

BILANCIO SOCIALE

LA NUOVA COOPERATIVA



2024



SOMMARIO

<i>INTRODUZIONE</i>	4
Premessa	4
Lettera della Presidente.....	4
Nota Metodologica.....	6
<i>INFORMAZIONI GENERALI</i>	7
<i>IDENTITA'</i>	9
STORIA dell'ORGANIZZAZIONE	9
TIPOLOGIA di ATTIVITA' di interesse GENERALE ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017	19
DESCRIZIONE delle ATTIVITA'	19
<i>CONTESTO di RIFERIMENTO</i>	20
<i>MISSION, VISION e VALORI</i>	23
Mission, finalità, valori e principi della cooperativa	23
Codice Etico de La Nuova Cooperativa – I nostri valori guida	25
Partecipazione e condivisione della mission e della vision	26
<i>GOVERNANCE</i>	27
Sistema di governo e funzioni all'interno dell'organizzazione	27
Organigramma.....	29
Certificazioni, modelli, e qualifiche della Cooperativa	30
Responsabilità e composizione del sistema di governo	31
Composizione e cariche CdA	33
<i>PARTECIPAZIONE</i>	33
Vita associativa	33
Partecipazione dei soci alle assemblee	36
<i>MAPPA degli STAKEHOLDER</i>	37
Mappa	38
<i>Coinvolgimento degli stakeholder</i>	39
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni	40
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni.....	40
<i>SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI e ATTIVITA'</i>	42
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE dei SOCI.....	42
<i>OCCUPAZIONE: SVILUPPO e VALORIZZAZIONE dei LAVORATORI</i>	47
Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati	47
Welfare aziendale.....	48
PERSONE OCCUPATE, Socie e Dipendenti	49

Tipologia di contratti di lavoro applicati.....	53
Turnover	57
Malattie e infortuni	58
FORMAZIONE	60
QUALITA' dei SERVIZI	62
Attività e qualità dei servizi	62
Percorsi di Inserimento lavorativo	63
Impatti dell'attività	65
Rapporto con la collettività	67
Rapporto con la pubblica amministrazione.....	67
Impatti ambientali	68
SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari	69
Situazione economica, finanziaria e patrimoniale.....	69
Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio	70
Valore della produzione	70
Composizione del valore della produzione	70
Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)	71
Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale	71
Fatturato per Territorio	71
RESPONSABILITA' SOCIALE e AMBIENTALE	72
Buone pratiche	72
Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni.....	75
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs	76
Obiettivi di Miglioramento	77
Obiettivi di miglioramento strategici.....	77
Obiettivi di miglioramento anno 2024	78

INTRODUZIONE

Premessa

La Nuova Cooperativa redige il Bilancio Sociale dal 2008: in questi sedici anni la redazione si è continuamente evoluta, in accordo con le trasformazioni della nostra Cooperativa e assimilando il principio di miglioramento continuo nella comunicazione del valore sociale e dei risultati ottenuti dal lavoro collettivo.

Il Bilancio Sociale è uno strumento di informazione e trasparenza su struttura, processi organizzativi, obiettivi, azioni di miglioramento e risultati sociali che La Nuova Cooperativa mette a disposizione dei propri stakeholder principali: innanzitutto socie e soci, lavoratrici e lavoratori, Clienti, Enti pubblici, Servizi sociali e socio-sanitari, Fornitori, Associazioni territoriali, cittadine e cittadini.

Il presente documento integrale è disponibile sul sito web de La Nuova Cooperativa all'indirizzo: <http://www.lanuovacooperativa.it/>.

Ogni anno in Assemblea si presenta un estratto dei dati del Bilancio Sociale, finalizzata alla condivisione degli aspetti salienti relativi ai *diversi valori* generati dal lavoro delle cooperatrici e dei operatori de La Nuova Cooperativa.

Lettera della Presidente

Il 2024 è stato un altro anno complesso, attraversato da ulteriori cambiamenti sociali, economici e culturali. In questo contesto mutevole e spesso disorientante, la nostra Cooperativa ha continuato a riaffermare con determinazione la propria missione e a renderla concreta: **promuovere inclusione lavorativa, emancipazione e dignità attraverso il lavoro.**

Viviamo un tempo che sfida i valori fondanti della cooperazione: rispetto, solidarietà, riconoscimento reciproco, partecipazione. Valori che sembrano sempre più marginali nel dibattito pubblico e nelle scelte politiche, ma che per noi continuano a essere essenziali.

La crisi del potere d'acquisto, l'incertezza economica, l'erosione dei diritti e delle tutele rendono evidente quanto sia urgente ribadire il ruolo delle cooperative sociali come presidio di coesione, dignità e cittadinanza attiva.

È stato un anno di sfide, ogni passo ha richiesto attenzione, adattamento e la capacità di trovare nuove soluzioni senza perdere di vista chi siamo.

Ma se c'è una cosa che ci appartiene, è proprio la capacità di resistere. È da qui che nasce la nostra voglia di innovare: non come una moda o una necessità imposta dall'esterno, ma come una risposta concreta alla realtà che cambia.

Per noi, inclusione, emancipazione, diritto al lavoro e dignità di reddito non sono principi astratti: sono il cuore di quello che facciamo, ogni giorno, da quarantacinque anni.

E oggi più che mai, il nostro impegno è chiaro: continuare a dimostrare, con i fatti, che la cooperazione sociale di inclusione lavorativa non è solo necessaria, ma è una risorsa preziosa per la società e per l'economia.

E su questo, non abbiamo dubbi

Il 2024 è stato anche l'anno di un importante passaggio di testimone nella nostra governance: dopo 28 anni di presidenza, Eva Coccolo ha concluso il suo mandato. Il suo pensionamento, preparato con cura, ha rappresentato molto più di un cambio di ruolo. È stato un momento collettivo di riflessione, emozione e gratitudine.

Eva Coccolo ha guidato la Cooperativa con equilibrio, profondità di pensiero e capacità di mediazione, lasciando un'impronta profonda nella storia e nell'identità de La Nuova Cooperativa.

È quindi il primo anno che mi onoro di essere la Presidente de La Nuova Cooperativa, la mia cooperativa. Il Consiglio ha scelto di affidarmi questo ruolo: sono molto grata di questa fiducia e anche consapevole che sia una grande responsabilità che richiede capacità di valorizzare la storia costruita dalle socie e dai soci, dare continuità e sostenere lo slancio verso nuove sfide.

Questo cambiamento mi ha coinvolta molto profondamente: sia per il mio cambio di ruolo, sia per l'assenza della quotidiana vicinanza che avevo con Eva.

Oggi posso solo esprimere tutta la mia gratitudine a chi in questi anni mi ha sostenuta, indirizzata e anche contestata in modo costruttivo.

Sostituire la mia Presidente Eva non è facile: la sua la passione e dedizione hanno modellato le nostre fondamenta, uguagliare il suo solco non è possibile.

Questo è il motivo per cui, fin dal primo giorno, ho sempre cercato nel mio nuovo ruolo di conservare l'enorme patrimonio lasciato rendendolo, però, conforme alla mia personalità. Compito di cui ovviamente si è fatto carico anche il Consiglio d'Amministrazione e il Direttore Generale: **ringrazio molto le mie compagne e i miei compagni di viaggio, per la fiducia, il supporto e la pazienza.**

Quest'anno celebriamo il nostro 45° anniversario: non è solo un traguardo, ma anche punto di slancio e nuove ripartenze.

45 anni di costruzione collettiva ci dimostrano che un altro modo di fare impresa è possibile: un modo che mette al centro il lavoro, le persone, i territori e i legami di fiducia che li attraversano. Il nostro cammino è stato una continua ricerca di affermazione e cadute che hanno portato al consolidamento della cooperativa sociale che ancora oggi siamo.

Oggi serve coraggio. **Serve rafforzare la rappresentanza politica delle cooperative sociali.**

Serve audacia nelle proposte e nella capacità di aprire tavoli di confronto con interlocutori diversi, anche inediti. Serve stringere nuove alleanze e consolidare quelle esistenti: con altre cooperative, con le associazioni delle persone con disabilità, con i movimenti attivisti, con chi condivide visione e valori. **Occorre chiedere con determinazione una revisione dei prezzi nei servizi pubblici, politiche territoriali mirate, strumenti per sperimentare soluzioni che generino opportunità di lavoro stabile e dignitoso.**

Di fronte a un mondo che sembra volerci togliere voce e futuro, è tempo di riprendere fiato, di ritrovare il sorriso, di riconoscere la forza di quello che costruiamo.

Perché noi, nel nostro piccolo, l'impresa cooperativa sociale la facciamo davvero: la costruiamo, giorno dopo giorno. E lo facciamo mantenendo intatto il nostro valore sociale, la cura per le persone, l'attenzione per l'ambiente.

Stringiamo patti, non li spezziamo. Costruiamo, non distruggiamo.

E continuiamo a farlo unendo dignità, reddito, sostenibilità, partecipazione.

Produrre valore, economico e sociale, senza distruggere è possibile.

Guardiamo avanti con la consapevolezza di aver costruito un modello cooperativo che funziona: dove l'83% delle persone è socio o socia, dove il lavoro è strumento di crescita personale e collettiva, dove si producono servizi e al tempo stesso benessere, legami, fiducia.

E lo facciamo nel pieno rispetto del **nostro essere Cooperativa di tipo B: inclusiva per natura, resistente per vocazione, protagonista di un'economia che mette al centro le persone.**

Il 2025 sarà l'Anno Internazionale delle Cooperative.

Un'occasione preziosa per far sentire la nostra voce, per mostrare con orgoglio ciò che siamo e ciò che possiamo diventare.

Perché – come cantavamo insieme nella prima assemblea post-pandemia – **siamo ancora qui.**

E continuiamo a esserci, ottenendo importanti risultati economici e sociali, soprattutto con lo stesso entusiasmo, la stessa passione, la stessa voglia di costruire futuro, allargando opportunità.

Nota Metodologica

La redazione del Bilancio Sociale è frutto di un lavoro collettivo: i dati e le analisi riportate sono stati acquisiti all'interno della Cooperativa, con il contributo e il coinvolgimento del personale che li gestisce, consolidando il processo di implicazione dell'intera cooperativa in merito alla rendicontazione sociale.

Il Bilancio Sociale è redatto in forma consuntiva, relativo all'intero anno, strutturato in sezioni che riportano una fotografia commentata e ragionata dell'agire quotidiano evidenziandone obiettivi raggiunti e modalità con le quali si sono perseguiti, sviluppo, valorizzazione e inclusione delle persone, impatti sui territori.

La Cooperativa ha integrato e si è adeguata agli standard normativi attualmente in vigore; i modelli di riferimento a cui ci si è richiamati negli anni, per la realizzazione del Bilancio Sociale sono:

- I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001;
- Lo schema di Bilancio Sociale per cooperative sociali di tipo B messo a punto all'interno del gruppo di lavoro nazionale di Legacoopsociali (2005-2006);
- Lo Schema di Riclassificazione del Valore Aggiunto per cooperative sociali di tipo B, messo a punto all'interno del Progetto Retiqua realizzato in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative, 2006- 2007. Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24 gennaio 2008;
- Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS di aprile 2011;
- le Linee Guida per la redazione del Bilancio sociale degli enti del terzo settore, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 4 luglio 2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e ai Decreti L.gs attuativi n. 117 e n. 112 del 3 luglio 2017.

INFORMAZIONI GENERALI

Ragione Sociale

La Nuova Cooperativa Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale (siglabile Cooperativa Sociale La Nuova Cooperativa).

Dati anagrafici

Partita Iva e Codice Fiscale 03717670016

Forma Giuridica Società cooperativa

Settore Legacoop Sociale

Anno Costituzione 1980

Associazioni di rappresentanza Lega Nazionale Cooperative e Mutue (Legacoop, Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI)

Sedi legale e operative

Sede legale e amministrativa:

Via Carlo Capelli 93 C.A.P 10146

Telefono 011/7732212

Email lanuovacooperativa@lanuovacooperativa.it PEC lanuovacooperativa@pec.it

Sito Web www.lanuovacooperativa.it

Sedi operative:

- Via Carlo Capelli, 93 10146 Torino
- Via Torino-Pianezza n. 29 – 10093 Collegno (To)
- Via Pralafera n. 36 – 10062 Luserna San Giovanni (To)
- Via Asti n. 12 – 10015 Ivrea Frazione San Bernardo (To)

Registri e Albi professionali

La Cooperativa è iscritta ai seguenti Registri e Albi professionali:

- Registro Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Torino al numero 03717670016 / sezione ordinaria nella sezione speciale IMPRESA SOCIALE e IMPRESA AGRICOLA /REA TO579108
- Registri Esercenti Commercio Sezione Ordinaria e Sezione Speciale - Imprese Turistiche
- Albo Imprese di Pulizia fascia di classificazione H (D.M. n. 274/1997 art. 3) volume d'affari fino a € 6.197.483
- Albo Imprese di Facchinaggio fascia di classificazione A (D.M. n. 221/2003) volume d'affari inferiore a 2,5 milioni di euro
- Albo Società Cooperative con il numero A106246 sezione Cooperative a Mutualità Prevalente di Diritto categoria Cooperative Sociali di produzione e lavoro – inserimento lavorativo (tipo B)
- Albo Regionale delle Cooperative Sociali nella sezione B al numero 5281 ai sensi della L.R. 18/94 e della L. 381/91
- Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) Repertorio 17185 dal 21/03/2022
- Registro Provinciale delle Imprese che effettuano attività di recupero per l'attività di messa in riserva di rifiuti pericolosi e non pericolosi (ora Città Metropolitana di Torino)
- Albo Nazionale Gestori Ambientali con il numero TO00859 alle categorie 1 classe C (e relativamente a spazzamento meccanizzato classe B e relativamente a centri di raccolta classe C) – 4 classe E – 5 classe E – 2 bis – 3 bis
- Albo delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi della Provincia di Torino al n. TO0068334J (ora Città Metropolitana di Torino)
- Registro Elettronico Nazionale (REN) per l'esercizio della professione di trasportatore su strada di merci con il numero M0058036
- Albo Imprese Forestali della Regione Piemonte con il numero 1211 dal 06/12/2021 sezione: Sezione A – Imprese forestali con sede legale in Piemonte, categoria di impresa: V – Imprese che non rientrano nelle categorie precedenti ma che svolgono comunque attività in ambito forestale società cooperativa
- Elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa (cd. "white list") della Prefettura di Torino.

La cooperativa inoltre è iscritta a diversi Albi Fornitori sulla base dei requisiti economici, organizzativi e tecnici per poter partecipare all'assegnazione di lavori e alle gare.

Collegamenti con altri enti del Terzo Settore: Consorzi e Reti

La Nuova Cooperativa è parte dei Consorzi e partecipa alle reti sottoelencati:

- Consorzio Ambiente e Territorio
- Società Cooperativa Sociale Consorzio Torino Infanzia
- Società Cooperativa Sociale Consorzio Casa Serena
- Società Cooperativa Consorzio Nazionale Servizi Società Cooperativa (C.N.S.)
- Consorzio Fra Costruttori C.F.C.
- Forum Terzo Settore
- RETE 14 luglio
- Libera – Associazione contro le mafie
- Cooperativa Sociale Risorse
- Le Valli Società Cooperativa Sociale
- C.C.F.S. – Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo

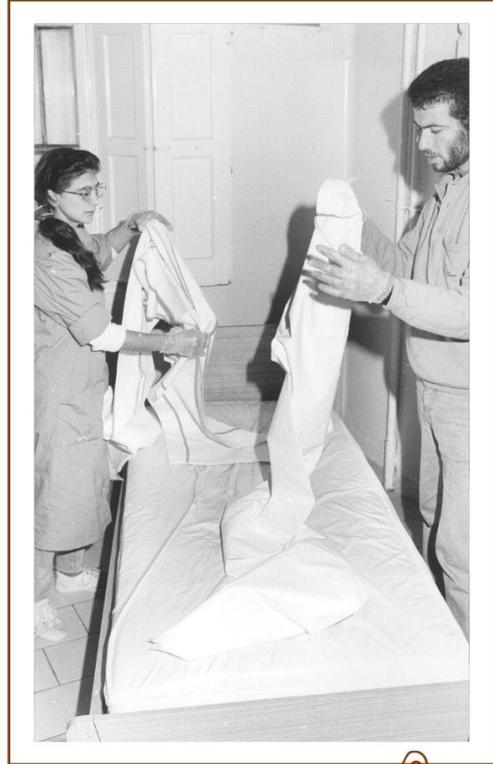
IDENTITA'

STORIA dell'ORGANIZZAZIONE

La storia de La Nuova Cooperativa racconta l'unicità, il valore e la determinazione di individui, donne e uomini, che condividendo principi, impegni, fatiche e sogni realizzano da 45 anni un progetto collettivo di inclusione per tutte e tutti attraverso il lavoro dignitoso, generando "valori": economici, sociali, umani.



- staff di operatori dell'area dell'Ospedale Psichiatrico (medici, infermieri, assistenti sociali) che nella de-istituzionalizzazione e nella promozione del "protagonismo" dei ricoverati nell'ambito del superamento dell'Ospedale Psichiatrico, trovavano i fondamenti della propria professionalità;
- volontà del Consiglio di Amministrazione dell'Opera Pia di smantellare l'Ospedale Psichiatrico attraverso l'individuazione di soluzioni innovative;
- volontà di degenti ed ex degenti di veder riconosciuto il proprio lavoro, prestatO per anni dentro l'istituzione, base del ricatto istituzionale, e di uscire dal manicomio in situazione di autonomia e dignità;
- essere parte di un "tessuto", ossia essere uno dei contraenti di un patto sociale e politico, condiviso da pazienti, enti, decisori teso a superare il manicomio e intraprendere un cammino di liberazione e ricostruzione di dignità



GLI ESORDI



**E' il 27 maggio 1980:
nella sala del Consiglio di Amministrazione
dell'Opera Pia degli ospedali
psichiatrici di Torino
nasce La Nuova Cooperativa.**

C'è molta animazione, siamo in tanti: il notaio, la presidente Anna Di Mascio, la sua vice Carla Braccia e il gruppo dei soci fondatori, il presidente del Consiglio di Amministrazione degli ospedali psichiatrici, il dottor Prele ed alcuni consiglieri ...

C'era anche la televisione, con le sue luci i suoi microfoni, ed è difficile fare ordine tra i ricordi.

Su un cartellone vengono fissati gli obiettivi, ancora cuore della attuale Mission

- **Eliminare il lavoro nero dei degenti e riconvertirlo in lavoro regolarmente salariato**
- **Migliorare le condizioni di vita dei degenti e degli ospiti**
- **Essere strumento di democrazia diretta attraverso l'assemblea dei soci**

DIECI ANNI 1980-1990



Il primo affidamento diretto dei lavori di pulizia dei reparti a La Nuova Cooperativa è del 1° settembre 1980.



A partire da allora, le amministrazioni dell'ex USSL 24 (attuale ASL TO3), succedutesi all'Opera Pia, continuano, anno dopo anno, ad affidare direttamente a La Nuova Cooperativa i servizi di pulizia nell'area dell'ex Ospedale Psichiatrico, sostenendo la continuità del Progetto che vedeva coinvolti fin dall'inizio oltre 80 ex degenti dell'Ospedale Psichiatrico.

La Nuova Cooperativa inoltre è parte integrante del Torino Progetto, Progetto Speciale-CEE di superamento degli Ospedali Psichiatrici.

È attraverso il Torino Progetto che si acquisirono i primi lavori esterni all'Ospedale Psichiatrico, e si ottenne per alcuni soci ex degenti una casa all'esterno (45 i soci lavoratori de La Nuova Cooperativa nelle case del Torino Progetto) e che diede la possibilità di ottenere finanziamenti CEE finalizzati alla formazione professionale dei soci lavoratori ex degenti.

A partire dal conseguimento di questi primi fondamentali obiettivi, dal 1983 in poi, La Nuova Cooperativa si apre "al territorio" inserendo al lavoro soggetti provenienti dai vari servizi territoriali (Servizi di Salute Mentale, Servizi Sociali, Servizi Tossicodipendenze).



La gamma dei nostri servizi è unica nel suo genere

Come la nostra storia

VENTANNI 1990 – 2000



1991 è l'anno in cui viene promulgata la legge che definisce le cooperative sociali e le loro attività: **la 381/91** ha dato un **impulso decisivo** alla pratica dell'inserimento lavorativo come strumento di integrazione sociale delle persone in situazione di svantaggio



Parallelamente nel **1995** si avvia l'attività di un nuovo settore merceologico, la **manutenzione delle aree verdi**, conseguentemente alla scelta del Comune di Alpignano e del Comune di Torino di affidare, tramite gare riservate alle cooperative sociali, la manutenzione del verde pubblico

Il primo esperimento di una certa rilevanza legato alla legge 381/91 per La Nuova Cooperativa è stato il **progetto scuole della Città di Torino** iniziato nel **1994** con l'affidamento alle cooperative sociali dei servizi di pulizia presso le scuole elementari

TRENTANNI 2000 – 2010

Dalla fine del 2005 la Cooperativa si arricchisce di una nuova attività: la gestione di servizi ecologici e la raccolta differenziata dei rifiuti. In virtù dell'adesione al Consorzio Nazionale Servizi è acquisito il servizio della raccolta differenziata delle aree mercatali della Città di Torino che consente investimenti corposi in mezzi, tecnologie e infrastrutture, consolidamento di posti di lavoro e creazione di nuova occupazione.



