua fondazione è l'esito di un periodo di incontri e di elaborazioni, frutto della sinergia tra individualità e professionalità differenti provenienti dal territorio poirinese (per la gran parte), dal bacino della Caritas parrocchiale locale e da quello dei servizi socio-assistenziali del territorio.

La Cometa di San Lorenzo si è costituita dalla fusione nel 2002 di due precedenti esperienze, ovvero "La Cometa" di Poirino, sorta nei locali dell'oratorio nel maggio 1997, e la "San Lorenzo" di Santena, sorta anch'essa in ambito Caritas. Per mantenere l'identità di entrambe le Cooperative si stabilì il nuovo nome, che è appunto LA COMETA DI SAN LORENZO.

In questi anni il C.d.A. (formato allora da 3 volontari) è passato nel 2006 a 5 membri, tutti soci-dipendenti; dalla ventina di lavoratori si è passati quasi al centinaio; i cantieri, i soci, le competenze, le autorizzazioni, i clienti serviti sono aumentati.

Tante le sfide e le difficoltà affrontate. Dopo la profonda crisi vissuta nel 2007, anno in cui tutti i soci votarono per rinunciare alla tredicesima per ripianare la situazione della Cooperativa, negli anni successivi, grazie ad un'oculata e rigorosa gestione economica, si è riusciti a consolidare il bilancio, con utili sempre positivi e frequenti occasioni di erogare un ristorno ai soci.

La Cometa di San Lorenzo aderisce dal 2002 a Confcooperative e dal 2006 al Consorzio Compagnia dei Servizi.

L'attività della Cooperativa è rivolta sia al mercato privato sia a quello pubblico (Amministrazioni Comunali, Consorzi, etc.). I servizi svolti attualmente sono i più svariati, messi in campo a seconda delle esigenze del mercato e delle varie figure professionali che operano nell'organico aziendale.

La Cooperativa è certificata UNI EN ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 e UNI EN ISO 14001:2015, possiede l'autorizzazione ministeriale globale come impresa di autotrasporto per conto terzi, è autorizzata allo stoccaggio di diversi rifiuti presso l'attuale sede, è iscritta alla White List provinciale e nel 2020 ha anche ottenuto il rating di legalità pari a *+ +.

Nel 2023 è stata ultimata e inviata ai VV.FF. la SCIA per l'ottenimento del C.P.I. per l'attività di messa in riserva di materie plastiche; ha provveduto alla nomina del Collegio sindacale; ha approvato con Assemblea ordinaria il Regolamento Interno aggiornato; ha compiuto il passaggio in fascia C delle imprese di pulizia; ha implementato gli obblighi di tutela del "Whistleblowing".

Nel 2024 la Cooperativa si è adoperata per implementare tutto quanto richiesto dalla prassi PdR125:2022 Parità di genere per essere pronta per l'audit di inizio 2025.

**BILANCIO SOCIALE 2024**

27.03.2025





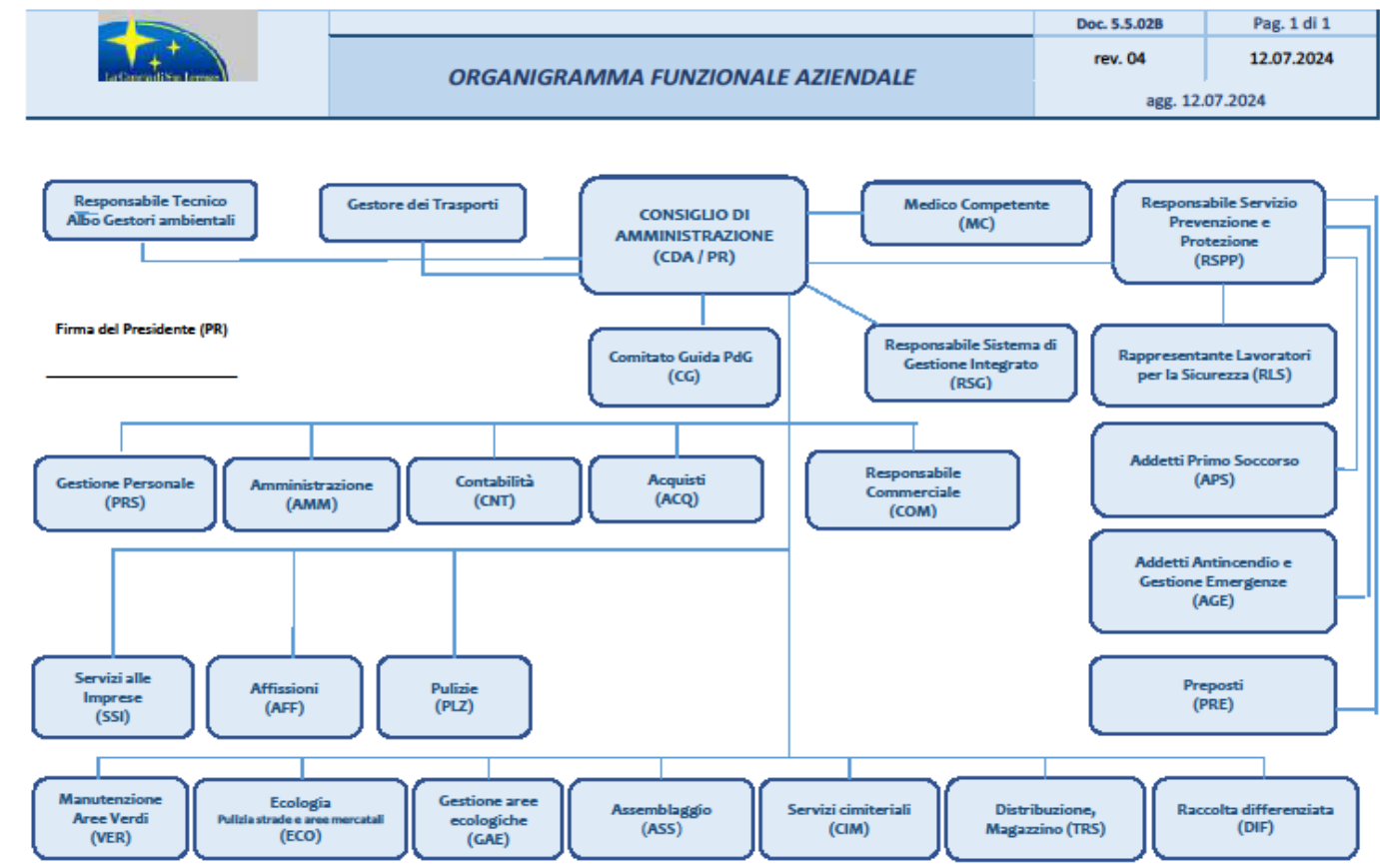
BILANCIO SOCIALE 2024

27.03.2025



5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Organigramma nominativo funzionale



Consistenza e composizione della base sociale/associativa al 31/12/2024

Numero	Tipologia soci
49	Soci cooperatori lavoratori
3	Soci cooperatori volontari

Della cooperativa non fanno parte persone giuridiche.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Componenti del Consiglio di Amministrazione:

Dati amministratori – Consiglio di amministrazione						
Nome e Cognome amministratore	Se sso	Età	Data nomina	Numero mandati	Ruoli ricoperti	
GIUSEPPE TRINCHERO	M	50	24/05/2024	8	DL E RSPP	PRESIDENTE con poteri di rappresentanza
GABRIELLA BERTAMINO	F	60	24/05/2024	7		VICEPRESIDENTE con poteri di rappresentanza, MEMBRO CG
MASSIMO D'AGOSTINO	M	45	24/05/2024	6	RESPONS. TECNICO PER LE ATTIVITA' DI MANUTEN. VERDE	CONSIGLIERE
CARLA SAPINO	F	48	24/05/2024	8		CONSIGLIERE, MEMBRO CG
SAMANTHA VALERIOTI	F	30	24/05/2024	3		CONSIGLIERE, MEMBRO CG
Dati delle persone che ricoprono altri ruoli di responsabilità:						
PEZZOLI MAURIZIO	M	53	30/06/2023	1	Già Revisore Unico dal 2005	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
PELUSO MASSIMO	M	46	11/07/2018			RESP. TECNICO PER L'ALBO GESTORI AMBIENTALI
BOSTICCO FIORENZO	M	77	25/01/2007			RESP. TECNICO PER ATTIVITA' DI PULIZIA
VALIOLLAH ABRI BASTAMI	M	64	06/02/2012			MEDICO COMPETENTE
SCANNAPIECO CARMINE	M	56	12/07/2024			MEMBRO CG

		Pag. 18 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

La struttura organizzativa di Project Management è così composta:

