



SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
Premessa	4
Lettera della Presidente	4
Nota Metodologica	5
INFORMAZIONI GENERALI	7
IDENTITA'	9
STORIA dell'ORGANIZZAZIONE	9
TIPOLOGIA di ATTIVITA' di interesse GENERALE ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017	19
DESCRIZIONE delle ATTIVITA'	19
CONTESTO di RIFERIMENTO	20
MISSION, VISION e VALORI	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
GOVERNANCE	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
PARTECIPAZIONE	34
Vita associativa	34
Partecipazione dei soci alle assemblee	35
MAPPA degli STAKEHOLDER	36
Coinvolgimento degli stakeholder	37
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni	38
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni	38
SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI e ATTIVITA'	40
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE dei SOCI	40
OCCUPAZIONE: SVILUPPO e VALORIZZAZIONE dei LAVORATORI	45
Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati	45
Welfare aziendale	46
PERSONE OCCUPATE, Socie e Dipendenti	47
Tipologia di contratti di lavoro applicati	50
Turnover	54

BILANCIO SOCIALE 2025

FORMAZIONE	57
QUALITA' dei SERVIZI	58
Attività e qualità dei servizi	58
Percorsi di Inserimento lavorativo	59
Impatti dell'attività	61
Rapporto con la collettività	62
Rapporto con la pubblica amministrazione.....	63
Impatti ambientali	63
SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari	65
Situazione economica, finanziaria e patrimoniale.....	65
Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio.....	66
Valore della produzione.....	66
Composizione del valore della produzione	66
Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale	67
Fatturato per Territorio	67
RESPONSABILITA' SOCIALE e AMBIENTALE	68
Buone pratiche	68
Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni.....	72
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs	72
Obiettivi di Miglioramento	74
Obiettivi di miglioramento strategici.....	74
Obiettivi di miglioramento anno 2025	74
Grazie	76

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 cooperatori de La Nuova Cooperativa.

Lettera della Presidente

Il Bilancio Sociale ogni anno è per me e per il Consiglio di Amministrazione un appuntamento importante; consente di portare lo sguardo ***dentro e fuori di noi***, osservando come stiamo nelle nostre relazioni interne, nel contesto in cui operiamo e quali impatti reciproci sono generati.

Anche quest'anno desidero rivolgere prima lo sguardo al contesto macro e poi ritornare al micro, alla nostra Cooperativa, e a cosa si possa intravedere ancora, per il futuro. Non si può costruire un futuro senza avere il coraggio di guardare in faccia il presente — anche quando non è esattamente la meraviglia che vorremmo, anche quando non è tutto comodo.

Il 2025 conferma l'instabilità strutturale che segna l'Italia da oltre un decennio. La crescita del PIL si ferma allo 0,1% — troppo esile per reggere i nuovi venti di crisi: l'industria arretra (-0,3% di valore aggiunto), mentre agricoltura (+0,8%) e servizi (+0,2%) fungono da ammortizzatori, senza tuttavia costituire un motore di rilancio.¹

Il divario crescente tra costo della vita e salari traduce questi numeri in impoverimento reale, in preoccupazioni quotidiane, in incertezza diffusa.

Se alziamo lo sguardo oltre i confini nazionali, vediamo guerre che si moltiplicano, diritti internazionali calpestati, popolazioni ridotte a vite allo stremo, in pericolo costante.

Vediamo qualcosa che ci preoccupa profondamente: un **capovolgimento etico**.

I valori legati ai diritti inalienabili delle persone, alla solidarietà, alla pace, all'inclusione e al perseguimento del benessere collettivo vengono **disdegnati**, sostituiti da principi radicalmente diversi, a volte derisi. Questo rovesciamento attraversa lentamente, subdolamente, anche le relazioni quotidiane, il senso comune, il modo in cui le persone si guardano tra loro, oppure

¹ **Fonte: ISTAT** <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conti-economici-trimestrali-iii-trimestre-2025/>

smettono di farlo.

Vogliamo ribadirlo chiaramente, perché non è mai abbastanza: l'arroganza, la discriminazione, il profitto a ogni costo e la sostituzione della solidarietà con il sopruso non sono per noi valori — sono esattamente ciò contro cui questa cooperativa esiste. Ogni giorno.

In un mondo che ha fatto del mercato il suo unico dio, noi continuiamo a scegliere le persone.

Proprio a partire da noi, dalla nostra Cooperativa e dai nostri territori di riferimento, occorre continuare ad agire ogni **resistenza attiva**, per arginare questa deriva.

Il punto focale resta riconfermare l'unicità e l'importanza — sociale ed economica — del modello della cooperativa sociale di inclusione lavorativa.

È in questo quadro che La Nuova Cooperativa ha operato nel 2025 — rispondendo, come sempre, con flessibilità, adattamento e creatività. Abbiamo incrementato il ventaglio di mercati a cui ci siamo rivolti, aumentando il numero di gare a cui abbiamo partecipato — 91 gare di appalto pubbliche, contro le 83 dello scorso anno — oltre all'incremento dei clienti privati.

Si sono consolidate relazioni di rete e collaborazioni con il mondo cooperativo e con imprese dei territori nei quali agiamo. Si è investito in nuovi macchinari e attrezzature, nonché in formazione e trasformazione digitale. Abbiamo consolidato relazioni e studiato nuove forme di collaborazione e progettazione condivisa con i servizi socio-assistenziali e sanitari e gli enti preposti ai servizi al lavoro, per realizzare percorsi di inclusione al lavoro, anche innovativi. Abbiamo, dunque, costruito su tre livelli intrecciati: la prossimità nelle relazioni e nella costruzione tenace di rete, l'innovazione negli strumenti, i valori come fondamenta.