A partire dal 2006 si acquisiscono gli appalti con la Città di Torino per i servizi di pulizie e assistenza educativa presso le Scuole Materne e i Nidi di Infanzia

Arrivati ai trent'anni di storia volevamo raccontare non solo la storia della cooperativa, ma soprattutto quella dei suoi protagonisti. E'

maturata la preziosa collaborazione con l'autore Luca Rastello ed è nato il libro

DIZIONARIO PER UN LAVORO DA MATTI



QUARANTANNI 2010 – 2020

A partire dal 2016 è in vigore il nuovo Codice degli Appalti che prevede all'articolo n. 112, la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di riservare degli appalti per le cooperative sociali di tipo B affinché proseguano con la pratica dell'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale.



A controbilanciare questo elemento vi è però un'oggettiva modificazione degli appalti, bandi e gare non solo in riferimento agli strumenti di presentazione: il progetto, dove richiesto, è maggiormente complesso e articolato e contemporaneamente molte gare, per effetto del calcolo dell'offerta, di fatto risultano al massimo ribasso.



I nostri principali settori di attività sono la fotografia della nostra evoluzione; abbiamo iniziato con le pulizie, che ad oggi rimangono il nostro settore principale, ma nel tempo abbiamo accettato le sfide che ci venivano offerte ampliando i nostri lavori nella manutenzione di aree verdi e servizi di igiene ambientale... e poi sviluppando ancora altri settori, altre attività

QUARANTENNI NEL 2020

COMPIERE 40 ANNI nel 2020:

un anno che sarà difficile dimenticare. Per noi, per la Nuova Cooperativa doveva essere l'anno del quarantennale, un anno di riflessioni, ripensamenti, incontri, ritrovi, gioia e festeggiamenti.

Ci siamo invece trovati ad affrontare una situazione che mai avremmo immaginato e soprattutto alla quale non eravamo preparati.



In occasione dei 40 anni, avremmo voluto ribadire con fermezza la nostra storia, fieri del percorso realizzato, e contemporaneamente rivolgerci delle domande e lanciarci delle sfide. Abbiamo invece velocemente ridefinito priorità, obiettivi e strategie, come nella maggior parte delle aziende nazionali e internazionali.



Non è stato facile. Abbiamo voluto affrontare l'emergenza pensando al futuro, appoggiandoci alla nostra esperienza e alla storica capacità di affrontare situazioni diverse e sfide. Innanzitutto abbiamo studiato per mettere in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori. E poi abbiamo riorganizzato, aspettato, adeguato protocolli, ripreso ... Ogni socia e ogni socio ha risposto con impegno, disponibilità e fiducia.

OGGI ...

Di anno in anno, si ampliano i lavori e le occasioni di sviluppo, pur in un contesto profondamente modificato.



Le trasformazioni sociali, economiche e culturali avvenute nell'ultimo decennio ci hanno chiesto di affrontare metamorfosi veloci, instabilità e mutevolezza dei mercati, emergenze e complessità, sempre perseguendo gli obiettivi sociali e imprenditoriali della cooperativa e in continuità con i principi e i valori ispiratori.



Nonostante i tempi che attraversiamo, siamo in una situazione di consolidamento, con risultati aziendali buoni. La nostra ricchezza però sono le moltissime vite intense, a volte difficili passate in Cooperativa in quasi 45 anni. Si sono intrecciate per periodi più o meno lunghi: per alcuni si è trattato di un periodo rapidissimo ... per altri di un periodo breve ma significativo che ha permesso di rimettersi "in gioco", altri ancora sono rimasti fino alla pensione ... e altri ancora purtroppo ci hanno lasciato.

E OGGI?

OGGI CONTINUIAMO ...

A interrogarci ... a costruire il nostro presente e il futuro.

Di fronte a un mondo che sembra volerci togliere voce e futuro, è tempo di riprendere fiato, di ritrovare il sorriso, di riconoscere la forza di quello che ogni giorno costruiamo.

COSTRUIAMO, NON DISTRUGGIAMO.
E continuiamo a farlo da Cooperativa unendo dignità, reddito, sostenibilità, partecipazione.

LA NUOVA COOPERATIVA

**la nostra storia
continua ...**



**COOPERATIVA SOCIALE
LA NUOVA COOPERATIVA
Società Cooperativa
Sociale Impresa Sociale**

**Via Capelli, 93
10146 TORINO
www.lanuovacooperativa.it**



TIPOLOGIA di ATTIVITA' di interesse GENERALE ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

PRINCIPALI ATTIVITA' svolte da statuto di tipo B

Pulizie, custodia e manutenzione edifici, Manutenzione verde e aree grigie, Gestione dei rifiuti, Igiene ambientale e salubrità degli ambienti

DESCRIZIONE delle ATTIVITA'

Di seguito quattro schede che descrivono i principali settori produttivi della Cooperativa:

I NOSTRI SERVIZI

PULIZIE

- attività di pulizia per enti pubblici e privati in scuole, RSA, locali sanitari ed adibiti a servizi pubblici, uffici;
- attività di pulizia civile in aree espositive, centri commerciali, supermercati, studi professionali, uffici;
- servizio di pulizia, custodia e piccola manutenzione nei servizi igienici;
- servizio di assistenza nelle sezioni, collaborazione e pulizia presso nidi e scuole d'infanzia;
- attività di sgombero locali;
- attività di sorveglianza, collaborazione scolastica e piccola manutenzione;
- accoglienza del pubblico, presidio diurno degli spazi espositivi in musei



dal 1980
la nuova
cooperativa
società cooperativa sociale
impresa sociale

I NOSTRI SERVIZI

MANUTENZIONE AREE VERDI

- gestione e manutenzione di aree verdi;
- cura e manutenzione del patrimonio arboreo pubblico e privato;
- manutenzione ordinaria e straordinaria e spazzamento manuale e meccanizzato di aree grigie;
- conduzione di un'area verde propria presso la Cascina Gran Croce in Collegno in cui sono presenti un maneggio e un pensionamento cavalli



dal 1980
la nuova
cooperativa
società cooperativa sociale
impresa sociale

SERVIZI AMBIENTALI

I NOSTRI
SERVIZI

- servizi di raccolta differenziata e conferimento dei rifiuti urbani dei mercati;
- servizio di pulizia e rimozione dei rifiuti giacenti sulle sponde di fiumi;
- servizio di raccolta e smaltimento rifiuti ingombranti;
- servizio di raccolta differenziata finalizzata al recupero dei consumabili esausti della stampa elettronica;
- servizio di raccolta differenziata porta a porta (carta, indifferenziato, organico, legno, plastica, vetro, ecc.);
- servizio di raccolta cartone utenze selezionate;
- gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).



SANIFICAZIONI e IGIENE AMBIENTALE

I NOSTRI
SERVIZI

- servizi di igiene ambientale: derattizzazione, deblattizzazione, disinfezione e disinfestazione



ALTRI SERVIZI

- distribuzione pasti mense scolastiche
- attività di facchinaggio



CONTESTO di RIFERIMENTO

La Cooperativa opera all'interno di un contesto territoriale che abbraccia la Città di Torino, l'area metropolitana torinese e una selezione di comuni della Regione Piemonte. Nel corso degli anni, grazie al forte radicamento sul territorio, è stato consolidato un parco clienti prevalentemente composto da enti pubblici. Questo ha permesso alla Cooperativa di costruire una rete solida, anche se non vi sono restrizioni rispetto alla tipologia di aziende a cui si rivolge per promuovere i propri servizi.

La fidelizzazione dei clienti esistenti è garantita dalla qualità del servizio offerto, ma la Cooperativa ha anche saputo ampliare la propria gamma di servizi per attrarre nuovi clienti. La maggior parte dei nuovi clienti privati giunge grazie a segnalazioni e referenze tra le aziende, mentre nel caso di clienti pubblici, la partecipazione a gare d'appalto gioca un ruolo cruciale, contribuendo a consolidare gli appalti in essere, anche nelle fasi di rinnovo.

Nel contesto socio-economico e culturale attuale, le trasformazioni degli ultimi dieci anni hanno imposto sfide senza precedenti.

Il mercato di riferimento della Cooperativa, già complesso e articolato, è stato ulteriormente frammentato, con un'intensa concorrenza sui prezzi e una crescente pressione economica derivante

dalla contrazione della spesa pubblica. La razionalizzazione dei costi e la tendenza al ribasso dei prezzi offerti dalle imprese concorrenti rendono il posizionamento sempre più arduo. In questo scenario, la Cooperativa si trova a dover affrontare un clima di instabilità e mutevolezza, che rende necessarie competenze più affinate e sistemi multidisciplinari per poter rispondere in modo efficace alle sfide. La concorrenza nei settori core business della Cooperativa (pulizie, manutenzioni aree verdi e parte delle raccolte differenziate) è agguerrita. Grandi gruppi di imprese nazionali, con solide alleanze territoriali, attuano politiche aggressive basate su vari macro-aspetti: a) apparente buona/elevata capacità tecnico-organizzativa, b) reti nazionali consolidate con imprese e partner territoriali che, seppur in conflitto apparente, hanno in realtà strategie comuni, c) maggiore potere di contrattazione sull'acquisto di forniture, con relativa riduzione di costi, d) fortissimi ribassi sui prezzi offerti al committente.

Nonostante queste difficoltà, La Nuova Cooperativa ha saputo reagire con un approccio strategico che punta al consolidamento della sua base economica e alla sostenibilità a lungo termine.

Il rafforzamento della posizione sul mercato, l'espansione verso nuovi ambiti e la continua attenzione alla valorizzazione delle persone sono obiettivi primari della Direzione.

Il consolidamento riguarda principalmente il rafforzamento delle risorse umane e la fidelizzazione dei clienti attraverso l'ampliamento della gamma di servizi aggiuntivi e/o strategie di prezzo.

Parallelamente, l'espansione si traduce in una ricerca continua di opportunità di sviluppo al fine di ampliare il portafoglio clienti, esplorando nuovi ambiti e settori, pur nel rispetto dei principi di sostenibilità e tutela dei lavoratori.

La **sostenibilità** è per La Nuova Cooperativa un valore trasversale fondante che garantisce l'uso responsabile delle risorse, la stabilità e l'equità all'interno dell'organizzazione.

L'evoluzione scientifica e tecnologica rappresenta un fattore cruciale per tutte le società di servizi, che devono sapersi adattare per fornire prestazioni di elevata qualità. In questo contesto, diventa essenziale un monitoraggio costante, volto a cogliere tutte le opportunità di miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'offerta ai clienti, sia dal punto di vista gestionale interno che nella capacità di proporre soluzioni innovative e efficaci.

Le principali tendenze che influenzano il settore in cui opera La Nuova Cooperativa includono:

- Digitalizzazione e Automazione: L'introduzione di nuove tecnologie, come macchinari automatizzati per la pulizia e sistemi digitali di gestione ambientale, sta trasformando il mercato e ridefinendo le competenze necessarie. La Cooperativa intende continuare a investire nella ricerca e nella formazione dei propri lavoratori per garantire lo sviluppo delle competenze richieste e mantenere alti standard operativi;
- Transizione Ecologica: Le normative sempre più stringenti in materia di sostenibilità ambientale impongono l'adozione di standard elevati nella gestione dei rifiuti e nella manutenzione del verde. L'economia circolare spinge verso un maggiore utilizzo di materiali riciclati e una riduzione degli sprechi. Inoltre, cresce la domanda di soluzioni a basso impatto ambientale, come l'uso di prodotti ecologici per la pulizia e l'adozione di tecniche di manutenzione che promuovano la biodiversità.

La Nuova Cooperativa valuta, ogni anno, ulteriori investimenti mirati alla riduzione degli impatti ambientali delle proprie attività e all'innovazione tecnologica.

La storia de La Nuova Cooperativa è legata indissolubilmente all'uso dell'“*inserimento al lavoro*” come strumento di inclusione sociale e al rapporto con i Servizi Socio Assistenziali e Sanitari che lo utilizzano come mezzo per favorire il recupero e la riabilitazione delle persone in difficoltà.

Il modello aziendale che La Nuova Cooperativa attua coniuga capacità imprenditoriali e integrazione professionale e sociale di soggetti in condizioni di svantaggio e vulnerabilità. Questo è avvenuto, nella nostra storia, attraverso la **condivisione di obiettivi di sviluppo individuale e sociale** e mediante la **co-progettazione** con gli attori del Sistema di Welfare, al fine di costruire percorsi inclusivi per le persone in difficoltà, che rispondano alle esigenze individuali e consentano sviluppo ed evoluzione sociale, contribuendo alla costruzione di una società inclusiva.

Tuttavia, le politiche e le strategie economiche italiane, negli ultimi venti anni, hanno subito radicali cambiamenti che hanno avuto impatti significativi sul Sistema di welfare.

La costante riduzione degli investimenti e la trasformazione degli obiettivi del welfare stesso hanno contribuito a uno sbilanciamento delle attività dei Servizi verso il contenimento e l'assistenza emergenziale, anziché verso la prevenzione e il reinserimento duraturo nel tessuto sociale.

Il reinserimento lavorativo, che da sempre rappresenta una delle chiavi di volta per la ricostruzione della cittadinanza e l'emancipazione, non è più una priorità per il Sistema di welfare.

Questa carenza di risorse destinate al reinserimento sociale ha determinato un gap significativo, con la maggior parte delle risorse concentrata sulla gestione delle emergenze, invece che sulla costruzione di percorsi di autonomia e inserimento stabile.

L'interazione con i Servizi Socio Assistenziali e Sanitari è diventata sempre più complessa a causa delle difficoltà esposte che i Servizi stessi stanno affrontando, e che determinano impatti molto concreti, come cronica mancanza di personale o totale riconversione di alcune prestazioni.

Parallelamente la situazione generale degli ultimi anni continua ad acuire ed esacerbare i profondi divari sociali ed economici e la platea delle persone in condizioni di fragilità è aumentata.

Inoltre la moltiplicazione degli attori sociali che hanno competenza sull'incrocio domanda/offerta, anche di persone in condizioni di svantaggio, e la crescente frammentazione dei servizi inerenti, rendono ancora più difficile il coordinamento e la co-progettazione dei percorsi individuali.

La Nuova Cooperativa è chiamata, quindi, a rivedere e rinnovare modalità progettuali e organizzative per proseguire ad affermare con impegno il proprio modello imprenditoriale, che coniuga capacità economica e integrazione sociale e concepisce il lavoro come strumento di riabilitazione, autonomia e cittadinanza. Ha consolidato e sviluppato ulteriormente l'impegno verso la costruzione di reti di supporto e di co-progettazione con le istituzioni per garantire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate; inoltre ricerca stabilmente opportunità per sviluppare alleanze territoriali anche con realtà diverse (associazioni, enti), che siano da supporto e riferimento per le persone inserite. Parallelamente revisiona costantemente i processi interni, approfondendo formazione interna e supporto alle persone referenti dell'inserimento lavorativo, affinché siano garantiti per le persone con svantaggio percorsi progressivi, atti all'acquisizione di competenze e consapevolezza di ruolo

Il reinserimento lavorativo, infatti, rimane l'unica vera via per un recupero sostenibile e inclusivo, rappresentando non solo una possibilità per le persone in difficoltà, ma anche un valore fondamentale per costruire una società più giusta e migliore.

Il punto focale è riaffermare concretamente i valori – inclusione, emancipazione, diritto al lavoro – che in Nuova Cooperativa sono realtà da oltre quarant’anni, riconfermare l’unicità e l’importanza sociale ed economica della Cooperazione sociale di inclusione lavorativa.

MISSION, VISION e VALORI

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

L’articolo 4 dello Statuto, approvato in data 28/06/2008, facendo propri i principi del Codice Etico e dei valori di riferimento del movimento cooperativo, dichiara lo Scopo che La Nuova Cooperativa intende perseguire:

“Lo scopo che i soci della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata della azienda alla quale prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa, recupero sociale e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La cooperativa, in quanto cooperativa sociale, ha lo scopo di perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini.

Ai fini del raggiungimento dei loro scopi sociali, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, così come previsto dalla Legge n. 142 del 03/04/2001, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana; il rapporto al quale la cooperativa dà priorità per i propri soci è quello considerato di tipo subordinato. In particolare la cooperativa si prefigge lo scopo di inserire al lavoro persone in situazione di marginalità sociale che hanno subito processi di istituzionalizzazione, o in carico ai servizi socio sanitari, così come previsto dall’art. 1 comma b, “Disciplina delle cooperative sociali” legge 381/91 dell’08/11/91.

La cooperativa, nello svolgimento della propria attività, si avvale, prevalentemente, delle prestazioni lavorative dei soci. (...)” (dall’art. 4 dello Statuto).

I valori a cui l’esperienza imprenditoriale collettiva de La Nuova Cooperativa si ispira, dalla sua fondazione ad oggi, sono quelli costitutivi del movimento cooperativo; riportiamo nel presente documento tre dichiarazioni di riferimento:

1. i principi dell’Alleanza Cooperativa Internazionale,
2. i valori di riferimento di Legacoop Nazionale:
3. il Codice Etico de La Nuova Cooperativa che ne declina valori, finalità, filosofie.

L’Alleanza Cooperativa Internazionale – Dichiarazione di identità approvata al Congresso di Manchester (1995)

Una cooperativa è un’associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

Valori

Le cooperative sono basate sui valori dell’auto-aiuto, della democrazia, dell’eguaglianza, dell’equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell’onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell’attenzione verso gli altri.

Principi

I principi cooperativi sono 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 tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e desiderosi 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 a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale, è di norma, proprietà comune della cooperativa. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per un solo o per tutti i seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4° Principio: Autonomia e Indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, 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'indipendenza della cooperativa stessa.

5° Principio: Educazione, Formazione ed 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 efficacemente 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, nazionali, regionali ed internazionali.

7° Principio: Interesse verso la comunità

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

Codice Etico di Legacoop 1993 – I valori guida della cooperazione

1. Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.
2. Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei operatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno.
3. La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.
4. Il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone. Al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.
5. Le imprese cooperative si manifestano con la qualità dei lavori che si svolgono, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei comportamenti.
6. La cooperazione considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.
7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione trasoggetti economici esistono sempre i rapporti umani.
8. La cooperazione interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di

sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.

9. La cooperazione concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda, rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione cooperativa.

10. La cooperazione considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà.

11. La cooperazione regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo.

12. La mutualità cooperativa, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo.

Codice Etico de La Nuova Cooperativa – I nostri valori guida

Il Codice Etico è l'insieme dei valori, dei principi e delle regole di condotta che La Nuova Cooperativa ha scelto volontariamente di adottare e di rendere pubblici come concreta espressione dei suoi propositi verso i soggetti con cui entra in contatto.

Al Codice Etico devono ispirarsi tutti coloro che operano, collaborano ed agiscono per La Nuova Cooperativa nello svolgimento dell'attività aziendale.

Il Codice Etico è un documento che, a partire dalla presentazione dei valori e delle regole comportamentali cui La Nuova Cooperativa intende fare riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale, stabilisce le responsabilità etico-sociali dei "portatori di interesse" (Organi Sociali, Persone Socie, Dipendenti, Collaboratrici e Collaboratori, Fornitori, Consulenti, Clienti, Pubblica Amministrazione...) nei confronti dell'Ente e viceversa, sia in termini di principi generali, che in termini di condotte attese.

La **finalità** del Codice Etico, consiste, quindi, nel **raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti** in linea con i Principi fondanti della Cooperativa, gli ordinamenti giuridici nazionali ed europei, con la visione aziendale e con la missione di utilità sociale consacrata nello Statuto sociale.

Conoscere a fondo il Codice Etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da La Nuova Cooperativa ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, al fine di prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi ivi considerati; l'effettività delle sue disposizioni è garantita dal sistema disciplinare previsto all'interno del Modello stesso.

Le disposizioni ed i principi stabiliti nel Codice Etico, integrano il comportamento che il personale de La Nuova Cooperativa è tenuto ad osservare nell'ambito dell'esercizio della propria prestazione lavorativa in virtù della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile e in vigore. Tutte le azioni, operazioni, transazioni e, in generale, i comportamenti tenuti nell'ambito dell'espletamento dell'attività de La Nuova Cooperativa, devono essere ispirati ai generali principi di **trasparenza, buona fede, correttezza, onestà ed imparzialità** e svolti con la massima **diligenza, collaborazione, equità, lealtà, onestà, rigore morale e professionale.**

La condotta di ogni socio, dipendente, collaboratore de La Nuova Cooperativa deve essere finalizzata sia a fornire servizi efficaci e di "qualità" sotto il profilo tecnico-professionale (cioè mantenere e sviluppare la propria capacità di soddisfare le esigenze dei clienti e, di conseguenza, perseguire il successo della Cooperativa sul mercato), sia a permettere ai lavoratrici e lavoratori provenienti da situazioni di marginalità, di esclusione o di svantaggio, di ritrovare un'opportunità di reinserimento e

di inclusione sociale (accesso al reddito, integrazione sociale, continuità e stabilità di lavoro, migliori condizioni di vita e di lavoro, benessere generale della persona). L'inserimento lavorativo praticato in Cooperativa non rappresenta un evento isolato nel percorso sociale e professionale di una persona, bensì si integra in una filiera di intervento che si riferisce a un processo territoriale più ampio e fa parte della traiettoria di vita della persona.