- **TRINCHERO GIUSEPPE** (*Presidente e Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Datore di Lavoro (DL), Laureato in Giurisprudenza*): generalmente si occupa di mantenere i contatti con gli enti dal punto di vista contrattuale. E' il Responsabile della Sicurezza globale e dei cantieri, monitora le lavorazioni e propone azioni preventive e correttive, sottoscrive la documentazione di sicurezza (DVR) prevista per legge ed in conformità della Certificazione di sicurezza ISO 45001. Motiva, guida e consiglia i preposti nel creare condizioni opportune per superare le difficoltà; nella risoluzione dei conflitti è "giudice di ultima istanza", dopo l'invio di lettere di contestazione, ascolta giustificazioni e stabilisce eventuali provvedimenti disciplinari.
- **BERTAMINO GABRIELLA** (*Responsabile del Personale, della Contabilità e degli Acquisti, Membro del Comitato Guida per la PdG*): si occupa degli inserimenti lavorativi, dei rapporti con gli assistenti sociali per le assunzioni e le attivazioni di tirocinio/borse-lavoro, nonché degli approvvigionamenti (in conformità al Regolamento CAM 2021 e alla Certificazione ambientale ISO 14001) dei vari cantieri. Raccoglie le richieste di aiuto economico e le sottopone al C.d.A. (es. richieste di prestiti, anticipi).
- **VALERIOTI SAMANTHA** (*Caposquadra, Preposto, Responsabile Gestione Qualità (RGQ), Referente dei servizi di pulizia, membro del Comitato Guida per la PdG*): coordina l'attività delle squadre di pulizia, definisce gli obiettivi e i piani di lavoro, calendarizza i piani ferie, gestisce la collaborazione ed i conflitti in prima battuta, predispone incontri in cui il personale può discutere, confrontarsi ed approfondire le tematiche lavorative, organizza le sostituzioni (con flessibilità, anche tenendo presente casi particolari con necessità specifiche), gestisce le anomalie e provvede eventualmente ad organizzare servizi aggiuntivi per sanarle, assicura la qualità del servizio, verifica che i processi siano aderenti alla UNI EN 9001, monitora i lavori straordinari, provvede alla distribuzione dei materiali di consumo. Svolge la funzione di tutor per i dipendenti del settore pulizie, anche dal punto di vista extra lavorativo.
- **D'AGOSTINO MASSIMO** (*Caposquadra, Preposto, Responsabile Gestione Qualità (RGQ), Referente dei servizi cimiteriali, della manutenzione delle aree verdi e dei lavori in quota*): organizza l'attività delle squadre dei settori di competenza, svolgendo nei confronti delle persone da lui coordinate le medesime attività della sig.ra Valerioti per quanto riguarda il settore delle pulizie; coordina inoltre le squadre di supporto per lavori straordinari, come il lavaggio vetri, specialmente ove necessitano trabattelli e/o Piattaforme Mobili Elevabili.

- **SAPINO CARLA** (*Responsabile del Sistema Gestione Sicurezza (RSG)*, Laureata in Scienze dell'Educazione): affianca il RSPP, è responsabile della formazione e dello sviluppo del sistema di gestione sicurezza; predispone il corretto andamento del sistema qualità. Aiuta, sostiene e orienta le funzioni del tutor dal punto di vista psicologico/sociale, di ascolto e di stimolo. In collaborazione con il tutor di riferimento predispone i report periodici da condividere con i servizi sociali. Accompagna il personale in caso di momenti di particolare difficoltà emotiva.

Modalità di nomina e durata carica

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di consiglieri variabili da tre a sette, eletti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci, che ne determina di volta in volta il numero. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica 3 esercizi.

Nel 2024, durante l'assemblea ordinaria dei soci, è stato rieletto il Consiglio di Amministrazione: tutti i soci hanno rinnovato la fiducia nei confronti degli amministratori uscenti che restano in carica per 3 esercizi, salvo dimissioni.

N. di C.d.A./anno e partecipazione media

In media ogni anno si tengono circa 9 riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui, salvo problemi gravi ed urgenti, partecipano sempre tutti i membri; nel 2024 sono state 9.

Tipologia organo di controllo

Organo di controllo della Cooperativa è il Collegio Sindacale nominato dall'assemblea nel 2023, dura in carica per 3 esercizi; è così composto:

Dati dei membri del Collegio Sindacale						
Nome e Cognome	Sesso	Età	Data nomina	Numero mandati	Ruoli ricoperti	Note
PEZZOLI MAURIZIO	M	53	30/06/2023	1	Presidente del Collegio Sindacale	Precedentemente in carica come Revisore Unico dal 2005
FEDERICA GHIBAUDO	F	37	30/06/2023	1	Sindaco effettivo	
UMBERTO BUGLIARELLI	M	52	30/06/2023	1	Sindaco effettivo	

FEDERICA DALMASSO	F	37	30/06/2023	1	Sindaco supplente	
LUCA GIUSEPPE PEROGLIO LONGHIN	M	52	30/06/2023	1	Sindaco supplente	

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti O.d.G	% partecipazione	% deleghe
2024	ASSEMBLEA ORDINARIA	24/05/2024	5	90,00	17,00
2024	ASSEMBLEA ORDINARIA	24/05/2024	1	90,00	17,00
2023	ASSEMBLEA ORDINARIA	20/10/2023	1	86,00	35,00
2023	ASSEMBLEA ORDINARIA	30/06/2023	5	90,00	29,00
2022	ASSEMBLEA ORDINARIA	27/05/2022	4	89,00	20,00

Le assemblee annuali dei soci registrano sempre un’alta partecipazione e rappresentano un momento di ritrovo e condivisione, sono occasione di incontro e di festa cui segue sempre un momento conviviale di rinfresco; rappresentano un appuntamento fisso utile a rivedersi insieme agli altri colleghi, anche di altri cantieri. Da alcuni anni è buona abitudine della cooperativa cogliere l’occasione per invitare ex soci (es. pensionati) a prendere parte alla “ricorrenza” post-approvazione per un saluto.

E’ un momento molto sentito e atteso a cui i soci partecipano volentieri salvo impegni (a volte lavorativi) improrogabili. Vengono organizzate in orari il più possibile comodi per tutti ma, svolgendo lavori molto diversi e con orari disparati, può capitare che qualcuno sia vincolato al servizio.

Nel 2024 oltre alla consueta Assemblea di approvazione del bilancio, è stata indetta un’ulteriore, precedente Assemblea per approvare il Regolamento interno ristorni ai sensi dell’art. 2521, ultimo comma del Codice Civile.



BILANCIO SOCIALE 2024

27.03.2025

Mappatura dei principali stakeholders

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale		4 - Co-produzione
Lavoratori (svantaggiati e non)	Svolgono la propria professione all'interno dei servizi della Cooperativa	
Stagisti, PASS, LPU, borse lavoro	Partecipano alle attività, offrono uno sguardo nuovo a chi gestisce i servizi, si sperimentano sul campo per decidere in merito al proprio futuro professionale.	
Soci		5 - Co-gestione
Assemblea dei soci	Convocata almeno 1 volta all'anno, monitora l'andamento delle attività e la situazione economica.	
Soci volontari	Perseguono le missioni della cooperativa prestando gratuitamente la loro opera, anche attraverso la loro memoria storica e le conoscenze, partecipano alle assemblee soci	
Finanziatori/donatori		1 - Informazione
Donatori 5 per 1000	Sostengono le attività della Cooperativa con donazioni spontanee o legate "al 5 per mille".	
Clienti		3 - Co-progettazione
Enti pubblici / aziende / privati cittadini	A questa categoria appartengono le aziende e i privati che a vario titolo richiedono alla Cooperativa lo svolgimento di attività lavorative. Tali lavorazioni permettono di aumentare le ore lavoro dei dipendenti e allo stesso tempo sono le fonti di sostentamento della Cooperativa.	
Utenti finali	Utenti finali dei servizi offerti: famiglie dei defunti, impiegati/alunni che usufruiscono dei locali/scuole puliti dalla cooperativa, cittadini dei vari paesi in cui viene effettuata la pulizia strade, ... : a seconda dei lavori svolti sono molteplici e si allargano a tutta la collettività.	
Fornitori di materiali e servizi		2 - Consultazione
Fornitori di materiali	Forniscono materiale o servizi (manutenzioni, noleggi, formazioni, ...) per il buon funzionamento delle attività.	
Medico Competente	Collabora con RSPP per migliorare lo stato di salute dei dipendenti	
Centrale cooperativa	Offre assistenza amministrativa, fiscale e contabile; assiste sul piano giuridico e legislativo	
Banche	Aiutano la cooperativa nella gestione economica e finanziaria; vengono interpellate in caso di eventuali	