La Nuova Cooperativa aderisce ai principi dello sviluppo sostenibile, vale a dire assicura la soddisfazione di chi impiega risorse nell'impresa senza pregiudicare i diritti delle future generazioni. La Nuova Cooperativa è un'organizzazione senza fini di lucro e focalizza l'attenzione nei confronti di tutti i propri stakeholders (interni ed esterni) perseguendo e migliorando continuamente fattori qualificanti quali:

- Efficienza: cioè la capacità di corrispondere alle attese dei clienti e di chi controlla/fornisce le risorse;
- Apprezzamento: cioè la capacità di suscitare adesione dei membri dell'organizzazione (senso di appartenenza);
- Utilità: efficacia nel consentire ai membri del gruppo di soddisfare bisogni ed interessi personali;
- Sviluppo: crescita dell'impresa e crescita della persona inserite nel contesto di tutela e rispetto dell'ambiente e di progresso sociale.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La Mission, lo scopo statutario, il testo completo del Codice Etico de La Nuova Cooperativa sono a disposizione delle persone socie lavoratrici, delle e dei dipendenti, dei fornitori, dei clienti nonché di ogni persona interessata o stakeholder. Sono pubblicati sul sito della Cooperativa, accessibili a tutti gli interessati e, per quanto riguarda il codice etico, scaricabile.

Durante la formazione di ingresso per ogni nuovo lavoratore, Mission, scopo statutario e principi del Codice Etico vengono esposti e illustrati.

Nel piano formativo annuale, oltre i corsi relativi alla prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro e quelli inerenti alla formazione tecnica/specialistica, sono previsti percorsi di formazione continua, storicamente realizzati in Cooperativa, rivolti a socie e soci lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità e/o coordinamento di risorse umane. I percorsi "Aggiornamento formativo Responsabili di cantiere e area – sviluppare competenze, creare valore condiviso" e il "Corso di formazione per Coordinatori e Responsabili di squadra" sono le occasioni formative in cui vengono dedicate sessioni specifiche all'approfondimento di Mission, Vision e Codice Etico volte a supportare e condividere riflessione collettiva, confronto sulla concretizzazione e realizzazione quotidiana dei principi, anche in considerazione delle mutazioni dei contesti, interni ed esterni alla Cooperativa. La formazione continua è fondamentale per la diffusione dei valori, la partecipazione e la condivisione della mission. Persone socie con un'anzianità di servizio superiore svolgono un ruolo importante nel mentorship e nella trasmissione del sapere sociale alle "nuove generazioni di soci" (quale sia la loro età anagrafica); questo è sostanziale per garantire continuità e trasferimento delle competenze e dei valori della sussidiarietà e solidarietà, propri del modello organizzativo de La Nuova Cooperativa.

GOVERNANCE

Sistema di governo e funzioni all'interno dell'organizzazione

Gli organi sociali della nostra Cooperativa previsti dall'articolo 21 dello Statuto sono:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente
- Collegio Sindacale

Gli incarichi per la revisione legale dei conti e la certificazione del Bilancio sono conferiti a Società esterne.

L'attuale struttura organizzativa - aziendale si articola in:

- Area Commerciale
- Area Servizi Generali, Amministrativi e Sistema di Supporto
- Area Produttiva

L'**Area Commerciale** è gestita dalla Presidente e dal Direttore Generale che operano in staff con i Responsabili di Cantiere a seconda delle tipologie di servizio da sviluppare e acquisire.

Le **Aree produttive** sono composte di più squadre e/o più appalti di servizi denominate **Cantieri**. Per ogni cantiere è nominato un Responsabile che gestisce le risorse umane, materiali e infrastrutture assegnate ed i rapporti con i Clienti. I Cantieri di grosse dimensioni sono, al loro interno, costituiti da più **Settori di attività**. Il Cantiere è creato e organizzato per area geografica o per area merceologica.

L'unità principale di erogazione del servizio della cooperativa è la **Squadra**. Ogni Squadra si compone di un gruppo di persone addette allo stesso compito, dotate di mezzi ed attrezzature, coordinate da un Responsabile ed aventi la funzione comune di erogare un servizio in un determinato luogo.

Per poter garantire maggiore efficacia ed efficienza è previsto un Sistema di Servizi Generali e di Supporto alla struttura produttiva con funzioni di direzione e funzioni di coordinamento, gestione e verifica dei servizi erogati.

Il **Sistema di Servizi Generali e di Supporto** è costituito da

- Direttore Generale,
- Responsabili di Cantiere e aree produttive,
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,
- Responsabile dei Sistemi di Gestione,
- Ufficio Progettazione e Tecnico,
- Ufficio Approvvigionamenti,
- Ufficio Legale e Gare,
- Responsabile Amministrativo,

- Uffici amministrative: paghe, contabilità e segreteria.

L'organizzazione de La Nuova Cooperativa con l'Area Commerciale, la Struttura di Servizi Generali e Struttura Produttiva è illustrata negli organigrammi, dove sono specificate le dipendenze delle diverse funzioni.

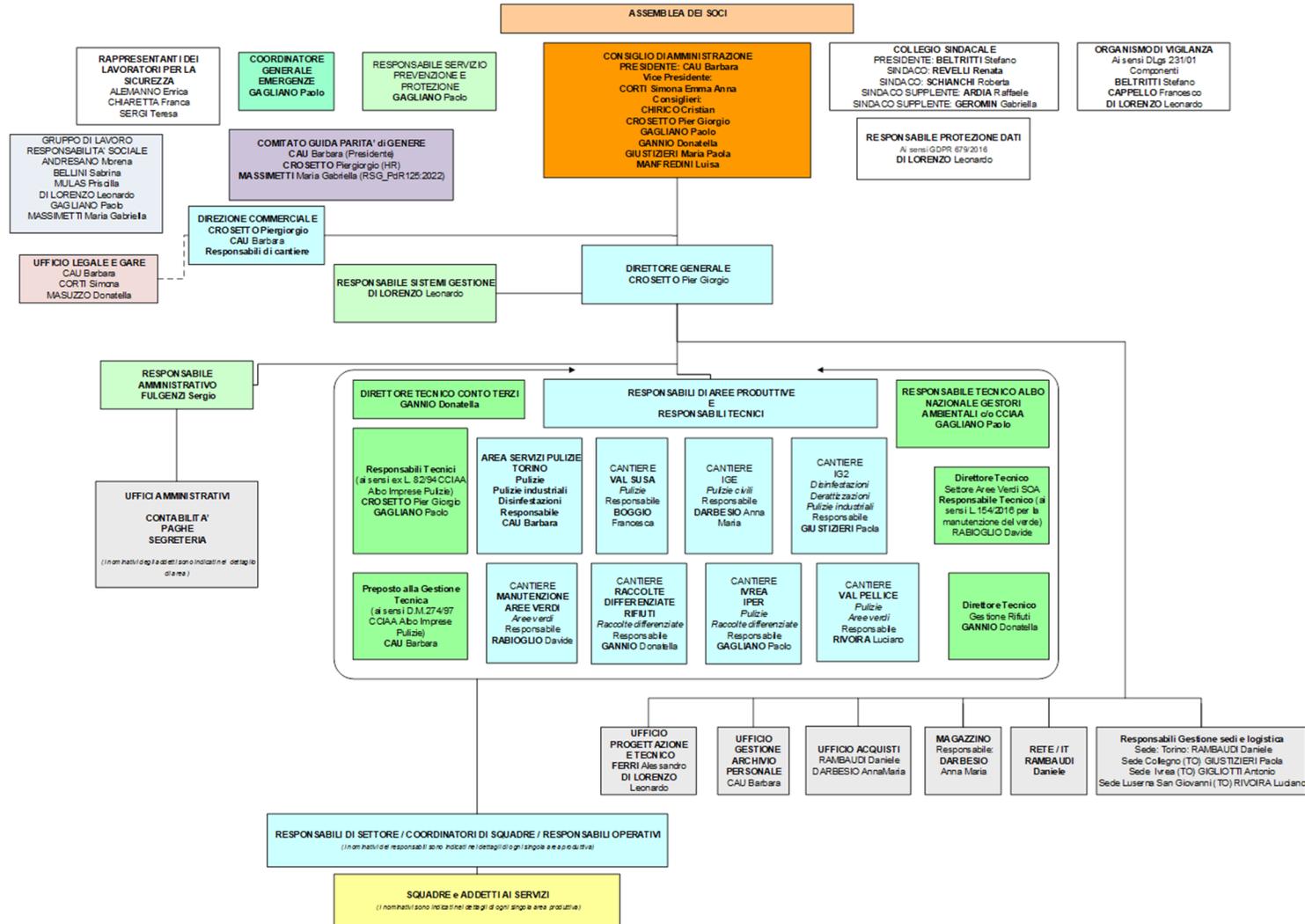
Vi è una funzione primaria nell'organizzazione del lavoro che **attiene e riguarda tutti i ruoli presenti in azienda: la funzione sociale**. È un insieme di attività svolte all'interno della cooperativa al fine di garantire il rispetto della mission e il perseguimento degli obiettivi statutari, in continuità con le prassi di una corretta gestione aziendale.

Vi è una stretta connessione tra questa funzione e lo scopo sociale che, nell'esercizio quotidiano dell'attività si manifesta quale gestione dell'equilibrio fra interessi del singolo (lavoratore) e bisogni della collettività (l'insieme dei lavoratori che costituiscono la cooperativa come azienda). Nella funzione sociale è rappresentata anche la centralità del percorso lavorativo di ognuno che costituisce l'ambito privilegiato con cui interagire, sia al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta della cooperativa e dell'organizzazione del lavoro, sia per garantire il diritto al lavoro di persone con varie fragilità, nonché lo strumento per affrontare bisogni diversi e ridurre gli effetti di selezione che accompagnano lo svantaggio o la disabilità sul lavoro.

Di seguito riportiamo:

- **schema dell'Organigramma Generale** della Cooperativa

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della Cooperativa

La Cooperativa possiede le seguenti attestazioni e certificazioni:

- **Attestazione di Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici** (ai sensi del D.P.R. 207/2010) categoria OS24 (Verde ed arredo urbano) classifica II (importo fino a € 516.000), rilasciata dalla SOA Group S.p.A.
- **Certificazione ISO 9001 / UNI EN ISO 9001:2015** certificazione per la qualità
- **Certificazione ISO 14001 / UNI EN ISO 14001:2015** certificazione ambientale
- **Certificazione ISO 45001:2023** certificazione sistema gestione salute e sicurezza dei lavoratori
- **Certificazione SA8000:2014** certificazione Social Accountability - Responsabilità Sociale
- **Certificazione ISO 14064-1 (Carbon footprint di Organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra)**

L'applicazione dello standard ISO 14064-1 ha consentito alla Cooperativa di adottare una metodologia di calcolo standardizzata e ripetibile negli anni per poter individuare, quantificare, rendicontare e gestire le emissioni di Gas ad effetto serra connesse ai processi e servizi erogati.

I certificati sono stati rilasciati dalla SGS Italia S.p.A. Certification and Business Enhancement con sede a Milano, organismo di certificazione internazionale accreditato Accredia per i certificati ISO e accreditato SAAS per i certificati SA

- **Certificazione di Registrazione EMAS** certificazione ambientale
la registrazione è stata rilasciata dal Comitato per l'Ecolabel e per l'Ecoaudit – Sezione EMAS Italia
- **Certificazione UNI PDR 125:2022** - sistema di gestione per la parità di genere
Il certificato è stato rilasciato dalla Quality Italia S.r.l. con sede a Roma, organismo di certificazione accreditato Accredia

Scopo delle certificazioni:

- pulizie civili, industriali e sanitarie
- raccolta e trasporto di rifiuti pericolosi e non
- messa in riserva di RAEE e gruppi cartucce toner
- somministrazione pasti in ambito scolastico educativo
- manutenzione aree verdi
- disinfestazione e derattizzazione
- progettazione e gestione inserimenti lavorativi di persone svantaggiate

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha attribuito alla cooperativa il Rating di Legalità con punteggio:



Responsabilità e composizione del sistema di governo

Dettagliamo di seguito le responsabilità, suddivise per organo, del sistema di governo

Gli organi sociali:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente
- Collegio Sindacale

Assemblea dei Soci

L'Assemblea Ordinaria:

- approva il bilancio consuntivo e, se dovesse ritenerlo utile, anche il bilancio preventivo; procede alla nomina delle cariche sociali;
- approva i regolamenti previsti dal presente Statuto;
- delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- delibera su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dal presente Statuto o dalla legge.

L'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è regolarmente costituita in prima convocazione, quando sono presenti o rappresentati la metà più uno dei voti delle persone socie, aventi diritto al voto.

In seconda convocazione l'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto.

Hanno diritto al voto nelle Assemblee le persone socie che risultano iscritte nel libro dei soci da almeno novanta giorni. Ogni socio/a ha un solo voto, qualunque sia l'importo della quota posseduta.

Ogni socio/a può farsi rappresentare nell'Assemblea da un'altra persona socia, non Amministratore, che ha diritto al voto, mediante delega scritta; ogni persona delegata non può rappresentare più di un socio/socia.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) viene eletto ogni tre anni dall'Assemblea Generale dei Soci della Cooperativa. Si compone da tre a nove membri eletti dall'Assemblea fra i soci e socie ed elegge il/la Presidente e una persona (o due) come Vice Presidente. Con delibera ordinaria del 29 aprile 2023, il numero dei consiglieri e consigliere è fissato a 9 membri.

L'attuale C.d.A. de La Nuova Cooperativa è stato eletto in assemblea, convocata in prima convocazione, in data 29/04/2023, ed è composto da nove amministratrici/amministratori.

Il Presidente ed il Vicepresidente o i Vicepresidenti vengono eletti dal C.d.A

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

A titolo esemplificativo spetta al Consiglio di Amministrazione:

- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere i bilanci preventivi e consuntivi;

- compilare i regolamenti interni previsti dallo Statuto;
- stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale;
- deliberare di concorrere a gare di appalto, licitazioni e trattative private per opere o servizi inerenti all'attività sociale;
- conferire procure speciali, ferma la facoltà attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e nominare la persona che ricopra il ruolo di Direttore Generale determinandone le funzioni e le retribuzioni;
- assumere e licenziare il personale della società, fissandone le mansioni e le retribuzioni;
- deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza e l'esclusione dei soci con l'obbligo di riferire all'Assemblea nell'adunanza immediatamente successiva al provvedimento adottato;
- compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto di quelli che, per disposizioni della legge o dello statuto, siano riservati all'assemblea generale;
- deliberare l'adesione o l'uscita da altri organismi enti o società;
- deliberare il trasferimento della sede nell'ambito dello stesso Comune e l'apertura di sedi secondarie, succursali, agenzie, rappresentanze.
- determina la misura della tassa di ammissione.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti, in possesso dei requisiti di legge, che restano in carica per tre esercizi. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea.

L'attuale Collegio sindacale, nominato in Assemblea ordinaria del 29 aprile 2023 è composto da:

Dottor Stefano Beltritti	Presidente
Dott.ssa Renata Revelli	Sindaca effettiva
Dott.ssa Schianchi Roberta	Sindaca effettiva
Dottor Raffaele Ardia	Sindaco supplente
Dott.ssa Gabriella Geromin	Sindaca supplente

Incarichi esterni per revisione legale dei conti e certificazione Bilancio

Con l'Assemblea del 29 aprile 2023, è stato conferito l'incarico per revisione legale dei conti triennio 2023–2024–2025 alla Società di revisione Aleph Auditing s.r.l. di Cuneo, ai sensi del D. Lgs. n°39 del 27 gennaio 2010.

Tale Società prosegue anche nell'incarico per la certificazione di bilancio triennio 2022–2023–2024, come da conferimento avvenuto il 11 giugno 2022, ai sensi dell'art. 15 della Legge 59/1992.

Composizione e cariche CdA

<i>Nominativo</i>	<i>Carica ricoperta</i>	<i>Data prima nomina</i>	<i>Periodo in carica</i>
COCCOLO EVA	Presidente In carica fino al 31_05_2024	10-02-1996	10 mandati
CAU BARBARA	Vice presidente Presidente dal 01_06_2024	22-06-2002	7 mandati
GAGLIANO PAOLO	Consigliere	15-12-1992	11 mandati
CROSETTO PIER GIORGIO	Consigliere	21-12-1989	12 mandati
GANNIO DONATELLA	Consigliera	28-06-2008	6 mandati
MANFREDINI LUISA	Consigliera	30-04-2011	5 mandati
CORTI SIMONA EMMA ANNA	Consigliera	29-04-2017	3 mandati
GIUSTIZIERI MARIA PAOLA	Consigliera	29-04-2023	1 mandati
CHIRICO CRISTIAN	Consigliere	29-04-2023	1 mandati

Presidente e Membri CdA

Presidente, Legale rappresentante		Genere	
Nome e Cognome del Presidente:	Eva Coccolo	Maschi	3 % su tot 33%
Durata mandato:	3 anni	Femmine	6 % su tot 67%
Numero Mandati del Presidente:	9	Età	
In carica fino al 31/05/2024 e poi sostituita da CAU BARBARA		40 e under 40	1 % su tot 11 %
		da 41 a 59 anni	5 % su tot 56 %
		60 oltre 60 anni	3 % su tot 33 %
		Nazionalità	
Consiglio di Amministrazione		Nazionalità italiana	9 % su tot 100 %
Numero Mandati dell'attuale CdA:	1	Anzianità di servizio	
Durata mandato:	3 anni	Over 20 aa	9 % su tot 100 %
N° componenti persone fisiche:	9 persone		

PARTECIPAZIONE

Vita associativa

Storicamente le Assemblee ordinarie dei soci de La Nuova Cooperativa vengono **svolte in prima convocazione**¹, rappresentando così un momento e un luogo di partecipazione in coerenza con la *mission* dell'Organizzazione; anche nel 2024 l'Assemblea Generale di aprile è stata realizzata in presenza, sempre in prima convocazione.

¹ L'Assemblea ordinaria dei Soci è validamente costituita già in prima convocazione solo se partecipano (in presenza o per delega) socie e soci che rappresentano almeno il 50% degli aventi diritto. **La capacità storica della Cooperativa di approvare il bilancio in prima convocazione è dunque la dimostrazione di quanto socie e soci partecipino alla vita associativa.**



Le Assemblee Generali sono un momento istituzionale e partecipativo molto forte ed emozionante: per la Cooperativa da sempre sono un momento in cui ogni persona può agire il proprio ruolo di socio, e al contempo un'occasione di incontro, partecipazione, costruzione collettiva, confronto, celebrazione e divertimento.

Ci si ritrova, ci si scambia saluti, sguardi, opinioni, intese e storie: ci si sente "parte" di un progetto collettivo.

La partecipazione all'assemblea del 20/04/2024 è stata rilevante: **l'81% sul totale degli aventi diritto al voto, ha partecipato e votato.**

Forte è lo spirito di partecipazione e la volontà di sentirsi parte attiva della cooperativa, che è un elemento storico per La Nuova Cooperativa.

Nell'arco del 2024 si sono svolte sezioni-soci, sia in preparazione dell'Assemblea Generale, che organizzate su temi specifici.



L'Assemblea di aprile 2024 è stata l'ultima assemblea della Presidente Eva Cocco, prima che andasse in pensione. È stato un momento molto emozionante, gioioso e malinconico insieme. **Un cambio di Presidenza è sempre un momento di riflessione, un passaggio importante che consente di pensare al percorso realizzato, di vederlo e prenderne consapevolezza ed esserne orgogliosi; al tempo stesso è un momento in cui si sente la spinta per continuare, rinnovarsi, accogliere la novità.**

Per 28 anni Eva è stata un punto di riferimento per tutte e tutti, e lascia un segno profondo.

Una Presidente che va in pensione è anche il simbolo di una Cooperativa che cresce, che percorre un cammino solido, che costruisce futuro e che consente alle persone di evolversi.

A raccogliere il testimone di Eva, la Cooperativa ha scelto fosse la vicepresidente, Barbara Cau, social lavoratrice della Cooperativa da ventott'anni, quanto sono stati quelli di Presidenza Cocco. Conosce profondamente la Cooperativa, i suoi valori, le persone che la compongono, le socie e i soci, i successi e le criticità vissute e quelle che si incontrano negli ultimi anni. Il suo arrivo alla presidenza garantisce continuità e impegno costante nella realizzazione della mission della Cooperativa.



HO PENSATO TANTE VOLTE A COSA AVREI DETTO ALLA MIA ULTIMA ASSEMBLEA ...
IN QUESTI MESI HO SCRITTO E RISCRITTO QUELLO CHE AVREI VOLUTO DIRE MA MI SEMBRAVA SEMPRE INSUFFICIENTE.
COME SI PUO' RACCONTARE 36 ANNI DI QUESTO STRAORDINARIO LAVORO, E COME SI PUO' RINGRAZIARE SENZA DIMENTICARE QUALCUNO COME SI PUO' LASCIARE QUALCOSA ...
ALLORA HO PENSATO DI RACCHIUDERE TUTTO QUESTO IN UN REGALO PER VOI. HO FATTO FARE UN OGGETTO CHE HO IMPACCHETTATO CON CURA, UNO PER UNO, E CHE VI È STATO CONSEGNATO
SPERO LO ABBIATE CONSERVATO CON ATTENZIONE, E SOPRATTUTTO NON L'ABBIATE APERTO ... perché lo possiamo fare insieme

TROVATE UNA BUSTINA PORTACHIAVI CON UNA FRASE CHE LEGGIAMO INSIEME:
MEGLIO LASCIARCI CHE NON ESSERCI MAI INCONTRATI

ADESSO VI CHIEDO DI APRIRE LA BUSTINA,
TROVATE UN FISCHIETTO CHE PER ME HA DUE SIGNIFICATI:
• IL PRIMO È CHE IO PER VOI CI SARO' SEMPRE.....**BASTA FARE UN FISCHIO**
• IL SECONDO È CHE PENSO CHE LA NOSTRA COOPERATIVA È IMPORTANTE PERCHÉ FATTA DA PERSONE SPECIALI, OGNUNO CON LE PROPRIE FRAGILITÀ, MA TUTTI IMPORTANTI.
NON DOVETE MAI PENSARE DI NON VALERE, ESSERE MENO DI ALTRI DOVETE SEMPRE CREDERE IN VOI E CREDERE IN NOI
NON FATEVI MAI CALPESTARE, SMINUIRE
SOPRATTUTTO NOI DONNE NON PERMETTIAMO A NESSUNO DI PENSARE E DI FARCI CREDERE CHE VALIAMO MENO
PER TUTTO QUESTO VI DICO

FATE SEMPRE RUMORE

Eva Cocco

Numero soci aventi diritto di voto

411

**N. di assemblee svolte nel periodo di
rendicontazione**

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

(dati ultimi quattro anni)

Data assemblea	S/O	N. SOCI AVENTI DIRITTO AL VOTO	N. SOCI PRESENTI E N. DELEGHE	%	N. SOCI PRESENTI	%	N. DELEGHE	%
11 giu - 2021	O	405	290	71,60	290	71,60	-	-
11 giu - 2022	O	379	314	82,85	214	56,46	100	26,39
29 apr - 2023	O	408	308	75,49	207	50,75	101	24,75
20 apr - 2024	O	411	333	81,02	218	53,04	115	27,98



MAPPA degli STAKEHOLDER

Definiamo **stakeholder** tutti i soggetti che hanno interazioni significative con la nostra Cooperativa e i cui interessi sono in qualche modo coinvolti nell'operato della nostra impresa a causa dei rapporti commerciali o dell'influenza che essa esercita su di loro. La Nuova Cooperativa, nel corso delle sue attività produttive, si trova ad interagire con una vasta gamma di attori, sia interni che esterni, ai quali si rivolge affinché possano valutare se le prestazioni erogate e il comportamento etico e sociale della Cooperativa siano in linea con le loro aspettative e coerenti con la mission aziendale.

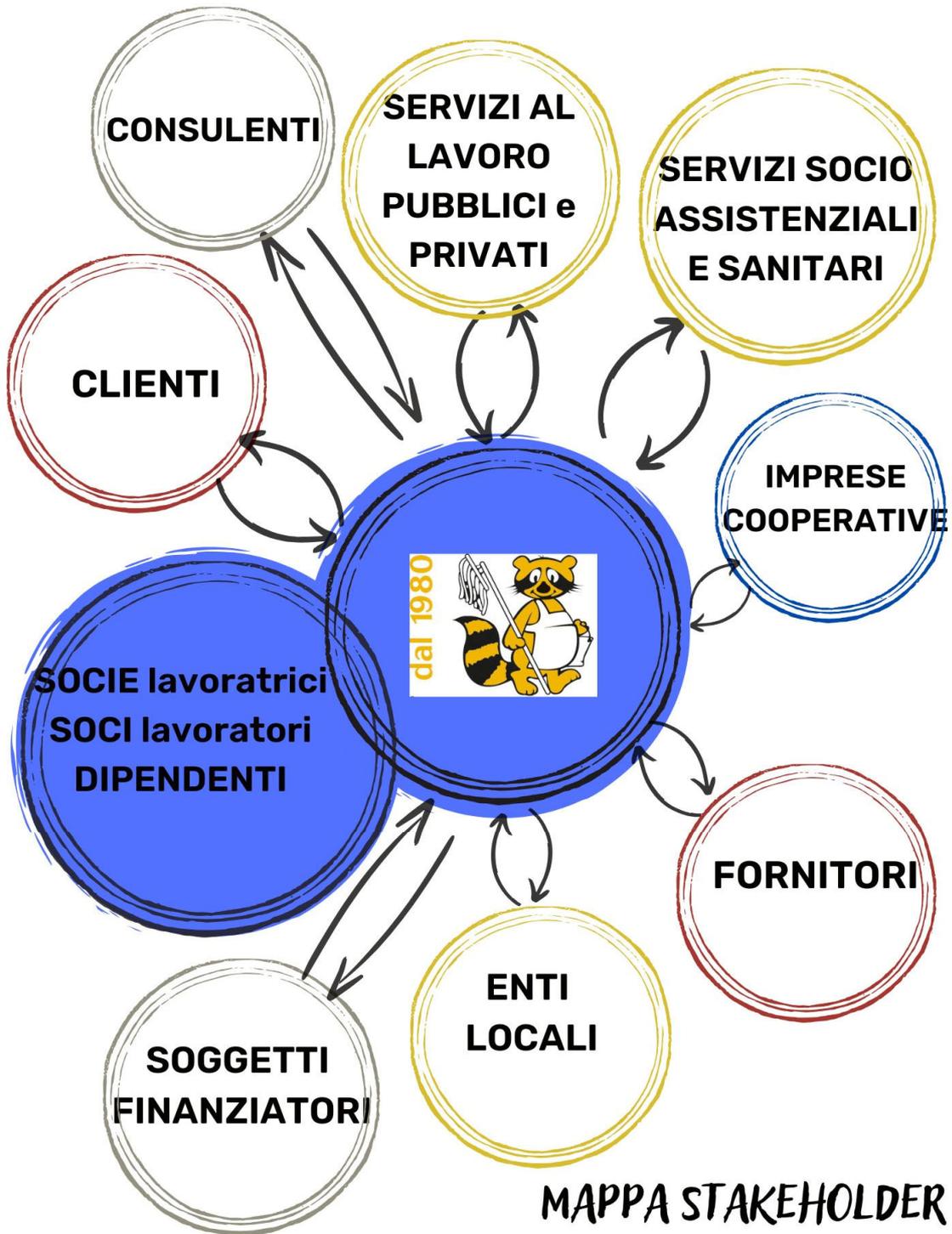
Questi attori sono considerati "partner interessati" ossia portatori di interesse e aspettative nei confronti della Cooperativa; con loro ci si impegna a mantenere un dialogo costante, riconoscendo l'importanza di coltivare e valorizzare ciascuna di queste relazioni al fine di perseguire gli obiettivi aziendali e sociali. Gli attori ritenuti cruciali dalla Nuova Cooperativa, verso i quali si impegna a fornire servizi di qualità ed efficaci, includono:

1. i soci lavoratori
2. i dipendenti
3. i clienti
4. i fornitori
5. i servizi Socio Assistenziali dei Comuni, Consorzi ed Enti gestori istituzionali delle attività socio-assistenziali
6. le Aziende Sanitarie Locali – e comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali che con esse collaborano e per loro conto operano- e in particolare:
 - 6.1. i dipartimenti di Salute Mentale
 - 6.2. i dipartimenti delle Dipendenze
7. i Centri per l'Impiego
8. i soggetti accreditati dalla Regione Piemonte per l'erogazione di servizi al lavoro, ai sensi della disciplina vigente – Agenzie formative, Cooperative Sociali di tipo A, Agenzie per il Lavoro, soggetti autorizzati alla intermediazione dall'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro
9. il movimento cooperativo; altre cooperative e realtà del terzo settore con cui facciamo rete
10. gli Enti locali territoriali
11. i consulenti
12. i finanziatori

La Nuova Cooperativa opera, in gran parte, per la pubblica amministrazione: la relazione si costruisce anche direttamente con tutti i **cittadini** fruitori dei servizi che, a loro volta, diventano stakeholder, **interlocutori diretti** e "valutatori" dell'operato della cooperativa.

È importante per la Cooperativa identificare, comprendere e coinvolgere attivamente gli stakeholder nelle loro attività e decisioni; per questo, come diremo nel prossimo capitolo, la mappatura nominativa viene aggiornata ogni anno. La Direzione della Cooperativa prosegue nell'impegno relativo al consolidamento delle relazioni, anche realizzando azioni capillari di coinvolgimento, verso i Servizi Socio assistenziali e Sanitari territoriali, i Centri per l'Impiego - in particolare il servizio del collocamento mirato - e i Servizi al Lavoro specializzati che, fra i diversi partner, sono considerati indispensabili per la realizzazione dei Progetti di Inserimento Lavorativo, cardine dell'agire della Cooperativa. Le interazioni con questi stakeholder specifici sono diventate più complesse a causa delle diverse condizioni socio-economiche di contesto e dei cambiamenti nelle strutture organizzative e nei processi operativi dei Servizi stessi (si veda analisi nel Capitolo Contesto)

Mappa



MAPPA STAKEHOLDER
aggiornamento 2024

Coinvolgimento degli stakeholder

Le parti interessate facenti parte della rete della Cooperativa e rilevanti nella comunità e nel territorio sono state identificate attraverso una mappatura che rileva:

- elenco e nominativi
- il tipo di relazione instaurato
- anno di inizio relazione
- valutazione sulla tipologia di relazione (in relazione al livello di aggiornamento e di soddisfazione)
- modalità e strumenti di coinvolgimento più idonei

La Cooperativa diffonde a tutti i suoi stakeholder il proprio bilancio Sociale, che viene pubblicato anche sul sito. Ad alcuni stakeholder (Clienti, Fornitori, Sindacati, Servizi socio Assistenziali e Movimento Cooperativo) la Cooperativa invia informative specifiche inerenti la propria attività (ad es, POLITICA per la RESPONSABILITÀ SOCIALE, Politica Rimedio Minori, Politica Parità di genere)

Le relazioni con le parti esterne sono mantenute a tutti i livelli della Cooperativa: la Presidente ed il Direttore Generale svolgono attività “istituzionali”, curando specificatamente le relazioni e il coinvolgimento di stakeholder politici, istituzionali, finanziari; I Responsabili di Cantiere nella loro funzione di garanti per la cooperativa della corretta esecuzione delle attività / servizi , si relazionano e curano il coinvolgimento di clienti, fornitori, servizi socio assistenziali e sanitari, centri per l'impiego, associazioni; mentre tutti gli operatori (da i responsabili di squadra ai soci - lavoratori) mantengono vivo il rapporto con la committenza diretta e con i beneficiari ultimi, verificando costantemente la percezione della soddisfazione e le attese (anche non espresse direttamente) nonché l'attenzione ai valori propri della cooperativa. L'essere certificati SA8000 sicuramente ha portato ad un'ulteriore e maggiore confidenza con le logiche partecipative e comunicative verso stakeholder interni ed esterni.

La Direzione della Cooperativa ha istituito, già a partire dagli anni scorsi, un tavolo di lavoro interno, a cui partecipano tutti i Responsabili di Cantiere e di Settore dei vari territori, volto a identificare obiettivi, azioni e modalità di coinvolgimento delle parti interessate, e declinando nel concreto le diverse forme di possibili collaborazioni.

Il Tavolo continua la sua attività, coordinandosi, aggiornando la Mappa delle parti interessate e avviando azioni di coinvolgimento diretto di stakeholder finalizzate a riprendere e/o consolidare alleanze e collaborazioni con i soggetti interessati e coinvolti a vario titolo nella realizzazione della Mission della Cooperativa.

Si intende promuovere occasioni di confronto aperto con servizi socio-assistenziali, imprese, associazioni, rappresentanti politici sui temi *dell'inclusione sociale* e del ruolo della Cooperazione sociale di inclusione come *attore di politiche del lavoro*, finalizzati a sviluppare riflessione condivisa, consolidare relazioni, condividere pensieri e conoscenze, stimolare e generare cambiamento.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Lavoratori	Scambio mutualistico Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni collettive (riunioni, giornate di sensibilizzazione)
Soci	Scambio mutualistico Decisionale e di coinvolgimento Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni collettive (riunioni, giornate di sensibilizzazione)

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Fornitori	Acquisto Prodotti e Servizi Coinvolgimento Qualità dei servizi	Generale: attività complessiva della Coop Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni bidirezionali (es. focus group)

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Committenti	Affidamento Servizi Coprogettazione Beneficiari Servizi Coinvolgimento Promozione Qualità dei Servizi	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali: informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni collettive (riunioni, giornate di sensibilizzazione)
Sindacati	Coinvolgimento Contratti di lavoro Qualità dei Servizi	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni)
Associazioni di Categoria e Associazioni territoriali	Co- progettazione Ricerca Coinvolgimento Promozione Qualità dei Servizi	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni collettive (riunioni, giornate di sensibilizzazione)
Partner	Scambio Mutualistico Contratti di lavoro Co- progettazione Ricerca Coinvolgimento Promozione Qualità dei Servizi	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su attività/settore specifici Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni) Azioni collettive (riunioni, giornate di sensibilizzazione)
Istituti di credito	Finanziaria Ricerca Investimenti Tutela beni e servizi	Generale: attività complessiva della Coop	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni)
Assicurazioni	Tutela beni e servizi	Generale: attività complessiva della Coop	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali (es. focus group) Azioni di tipo consultivo (es. invio questionari, rilevazioni)

SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI e ATTIVITA’ SVILUPPO E VALORIZZAZIONE dei SOCI

Vantaggi di essere socio

È fondamentale per la Cooperativa che ogni socia e socio possa, attraverso l'esercizio professionale, recuperare e valorizzare la propria singola capacità di agire responsabilità e autonomia di cittadina/cittadino.

Il principale vantaggio nel diventare socio/socia de La Nuova è **la possibilità di partecipare attivamente alle Assemblee, alle Sezioni Soci, alla discussione sulle strategie della Cooperativa e, soprattutto, di eleggere direttamente l'organo di governo complessivo della società: il Consiglio di Amministrazione.** Tutti le persone socie (iscritti nel libro soci da almeno 90 giorni) hanno diritto di voto nelle assemblee; ogni persona ha un solo voto, qualunque sia l'importo della quota sociale posseduta e quale sia il suo ruolo in cooperativa.

Nei 45 anni di attività La Nuova Cooperativa ha assicurato a ogni persona la garanzia di essere tutelata e rispettata come individuo e come lavoratore/lavoratrice, ad ogni socio e socia di sentirsi parte integrante e attiva dell'azienda a cui partecipa, e ad ogni lavoratrice e lavoratore di raggiungere più ampia consapevolezza e contrattualità sociale, quale fosse la condizione che viveva.

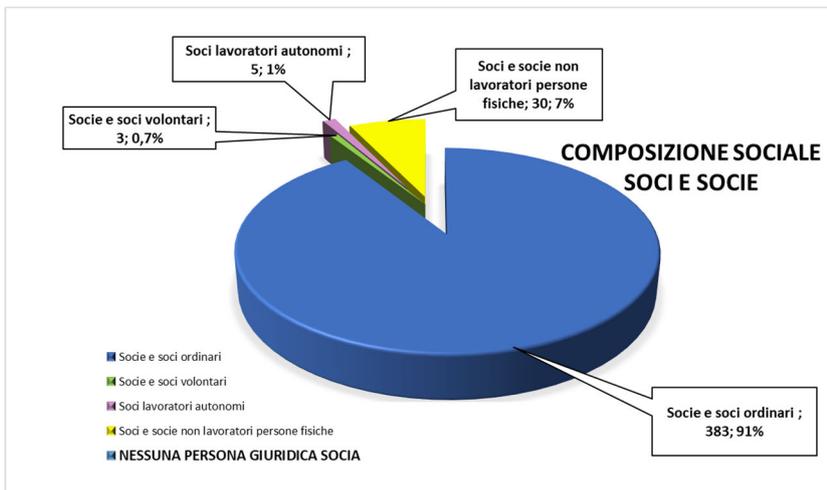
Alcuni servizi e opportunità sono forniti peculiarmente ai soci lavoratori della Cooperativa, quali:

- istituto del ristorno ed ulteriori trattamenti economici;
- anticipi economici (TFR);
- convenzioni con studi medici;
- possibilità di partecipare alle sezioni soci – momenti di confronto, informazione e discussione e presa di decisione
- feste e momenti di socialità (aperte anche ai dipendenti)
- opportunità di utilizzare le strutture di proprietà della Cooperativa (automezzi, spazi, risorse tecniche) per soddisfare bisogni materiali e/o ludici.

Numero e tipologia di SOCI

Di seguito la composizione del corpo sociale della Cooperativa, ossia i dati, l'analisi per alcune categorie e le infografiche relative alle persone socie.

La storia e la mission della Cooperativa, nonché l'attuale vision, determinano la scelta di una base sociale composta prioritariamente da lavoratrici e lavoratori: le socie e i soci ordinari sono dunque **socie e soci lavoratori** che rappresentano **l'83 % della base sociale**. L'intera base sociale, in ogni caso, è composta da persone fisiche: non vi sono persone giuridiche fra i soci.



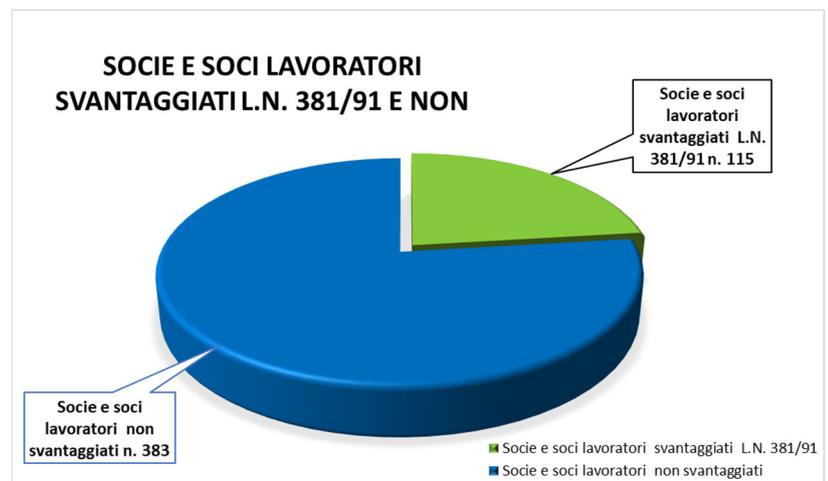
Socie e soci: composizione

Socie e soci ordinari	383
Socie e soci volontari	3
Altri socie e soci	35
di cui	
Soci lavoratori autonomi	n. 5
Socie e socie non lavoratori	n. 30 persone fisiche
Socie persone giuridiche	0

TOTALE SOCI 421

Socie e soci lavoratori ordinari²: socie e soci svantaggiati in ragione della norma L.N. 381/91 e non

Socie e soci lavoratori	383
di cui	
Socie e Soci lavoratori svantaggiati	115



² Per *soci lavoratori ordinari* si intendono i soci dipendenti della cooperativa. Sono esclusi i soci lavoratori autonomi, i volontari e i soci non lavoratori

Focus SOCI persone fisiche³:

descrizione delle caratteristiche delle SOCIE e dei SOCI

	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci</i>
Genere			%
	Femmine	220	57,4
	Maschi	163	42,6
	Totale	383	
Età			
	Fino a 40	67	17,5
	Da 41 a 60	269	70,2
	Oltre 60	47	12,3
Nazionalità			
	Italiana	314	82
	Europea non italiana	27	7
	Extraeuropea	42	11
Studi			
	Laurea	8	2,1
	Scuola secondaria 2° grado	77	20,1
	Scuola secondaria 1° grado	291	76,0
	Scuola elementare	6	1,6
	Nessun titolo	1	0,3

DI CUI:

SOCIE e SOCI svantaggiati L.N. 381/91: descrizione per genere, età, nazionalità e titolo di studio

	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci svantaggiati</i>
Genere	Soci svantaggiati		
	Femmine	44	38,3
	Maschi	71	61,7
	Totale	115	
Età	Soci svantaggiati		
	Fino a 40	10	8,7
	Da 41 a 60	85	73,9
	Oltre 60	20	17,4
Nazionalità	Soci svantaggiati		
	Italiana	109	94,8
	Europea non italiana	2	1,7
	Extraeuropea	4	3,5
Studi	Soci svantaggiati		
	Laurea	0	0,0
	Scuola secondaria 2° grado	9	7,8
	Scuola secondaria 1° grado	103	1,7
	Scuola elementare	2	0,9
	Nessun titolo	1	

SOCIE e SOCI anzianità di servizio

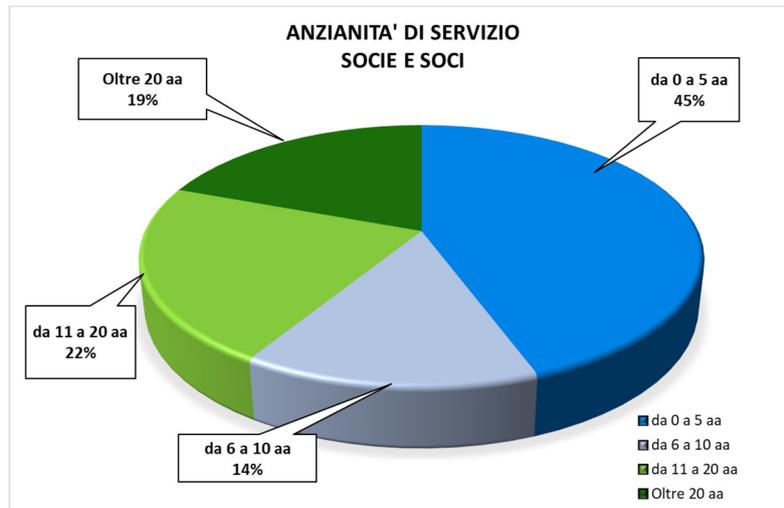
anzianità di servizio socie e soci	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci</i>
	<i>da 0 a 5 aa</i>	170	44,4 %