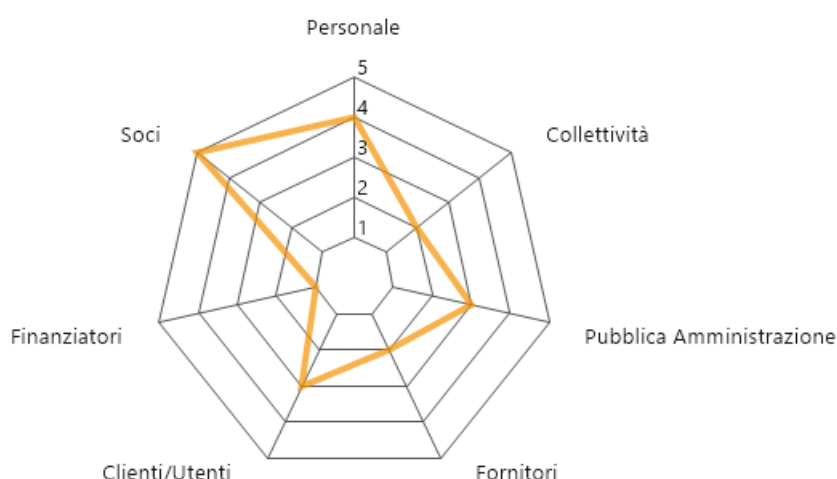


BILANCIO SOCIALE 2024

27.03.2025

	finanziamenti; forniscono referenze utili nelle gare di appalto	
Assicurazioni	Limitano il rischio dell'impresa su alcuni fronti (mezzi, responsabilità civile, fidejussioni, ecc.)	
Certificatori di qualità e sicurezza	Verificano annualmente le attività della Cooperativa ed il mantenimento dei requisiti per l'ottenimento delle Certificazioni	
Pubblica Amministrazione / Enti locali		3 - Co-progettazione
Istituzioni locali (Comuni, scuole)	Collaborano con la Cooperativa tramite affidamenti di servizi ordinari e straordinari; segnalano persone alla ricerca di lavoro e in difficoltà economiche	
Assistenti sociali (ASL, Consorzi, cooperative di tipo A, Ministero della Giustizia, ecc.)	Collaborano con la Cooperativa per l'inserimento di soggetti svantaggiati anche tramite la stesura congiunta del progetto, monitoraggio, sviluppo lavorativo	
Collettività		2 - Consultazione
Altre Cooperative	Collaborano in Associazione temporanea per la preparazione e realizzazione di servizi	
Comunità locale (parrocchie, associazioni locali di volontariato)	Sostiene l'operato della Cooperativa attraverso collaborazioni di vario tipo; segnalano persone alla ricerca di lavoro e in difficoltà economiche	

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

1 – Informazione
4 - Co-produzione

2 – Consultazione
5 - Co-gestione

3 - Co-progettazione



6. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito)

Occupazioni/Cessazioni

N.	Occupazioni
100 (al 31/12)	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
59	di cui maschi
41	di cui femmine
8	di cui under 30
21	di cui over 60

N.	Cessazioni
15	Totale cessazioni anno di riferimento
8	di cui maschi
7	di cui femmine
4	di cui under 35
8	di cui over 50

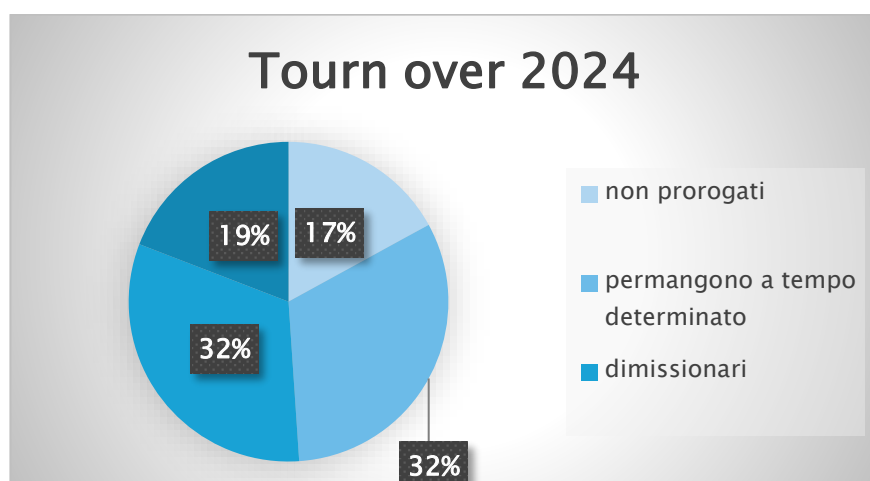
Assunzioni/Stabilizzazioni

N.	Assunzioni
33	Nuove assunzioni anno di riferimento*
17	di cui maschi
16	di cui femmine
10	di cui under 35
14	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
5	Stabilizzazioni anno di riferimento*
3	di cui maschi
2	di cui femmine
1	di cui under 35
3	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato





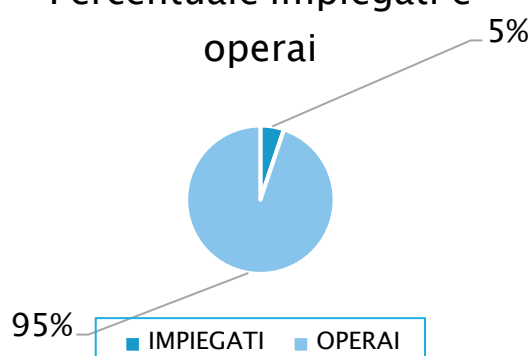
BILANCIO SOCIALE 2024

27.03.2025

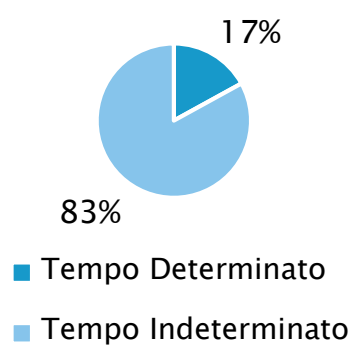
Composizione del personale

Inquadramento e tipologia contrattuale del personale

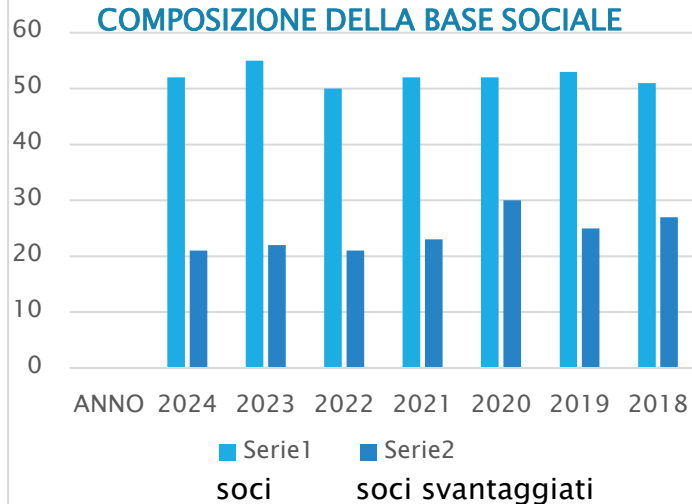
Percentuale impiegati e operai



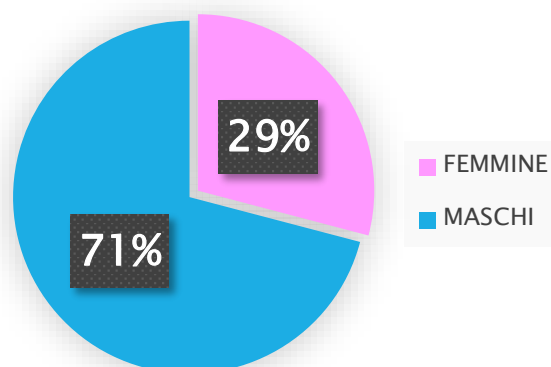
Tipologia contrattuale



COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE



Composizione base societaria



Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non

“Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa” (lg.381/91)

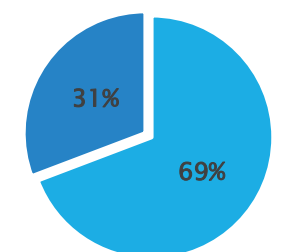
N. totale	Tipologia di svantaggio
13	<i>persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91</i>
9	<i>persone con disabilità psichica L 381/91</i>
4	<i>persone con dipendenze L 381/91</i>
0	<i>persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91</i>
2	<i>persone detenute e in misure alternative L 381/91</i>
0	<i>persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco</i>
28	Totale persone con svantaggio

- ❖ Dall'anno 2016 la nostra cooperativa è un ente convenzionato con il Ministero della Giustizia per lo svolgimento dei Lavori di Pubblica Utilità.
Si tratta di una sanzione penale nell'ambito della cosiddetta "Giustizia riparativa" consistente nella prestazione di un'attività non retribuita a favore della collettività da svolgere presso lo Stato, le regioni, le province, i comuni o presso enti e organizzazioni di assistenza sociale o volontariato. Essa può essere prevista, ad esempio, nei casi di violazione del Codice della strada, nei casi di violazione della legge sugli stupefacenti oppure come obbligo dell'imputato in stato di sospensione del processo e messa alla prova. Lo svolgimento dei Lavori di Pubblica Utilità si configura come una forma di riparazione che una persona, condannata per un reato, svolge in favore della collettività, quest'ultima considerata parte lesa dall'atto criminoso. L'opportunità è quella di rimediare al proprio errore attraverso un'esperienza di integrazione sociale, da cittadino attivo. Nel corso del 2024 è stata richiesta alla cooperativa la disponibilità per l'attivazione di 1 convenzione.
- ❖ Inoltre la Cooperativa, nel corso degli anni, ha attivato con diversi interlocutori (Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese, Engim, ...) delle forme alternative al lavoro subordinato "classico", come PASS/stage,...: quali strumenti volti ad affrontare le situazioni personali e sociali di soggetti che, pur presentando condizioni psico-fisiche tali da non consentire loro di raggiungere i requisiti minimi

per un effettivo inserimento nel mondo del lavoro, possono acquisire benefici da attività socializzanti svolte anche in ambienti lavorativi. Questa possibilità consente la promozione dell'autonomia personale e l'inserimento sociale di persone fragili. Sono utenti in carico ai servizi pubblici che dimostrano una disponibilità relazionale che consente loro un inserimento nella vita sociale attiva. Obiettivi primari sono la promozione dell'autonomia personale e la valorizzazione delle capacità (anche se residue) dell'assistito attraverso lo svolgimento di attività varie, anche in ambito lavorativo ben sapendo che non sono in grado (almeno per il momento) di essere collocati in un progetto finalizzato all'inserimento lavorativo.