³ Per il FOCUS su soci lavoratori si sono presi in considerazione i soci dipendenti della cooperativa. Sono esclusi i soci lavoratori autonomi, i volontari e i soci non lavoratori

da 6 a 10 aa	55	14,4 %
da 11 a 20 aa	84	21,9 %
Oltre 20 aa	74	19,3 %

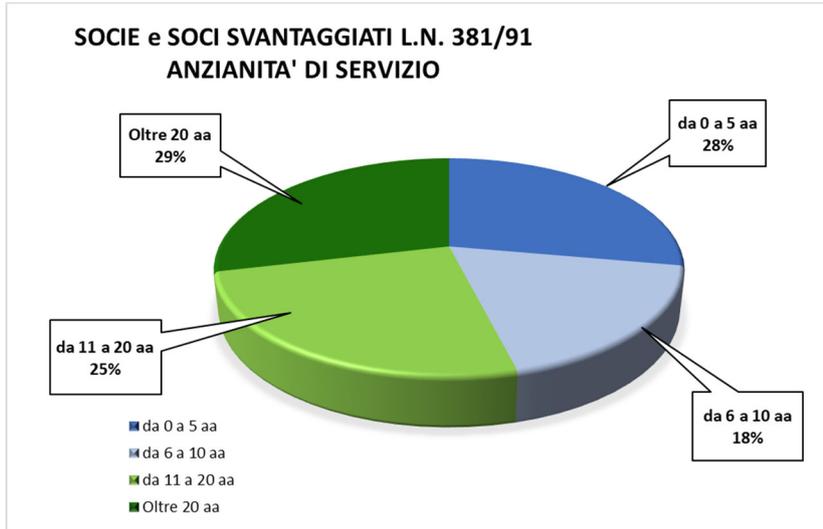
DI CUI
anzianità socie e soci
L.N. 381

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci svantaggiati</i>
da 0 a 5 aa	32	27,8 %
da 6 a 10 aa	21	18,3 %
da 11 a 20 aa	29	25,2 %
Oltre 20 aa	33	28,7 %



Si può osservare una distribuzione piuttosto equilibrata dell'anzianità di servizio tra le persone socie. Vi è una presenza sostanziale di soci/e che ha un'anzianità di servizio lunga, **superiore a 10 anni**: da 11 a 20 anni il 22 % e, da oltre 20 anni il 19%, per una percentuale complessiva del **41%**. Altrettanto è significativa la percentuale del **45%** di persone socie che hanno un'anzianità compresa tra **0 e 5 anni**; indica un deciso coinvolgimento di “nuove forze” all'interno della base sociale della Cooperativa. Un segno positivo di vitalità che denota che La Nuova Cooperativa sta riuscendo ad attirare nuovi membri, che esprimono fiducia e interesse per la posizione e il ruolo del socio/a lavoratore/lavoratrice all'interno della nostra Cooperativa.

BILANCIO SOCIALE 2024



La distribuzione dell'anzianità di servizio delle persone socie svantaggiate (L.N. 381) rende evidente che il 54 % di loro sono in Cooperativa da almeno più di dieci anni, il 29% da oltre 20.

È un dato che valutiamo molto positivamente, poiché evidenzia il raggiungimento di risultati imprenditoriali e sociali.

Riteniamo che il livello di stabilità e coinvolgimento all'interno della Cooperativa, la possibilità di accedere a ruolo attivo come lavoratrice e lavoratore, come socie e soci, il riconoscimento delle competenze e la valorizzazione di queste, siano gli elementi che determinano questo dato di fidelizzazione e stabilità.

L'analisi di questi dati ci sprona a proseguire con i programmi di formazione e/o mentorship già citati nel presente documento) destinati a socie e soci volti a trasmettere valori e competenze sull'imprendere cooperativo, sull'essere cooperativa sociale di inclusione lavorativa, sul modello organizzativo coniugante efficienza produttiva, "inclusione" e "diritto al lavoro", sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla valorizzazione delle differenze.

OCCUPAZIONE: SVILUPPO e VALORIZZAZIONE dei LAVORATORI

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La forma di inquadramento ordinaria del personale della Cooperativa è quella del lavoro subordinato: socie e soci, lavoratrici e lavoratori dipendenti. La Cooperativa e la singola persona socia possono instaurare un diverso rapporto di lavoro solo in casi particolari, **sulla base della manifestazione di volontà delle parti**; più specificatamente si potrà utilizzare il rapporto di lavoro autonomo qualora si renda necessario utilizzare professionalità specifiche, finalizzate a progetti peculiari. Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 142/01, ogni persona socia lavoratrice può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale

Ribadiamo con forza che per La Nuova Cooperativa il lavoro correttamente retribuito e stabile è lo strumento fondamentale per rafforzare l'identità e la dignità delle persone, per valorizzare le professionalità e consentire inserimento sociale ed esercizio di cittadinanza.

Per scelta aziendale i tirocini ospitati sono esclusivamente in aggiunta allo standard di personale necessario per l'erogazione dei servizi, in ragione della loro natura di formazione sul campo, e quindi non sono indicati nei dati relativi al personale in forza.

La Nuova Cooperativa applica il C.C.N.L. Cooperative Sociali ed in base all'articolo 1 del contratto stesso utilizza:

- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore pulizie ed attività contigue e servizi riconducibili al contratto applica il **C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizie e servizi integrati/multiservizi**
- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore manutenzione aree verdi applica il **C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti**
- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore pulizie aree mercatali applica il **C.C.N.L. dei Servizi Ambientali**
- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore terziario (preparazione pasti nidi) applica il **C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi.**

Nel 2024 vi è stato il rinnovo del CCNL Turismo/Ristorazione: in La Nuova Cooperativa 10 persone sono inquadrate con tale contratto, nell'ambito del servizio di cucina nelle scuole di Infanzia della Città di Torino. Il CCNL Turismo / Ristorazione ha previsto un incremento tabellare a giugno 2024 di circa il 3,1% che ha portato ad un incremento del costo del lavoro sull'anno 2024 (rispetto al 2023) di circa l'1,55%

Desideriamo ribadire il **nostro pieno impegno nell'adesione ai rinnovi** dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), che **consideriamo un atto di civiltà**. Tuttavia, **riteniamo altresì fondamentale un'azione politica volta a garantire il riconoscimento automatico degli aumenti contrattuali, spesso oggetto di continue negoziazioni con gli enti appaltatori, i quali raramente li riconoscono.**

Welfare aziendale

Assistenza sanitaria integrativa

Le socie e i soci lavoratori e i dipendenti a tempo indeterminato sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal C.C.N.L. di riferimento.

Momenti ricreativi

La Cooperativa, per rispondere ai bisogni sociali dei propri soci, organizza momenti ricreativi quali gite, serate e la cena sociale annuale. Per quest'ultima i criteri organizzativi ed economici vengono di anno in anno deliberati dal Consiglio di Amministrazione

Utilizzo delle strutture di proprietà

È data l'opportunità di utilizzare le strutture ed i beni di proprietà sociale (automezzi, spazi, attrezzature) per soddisfare bisogni materiali e/o ludici. La Cooperativa incentiva tutte le forme di relazione extra-lavorativa e l'utilizzo degli spazi della sede "Savonera" messi a disposizione per eventi ricreativi.

Buoni spesa

Ogni fine anno, in integrazione al reddito complessivo, le socie e i soci lavoratori della Cooperativa ricevono dei buoni spesa spendibili nei supermercati/ipermercati Coop; l'importo dei buoni spesa viene commisurato per ogni individuo in proporzione al monte ore del suo incarico.

Sostegno alla difficoltà

La Cooperativa applica una politica di prestito alle socie e ai soci lavoratori che permette di anticipare sostegno economico rispetto a difficoltà che le lavoratrici e lavoratori possano incontrare.

Nel corso del 2024, il Consiglio di Amministrazione de La Nuova Cooperativa ha promosso un percorso di riflessione sul rafforzamento delle politiche di welfare aziendale, con l'intento di offrire risposte più efficaci ai bisogni delle socie e dei soci lavoratori.

Tale riflessione è maturata a partire dall'analisi del contesto sociale ed economico, profondamente segnato da un progressivo impoverimento collettivo. Abbiamo già avuto modo, nel presente documento, di sottolineare quanto le difficoltà generate dagli ultimi cinque anni di crisi stanno incidendo in modo trasversale su tutte le lavoratrici e i lavoratori, rendendo evidente come l'applicazione, pur corretta e puntuale, dei Contratti Collettivi Nazionali non sia più sufficiente a garantire un adeguato livello di benessere. Il crescente squilibrio tra l'aumento del costo della vita e la stagnazione salariale ha infatti determinato una riduzione significativa del potere d'acquisto, richiedendo nuove risposte capaci di integrare le tutele esistenti e di valorizzare il ruolo del welfare aziendale come leva di sostegno e coesione.

In questo quadro, la Cooperativa intende attivare nuove misure concrete per sostenere il benessere delle persone, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore fragilità.

Tra le azioni ipotizzate, ve ne sono alcune che sono in fase di approfondimento e al vaglio per una eventuale introduzione, anche previo periodo di sperimentazione; l'obiettivo è quello di costruire una rete di tutele integrative che, partendo dall'ascolto e dal coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori, sappia rispondere in modo tempestivo ed efficace ai bisogni emergenti, rafforzando al contempo la coesione interna, la dimensione comunitaria del lavoro e la difesa del potere d'acquisto.

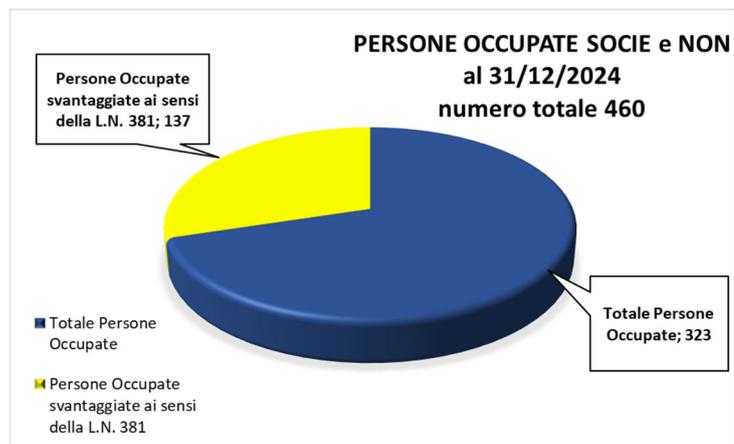
PERSONE OCCUPATE, Socie e Dipendenti

I dati di seguito esposti riportano la fotografia numerica e qualitativa delle **persone occupate**: per “occupate” si intendono le lavoratrici e i lavoratori soci e dipendenti della cooperativa.

Sono escluse le collaborazioni occasionali e in Partita IVA e altre tipologie di contratto; per quanto riguarda i percorsi di tirocinio avviati nell’anno, se ne fornisce evidenza nel sottoparagrafo dedicato.

Persone occupate socie	383	83%	% su totale su persone occupate
Persone occupate non socie (dipendenti)	77	17%	% su totale su persone occupate
Totale complessivo	460		

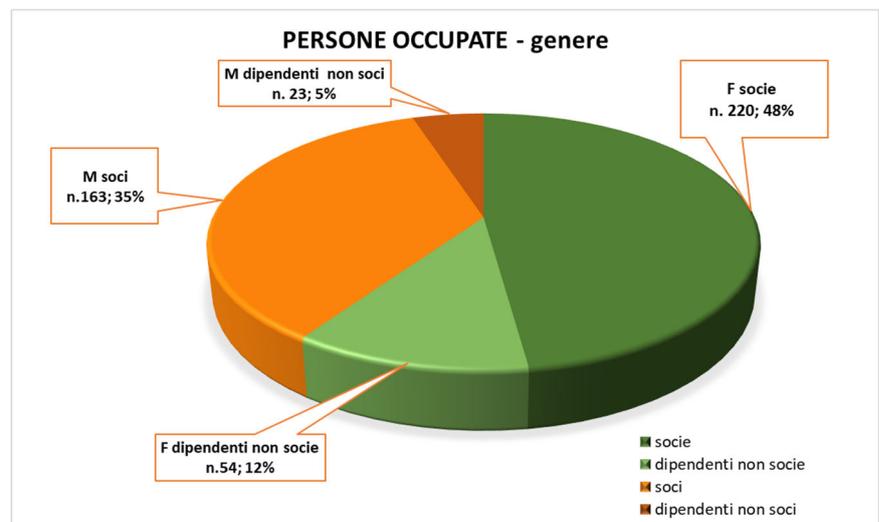
TOTALE Persone Occupate	460
<u>di cui</u>	
Persone Occupate	323
Persone Occupate svantaggiate ai sensi della L.N. 381	137
per una percentuale del	42%



Persone occupate socie e non socie, per genere, età, titolo di studio, nazionalità

Genere

descrizione	n°	%su tot_occ
Persone Occupate Femmine:		
socie	220	
dipendenti non socie	54	
Totale	274	
Persone Occupate Maschi:		
soci	163	
dipendenti non soci	23	
Totale	186	
Occupate socie e non socie	274	60%
Occupati soci e non soci	186	40%



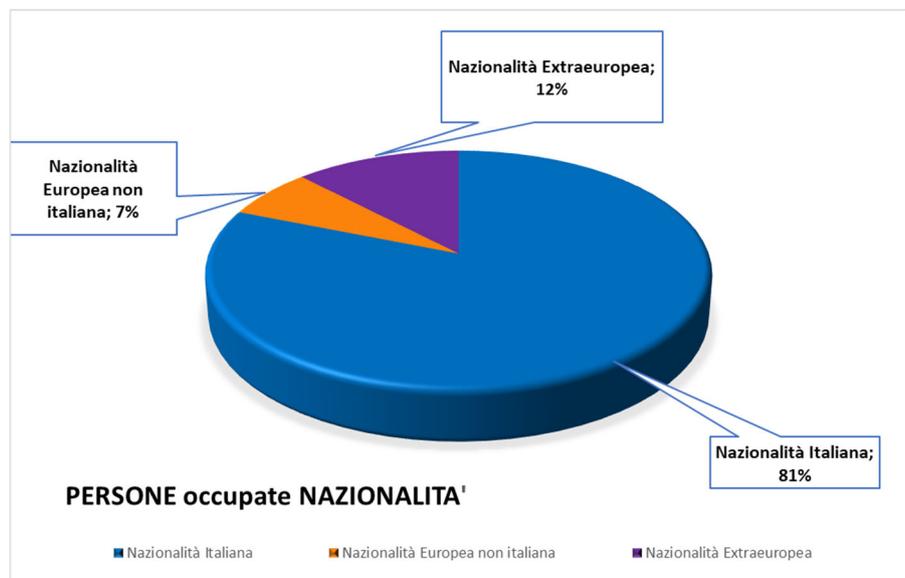
Età

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
Persone occupate socie fino a 40	67	
Persone occupate socie da 41 a 60	269	
Persone occupate socie oltre 60	47	
Persone occupate non socie fino a 40	19	
Persone occupate non socie da 41 a 60	41	
Persone occupate non socie oltre 60	17	
Persone occupate socie e non -- fino a 40	86	19,0 %
Persone occupate socie e non -- da 41 a 60	310	67,0 %
Persone occupate socie e non -- oltre 60	64	14,0 %

ETA MEDIA OCCUPATI nell'ultimo triennio

2022	49
2023	50
2024	50

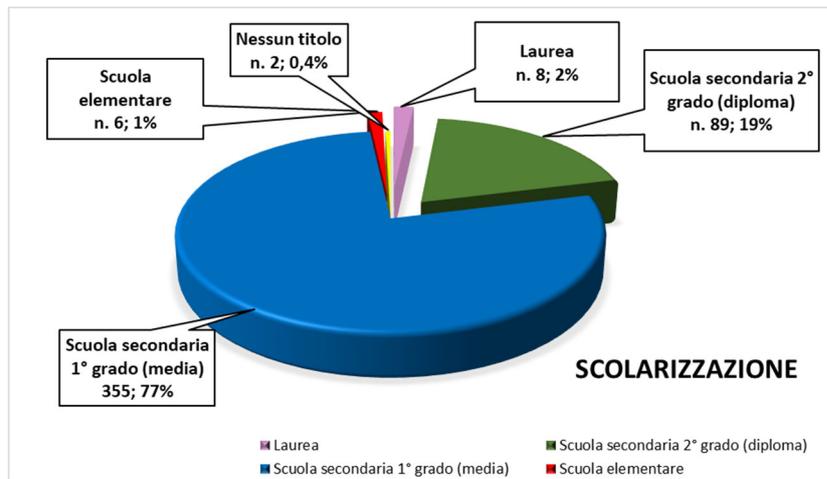
Nazionalità	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
	Persone occupate socie Naz. Italiana	314	
	Persone occupate socie Naz. Europea non italiana	27	
	Persone occupate socie con Naz. Extraeuropea	42	
	Persone occupate non socie con Naz. Italiana	59	
	Persone occupate non socie con Naz. Europea non italiana	4	
	Persone occupate non socie con Naz. Extraeuropea	14	
	460		
	Persone occupate socie e non -- Naz. Italiana	373	81 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Europea non italiana	31	7 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Extraeuropea	56	12 %



Scolarizzazione

Persone occupate socie e non

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
Laurea	8	2 %
Scuola secondaria 2° grado	89	19 %
Scuola secondaria 1° grado	355	77 %
Scuola elementare	6	1 %
Nessun titolo	2	0,4%



Persone occupate svantaggiate (socie e non) per genere, età, titolo di studio, nazionalità e tipologia svantaggio

Genere	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occupati L.381</i>
	Occupate Svantaggiate socie Femmine	44	
	Occupati Svantaggiati soci Maschi	71	
	<i>Totale</i>	115	
	Occupate Svantaggiate non socie Femmine	13	
	Occupati Svantaggiati non soci Maschi	9	
	<i>Totale</i>	22	
Età			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- fino a 40	14	10,2 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Da 41 a 60	98	71,5 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Oltre 60	25	18,3 %
Nazionalità			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)		
	➤ nazionalità Italiana	128	93,4 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)		
	➤ nazionalità Europea non italiana	3	2,2 %

BILANCIO SOCIALE 2024

	Persone occupate svantaggiate (socie e non)	6	4,4 %
	➤ nazionalità Extraeuropea		
Scolarizzazione			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)	11	8 %
	➤ con Scuola secondaria 2° grado		
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)	122	89 %
	➤ con Scuola secondaria 1° grado		
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)	2	1,5 %
	➤ con Scuola elementare		
	Persone occupate svantaggiate (socie e non)	2	1,5 %
	➤ senza titolo		

PERSONE OCCUPATE SVANTAGGIATE socie e non socie

Tipologia di svantaggio

	<i>n°</i>	<i>% su tot occupati svantaggiati</i>	<i>% su tot occupati (art.4 L.N. 381/91)</i>
Con disabilità fisica e/ sensoriale	60	43,8 %	18,6%
Con disabilità psichica / intellettiva	46	33,6 %	14,2%
In carico ai Servizi Psichiatria	12	8,8 %	3,7%
In carico ai Servizi Dipendenze	17	12,4 %	5,3%
Ex-detenuti	2	1,4 %	0,6%
Totale	137		

Lavoratrici e lavoratori a somministrazione

Al 31/12/2024 è impiegato un lavoratore a somministrazione; nell'arco del 2024 sono stati impiegati n° 39 lavoratori e lavoratrici a somministrazione, per una durata media di 27 gg lavoro.

Tirocinanti

Nell'arco dell'anno 2024 sono stati realizzati **dodici** percorsi di tirocinio, di cui **quattro** avviati nel 2023; I percorsi si sono sviluppati come segue:

- **cinque** percorsi si sono **trasformati in assunzioni** a tempo determinato che proseguiranno nel 2025, di cui quattro riguardano persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91. Una di queste assunzioni si è conclusa nel 2024, senza essere ulteriormente rinnovata.
- **due** sono attivi alla data del 31/12/2024 e **proseguiranno nel 2025** (entrambi persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91)
- **cinque** si sono conclusi: quattro positivamente, ma senza prevedere assunzione (di cui due persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91) e uno si è interrotto prima della conclusione;

Dei percorsi realizzati in quest'anno, **otto** sono stati realizzati con persone considerate soggetti svantaggiati ai sensi della L.N. 381/91.