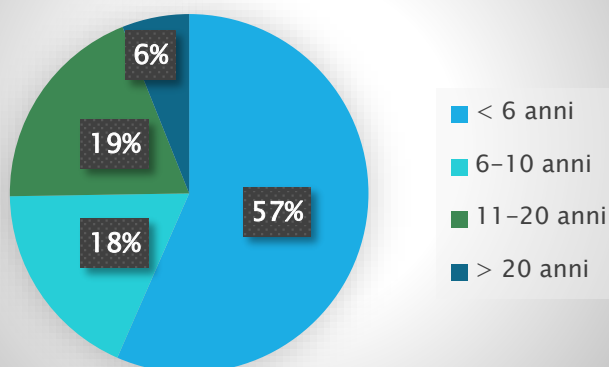
Nel 2024 in Cooperativa è stata inserita una ragazza a supporto delle attività di pulizia svolte per il Comune di Santena: è stata un'esperienza molto utile sia per il soggetto che per le colleghe con cui ha collaborato e anche per l'utenza con cui è entrata in contatto.

Personale svantaggiato

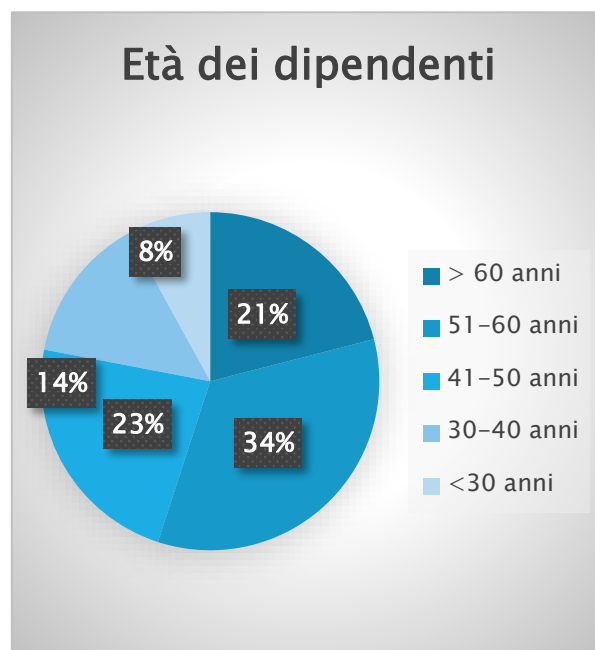
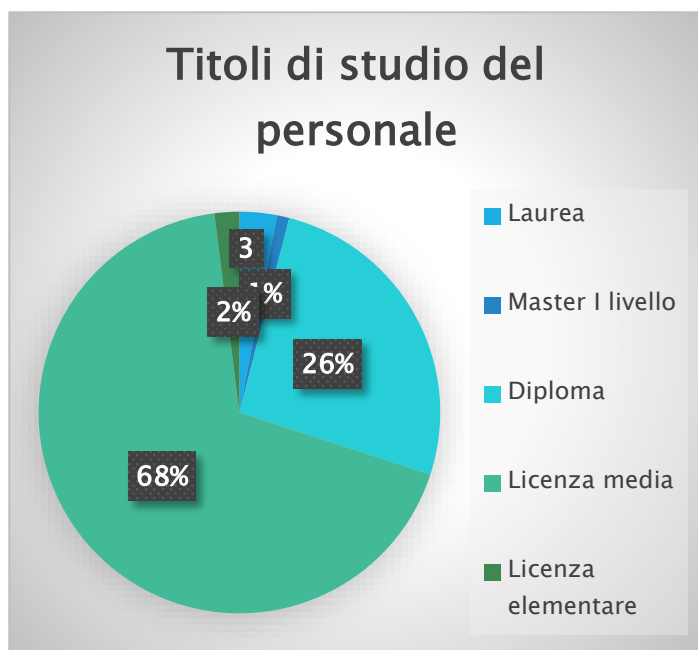


- Lavoratori normodotati
- Lavoratori svantaggiati

Anzianità aziendale



- < 6 anni
- 6-10 anni
- 11-20 anni
- > 20 anni

***Livello di istruzione ed età del personale occupato******Volontari***

Della Cooperativa a fine 2024 fanno parte n. 3 soci volontari poiché una nel corso dell'anno ha chiesto il recesso. Si tratta di due uomini e una donna, soci storici; rappresentano la "memoria" della cooperativa e gli ideali che ne hanno ispirato la nascita; secondo la loro disponibilità e a titolo gratuito offrono suggerimenti, in base alla loro esperienza, e mantengono una rete di contatti con diverse realtà del territorio.

Natura delle attività svolte dai volontari

"Partecipando in prima persona alle attività sociali e prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro, il socio volontario è una persona fisica che, non avendo interessi contrastanti con quelli della cooperativa e condividendone le finalità, intende perseguire gli scopi di solidarietà." (art. 1 parte IV del Regolamento interno).

Nel 2024 i soci volontari hanno svolto servizi molto limitati per la Cooperativa, per motivi di salute.

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

La Cooperativa considera fondamentale la formazione per lo sviluppo professionale degli operatori e per la valorizzazione delle potenzialità esistenti; ciò al fine di meglio realizzare la mission e di erogare servizi di qualità.

Il Piano Formativo aziendale 2024 è stato finalizzato a sostenere e consolidare le competenze specifiche nell'ottica di ottimizzare le potenzialità e le risorse umane e per svolgere al meglio il proprio compito, sempre in sicurezza.

La formazione è basilare: a nessuno viene richiesto di effettuare un lavoro nuovo senza averne preso visione e senza averlo eseguito in compresenza con colleghi più esperti. A tutti, in base all'interesse e alla disponibilità, viene data l'opportunità di imparare nuove attività per crescere professionalmente, arrivando ad effettuare anche lavori più delicati o complessi.

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite
4	Utilizzo sostanze pericolose	2	2
3	Problematiche di servizio e Istruzioni Operative	3	Varie
5	Utilizzo carrelli elevatori con conducente a bordo/aggiornamento	32	12/4
4	Utilizzo attrezzature pericolose	4	1
216	Formazioni tema Parità di Genere	98	varie
28	Corso utilizzo Piattaforme Mobili Elevabili	2	14
28	Prove di evacuazione / emergenza/reazione agli infortuni	14,5	0.5
122	Aggiornamenti/adempimenti normativi	6	Varie

Nel corso del 2024 molte ore di formazione sono state dedicate ai temi della Parità di Genere in vista della Certificazione: un corso base è stato erogato a tutto il personale, altri, più approfonditi, al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato Guida.

Formazione salute e sicurezza **OBBLIGATORIA**

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite
104	Formazione generale	26	4
388	Formazione specifica/aggiornamento	56	8/6/4
60	Corso di Primo Soccorso aziendale/aggiorn.	9	12/4
64	Formazione preposti/aggiornamento	8	8
8	Formazione RLS aggiornamento	1	8

Ad oggi in cooperativa ci sono 30 preposti, 18 addetti al Primo Soccorso aziendale, 25 addetti alla gestione delle emergenze, 15 addetti all'utilizzo delle piattaforme elevabili, 14 addetti all'utilizzo dei carrelli elevatori semoventi, 1 addetto all'utilizzo di gru per autocarro, 2 addetti all'utilizzo di escavatori idraulici, 4 addetti ai lavori in spazi confinati, 5 addetti all'utilizzo e acquisto di fitofarmaci, 12 operatori cimiteriali di cui 2 operatori funebri.

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
83	Totale dipendenti indeterminato	29	54
47	di cui maschi	24	23
36	di cui femmine	5	31

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
17	Totale dipendenti determinato	0	17
12	di cui maschi	0	12
5	di cui femmine	0	5

La cooperativa non si avvale di lavoratori con contratto stagionale o autonomi.

		Pag. 30 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari

Per l'anno corrente il compenso al Collegio Sindacale è stato di euro 7.690,00 nel complesso; i membri del C.d.A. non ricevono indennità di carica.

CCNL applicati ai lavoratori: CCNL Cooperative Sociali, Multiservizi e F.I.S.E.

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

47.230 € / 2.833 €

Utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €** (nell'anno 2023 nessun socio volontario ha richiesto rimborsi).



7. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

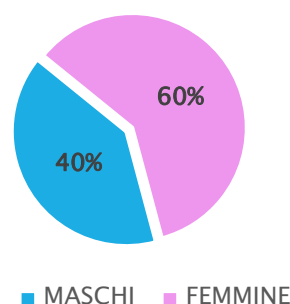
Sviluppo economico del territorio, capacità di generare valore aggiunto economico, attivazione di risorse economiche "comunitarie" e aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

In un'economia globalizzata, dove le distanze geografiche sono molto ridimensionate dalla tecnologia (acquisti on-line, gestione tramite computer e cellulari, ecc.) la nostra cooperativa continua a considerare un valore importante l'attenzione a ciò che è locale e ai rapporti personali diretti. Questo vale sia dal lato del personale da assumere, sia dal lato della ricerca di clienti e fornitori. Ci sembra rilevante sottolineare l'impatto indotto sulle imprese del nostro territorio: l'88% degli acquisti della nostra cooperativa è realizzato verso imprese della Regione Piemonte (il 15% di esse ha sede nella provincia di Torino), rilevando quindi un impatto sull'economia locale abbastanza importante. Storicamente la tendenza della dirigenza è di rivolgersi a realtà vicine: pur restando in una logica di mercato sostenibile, da sempre si predilige un rapporto con imprese, negozi e professionisti locali. Sebbene gran parte dei consumi della cooperativa consiste in acquisti dal mondo "profit", è comunque importante per noi sottolineare inoltre che molti degli acquisti è rivolto ad altre organizzazioni non profit del Terzo settore.

Governance democratica ed inclusiva, aumento della presenza di donne/giovani negli organi decisionali (% di donne/giovani in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa vede le donne in maggioranza (rapporto 3:2 rispetto agli uomini). L'età media dei componenti del Consiglio di amministrazione si sta progressivamente alzando nuovamente nel tempo: nel 2024 era pari a 47 anni circa (nei primi tempi di costituzione della cooperativa, i primi CdA erano formati essenzialmente da volontari in pensione, gradualmente sostituiti da figure apicali più giovani: questo anche grazie alla lungimiranza dei precedenti amministratori, che hanno favorito un ricambio generazionale).

Composizione C.d.A.



		Pag. 32 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

Obiettivo continuo della nostra cooperativa è anche quello di **combattere le differenze di età, provenienza e genere**. In riferimento alle disparità di genere, il CdA della cooperativa ha valutato di iniziare la procedura volta ad ottenere la **Certificazione di parità di genere PdR UNI 125:2022** introdotta recentemente dal PNRR. Si tratta di una nuova certificazione, che consente di avviare un percorso virtuoso di adattamento culturale nella propria organizzazione per raggiungere l'equità di genere attraverso la valutazione dell'equità salariale, la conciliazione dei tempi vita/lavoro, la prevenzione delle violenze e degli abusi, le opportunità di formazione e carriera, la creazione di consapevolezza: parliamo quindi di azioni che, per la maggior parte, mettiamo già in campo da sempre nella nostra realtà, ma che potremmo in questo modo ulteriormente accrescere e valorizzare. Il primo step di verifica è stato in dicembre, quello successivo in marzo 2025.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, coinvolgimento dei lavoratori, crescita professionale dei lavoratori e aumento del livello di benessere personale dei lavoratori:

In quanto cooperativa sociale, uno strumento fondamentale per aumentare la partecipazione e inclusione dei lavoratori è costituito dalla possibilità di diventare soci. Ogni lavoratore può, scegliendo liberamente di diventare socio e partecipando alle assemblee, esprimersi sulle decisioni aziendali più importanti (votare per la nomina degli amministratori, approvare annualmente il bilancio, ecc.). La quota sociale da versare inizialmente per diventare socio lavoratore è, rispetto ad altre cooperative, decisamente modesta (dal 2007 il valore è rimasto invariato: 154,92 €): i buoni risultati ottenuti alla chiusura degli ultimi bilanci hanno determinato un aumento consistente del capitale sociale in capo ad ogni socio lavoratore. Nel 2024 è entrato nella compagine sociale della cooperativa 1 nuovo socio lavoratore (mentre 6 si sono dimessi per cambio lavoro; anche una socia volontaria ha dato le dimissioni).

La cooperativa persegue il coinvolgimento dei lavoratori attraverso diversi strumenti come le riunioni con le squadre di lavoro per discutere problematiche o novità (es. richieste dei lavoratori riguardo i prodotti o la gestione degli orari, richieste dei clienti per cambiamenti o lavori diversi dall'ordinario, etc.), le formazioni, ...

Resilienza occupazionale, capacità di generare e mantenere occupazione, impegno alla trasformazione di contratti di lavoro, da tempo determinato a tempo indeterminato, nel corso dell'anno:

Nel 2024 sono stati assunti 33 nuovi lavoratori in cooperativa di cui 9 sono stati stabilizzati a tempo indeterminato. Per quanto riguarda i nuovi assunti, la cooperativa solitamente procede con un contratto a tempo determinato iniziale in cui entrambe le parti possono conoscersi e sperimentarsi; a

		Pag. 33 di 48
	BILANCIO SOCIALE 2024	27.03.2025

seguito di questo periodo, sussistendo le condizioni, viene proposta un'ulteriore proroga o un passaggio a tempo indeterminato e a socio. A volte accade che la cooperativa si trovi costretta ad interrompere o a ridurre qualche attività (es. per cessazione di una commessa a tempo, scadenza di appalto, richieste da parte dei clienti, etc.): in questi casi la principale preoccupazione della dirigenza è di esaminare altri ambiti o settori aziendali in cui poter ricollocare i lavoratori per proseguire il rapporto, talvolta anche rimodulando, se necessario, gli orari e le dislocazioni di altri lavoratori per garantire una continuità lavorativa. Nei casi di assunzione per passaggio d'appalto i lavoratori sono assunti direttamente a tempo indeterminato, se lo erano già con la ditta precedente.

**Benessere dei lavoratori svantaggiati e riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate, cambiamenti sui beneficiari indiretti:**

Alcuni lavoratori della Cooperativa sopportano importanti disagi extra-lavorativi che difficilmente riescono ad affrontare da soli. Specialmente i soggetti svantaggiati vivono spesso in solitudine o provengono da condizioni di povertà per cui il lavoro, in caso di un part time, non riesce a sopperire alle mancanze economiche pregresse. Molti lavoratori hanno difficoltà nella gestione del denaro derivata da carenze educative e quindi vanno supportati; molte lavoratrici madri, spesso sole, necessitano di orari che possano permettere loro di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Abbiamo cercato di riassumere in una tabella i principali disagi e le attività che la Cooperativa offre a supporto:

DISAGIO EXTRA LAVORATIVO	SUPPORTO DELLA COOPERATIVA
bisogni di assistenza materiale	aiuto nelle pulizie domestiche, nell'igiene personale, nelle spese giornaliere, specialmente nei periodi di malattia e nei confronti delle persone che vivono da sole
necessità materiali (abiti per bambini, generi alimentari di prima necessità, aiuto nei compiti dei figli)	indirizzamento alle associazioni di volontariato del territorio
necessità di aiuti economici oltre allo stipendio ordinario	disponibilità all'erogazione di anticipi sullo stipendio (a fronte di giustificativi per spese necessarie e improrogabili)
necessità di un sostegno psicologico	accompagnamento, specialmente nei momenti di lutto, separazione, violenza, solitudine, ecc.
aiuto nella ricerca di un alloggio/abitazione	accompagnamento nella ricerca di una sistemazione abitativa stabile e adeguata
problemi di salute (malattie croniche, incidenti, etc.)	in accordo col Medico Competente, ricerca di una mansione in cooperativa che sia compatibile con i problemi del caso
aiuto nell'accudimento di bambini, anziani, invalidi conviventi e non	disponibilità ad accogliere richieste di permessi straordinari, aspettativa non retribuita, gestione orari flessibili

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita e aumento del livello di benessere personale dei lavoratori:

La diretta conseguenza del mantenimento di un posto di lavoro è senz'altro la possibilità di avere uno stipendio: ciò permette se non la completa indipendenza economica, sicuramente un aiuto al nucleo familiare, che in questo modo può aspirare ad un miglioramento della condizione di vita. Ma questo non è tutto, il posto fisso può rappresentare ben di più per chi, ad una certa età, si trova fuori dal



mercato del lavoro, per chi non ha mai avuto la possibilità, per motivi diversi, di cimentarsi in un lavoro “vero”, per chi deve mantenere una famiglia: si tratta di un aumento dell’autostima, del ritrovamento della dignità, di una maggior serenità familiare, di una visione più positiva del mondo e della società, della possibilità di guardare al futuro e riprogettarsi. Il pagamento di uno stipendio mensile dà la possibilità al dipendente di co-progettare con i familiari un futuro migliore (prendere la patente, cambiare casa, fare un viaggio, acquistare un piccolo mezzo per potersi recare al lavoro, ...). La collaborazione con i colleghi è una “terapia” importante per chi ha difficoltà nella socializzazione, per chi ha poca fiducia in se stesso, per chi ha situazioni familiari molto difficili e anche solo parlarne può servire da valvola di sfogo. L’esecuzione di servizi a favore della comunità (pulizie presso enti pubblici, pulizia strade e aree mercatali, gestione e servizi cimiteriali, affissioni comunali...) aumenta il legame e l’impegno verso il territorio e la propria comunità.

Capita che chi raggiunge l’età pensionabile, specialmente se vive solo o in ambiti familiari molto problematici, si senta poi “vecchio e inutile” e rischi di cadere nel baratro della depressione. E’ cura della cooperativa non troncare i rapporti con gli ex-dipendenti/soci invitandoli altresì a mantenere legami con gli ex colleghi, aiutandoli e supportandoli ancora, soprattutto in caso di bisogno.

Dal punto di vista strettamente economico sottolineiamo che nel 2024 un socio ha richiesto l’erogazione di un anticipo del TFR per spese dentistiche urgenti.

Con la busta paga di agosto bonificata in settembre, come da approvazione del Bilancio, è stata versata la quota di ritorno del capitale sociale spettante a ciascuno.

Tutto questo ha chiaramente ripercussioni positive all’interno di tutto l’ambito familiare e anche sociale.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento qualità della vita (familiari) e riduzione dell’indice di asimmetria del lavoro familiare:

La Cooperativa ha una gestione molto attenta ai bisogni dei lavoratori affinché possano conciliare al meglio lavoro e famiglia. Specialmente nei confronti delle mamme, cerca per quanto possibile, di proporre servizi con orari che permettano di condividere i pomeriggi e/o le serate con i figli (es. servizi part-time di pulizia). Anche nei confronti degli uomini si cerca, per quanto possibile, di accogliere le loro richieste per assecondare i bisogni della famiglia.

Nel 2024 nessuno ha fatto richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita.

**Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione e aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo:**

Lavorando spesso con gare d'appalto al maggior ribasso o per svolgere servizi a richiesta di un committente, la Cooperativa ha poco spazio per la progettazione di processi innovativi e la creatività. Una piccola possibilità si apre nel momento in cui viene richiesto di allegare alla gara un progetto tecnico volto a migliorare il servizio. Nella maggior parte dei casi si tratta di pianificare l'introduzione di migliorie atte ad accrescere l'incremento occupazionale o la qualità della prestazione; a volte possono essere richieste azioni che denotino una maggiore attenzione all'ambiente.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Alla luce di quanto finora esplicitato, risulta chiaro che, per le pubbliche amministrazioni, in particolare per gli enti locali, l'attività della cooperativa risulta preziosa perché l'impiego di personale, in gran parte svantaggiato, o con limiti di diversa natura (età, bassa scolarizzazione, stranieri, con possibilità di svolgere servizi limitatamente a certi orari, non automuniti, persone con gravi problemi familiari o economici,...) permette un importante risparmio in termini economici per tutta la comunità in quanto non necessita più dell'erogazione di un sussidio pubblico.

L'aumento del benessere diretto e indiretto giova inoltre anche alle ASL territoriali che si avvantaggiano dell'opera della cooperativa per affiancare persone in borsa-lavoro, PASS o altra forma di inserimento lavorativo controllato, attraverso cui monitorare dei progetti portati avanti per persone in difficoltà.

Anche la disponibilità della cooperativa ad accogliere casi in cui necessita la cosiddetta "giustizia riparativa" è sicuramente un valido supporto alla società: si offre la possibilità al soggetto di impegnarsi in un lavoro di pubblica utilità in un contesto collaborativo e trasparente, affiancandosi e facendo la conoscenza di personale normodotato e svantaggiato che sicuramente aiuta a cancellare le etichette attribuite dalla società e superare i pregiudizi nei confronti delle cooperative e dei loro lavoratori.

Sostenibilità ambientale, attività di conservazione e tutela dell'ambiente e aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica:

Una delle attività della cooperativa è quella della raccolta dei toner esausti.

La Cooperativa da anni aderisce a Eco-Recuperi, una centrale che ha costituito la prima rete nazionale di raccolta differenziata dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi focalizzando la sua attenzione sui consumabili esausti della stampa elettronica (cartucce toner e inkjet) ed eroga un servizio ormai diventato un modello del settore attraverso lo svuotamento degli ecobox. E' un'attività di cui la Cooperativa è sempre andata molto fiera, in quanto non legata a gara d'appalto ma gestita in proprio, anche attraverso convenzioni con i Consorzi della zona. Purtroppo, negli ultimi anni, per motivi legati al mercato, questo servizio sta vedendo un brusco calo di richieste e pertanto anche le due persone impiegate in esso, in alcuni giorni della settimana stanno affiancando personale di altri servizi per imparare lavori alternativi.



Sostenibilità ambientale, promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale:

In riferimento ai comportamenti responsabili citiamo l'impegno dei lavoratori della pulizia dei mercati rionali di Torino che, come da richieste di Capitolato, ogni giorno differenziano al meglio i rifiuti trovati sul plateatico. Fino al 2020 veniva erogato un premio produttivo dall'ente appaltante; con il rinnovo del servizio nel 2021 tale premio non è più stato previsto, ma il lavoro continua ad essere svolto con la stessa meticolosità ed impegno finora attuati.

Ad inizio 2022 si era inoltre proceduto a far analizzare il rifiuto contenuto nella vasca per determinarne con esattezza il CER che, con soddisfazione, è risultato essere Non Pericoloso; nel 2023 si è proceduto a richiedere l'intervento di una ditta smaltitrice, avente le apposite autorizzazioni, per eseguire lo svuotamento.

A seguito degli interventi di adeguamento del capannone (montaggio maniglioni antipanico a norma, spostamento contatore energia elettrica all'esterno del fabbricato e posizionamento pulsante di sblocco), ultimati in gennaio 2023 è stata presentata la SCIA ai VV.F.F. per l'attività di deposito materie plastiche.



Sviluppo tecnologico, utilizzo di ict, competenze ict e aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

La bassa scolarizzazione dei dipendenti, unita alla irrilevante necessità dell'utilizzo di mezzi informatici (computer) per alcuni lavori esecutivi, fa sì che gran parte della compagine lavorativa non sia in grado di utilizzare strumenti tecnologici complessi. E' comunque significativo che molti lavoratori siano stati dotati dalla cooperativa di telefono smartphone per comunicazioni di servizio. Questo ha permesso loro di esercitarsi e quindi la maggior parte di loro è in grado di utilizzare lo strumento di whatsapp per lo scambio di fotografie e documenti in formato PDF, molto utili in caso di servizi fuori sede, sopralluoghi, accordi con il cliente. Alcuni hanno frequentato dei corsi on line presso gli uffici della cooperativa che sono attrezzati con telecamera e microfono e dove gli impiegati sono disponibili per il supporto in caso di eventuali malfunzionamenti.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015

La cooperativa dal 2006 è conforme alla norma UNI EN ISO 9001.

Nel 2019 la cooperativa ha completato il percorso per adeguare la certificazione di qualità alla norma 9001:2015.

Tale certificazione di qualità interessa quasi tutti i servizi della cooperativa ed è stata rinnovata ad inizio 2024, nello specifico attualmente contempla:

Pianificazione ed erogazione di:

- Servizi di pulizia strade e aree mercatali;
- Servizi di pulizie civili;
- Servizi di gestione raccolta differenziata dei rifiuti
- Servizi di manutenzione aree verdi
- Servizi cimiteriali

La cooperativa ha definito un modello organizzativo di qualità, dinamico e sempre teso al miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza, al fine di accrescere la soddisfazione dei clienti attraverso risposte adeguate alle loro richieste.

Il monitoraggio e la misurazione della soddisfazione dei clienti (amministrazioni locali, enti, aziende committenti dei servizi, ...) avviene costantemente e attraverso metodi e strumenti diversi:

1. la raccolta, l'analisi e la gestione dei reclami, delle Non Conformità e dei suggerimenti;
2. gli incontri periodici di verifica del servizio con i committenti.



I dati raccolti vengono poi elaborati e vengono messe in atto azioni correttive e/o preventive volte a migliorare la qualità del servizio.

Certificazione di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori ISO 45001:2018

La cooperativa dal 2012 è conforme alla norma OHSAS 18001, dal 2021 variata in ISO 45001:2018 per tutti i settori.

E' uno standard applicabile ad ogni organizzazione che desideri ridurre i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli impiegati, fornitori, clienti e le altre persone che hanno accesso ai suoi locali. Con esso si dimostra l'impegno, per i partner e il pubblico, riguardo alla prevenzione e protezione della salute e sicurezza delle persone che effettuano attività soggette a controllo da parte dell'organizzazione. Serve a stabilire e mantenere la salute e sicurezza sul lavoro, fornendo uno strumento per la continua identificazione dei pericoli e rischi di gestione con l'obiettivo di ridurre il livello di incidenti. Con esso si sottolinea l'impegno della Direzione per la sensibilizzazione e partecipazione del personale, il mantenimento operativo delle risposte alle emergenze, il monitoraggio della performance aziendale ed il miglioramento continuo.

Il conseguimento e mantenimento della certificazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza ISO 45001, è uno dei requisiti che permette di accedere ad importanti agevolazioni fiscali per la riduzione del tasso medio per prevenzione.

La Cooperativa dunque applica completamente le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro (D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011) e le disposizioni in materia sanitaria.

Durante il 2024 sono stati registrati n. 4 infortuni sul lavoro (di cui uno non grave con meno di 3 giorni di prognosi) + 4 near miss.

I controlli di conformità in materia di sicurezza sono stati effettuati attraverso le visite mediche periodiche e i sopralluoghi nei cantieri di lavoro fatti dal Medico Competente.

In relazione alla formazione in tema di sicurezza, primo soccorso e antincendio si vedano le tabelle specifiche.