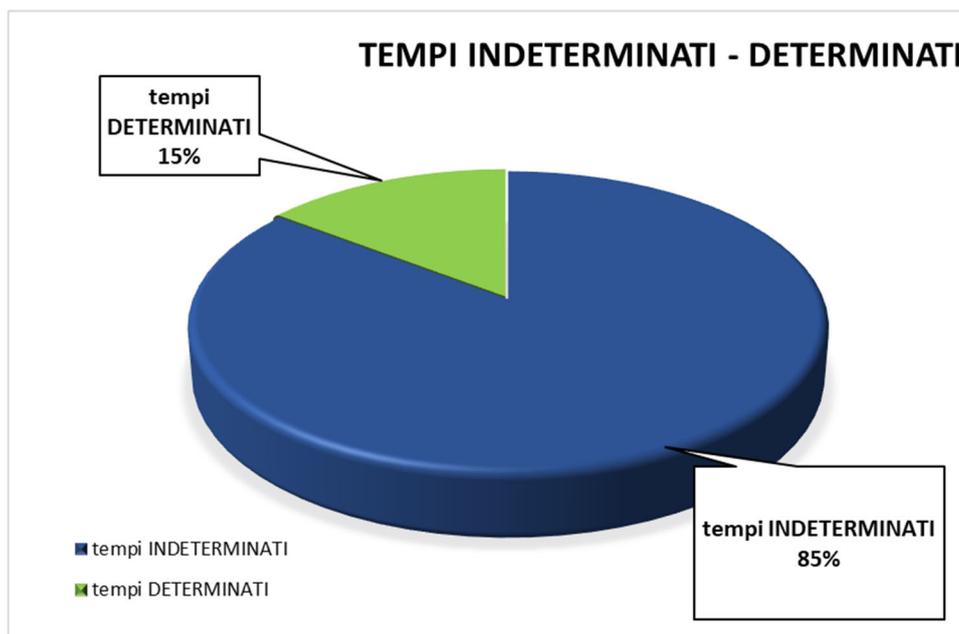
Gli Enti Promotori di tali percorsi, con i quali la Cooperativa ha consolidate relazioni, sono il Centro per l'Impiego di Settimo e alcune Agenzie per il Lavoro, Agenzie Formative e Cooperative di tipo A accreditate dalla Regione Piemonte per l'erogazione dei Servizi al Lavoro. Le Agenzie sono: Associazione Formazione 80, Enaip, Engim Piemonte, For.TER Piemonte, Consorzio Abele Lavoro, Idea Lavoro s.c.s.

Tipologia di contratti di lavoro applicati

I dati che qui esponiamo forniscono una panoramica significativa della situazione occupazionale, con particolare attenzione alla stabilità dell'occupazione e alla condizione dei soggetti svantaggiati.

L' 85 % degli occupati è assunto con contratti a tempo indeterminato (vedi grafico).

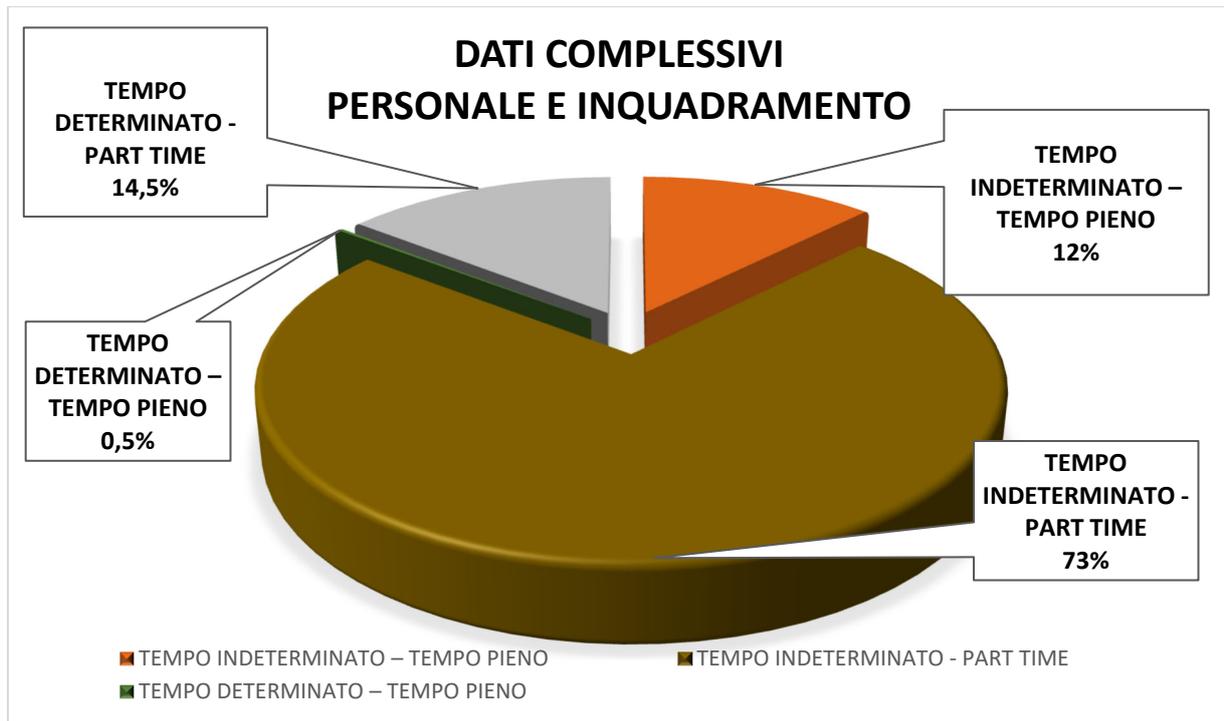
Tale percentuale sottolinea l'impegno della Cooperativa nella creazione di posti di lavoro stabili e sicuri; questo realizza lo scopo primario della Cooperativa, promuove sicurezza economica per le lavoratrici e i lavoratori e contribuisce a promuovere un ambiente lavorativo valorizzante e motivante.



Per quanto riguarda le persone occupate svantaggiate (nella totalità, socie e non socie) il **90 % dei soggetti svantaggiati è assunto con contratti a tempo indeterminato (123 persone occupate su 137)**: il dato evidenzia l'impegno concreto ed efficace nell'inclusione lavorativa di persone svantaggiate e riflette la missione e gli obiettivi della Cooperativa nel fornire opportunità lavorative significative e sostenibili a coloro che troppo spesso si trovano in posizioni di sfavore sul mercato del lavoro.

DATI COMPLESSIVI occupati e tipologie di contratti

Persone occupate soci e non, a tempo indeterminato – tempo pieno	57
Occupati, soci e non, a tempo indeterminato – part time	336
Occupati, soci e non, a tempo determinato – tempo pieno	1
Occupati, soci e non, a tempo determinato – part time	66
Totale	460
Collaboratori continuativi	0
Lavoratori autonomi	5
Altre tipologie di contratto – lavoratori a somministrazione	1
Totale	466



Desideriamo proporre una riflessione a partire da un dato, evidente nel grafico sopra esposto, che caratterizza fortemente la nostra cooperativa: il 73% delle persone occupate è inquadrato con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale. Un dato che merita di essere approfondito, perché se da un lato testimonia la stabilità contrattuale che riusciamo a garantire, dall'altro pone interrogativi sulle condizioni complessive di impiego e sulla qualità del lavoro.

In numerosi casi le commesse di lavoro acquisite dalla Cooperativa sono organizzate in orari spezzati, o prolungati con turni, nella maggior parte modulati in monte ore part time.

Questi vincoli operativi, esterni alla nostra volontà e legati all'organizzazione del lavoro richiesta dal mercato, incidono sulla possibilità di garantire orari continuativi o su base piena. Il risultato è che molte persone si trovano ad affrontare sforzi e difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, oppure a far fronte a redditi non sempre sufficienti, soprattutto in presenza di situazioni familiari complesse o a reddito unico.

A questa criticità strutturale si aggiunge una dinamica economica più ampia, di cui abbiamo già trattato nel Capitolo *Contesto*: sebbene i salari riconosciuti siano sempre rigorosamente conformi ai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento, l'erosione del potere d'acquisto causata dall'inflazione e dall'aumento del costo della vita colpisce duramente chi lavora con orari ridotti. Ne deriva un progressivo impoverimento che si traduce, nei fatti, in una minore possibilità di esercitare pienamente i diritti di cittadinanza: accedere ai servizi, formarsi, partecipare alla vita sociale.

Lo vediamo ogni giorno, fra noi socie e soci, e ne riconosciamo il peso.

La Direzione della Cooperativa è consapevole della potenziale fragilità che queste condizioni determinano; per scelta, da sempre, laddove vi sia possibilità di proporre incarichi a tempo pieno, questi vengono prioritariamente proposti alle socie e ai soci lavoratori che siano a part-time, per consentire lo sviluppo di una piena occupazione e il miglioramento delle condizioni retributive. Analogamente anche quando esistano interventi e attività di carattere straordinario e non continuativo, laddove sia possibile

pianificare la contemporaneità delle stesse con il lavoro ordinario, la priorità che la Direzione assume è proporre l'erogazione degli stessi alle lavoratrici e ai lavoratori che siano inquadrati part-time.

Questa condizione, già di per sé complessa, si intreccia con un'altra evidenza: il lavoro part time, nella nostra cooperativa, riguarda in modo sproporzionato le donne.

Nonostante le donne costituiscano una maggioranza numerica tra le persone occupate nel complesso (si veda quanto evidenziato nel precedente grafico "genere"; 274 donne su 460 persone occupate, per una percentuale del 60%), quando si analizzano le specifiche condizioni di impiego, emergono differenze significative che suggeriscono una realtà più complessa:

descrizione	totale	F	M
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – TEMPO PIENO	57	20	37
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – PART TIME	336	215	121
Occupat*, soci e non, a tempo DETERMINATO – TEMPO PIENO	1		1
Occupat*, soci e non, a tempo DETERMINATO – PART TIME	66	39	27

Il dato evidenzia che le donne sono sovrarappresentate negli incarichi a tempo parziale, necessariamente associati a retribuzioni inferiori, e impone di sottolineare alcune considerazioni.

Questo squilibrio riflette un problema strutturale ancora radicato nel nostro Paese: la distribuzione diseguale del lavoro di cura, che grava in misura ancora troppo elevata sulle donne, e che orienta le loro scelte (o non-scelte) verso occupazioni che consentano maggiore flessibilità oraria, spesso a scapito della retribuzione e delle opportunità di crescita professionale.

Il rischio che si corre, anche nella nostra Cooperativa, seppur in netto in contrasto con il nostro quadro valoriale, è la tendenza alla segregazione occupazionale dettata dalla necessità da parte delle donne, ancora, di optare per lavori che offrano maggiore flessibilità di orario, potenzialmente a danno di retribuzioni e benefici, inferiori rispetto ai lavori a tempo pieno⁴.

A controbilanciare questo rischio ci sono mission e visione de La Nuova Cooperativa che storicamente nasce per spezzare stigma e vigilare verso ogni tipo di stereotipia, realizzando reale reinserimento nel tessuto sociale di persone in condizione di disagio ed escluse dal ciclo produttivo e dal ruolo attivo sociale, attraverso un lavoro giustamente retribuito e la contemporanea partecipazione all'esperienza cooperativa come strumento d'emancipazione personale, che consenta di raggiungere più ampia contrattualità sociale. Un impegno che si è tradotto nel tempo in pratiche concrete, realizzando sostanziale parità di genere nelle funzioni affidate e nelle opportunità di carriera.

Oggi, nel nostro corpo dirigente, su 8 Responsabili di Area Produttiva (Cantiere) 5 sono donne; nel Consiglio di Amministrazione su 9 consiglieri 5 sono donne e sin dalla sua fondazione (1980) La Nuova Cooperativa ha sempre avuto nel ruolo di Presidente una donna.

A conferma di questo percorso, nel 2024 la cooperativa ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, uno strumento che non rappresenta solo un riconoscimento, ma anche

⁴ L'OIL- *Organizzazione Internazionale del Lavoro sul lavoro* evidenzia nel suo Rapporto mondiale su lavoro dignitoso i seguenti dati *relativi all'Italia*: le donne svolgono 5 ore e 6 minuti di lavoro non retribuito di assistenza e cura al giorno, mentre per gli uomini il tempo dedicato alla cura non retribuita equivale a 2 ore e 12 minuti al gg. Questo equivale ad un carico per le donne del 75,6 per cento del totale delle ore di lavoro non retribuito di assistenza e cura (il carico per gli uomini equivale al 17,8 per cento del complesso). Tale dato pone l'Italia al quinto posto nel continente europeo (dopo Albania, Armenia, Portogallo e Turchia). Nei paesi vicini, la proporzione di lavoro non retribuito di assistenza e cura svolto dalle donne è inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto all'Italia (Francia 61 per cento e Germania 62 per cento).

un’opportunità per strutturare e rafforzare l’impegno già in atto. Attraverso indicatori misurabili e piani di miglioramento, la certificazione consente di monitorare nel tempo l’equità nei processi, nelle condizioni contrattuali e nelle opportunità offerte, contribuendo a contrastare attivamente le disparità e le rigidità che il contesto esterno impone.

Questi elementi rappresentano per noi una responsabilità alla vigilanza continua affinché le condizioni esterne non si traducano in diseguaglianze interne, e affinché ogni persona abbia un lavoro e la possibilità reale di autodeterminarsi, partecipare e crescere.

Nella tabella seguente il dato complessivo della tipologia di contratto dei lavoratori (soci e non) viene dettagliato per i diversi CCNL applicati

C.C.N.L.	TOT occupati (soci e non) per CCNL	Occupati SOCI T. IND full time	Occupati SOCI T. IND part time	Occupati SOCI T. DET full time	Occupati SOCI T. DET part time	Occupati NON soci T. IND full time	Occupati NON soci T. IND part time	Occupati NON soci T. DET full time	Occupati NON soci T. DET part time	% TOT T.IND / TOT OCCUPATI per CCNL
C.C.N.L. personale servizi integrati/multiservizi	380	26	262	0	33	2	34	0	23	85,3%
C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi	10	1	2	0	0	3	4	0	0	100%
C.C.N.L. dei Servizi Ambientali	45	9	26	1	1	3	1	0	4	86,7%
C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti	25	13	7	0	2	0	0	0	3	80%
Totali	460	49	297	1	36	8	39	0	30	

La nostra Cooperativa ricerca costantemente l’ampliamento e la diversificazione delle proprie attività, per continuare a perseguire possibilità di sviluppo durevole mirando alla piena occupazione e al miglioramento continuo delle condizioni lavorative e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
€ 18.112,00	€ 61.012,00	3.37

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Collegio Sindacale - Beltritti Stefano	compensi	€ 6.000,00
Collegio Sindacale – Renata Revelli	compensi	€ 4.000,00
Collegio Sindacale - Schianchi Roberta	compensi	€ 4.000,00
Revisori contabili - Aleph Auditing s.r.l.	compensi	€ 2.700,00
Certificazione bilancio - Aleph Auditing s.r.l.	Compensi	€ 11.500,00

Rimborsi volontari

Nessun volontario ha usufruito di rimborsi nell'anno di rendiconto.

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	134
Usciti nell'anno di rendicontazione (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, avvenute al 31/12)	128
Organico medio al 31/12/ 2024	418
Rapporto % turnover	62,7% (*)
$\frac{\text{entrati} + \text{usciti nel periodo}}{\text{organico medio periodo}} * 100$	

(*) senza considerare entrate e uscite derivanti da attività sporadiche e/o non continuative (seggi, etc.)

Malattie e infortuni

Dall'analisi degli infortuni emerge che nel corso del 2024 si sono verificati n° 13 infortuni per un totale di giorni di assenza dal lavoro pari a 541 gg (esclusi itinere). Si aggiunga la rilevazione che 31 giorni di assenze sono relativi ad infortuni occorsi nel 2023 e proseguiti nell'anno oggetto del Bilancio si evince che le assenze dal lavoro riguardano complessivamente 572 gg (esclusi itinere). Il totale dei lavoratori in flusso nell'anno 2024 è pari n° 609; i lavoratori e le lavoratrici in forza al 31 dicembre 2024 sono n° 460 per un totale di 636.425 ore lavorate.

Nella seguente tabella riportiamo i dati relativi agli infortuni suddivisi per area di servizi, in rapporto all'anno precedente, evidenziando: numero di accadimenti, giorni di assenza relativa e indicatori indici infortunistici

	2022		2023		2024	
	N°	GG	N°	GG	N°	GG
AREE produttive e CANTIERI						
AREE GRIGIE	0	0	0	0	0	0
AREE MERCATALI	1	17	1	5	2	21
AREE VERDI	1	42	2	27	3	74
DISINFEZIONI DERATTIZZAZIONI	0	0	0	0	0	0
PICCOLE MANUTENZIONI	0	0	0	0	0	0
PULIZIA SPONDE FLUVIALI	0	0	0	0	0	0
PULIZIE	7	188	4	213	8	443
RACCOLTA RIFIUTI DIFFERENZIATI	3	117	0	0	0	0
RACCOLTA TONER	0	0	0	0	0	0
SELEZIONE	0	0	0	0	0	0
SERVIZI IGIENICI	0	0	0	0	0	0
INGOMBRANTI	2	10	0	0	0	0
UFFICIO	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTE EDUCATIVO	0	60	2	22	0	0
ECOCENTRO	0	0	0	0	0	0
totale	14	374	9	267	13	541

Di seguito il dato degli indicatori indici infortunistici complessivi

INDICI di infortunio	2022	2023	2024
INDICE INFORTUNI (nr totale / persone)	0,0236	0,0153	0,0213
INDICE DI GRAVITA' (giorni totali / persone)	0,6296	0,4525	0,8883
INDICE DI FREQUENZA (nr *1.000.000/ ore)	28,2395	18,5451	20,4266
INDICE DI GRAVITA' (giorni equivalenti *10.000 / ore)	7,5440	5,5017	8,5006

Per quanto riguarda l'andamento non positivo degli indici del 2024 concorre all'esito il protrarsi di 222 giorni di un unico infortunio. Tuttavia la situazione è valutata nella norma, poiché, sebbene superiori a quelli del 2023, gli indici sono sostanzialmente in linea con i dati relativi all'anno 2022.

Per il 2024 risultano tre segnalazioni per richieste di malattie professionali di cui una attualmente in fase di istruttoria e due conclusasi con il non riconoscimento.

Numero malattie e infortuni e incidenza

Numero infortuni professionali	13
Numero malattie professionali	3
Totale	16

Il 18 dicembre 2024 è stata effettuata la riunione prevista dall'art.35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, alla presenza del Datore di Lavoro - Cau Barbara, Medico Competente – Riccardo Falcetta, RSPP – Paolo Gagliano, e RLS – Enrica Alemanno, Franca Chiaretta e Teresa Sergi.

Sono stati posti all'esame dei partecipanti:

- gli aggiornamenti relativi al documento di valutazione dei rischi;
- lettura e analisi dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali
- valutazione dei luoghi di lavoro
- l'andamento della sorveglianza sanitaria
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale adottati
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Il Medico riferisce che nel corso dell'anno sono state effettuate 308 visite di idoneità e vi è un lavoratore con inidoneità totale alla mansione. Si conferma il protocollo sanitario in vigore e il Mansionario che comprende il collegamento nomi/mansioni.

In relazione all'analisi dell'andamento degli infortuni 2024 si sottolinea l'importanza di ribadire con forza i codici comportamentali e le buone prassi predisposti per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali.

FORMAZIONE

Da sempre per la nostra Cooperativa la formazione riveste un ruolo importante: poniamo particolare attenzione all'evoluzione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e alle loro esigenze formative.

È parte dei nostri valori la convinzione che la diffusione della conoscenza, la formazione e la crescita delle competenze siano parti essenziali del percorso di integrazione e autonomia dei lavoratori, radichino modus operandi, agevolino e sostengano comportamenti professionali corretti dal punto di vista procedurale e organizzativo, contribuendo ai risultati positivi della Cooperativa stessa.

Le persone che usufruiscono di percorsi formativi sviluppano maggiore coinvolgimento nel progetto collettivo di impresa. È per noi importante che i processi formativi siano inclusivi, che offrano pari opportunità di crescita ad ogni lavoratrice e lavoratore. Promuovere la formazione permette ai singoli di accrescere le competenze personali e alla Cooperativa di potenziare efficacia ed efficienza dei servizi che offre nel mercato.

Il ricorso a strumenti formativi a cui si rivolge la Cooperativa, ad esempio l'accesso ai fondi Foncoop specificatamente dedicati e/o altre proposte offerte dalle Agenzia Formative accreditate, consente da un lato di ampliare la possibilità di formazione continua per un numero più esteso di lavoratrici e lavoratori; tuttavia queste opportunità hanno vincoli amministrativi (bandi con tempistiche specifiche di richiesta/presentazione, o riservati a tipologie di contenuti, con scadenze rigide di approvazione e successiva realizzazione) che influenzano la quantità e tipologia dei corsi realizzabili.

Il 2024 è stato per l'Europa l'anno delle transizioni verde e digitale. La Cooperativa ha dedicato alla formazione risorse economiche per circa € 60.000 con un aumento del 30% rispetto all'anno precedente. Parte delle proposte formative realizzate sono stati dedicate a queste tematiche: si sono rivolti percorsi sia alle professioni dell'Area Manutenzioni Aree Verdi, che all'area dei Servizi di pulizia, particolarmente sui Criteri Minimi Ambientali.

Nella pagina seguente si riportano lo schema delle tipologie di corsi e le edizioni realizzate; complessivamente sono state erogate 5219 ore di formazione, circa 1800 ore in più rispetto all'anno precedente.