Certificazione ISO 14001:2015

Da inizio 2022, dopo una graduale lavoro di responsabilizzazione e sensibilizzazione dei diversi responsabili di settore nei vari cantieri, la Cooperativa ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001:2015. Inizialmente è stato impegnato un budget consistente - in termini economici ma soprattutto di tempo dedicato dalle risorse interne - allo sviluppo in integrazione a quanto esistente per implementare il Sistema di Gestione ambientale, secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015.



Bisogna comunque riconoscere che tale impegno è valso, oltre che in una più consapevole gestione, attenta delle diverse attività della Cooperativa, anche in una migliore presentazione e immagine della stessa, soprattutto in contesti pubblici dove le certificazioni possono aiutare ad avere il punteggio utile per aggiudicarsi gare e appalti interessanti. Gli incontri periodici in cui gli amministratori verificano l'andamento delle attività ed i budget a disposizione per i vari cantieri sono stimolo per una crescita professionale dell'organizzazione.

Da maggio 2021 sono entrati in vigore i nuovi Criteri Ambientali Minimi (cosiddetti CAM) a cui devono attenersi gli enti pubblici per l'affidamento dei servizi di pulizia: essi contengono le indicazioni rispetto alle specifiche tecniche dei prodotti, della carta monouso e delle attrezzature manuali ed elettriche da utilizzare durante il servizio per creare il minor impatto ambientale possibile. Gli appalti di pulizia che la Cooperativa svolge presso enti pubblici richiedono tra i requisiti premianti la Certificazione UNI EN 14001:2015.

Occorre inoltre entrare nell'ottica che le prossime gare richiederanno sempre maggiori requisiti per cui la Direzione sostiene l'importanza di essere in regola su tutti i punti della normativa.

Certificazione Parità di genere

Obiettivo continuo della nostra Cooperativa è combattere le differenze di età, provenienza, genere e abilità, valorizzando le differenze individuali dei lavoratori. In riferimento alla parità di genere, con Verbale del Consiglio di Amministrazione del 11/10/23 si è deliberato di attivare la procedura volta ad ottenere la Certificazione di parità di genere PdR UNI 125:2022 di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. La Cooperativa ha partecipato al bando denominato "Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, PNRR, Missione 5, Componente 1, investimento 1.3 (sistema di certificazione della parità di genere)" che ha consentito di ottenere un fondo perduto a copertura delle spese dell'Ente di certificazione per il primo anno. In ogni caso, l'obiettivo del Consiglio di Amministrazione che la Cooperativa concluda tutte le pratiche necessarie per ottenere tale Certificazione appena possibile è stato raggiunto in quanto nel dicembre 2024 si è concluso il primo audit con esito positivo ed in marzo ci sarà la seconda verifica.

**Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati**

Essendo, come detto, la Cooperativa certificata ISO 9001 per la qualità, ogni anno si propone diversi obiettivi da raggiungere su vari fronti (economico, sociale, miglorie lavorative sui vari cantieri, ...) e semestralmente si riunisce per verificarne l'adeguatezza e il grado di raggiungimento. Inoltre la cooperativa monitora l'andamento cantiere per cantiere tramite un programma impostato ad hoc per valutarne l'effettiva redditività mensile e poi cumulativa annuale. In caso i risultati economici si discostino notevolmente dalle aspettative e quindi il cantiere sia in grave perdita il Consiglio di Amministrazione attiva immediatamente delle azioni correttive, dove possibile. Naturalmente uno studio della produttività del cantiere viene già fatta a monte, prima della partenza di ogni nuovo servizio o all'atto della partecipazione alla gara d'appalto.

Ciò ha finora permesso agli amministratori di ottenere buoni risultati complessivi e negli ultimi anni di poter erogare un ristorno ai soci. Anche nel 2024 sarà proposto ai soci di effettuare un ristorno.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Al momento, la situazione generale della cooperativa è nel complesso positiva ed i buoni risultati mutualistici sono confermati dalle revisioni annuali di Confcooperative che ne verificano tutta l'attività.

8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2024	2023	2022
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0 €	0 €	0 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	911.565 €	729.231 €	725.303 €
Ricavi da Privati-Cittadini	120.857 €	88.087 €	887 €
Ricavi da Privati-Imprese	981.298 €	1.003.579 €	1.043.607 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	482.470 €	878097 €	411.692 €
Contributi pubblici	4.237 €	4.237 €	5.581 €
Contributi privati	0 €	0 €	0 €

Patrimonio:

	2024	2023	2022
Capitale sociale	307.671€	316.088 €	305.709 €
Totale riserve	912.133 €	874.613 €	821.803 €
Utile dell'esercizio	20.037 €	33.411 €	43.365 €
Totale Patrimonio netto	1.239.841 €	1.224.112 €	1.170.877 €

Conto economico:

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	20.037 €	33.411 €	43.365 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	20.966 €	41.932 €	44.875 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	19.622€	35.958 €	58.214 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2024	2023	2022
Capitale versato da soci cooperatori lavoratori	307.516 €	315.933 €	305.554 €
Capitale versato da soci cooperatori volontari	155 €	155 €	155 €

Benché previsti nello Statuto, da sempre la cooperativa non ha soci sovventori o finanziatori.

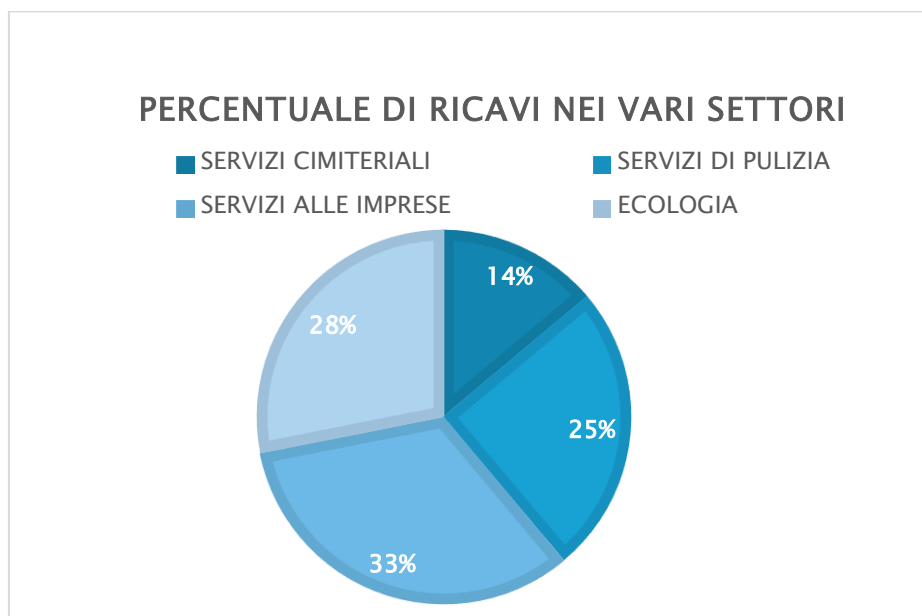
Valore della produzione:

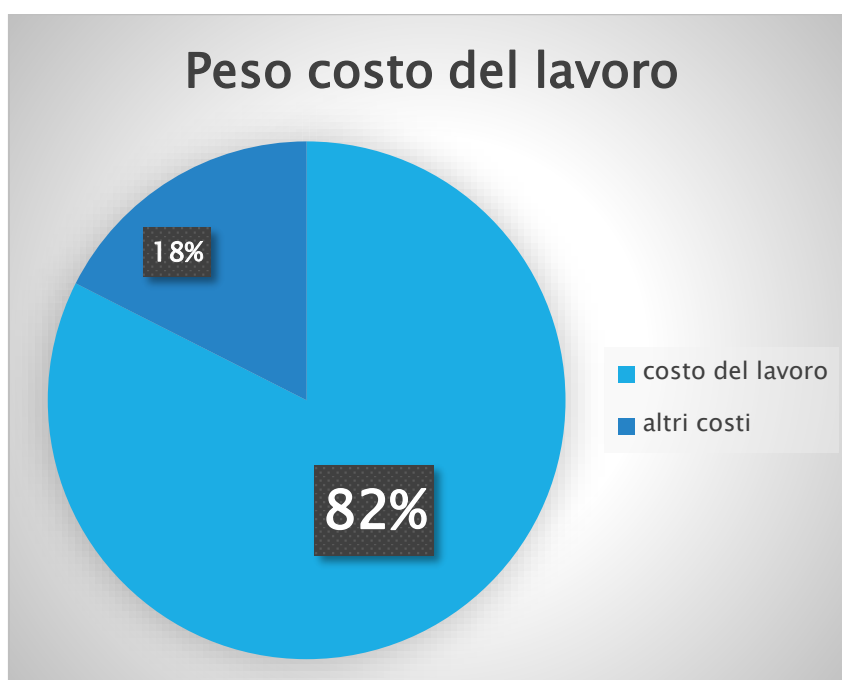
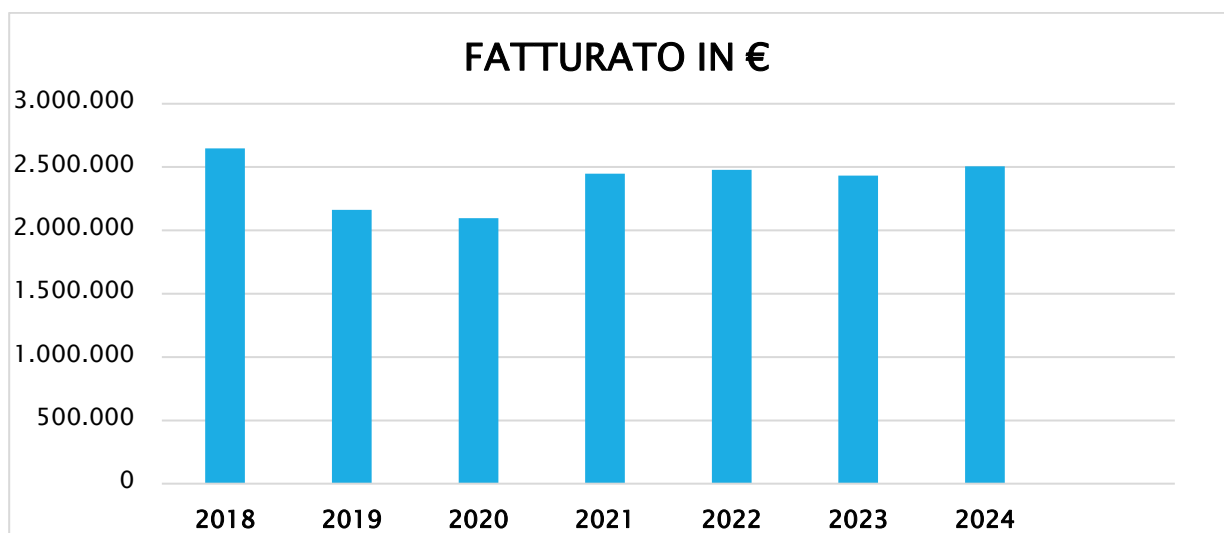
	2024	2023	2022
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	2.504.987 €	2.433.546 €	2.477.938 €