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
5219	460	13,5

Corso	ore complessive formazione	numero allievi complessivo
Formazione Base (assunzione)	368	92
Formazione Specialistica bassa (assunzione)	208	52
Formazione Specialistica alta (assunzione)	176	22
Attestato Antincendio medio	232	29
Attestato conduzione carrello telescopico	12	1
Attestato Conduzione Gru	48	4
Attestato conduzione Ple	64	8
Attestato Conduzione Trattori	12	1
Attestato formazione escavatori idraulici	0	0
Aggiornamento Attestato Primo Soccorso	384	64
Attestato Primo Soccorso	576	36
Aggiornamento Certificato Utilizzo Prodotti Fitosanitari	84	7
Certificato Utilizzo Prodotti Fitosanitari	120	6
Corso specialistico settore Verde CAM	528	33
Corso specialistico settore pulizie CAM	1536	92
Formazione Preposto 2024	160	20
Formazione Aggiornamento Preposto	108	18
Formazione aggiornamento sicurezza	348	58
Formazione utilizzo defibrillatore	5	1
Igiene di base HACCP	244	61
Rappresentante Lavoratori Sicurezza	6	48
TOTALE	5219	653

Le diverse analisi di dati, processi e risultati che la Direzione realizza e condivide con i Responsabili dei diversi Cantieri/Servizi durante l'intero esercizio, nonché la raccolta diretta dei fabbisogni formativi dei lavoratori presso i Responsabili stessi, costituiscono la base per definire, redigere ed emettere il Piano Formativo ogni anno.

QUALITA' dei SERVIZI

Attività e qualità dei servizi

Descrizione

La Cooperativa si divide in Aree produttive composte di più squadre e/o più appalti di servizi denominate Cantieri. Per ogni cantiere è nominato un Responsabile Cantiere che gestisce le risorse umane, materiali e infrastrutture assegnate ed i rapporti con i Clienti. Il Responsabile di Cantiere ha la responsabilità della pianificazione, organizzazione e gestione di tutte le risorse disponibili (materiali ed umane) del cantiere, finalizzate all'ottenimento di risultati, corrispondenti ad alti standard di qualità, di erogazione del servizio, integrazione sociale e produttività.

Le principali aree produttive della Cooperativa, suddivise merceologicamente sono:

- Servizi di pulizia – civili e industriali
- Manutenzioni aree verdi
- Servizi ambientali

Nell'arco del 2024 vi sono stati Audit di parte terza (ossia visite di Sorveglianza da parte dell'Ente Certificatore) per tutti i Sistemi di Gestione: Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale. L'esito è stato positivo, le anomalie riscontrate nel corso degli sono state tutte gestite dalla cooperativa e non risultano inadempimenti. Le certificazioni hanno validità fino al 2025.

Si rimanda al prossimo capitolo "*Situazione economica, finanziaria e patrimoniale*" per approfondimenti sulle attività e sulla qualità dei servizi.

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Nell'arco del 2024 il governo realizzato dall'Ufficio Sistema di Gestione è stato particolarmente rivolto al consolidare il processo di unificazione dei sistemi di gestione relativo a tutti gli schemi certificati ai quali la cooperativa fa riferimento, e a garantire le conseguenti condizioni necessarie per presiedere il Rinnovo di tutti i Sistemi di Gestione di cui sopra riportato.

Si sono concluse positivamente le attività, avviate nel 2023, per l'ottenimento delle certificazioni UNI EN ISO14064-1:2019 (carbon footprint di organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra) e sistema EMAS (regolamento UE 2018/2026) che contribuiranno a integrare il sistema 14001:2015 già applicato; l'adesione al sistema EMAS permetterà di valutare e migliorare le proprie prestazioni ambientali e di fornire informazioni trasparenti sulla propria gestione ambientale.

A luglio 2024 si è ottenuta la Certificazione PdR 125:2022, parità di genere, che rappresenta un ulteriore impegno nell'ambito delle certificazioni inerenti alla responsabilità sociale del La Nuova Cooperativa

Qualità

I nostri servizi rivestono un ruolo fondamentale per lo sviluppo della Cooperativa. Da sempre poniamo una costante attenzione alla qualità erogata ed al perseguimento della soddisfazione dei nostri clienti. Nel corso degli anni la Cooperativa, certificata ISO 9001 dal 2004, ha consolidato e rafforzato la propria struttura ed ha potenziato attività commerciali grazie alla possibilità di partecipare a gare d'appalto che hanno come requisito d'ingresso il possesso di tale certificazione.

Il sistema gestione qualità continua a rappresentare la base per l'implementazione di nuovi sistemi di gestione e nuove certificazioni settoriali o di servizio; al contempo è la bussola per l'integrazione con i sistemi esistenti (sicurezza, responsabilità sociale e ambiente).

Sicurezza

La Cooperativa, in quanto strumento attivo per la produzione di benessere individuale e superiori livelli di coesione sociale, assume le tematiche della sicurezza sul lavoro come aspetti fondativi del proprio operato. La sicurezza e la prevenzione degli infortuni rappresentano un dovere per tutti i soggetti del lavoro. La responsabilità nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratrice e lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze. Il sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro ed i relativi risultati, sono considerati parte integrante della gestione aziendale.

In tale contesto La Nuova Cooperativa intende puntare al miglioramento continuo, coinvolgendo tutto il personale nell'attuazione delle politiche aziendali relativamente a: chiarezza dei ruoli, formazione del personale, sensibilizzazione e controlli operativi, comunicazione, selezione di fornitori, acquisto di prodotti, materiali e attrezzature. Nel 2024 sono stati effettuati i corsi di formazione per i dirigenti, preposti e lavoratori così come previsto dall'Accordo Stato Regioni.

Percorsi di Inserimento lavorativo

Uno dei valori di riferimento per La nuova Cooperativa è la convinzione che "fare inserimenti lavorativi" non sia un'attività serializzabile, ma un processo continuo che, accanto a procedure definite, contiene aspetti da reinventare quotidianamente.

Sin dalla sua fondazione, La Nuova Cooperativa ha sempre considerato essenziale essere un'impresa capace di rispondere in modo articolato e inclusivo ai molteplici bisogni sociali.

Il suo modello imprenditoriale si fonda sulla convinzione che non debbano esistere distinzioni tra "persone svantaggiate da inserire" e "persone che inseriscono". In quest'ottica, il monitoraggio e l'autovalutazione delle competenze professionali sono strumenti applicati a tutto il personale, senza distinzioni e nella valorizzazione delle differenze, per favorire un ambiente di lavoro equo e partecipativo. L'inserimento lavorativo è stato concepito non come un percorso separato, ma come un'integrazione autentica nel tessuto produttivo della Cooperativa. Ciò significa che l'accesso alla formazione e all'addestramento, l'assunzione di responsabilità in relazione alle mansioni affidate, il monitoraggio della produttività e le opportunità di crescita personale e professionale devono essere concretamente garantiti a tutte le persone lavoratrici, indipendentemente dalla loro condizione di partenza.

Oggi, questo approccio viene confermato e reso ancora più rilevante dalle nuove sfide sociali ed economiche. Il contesto attuale vede un ampliamento delle condizioni di fragilità e svantaggio, mentre, parallelamente, si registra una riduzione della consapevolezza individuale e collettiva sull'importanza di costruire un'impresa orientata non solo alla sostenibilità economica, ma anche alla coesione sociale e territoriale. In questo scenario, la Cooperativa continua a promuovere un modello di impresa che garantisca libertà e reale esercizio di cittadinanza, rafforzando le relazioni tra lavoro, comunità e territorio.

Gli obiettivi fondamentali del percorso di inserimento lavorativo e del percorso di avviamento al lavoro in generale, sono di tre tipi:

1. Professionale -> Apprendimento delle mansioni e delle funzioni (uso appropriato delle attrezzature e dei materiali previsti, specializzazione, acquisizione di capacità gestionali e organizzative)
2. Attitudinali -> Acquisizione del ruolo di lavoratore (consapevolezza dei tempi e dell'orario di lavoro, osservanza delle norme generali e specifiche che regolano l'attività lavorativa)
3. Sociali -> Incremento dei livelli di autostima e di contrattualità sociale; acquisizione di autonomia individuale.

La realizzazione dei percorsi di inserimenti lavorativi da parte della cooperativa si sviluppa attraverso:

- a) definizione degli obiettivi perseguiti con l'inserimento lavorativo e modalità organizzative per il loro raggiungimento;
- b) metodologia applicata nelle fasi di selezione e collocazione dei lavoratori inseriti;
- c) metodologia di accompagnamento delle persone inserite, modalità di organizzazione del lavoro, monitoraggio e autovalutazione, definizione referenti del lavoratore.

In relazione alla nostra visione e alla metodologia illustrate, la finalizzazione per La Nuova Cooperativa è che i soggetti svantaggiati trovino in Cooperativa:

- collocazione stabile, correttamente retribuita;
- la migliore possibilità di esprimere la propria univoca capacità professionale;
- l'opportunità di fare percorsi di evoluzione professionale
- l'opportunità di diventare soci, partecipando attivamente alla propria impresa e riappropriandosi di autonomia e ruolo sociale.

Il **"percorso di inserimento"** coincide con l'**assunzione stabile del lavoratore**, e la durata dei percorsi di inserimento è quindi equivalente all'anzianità lavorativa dei soggetti svantaggiati all'interno della cooperativa.

Il 90 % dei soggetti svantaggiati è assunto a tempo indeterminato.

L' 83,5 % dei soggetti svantaggiati è socio.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12/2024	137
N operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12/2024	48

Questi dati riflettono l'impegno tangibile della Cooperativa nel rendere concreta la mission di promozione dell'inclusione lavorativa e l'efficacia nel perseguire l'obiettivo principale: fornire opportunità di lavoro significative e durature a individui svantaggiati.

Va tuttavia rilevato che permane un considerevole nodo critico: difficilmente sono bandite nuove gare compatibili con la nostra "mission". Avviare nuovi inserimenti è sempre più complesso e i ritmi, la complessità delle mansioni e gli appalti numericamente ridotti limitano le opportunità di accesso e di sostenibilità dei percorsi di inserimento lavorativo, consentendoli solo a persone con svantaggi meno gravi, o con elevate autonomie, ampliando la forbice delle categorie di potenziali lavoratori svantaggiati marginalizzate. È necessario che gli Enti Pubblici committenti conoscano approfonditamente la Cooperativa sociale di inclusione sociale e **ne condividano la finalità di integrazione sociale** e accesso alla cittadinanza attraverso il lavoro.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

In ragione del suo storico radicamento nel territorio torinese, La Nuova Cooperativa si è rivolta per la ricerca di risorse umane, sin dal suo avvio, specificatamente all'offerta proveniente dai potenziali lavoratori del territorio cittadino e metropolitano.

Attualmente la totalità dei lavoratori della Cooperativa, soci e non, provengono dai territori di operatività della Cooperativa: Città di Torino, Comuni dell'area metropolitana e regionale. Le diverse attività realizzate e la struttura organizzativa dei servizi forniti sostengono la prossimità territoriale e la possibilità per la Cooperativa di esercitare un ruolo di agente di sviluppo territoriale dal punto di vista occupazionale.

Per i nuovi appalti che vengono acquisiti, ove vi siano lavoratori già impiegati questi vengono assorbiti, secondo le normative vigenti; nel caso di nuovi servizi, le risorse umane vengono ricercate direttamente nei territori di riferimento, preferibilmente collaborando per la ricerca e selezione con i Servizi al Lavoro territoriali, pubblici (Centri per L'Impiego) o accreditati (Agenzie).

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati periodo di rendicontazione	Media occupati Anno – 1 (2023)	Media occupati Anno – 1 (2022)
466	481	473

Anche nel 2024 permane la difficoltà nel reperire personale disponibile ad accettare le opportunità di lavoro offerte dalla Cooperativa. Nonostante l'offerta di un impiego regolare e spesso stabile, diversi fattori possono ridurre l'attrattività, tra cui:

- **Orari frammentati e part-time:** molte commesse prevedono turni spezzati o prolungati e contratti prevalentemente part-time, rendendo complessa la conciliazione con la vita privata e spesso insufficiente il reddito per chi ha un unico sostegno economico o carichi familiari rilevanti.
- **Competenze specifiche e qualifiche professionali:** in alcune aree operative della Cooperativa, la selezione del personale è vincolata alla disponibilità di competenze tecniche avanzate o a certificazioni specifiche, come le patenti per la guida di mezzi speciali.
- **Percezione della Cooperazione:** il mondo cooperativo è spesso poco conosciuto e, quando lo è, risente di stereotipi che ne offuscano il valore. In particolare, la Cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo fatica a ricevere il giusto riconoscimento come attore chiave dell'inclusione e dello sviluppo sociale.
- **Modelli culturali dominanti:** la società contemporanea enfatizza valori individualistici, la competizione e il successo basato su *performance* quantitative. In questo contesto. Si incontrano, sempre maggiormente, atteggiamento scettico e scarso interesse all'impegno sociale: l'adesione ai principi di inclusione e integrazione nel mondo del lavoro è in forte calo. Sempre più raramente si incontrano persone in cerca di lavoro che conoscano e apprezzino la Cooperazione sociale come scelta consapevole e valoriale, una condizione molto più frequente in passato.

- **Nuovi criteri nella ricerca del lavoro:** oggi chi cerca un impiego non valuta esclusivamente l'aspetto economico, ma considera anche fattori come la distanza dal luogo di lavoro, la possibilità di smart working, l'equilibrio tra vita professionale e personale, la compatibilità con un secondo impiego e l'accesso a misure di welfare aziendale. Questi elementi non sempre possono essere garantiti nei ruoli offerti dalla Cooperativa.
- **L'attrattiva del lavoro sommerso:** la diffusione del lavoro non regolare rappresenta una sfida significativa. Il lavoro in nero può sembrare più vantaggioso a breve termine, ma comporta la totale assenza di tutele, diritti e garanzie di continuità.

Per affrontare queste criticità, la Direzione della Cooperativa ha attivato, negli ultimi anni, strategie di ampliamento dei canali di reclutamento, instaurando collaborazioni con Agenzie private per il Lavoro e rafforzando i rapporti con i Centri per l'Impiego in diversi territori.

Certamente occorre proseguire nel rendere concrete azioni strategiche per migliorare l'attrattività della Cooperativa, tra cui:

- **Potenziare le iniziative di welfare aziendale**, con l'obiettivo di facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa e rendere le condizioni di lavoro più competitive per chi cerca un impiego.
- **Rafforzare la comunicazione del valore sociale della Cooperativa**, sia all'interno che all'esterno:
 - **Internamente**, intensificando le attività formative per lavoratrici e lavoratori sul significato dell'imprendere cooperativo e sul ruolo della Cooperazione sociale per l'inclusione lavorativa, favorendo una maggiore partecipazione attiva.
 - **Esternamente**, migliorando la visibilità e la comunicazione della storia, delle peculiarità e del valore sociale della Cooperativa, rendendola più riconoscibile e apprezzata nel contesto lavorativo e comunitario.

Rapporto con la collettività

Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Tavolo di lavoro	Denominazione attività e/o progetto Tavolo di Interservizi finalizzati all'inserimento lavorativo
Numero di Stakeholder coinvolti 12 per ogni territorio	Tipologia di stakeholder 'collettività' Servizi Socio Assistenziali Territoriali, Servizi Sanitari; Enti Gestori; Enti locali	

Ambito attività svolta Culturale	Tipologia attività svolta Tavoli di co-progettazione e focus group per attività territoriali	Denominazione attività e/o progetto Tavolo Circostrizionale
Numero di Stakeholder coinvolti 18 per ogni territorio	Tipologia di stakeholder 'collettività' Circostrizione, Associazioni, Datoriali, Utenti	

Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Focus group e tavolo di lavoro su innovazione sociale e cooperazione di inclusione lavorativa, co- progettazione, indirizzi di sviluppo	Denominazione attività e/o progetto Direttivo Legacoopsociale Tavolo Regionale
Numero di Stakeholder coinvolti 12	Tipologia di stakeholder 'collettività' Cooperative Sociali, Enti Terzo Settore	

Ambito attività svolta Politico / Commerciale /Sociale	Tipologia attività svolta Tavoli di indirizzo di Sviluppo Focus group e tavolo di lavoro su innovazione sociale e cooperazione di inclusione lavorativa, co- progettazione	Denominazione attività e/o progetto Presidenza Nazionale Legacoopsociale
Numero di Stakeholder coinvolti 25	Tipologia di stakeholder 'collettività' Cooperative Sociali, Enti Terzo Settore	

Rapporto con la pubblica amministrazione

Il rapporto de La Nuova Cooperativa con la Pubblica Amministrazione costituisce un tema essenziale della vita della Cooperativa stessa per il ruolo che La Nuova ha sempre ritenuto di dover agire nel determinare un ambiente sociale e professionale inclusivo che partecipa a uno sviluppo sostenibile del territorio

In tal senso le relazioni con le Pubbliche Amministrazioni vengono nutrite e sostenute nella quotidianità da momenti formali di incontro e confronto, partecipazione a tavoli inter-istituzionali e/o a focus group, in una logica di sussidiarietà e cooperazione.

La Nuova Cooperativa fa propri i principi dichiarati dalla legge delega n. 106 del 6 giugno 2016 che richiama i fondamenti della riforma nell'art. 1 (finalità e oggetto) quale attuazione degli artt. 2, 3, 18 e 118 della Costituzione, e che fornisce i criteri direttivi per il rapporto degli Enti con la Pubblica Amministrazione all'art. 4, primo comma lett. o) che così recita: "valorizzare il ruolo degli enti nella fase

di programmazione a livello territoriale relativa anche al sistema integrato di interventi e servizi socio-assistenziali nonché di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, paesaggistico e ambientale e individuare criteri e modalità per l'affidamento agli enti dei servizi di interesse generale, improntati al rispetto di standard di qualità e impatto sociale del servizio, obiettività, trasparenza e semplificazione e nel rispetto della disciplina europea e nazionale in materia di affidamento dei servizi di interesse generale, nonché i criteri e modalità per la verifica dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni”.

Impatti ambientali

La Nuova Cooperativa ha operato, nel corso degli anni, costanti investimenti per garantire una riduzione dell'impatto ambientale potenzialmente generato dalle attività e ha adottato un sistema di gestione ambientale volto a monitorare l'impatto ambientale delle singole attività

Nel corso dell'anno sono proseguite le politiche relative all'acquisto di prodotti ecocompatibili, alla formazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali ed alla gestione delle emergenze, e sui Criteri Ambientali Minimi in riferimento alle diverse tipologie di attività.

Come già evidenziato in altri capitoli del presente Bilancio, nel 2024 si sono concluse positivamente le attività avviate nel 2023 e si sono ottenute le certificazioni UNI EN ISO14064-1:2019 (carbon footprint di organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra) e sistema EMAS (regolamento UE 2018/2026) che contribuiranno a integrare il sistema 14001:2015 già applicato.

In particolar l'applicazione dello standard *UNI EN ISO 14064-1:2019 - Carbon footprint di Organizzazione per inventario GHG* ha consentito alla Cooperativa di adottare una metodologia di calcolo standardizzata e ripetibile negli anni per poter individuare, quantificare, rendicontare e gestire le emissioni di gas ad effetto serra connesse ai processi e servizi erogati.

Inquadrate per consultare
l'informativa specifica -->



SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Nel 2024 La Cooperativa ha dimostrato una solida capacità di consolidare la propria presenza nei diversi ambiti merceologici in cui opera, confermando la propria affidabilità e competitività sul mercato. L'analisi dell'andamento del fatturato evidenzia, infatti, **una crescita costante – seppur contenuta – in tutti i settori di attività, segnale di un equilibrato sviluppo complessivo** e di una gestione efficace delle risorse e delle opportunità offerte dal contesto economico.

Nel corso dell'anno si è registrato un segnale positivo: è aumentato, anche se lievemente, il numero di procedure pubbliche orientate all'inclusione lavorativa. È un dato significativo che, tuttavia, non è ancora sufficiente per delineare una reale convergenza di intenti tra istituzioni e cooperazione sociale, finalizzata alla costruzione condivisa di condizioni di cittadinanza più giuste.

Rimane essenziale promuovere percorsi di integrazione professionale e sociale che garantiscano a tutte le persone, indipendentemente dalla loro condizione, un pieno accesso alla cittadinanza. Alcune di queste procedure: la gara delle pulizie degli uffici del Comune di Avigliana, Pulizia Seta Mercati, Patrimonio Settimo Torinese, Servizi Integrati di assistenza e pulizia presso le scuole dell'infanzia Città di Torino e altri.

Permangono inoltre alcune conferme e prestigiose attestazioni di riconoscimento professionale da di alcuni Enti, sia pubblici che privati: anche quest'anno siamo stati chiamati per svolgere servizio di pulizia durante le ATP Finals della Città di Torino. L'evento ha visto coinvolto almeno 20 dei nostri soci lavoratori per circa 730 ore di lavoro. Il prestigio di questo evento richiede tanta attenzione, qualità e flessibilità che ci viene riconosciuta tutti gli anni dal committente.

Abbiamo acquisito inoltre due commesse di servizi di pulizia commissionate da aziende private, con le quali stiamo collaborando con vantaggio reciproco. Si tratta di realtà imprenditoriali che hanno scelto di affidarsi alla nostra Cooperativa proprio in virtù della missione sociale che perseguiamo, orientata all'inclusione lavorativa delle persone in situazione di fragilità.

Altrettanto dobbiamo confermare alcune delle criticità che già rilevammo nel 2023:

- reperire personale interessato ad accettare le proposte di lavoro prospettate, particolarmente persone in possesso di patenti C;
- criticità nell'attuare percorsi di inserimento lavorativo in appalti con rese sempre più pressanti.

Il Consiglio d'Amministrazione nell'anno 2024 ha monitorato l'operatività, elaborato strategie e adeguato continuamente l'organizzazione affinché si affrontassero con efficacia i cambiamenti sociali, normativi ed economici, per posizionarsi nell'attuale complessità di mercato. Ha rispettato tutti gli aspetti contrattuali e, quando possibile, è intervenuto con aumenti delle retribuzioni ai soci, salvaguardando l'appuntamento con i buoni spesa ad integrazione reddito e con le cene di cantiere, elementi importanti del welfare aziendale.

BILANCIO SOCIALE 2024

Nel presente progetto di bilancio risultano già imputati a ristorno € 162.000 quale risultato del regolamento per l'erogazione condizionata del ristorno ai soci lavoratori approvato nell'assemblea del 29/04/2023.

Si illustra la proposta del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda la destinazione degli utili 2024:

- Al fondo mutualistico Legge 59/92: € 8.388
- Al fondo di riserva indivisibile: € 271.219
- **TOTALE UTILE: € 279.607**

Il risultato di impresa è il risultato di tutte e tutti: il loro lavoro quotidiano di ogni persona permette alla Cooperativa di continuare ad accrescere l'impegno e gli obiettivi intrapresi molti anni fa, e di essere un'impresa sana, viva, che garantisce dignità salariale, professionale e umana, sviluppo territoriale e sociale.

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico	2024	2023
Fatturato	€ 16.188.619	€ 15.259.519
Attivo patrimoniale	€ 18.558.143	€ 18.102.782
Patrimonio proprio	€ 13.970.754	€ 13.807.402
Utile di esercizio	€ 279.607	€ 204.256

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione – 2024	€ 16.573.269
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -1 (2023)	€ 15.663.617
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -2 (2022)	€ 14.506.599

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 10.275.538	60,4%
Ricavi da aziende profit	€ 910.638	5,6%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 4.974.821	33,8%
Ricavi da persone fisiche	€ 27.622	0,2%
TOTALE	€ 16.188.619	100%
Altri ricavi e Proventi	€ 384.650	
Donazioni (5 per mille) di cui	€ 0	
TOTALE	€ 16.573.269	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	€ 16.188.619
Totale	€ 16.188.619

Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale

Area servizi a commercio

Dati da Bilancio economico	2024	2023
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	€ 6.873.412	€ 6.348.803
Servizi ambientali (raccolta differenziata, ritiro ingombranti, etc)	€ 4.450.144	€ 4.356.208
Manutenzione aree verdi e grigie	€ 3.330.931	€ 3.136.527
Servizi di sorveglianza e assistenza	€ 685.712	€ 687.738
Mensa	€ 355.205	€ 323.954
Servizi vari	€ 493.215	€ 406.289
Totali	€ 16.188.619	€ 15.259.519

Fatturato per Territorio

PROVINCIA: Torino **€ 16.188.619** 100%

Investimenti

Lo svolgimento delle nostre attività in beni materiali ha richiesto investimenti per € 581.442

Per tipologia, complessivamente, sono così suddivisi:

▪ Terreni e fabbricati	€ 78.830
▪ Impianti e macchinario	€ 34.326
▪ Attrezzature industriali e commerciali	€ 91.467
▪ Altre immobilizzazioni materiali	€ 280.219
▪ Immobilizzazioni materiali in corso e acconti	€ 96.600

RESPONSABILITA' SOCIALE e AMBIENTALE

Buone pratiche

La Nuova Cooperativa è un'impresa socialmente responsabile, un'azienda in cui la crescita economica, la protezione dell'ambiente e la coesione e inclusione sociale vanno di pari passo; costante è la ricerca di equilibrio, in chiave di sviluppo e sostenibilità, tra gli obiettivi economici e il ruolo sociale dell'impresa. La centralità è offrire servizi alla collettività mantenendo costante l'attenzione alla soddisfazione del singolo lavoratore. È obiettivo primario della Cooperativa, costruire rapporti saldi coi propri interlocutori interni ed esterni, fondati sulla condivisione di **valori**.

Abbiamo adottato un sistema di gestione ambientale volto a monitorare l'impatto ambientale delle singole attività, ridurre l'emissione in atmosfera anche mediante l'acquisto di mezzi/attrezzature ecocompatibili; si è proceduto all'acquisto di prodotti ecocompatibili, alla formazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali ed alla gestione delle emergenze. Nel corso dell'anno i responsabili hanno partecipato a iniziative di aggiornamento normativo in materia di Criteri Ambientali Minimi in riferimento alle diverse tipologie di attività.

Si sono concluse positivamente le attività, avviate nel 2023, per l'ottenimento delle certificazioni UNI EN ISO14064-1:2019 (carbon footprint di organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra) e sistema EMAS (regolamento UE 2018/2026) che contribuiranno a integrare il sistema 14001:2015 già applicato; l'adesione al sistema EMAS permetterà di valutare e migliorare le prestazioni ambientali de La Nuova Cooperativa e di fornire informazioni trasparenti sulla propria gestione ambientale.

Si è consolidato il sistema di raccolta ed elaborazione dei dati per il monitoraggio delle emissioni gas effetto serra, e nel 2024 è stata ottenuta la Certificazione. L'applicazione dello standard *UNI EN ISO 14064-1:2019 (Carbon footprint di Organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra)* ha consentito alla Cooperativa di adottare una metodologia di calcolo standardizzata e ripetibile negli anni per poter individuare, quantificare, rendicontare e gestire le emissioni di gas ad effetto serra connesse ai processi e servizi erogati.

Nel 2024 è stata confermata la certificazione SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale.

Gli audit dell'Ente di certificazione hanno avuto esito positivo; i rilievi emersi nel corso degli audit sono gestiti dalla Cooperativa attraverso sviluppo ed implementazione di azioni correttive e di miglioramento.

Il Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (SPT) si incontra regolarmente per svolgere sua attività di monitoraggio e individuazione delle potenziali azioni per rafforzare l'integrazione del Sistema.

Sono oggetto di regolare analisi e monitoraggio da parte del Gruppo SPT i dati inerenti a ore supplementari, straordinarie, e ferie forniti dal Direttore Generale semestralmente.

L'analisi è finalizzata a individuare eventuali situazioni di criticità in relazione alle normative di legge e della contrattazione di I e II livello, nonché a quanto previsto dalla Norma SA8000.

La Direzione della Cooperativa prende in carico il Report di Analisi consegnato dal SPT, accogliendo le indicazioni e i suggerimenti portati dal Gruppo SPT volti al miglioramento continuo, nella tutela e valorizzazione delle risorse umane.

Nel 2024 l'SPT ha preso in carico una segnalazione etica proveniente da un lavoratore e l'ha gestita attraverso il coinvolgimento delle funzioni organizzative implicate e il supporto e l'intervento della Direzione Generale.

Per ciò che concerne l'area della "responsabilità sociale" in senso ampio, a luglio 2024 si è ottenuta la Certificazione PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere".

L'adozione delle prassi di riferimento UNI 125 per la parità di genere nel sistema di gestione integrato della Cooperativa, rappresenta un ulteriore impegno verso la realizzazione della nostra Mission e l'applicazione dei valori espressi nel Codice Etico che già considera le discipline più ampie della "responsabilità sociale" e delle "governance aziendale". La Cooperativa, sin dalla sua fondazione, si impegna nella promozione delle pari opportunità generazionali, di genere e nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o in situazione di svantaggio.

Certificarsi UNI/PdR 125:2022 non è solo una scelta strategica o una questione di conformità.

Per noi è un'opportunità concreta per monitorare costantemente l'effettiva realizzazione della parità di genere all'interno dell'organizzazione e, al tempo stesso, un'occasione per diffondere una cultura sempre più inclusiva e rispettosa

La Nuova Cooperativa ha da sempre garantito una presenza equilibrata di lavoratrici e lavoratori a tutti i livelli. Promuoviamo percorsi di crescita e formazione per permettere a ciascuno, indipendentemente da genere, provenienza, età, credo religioso o condizione personale, di sviluppare competenze, accedere a funzioni apicali e ruoli di responsabilità e acquisire maggiore autonomia e consapevolezza nella gestione del processo in cui è coinvolto.

Ma tutto questo è davvero sufficiente?

Nel nostro contesto geografico e settoriale, la parità di genere viene spesso data per acquisita. Possiamo davvero affermare che lo sia completamente?

Nei quasi 45 anni di attività, abbiamo maturato una profonda consapevolezza sulle rappresentazioni interiorizzate riguardanti la disabilità e la diversità. Le abbiamo messe in discussione e affrontate offrendo opportunità di lavoro dignitose, creando occasioni di confronto, approfondendo la conoscenza delle persone e delle loro condizioni, costruendo reti e diffondendo la nostra esperienza. Questo cambiamento è partito innanzitutto da noi stessi: dal Consiglio di Amministrazione, dalla dirigenza e, soprattutto, dalle persone con cui collaboriamo, socie e soci e persone dipendenti. Molti di loro, prima di entrare in contatto con la Cooperativa, non avevano mai avuto occasione di riflettere su questi temi. Per quanto riguarda la parità di genere, abbiamo sempre puntato sull'azione concreta, trasformando i principi in realtà.

Ma ci siamo fermati a osservare, riflettere e creare cultura su questo tema?

Crediamo che il valore di un'organizzazione risieda nelle persone e nelle relazioni costruite su riconoscimento, fiducia e lealtà reciproca. Valorizziamo le aspirazioni e le capacità di ogni individuo, creando un ambiente accogliente e rispettoso. In questo modo, ogni persona può esprimere al meglio il proprio potenziale, sentirsi ascoltata e supportata, e comprendere chiaramente il valore del proprio lavoro nel raggiungimento collettivo dei risultati.

La certificazione non è solo un obiettivo da raggiungere, ma uno strumento di crescita continua.

Ci permette di affinare processi, introdurre strumenti di miglioramento e promuovere formazione e consapevolezza. Perché solo attraverso il confronto e la diffusione della cultura possiamo costruire un cambiamento reale e duraturo.

La Cooperativa a partire dal 2023 ha nominato il **Diversity Manager**, che è figura aziendale di riferimento organizzativo e gestionale per le politiche antidiscriminatorie, di equità ed inclusione lavorativa.

Principali attività ed obiettivi del Diversity Manager sono:

- Costituire un team con i Responsabili dei Servizi per condurre analisi sulle potenziali “anomalie” e sulle questioni operative per valorizzare le diversità e promuovere l’inclusione;
- Individuare potenziali fattori di rischio / opportunità connessi a: diversità di età; disabilità; diversità di genere; diversità di cultura, ecc.. Questa analisi è condotta per incentivare il valore delle differenze individuali, nonché al fine di migliorare la produttività, l’innovazione e la soddisfazione dei lavoratori;
- Coordinare ed integrare le attività specifiche con quelle del Disability Manager;
- Promuovere e definire pratiche di l’inclusione all’interno dell’organizzazione e per creare un ambiente lavorativo accogliente per ogni individuo, al fine di eliminare o ridurre lo stress e aumentare la produttività complessiva;
- Sensibilizzare, informare e formare i responsabili sulle tematiche relative alla diversità, equità e inclusione;
- Proporre provvedimenti disciplinari in caso di atteggiamenti e/o pratiche discriminatorie.

Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOG), le relative procedure aziendali in essere e la documentazione riferita ai sistemi di gestione sono stati esaminati dall’Organismo di Vigilanza.

L’analisi ha riguardato entrambe le due parti costituenti il MOG: la parte generale, riguardante le finalità, i principi ispiratori ed il Codice Etico della Cooperativa, e la parte speciale, nella quale si presentano le aree sensibili di possibili reati e/o condotte illecite, analisi del rischio e fattispecie di reato. Gli esiti delle analisi documentali sono riportati su appositi verbali di riunione e consegnati alla Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la revisione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo con aggiornamento della documentazione fattispecie di reato e valutazione dei rischi. L’impianto esistente è stato mantenuto, in quanto valutato già adeguato.

L’Organismo di Vigilanza è composto dai tre componenti: Beltritti, Cappello, Di Lorenzo; ha compiti attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, specificati nel Modello e nella delibera del C.d.A. n. 23 del 15 ottobre 2015. L’OdV resterà in carica fino al 30/06/2026.

Sistema di Gestione delle segnalazioni cosiddetto Whistleblowing.

La Nuova Cooperativa, al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni cd. whistleblowing aggiornato alle modifiche legislative intervenute con il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione

delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Pertanto, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, la Cooperativa ha istituito un canale di segnalazione dedicato, predisponendo idonee tutele volte a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La Cooperativa vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, tentato o minacciato, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Privacy.

In ottemperanza al Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali – Regolamento UE 679/2016 (GDPR) – La Nuova Cooperativa ha realizzato i seguenti adempimenti:

- Aggiornamento dell’Organigramma Privacy contenente l’indicazione dei Soggetti interni coinvolti nel sistema di gestione della privacy (Addetti al Trattamento Dati, Responsabile della Protezione dei Dati, Amministratori di Rete, Responsabili Esterni del Trattamento);
- Aggiornamento Registro dei Trattamenti dei Dati Personali;
- Predisposizione e aggiornamento Registro del Responsabile del Trattamento dei Dati Personali (laddove la Cooperativa è nominata “Responsabile” dal Titolare);
- Predisposizione di Informativa ai lavoratori, fornitori e per il sito internet;
- Adeguamento della documentazione contenente elementi inerenti alla sicurezza dei dati e aggiornamento dell’analisi dei rischi e della valutazione d’impatto sulla protezione dei dati.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Cooperative, Organizzazioni profit	Tavolo della Cooperazione Sociali	Tavolo di lavoro su tematiche specifiche: innovazione sociale, relazione con territorio, modificazione Mercato e impatti, Futuro Aspirazionale, inserimenti lavorativi
Pubblica amministrazione, Cooperative	Tavoli di coordinamento con Servizi Socio Sanitari territoriali e con Clienti	Tavolo di lavoro su tematiche specifiche (relazioni con territorio, inserimenti lavorativi, coordinamento interservizi) Progettazione inserimenti lavorativi Co-progettazione sviluppo territoriale Tavoli di coordinamento operativo
Partner Pubblica amministrazione	Tavoli Istituzionali	Tavoli di lavoro su tematiche specifiche Bandi Innovazione Sociale e territorio Politiche di welfare
Cooperative Sociali	Tavoli istituzionali	Cooperazione sociale di tipo B e Obiettivi di sostenibilità Comitati Direttivi Direzione LegaCoop Piemonte

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs

La Nuova Cooperativa si prefigge di proseguire nello sviluppare azioni per il raggiungimento dei seguenti obiettivi dell'Agenda Onu 2030, di notevole interesse per la propria evoluzione:

- 
 Ob. N.5 - parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze – in Cooperativa il 60,30% degli occupati è di genere femminile, in Consiglio di Amministrazione su 9 amministratori, 6 sono femmine, pari al 66,67%
- 
 Ob. n.8 - lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 
 Ob. n. 10 - ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni;
- 
 Ob. n.12 - consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;
- 
 Ob. n. 13 - lotta contro il cambiamento climatico: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;
- 
 Ob. n. 15 - vita sulla terra: proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica

Gli obiettivi SDG sono parte integrante della Mission, dei principi etici e dei valori a cui la Cooperativa La Nuova si ispira e si richiama.

In relazione al loro perseguimento si sono definiti macro obiettivi di riferimento interdisciplinari di sostenibilità che possono essere declinati in:

- obiettivi specifici ambientali, prassi operative e monitoraggio connessi ed aderenti alla specifica realtà della cooperativa
- obiettivi specifici di responsabilità sociale: valorizzazione delle risorse umane, lotta alla discriminazione, riduzione delle disuguaglianze
- obiettivi per il raggiungimento del lavoro dignitoso per tutti

I Sistemi di Gestione rappresentano i principali supporti per la pianificazione, l'integrazione e il monitoraggio delle attività.

È previsto per la sede operativa della società un Piano di azione per la "gestione del rischio climatico" con l'identificazione di azioni per mettere in sicurezza beni, strutture e impianti, e definire modalità di coordinamento con gli altri attori presenti nel territorio (enti locali e aziende) al fine di prevenire e gestire i rischi climatici e garantire la continuità operativa nel rispetto dell'ambiente.

Per gli indicatori di monitoraggio degli SDG sono adottate le linee guida riferite allo GRI Standards. Sono utilizzati indicatori di monitoraggio riferiti a: a) prodotti, materiali, catena di fornitura e valutazione fornitori; b) consumi energetici; manutenzioni mezzi e impianti; c) emissioni; d) produzione rifiuti; e) rispetto della normativa specifica di settore (cd. compliance ambientale).

È prevista Politica per la gestione del Personale, Politica per la Parità di Genere e per la Responsabilità Sociale. La Cooperativa è dotata di Codice Etico.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento strategici

Descrizione	Dettaglio Obiettivo	Pianificazione
Revisione globale dei sistemi certificati	Rinnovo delle Certificazione dei Sistemi	Obiettivo triennale
Potenziamento e innovazione per competitività	Potenziamento e sviluppo tecnologico di strumenti e mezzi per consolidamento e/o apertura di nuovi mercati	Obiettivo triennale, riproposto costantemente, con adeguamento alle condizioni di contesto.
Analisi complessiva del processo di gestione degli inserimenti lavorativi di persone in situazione di svantaggio	Mantenimento di almeno 30% di persone in situazione di svantaggio sociale ai sensi D.Lgs 381/91; analisi contesto per ampliamento relazioni territoriali e potenziali attori di supporto al processo di inclusione professionale. Promuovere convenzionamenti e protocolli di intesa	Obiettivo annuale, riproposto costantemente, con adeguamento alle condizioni di contesto
Consolidamento rete, rapporto con i territori	Rinsaldare e rinnovare rapporti con i territori in cui operiamo, attraverso relazioni con diversi attori: Imprese, Servizi socio- assistenziali, Associazioni, Amministratori e Referenti politici, Cittadini Consolidare /Aggiornare protocolli di collaborazione	Obiettivo triennale, riproposto costantemente, con adeguamento alle condizioni di contesto
Promozione cultura democratica, aperta e inclusiva; prevenzione discriminazione.	Prevenire comportamenti potenzialmente discriminanti attraverso il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro che consentano valorizzazione e accrescimento delle competenze	Obiettivo annuale, riproposto costantemente.
Potenziamento Welfare aziendale	Potenziamento azioni di welfare aziendale	Obiettivo triennale

Obiettivi di miglioramento anno 2024

Sistema	Area aziendale interessata	Descrizione	Dettaglio Obiettivo	Riscontro	Esito
Tutti i Sistemi	Tutta l'Organizzazione	Promozione scelte di sostenibilità	Promuovere commercialmente politiche di sostenibilità da parte della cooperativa attraverso strumenti comunicativi idonei per differenti stakeholder	Eseguite attività di informazione; es. prodotto e consegnato informativa specifica nostra certificazione "carbon foot" a Committenti Prodotto e consegnato locandina sostenibilità ambientale LA Nuova Cooperativa	Chiuso/positivo
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione dell'indice di frequenza (nr inf.*1.000.000/ore lavorate)	Riduzione del IF del 5%	Concorre all'esito non positivo il protrarsi di 222 giorni di un unico infortunio; la situazione è valutata nella norma poiché l'indice risulta superiori a quello del 2023, ma sostanzialmente in linea con il dato relativo all'anno 2022	Obiettivo non raggiunto riproposto nel 2025
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione dell'indice di gravità (somma giorni *10.000 / ore lavorate)	Riduzione del 10% del IG	Concorre all'esito non positivo il protrarsi di 222 giorni di un unico infortunio; la situazione è valutata nella norma poiché l'indice risulta superiori a quello del 2023, ma sostanzialmente in linea con il dato relativo all'anno 2022	Obiettivo non raggiunto riproposto 2025
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Malattie professionali	Non avere richieste di malattie professionali	Nel corso del 2024 pervenute 3 richieste malattie professionali	Obiettivo non raggiunto riproposto 2025
SA 8000	Sistema di Gestione	Miglioramento continuo in relazione al garantire condizioni di lavoro dignitose, valorizzanti, che consentano l'accrescimento delle competenze e la prevenzione di comportamenti potenzialmente discriminanti	Valorizzare le risorse umane, Prevenire e combattere discriminazioni, Accrescere consapevolezza e competenze, Garantire sviluppo dell'impresa conservando i valori cooperativi	Obiettivo triennale Organizzato flusso di comunicazione e monitoraggio con Direttore Generale in merito Predisposto interventi formativi e materiali specifici	Obiettivo triennale
Tutti i Sistemi	Tutta l'Organizzazione	Avvio processi di certificazione relativamente a: Reg. EMAS, UNI PdR 125:2022; UNI EN ISO 14067 (o altro su Carbon Footprint)	Ottenimento delle certificazioni	Iter di certificazioni concluso positivamente con ottenimento delle certificazioni.	Obiettivo Raggiunto

BILANCIO SOCIALE

LA NUOVA COOPERATIVA



2024