Costo del lavoro:

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	2.058.404 €	1.931.784 €	1.980.685 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	231.295 €	229.359 €	194.160 €
Peso su totale valore di produzione (B9+B7)	2.289.699 € 91.4%	2.161.143 € 86.3%	€ 2.174.845€ 86.8%

Capacità di diversificare i committenti







9. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Presso la sede della cooperativa si svolge quasi solamente attività di ufficio, oltre a una limitata attività di magazzino e stoccaggio, quindi l'impatto ambientale non è ai livelli di uno stabilimento produttivo, ma è limitato sia per i consumi, sia per la produzione di rifiuti.

Diverso il discorso per le varie prestazioni di servizi svolte fuori sede, che implicano l'uso di autocarri, attrezzature per la manutenzione del verde, carrelli elevatori, l'utilizzo di acqua corrente ed energia elettrica, la produzione di alcuni rifiuti, ecc.

In ottica di riduzione dell'impatto ambientale la cooperativa gradualmente intende sostituire, dove possibile, macchinari alimentati a carburante con altri alimentati a batteria. Negli ultimi tempi sono stati acquistati un soffiatore e un decespugliatore a batterie, con benefici per l'ambiente a livello di emissioni e di riduzione del rumore.

Nell'acquisto di veicoli la cooperativa predilige la scelta di vetture di nuova immatricolazione, che, essendo di classe ambientale Euro 6, risultano meno inquinanti. Del parco mezzi della Cooperativa ad oggi composto da n. 23 mezzi, 12 veicoli rientrano in questa categoria, poichè ad inizio 2023 sono stati acquistati altri 2 veicoli nuovi+1 a fine anno, in sostituzione di 3 veicoli, ormai molto usurati che sono stati rottamati.

Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.)

Di seguito si riporta la tabella che riporta i consumi del 2024 in rapporto a quelli del 2021-2023 (gli anni precedenti risentivano ancora delle limitazioni dovute alla pandemia):

Fonte energetica	Utilizzo	U.M. consumo	TREND 2022/2021	2023	TEP	TREND 2023/2022	2024	TEP	TREND 2024/2023
Energia elettrica	uffici, Magazzino	KWh/anno	17,89%+	5,643	1,41075	10,40%-	6,885	1,721	33%+
Metano	Riscaldamento sede	l/anno	80,56%-	254	0,20828	109,92%+	148	0,12136	41,73%-
acqua	sede, uso civile	mc/anno	26,09%+	95	0	63,79%+	86	0	9,47%-



BILANCIO SOCIALE 2024

Pag. 46 di 48

27.03.2025

carburanti per mezzi / benzina	cantieri	L/anno	10,53%+	5527	6,6324	19,27%-	5827,06	6,9924	5,43%+
carburanti per mezzi / GPL	cantieri	L/anno	na	2825,5	3,10805	52,38%+	3373,63	3,7109	19,40%+
carburanti per mezzi / gasolio	cantieri	L/anno	8,27%-	16148,59	17,4404772	4,60%-	18722,56	20,22036	15,94%+
				28,800			32,766		

Indice dei consumi:

Nel file del monitoraggio dei consumi energetici sono stati messi sotto controllo i dati relativi ai consumi 2021-2024, relativi all'energia elettrica, al metano per il riscaldamento, all'acqua della sede e ai carburanti per i veicoli e le attrezzature (miscela), a cui è stato aggiunto il GPL dal 2022. Dal

Prodotto	
Gasolio	1 T = 1,08 TEP
Olio combustibile	1 T = 0,98 TEP
Gas di petrolio Liquefatto (GPL)	1 T = 1,10 TEP
Benzine	1 T = 1,20 TEP
Carbon Fossile	1 T = 0,74 TEP
Carbone di legna	1 T = 0,75 TEP
Antracite e prodotti antracinosi	1 T = 0,70 TEP
Legna da ardere	1 T = 0,45 TEP
Lignite	1 T = 0,25 TEP
Gas naturale	1000 Nm ³ * = 0,82 TEP
Energia elettrica (1 MW/h** corrisponde a 1000 KW/h)	1 T = 0,23 TEP/MWh per fornitura in alta e media tensione 1 T = 0,25 TEP/MWh per fornitura in bassa tensione

monitoraggio si evince chiaramente che i consumi più significativi sono quelli dei carburanti, utilizzati dai numerosi mezzi regolarmente in azione per lo svolgimento delle attività appaltate. L'energia elettrica, utilizzata in sede per l'illuminazione e in parte per la ricarica delle batterie (carrello, usato saltuariamente, e attrezzature di lavoro a batteria), è aumentata da quando è stata installata e viene utilizzata la pompa di calore per il riscaldamento, a discapito delle stufe a metano.

Non essendo una azienda produttiva, LA COMETA non ha impostato una vera e propria analisi del ciclo di vita dei propri prodotti. Ha però fatto una accurata analisi dell'utilizzo della flotta dei veicoli in uso, trattandosi dell'impatto ambientale principale dovuto al consumo di carburanti. I 23 mezzi presenti in azienda, di cui 2 fermi, sono stati suddivisi in 3 gruppi omogenei per classe ambientale: euro 2-3, euro 4, euro 5-6. I consumi

relativi ai 3 gruppi, dimostrano come la maggior parte del chilometraggio viene compiuto con mezzi Euro 5-6. L'impegno della Cooperativa è – compatibilmente con le risorse a disposizione – di continuare la sostituzione dei mezzi più inquinanti.



10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Nulla da segnalare al riguardo.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

La Cooperativa è iscritta alla WHITE LIST della Prefettura di Torino "l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio", previsto dalla Legge 6/11/2012, n. 190 e dal D.P.C.M. del 18 aprile 2013 pubblicato in G.U. il 15 luglio 2013, entrato in vigore il 14 agosto 2013. L'iscrizione nella White-List sostituisce la comunicazione e l'informazione antimafia liberatoria anche ai fini della stipulazione, approvazione o autorizzazione di contratti o subcontratti relativi ad attività diverse da quelle per le quali essa è stata disposta.

Benché in previsione, la cooperativa ad oggi non ha adottato il modello della L. 231/2001.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Si rinvia a quando riferito nel Capitolo 4, alle pagine 17-18 del presente documento.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

L'assemblea dei soci nel 2024 si è riunita 2 volte.

Ha discusso e deliberato riguardo al seguente Ordine del Giorno il 24/05/2024 ore 17:

- 1) Approvazione Regolamento Interno ristorni ai sensi dell'articolo 2521, ultimo comma, del codice civile.

E nello stesso giorno alle ore 17.30:

- 1) Approvazione proposta di attribuzione ristorni per l'anno 2023 ai soci lavoratori;
- 2) esame e approvazione del bilancio al 31.12.2023, della Nota Integrativa e della Relazione del Collegio Sindacale;
- 3) esame e approvazione del bilancio sociale 2023;
- 4) rinnovo delle cariche del consiglio di amministrazione;



BILANCIO SOCIALE 2024

27.03.2025

- 5) presa visione del verbale di revisione ordinaria annuale di Confcooperative eseguita in data 19/09/2023.

Il presente bilancio sociale è redatto e pubblicato ai sensi dell'art.9 c.2 del D.lgs 112/2017.

Poirino, 27/03/2025

Firmato in originale digitalmente da

IL PRESIDENTE
(Trinchero Giuseppe)