È questo un modello che vive solo se scelto ogni giorno. Desidero **ringraziare tutte le socie, i soci e dipendenti** per continuare a sceglierlo, rendendolo reale nei risultati economici e sociali che questo Bilancio racconta. Ringrazio anche chi, fuori dalla Cooperativa, sceglie di collaborare con noi, co-costruendo fiducia e possibilità di evoluzione condivisa.

Questo è *realizzare resistenza attiva*. Insieme, testimoniamo che inclusione, cura delle persone e dell'ambiente, dialogo e accoglienza non sono valori tramontati — sono un modo concreto e fecondo di fare impresa.

In certi giorni, guardare al futuro sembra un esercizio quasi impossibile.

E allora cosa si fa, quando il futuro non si riesce a vedere?

Io credo che ci sia una sola risposta possibile: **quando il futuro è impossibile da guardare, diventa necessario da immaginare**. Il nostro futuro abita un unico luogo e un unico tempo: l'oggi.

È qui, nel presente che condividiamo, che il futuro smette di essere un'astrazione per diventare progetto — e poi realtà. Per farlo, abbiamo a disposizione due strumenti potenti: la storia, cioè la professionalità radicata in quasi mezzo secolo di pratica, e l'immaginazione, cioè la capacità di vedere oltre ciò che esiste già.

Continuiamo a immaginarlo, insieme. Con coraggio, con cura, con la nostra solita ostinata speranza.

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 Retiquil 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 al n. 15/B della sezione B con D.P.G.R. n. 5281 del 13/12/1994 ai sensi della L.R. 18/94 e della L. 381/91
- Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (R.U.N.T.S.) 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
- R.E.N.T.RI. Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti con il numero 01-250109-00007326 dal 17/01/2025
- 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
- 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.



La nostra storia è la nostra identità

La storia di ogni individuo è unica e speciale,
la storia della Cooperativa La Nuova restituisce l'unicità, il valore e la determinazione di individui, donne e uomini,
che condividono principi, impegni, fatiche, sogni e realizzano
da oltre 40 anni,
un progetto collettivo di inclusione per tutte e tutti
attraverso il lavoro dignitoso,
generando "valori": economici, sociali, umani.



LA NOSTRA STORIA

La nostra storia è legata
indissolubilmente allo strumento
"inserimento lavorativo", alla sua
evoluzione e a quella dei Servizi che
lo utilizzano come mezzo riabilitativo
e di inclusione sociale.

**La Nuova Cooperativa è stata
costituita nel 1980 da un gruppo di
degenti ed ex degenti dell'Ospedale
Psichiatrico di Collegno e
Grugliasco.**

Alcune condizioni fondamentali
hanno reso possibile la sua nascita

... di lavoro per troppe persone, co-
po sono nati i servizi di inserimento
lavorativo, che hanno permesso a tante
persone di trovare un'attività lavorativa
e di integrarsi nella società. La Nuova
Cooperativa è nata da un gruppo di
persone che, dopo aver vissuto l'esperienza
dell'ospedalizzazione, hanno voluto
continuare a lavorare e a vivere in
comunità. La Nuova Cooperativa è
nata da un gruppo di persone che
hanno voluto creare un'attività lavorativa
che potesse essere utile e produttiva
per la comunità. La Nuova Cooperativa
è nata da un gruppo di persone che
hanno voluto creare un'attività lavorativa
che potesse essere utile e produttiva
per la comunità. La Nuova Cooperativa
è nata da un gruppo di persone che
hanno voluto creare un'attività lavorativa
che potesse essere utile e produttiva
per la comunità.



La sede di Sesto
San Giovanni
Nuova Cooperativa
è
in Via Amendola 11
Il numero
di telefono è
02/5044

- 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.

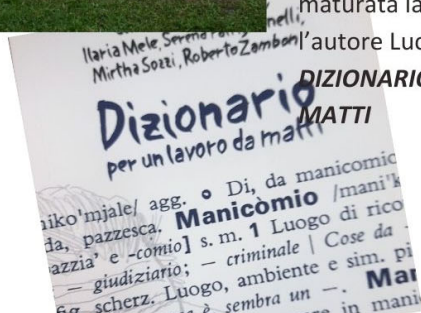


A partire dal 2006 si acquisiscono gli appalti con la Città di Torino per i servizi di pulizie e assistenza educativa presso le Scuole Materne e i Nidi di Infanzia

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

maturatione 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 negli ultimi decenni ci hanno chiesto di affrontare metamorfosi veloci, instabilità e mutevolezza dei mercati, emergenze e complessità, sempre perseguendo gli obiettivi sociali e imprenditoriali della cooperativa. Sempre ribadendo i principi e i valori ispiratori, unendo dignità, reddito, sostenibilità, partecipazione.



In quasi 50 anni di vita, sono passate in cooperativa più di 3000 persone. Un patrimonio immenso.

Molte vite intense, a volte difficili, che 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 ci hanno lasciato per godere della pensione o perché non ci sono più.

**Il sogno Cooperativo è realizzato
e contemporaneamente mai spento**

Oggi continuiamo a scommettere sul nostro futuro.

FUTURO



Per farlo, abbiamo a disposizione due strumenti potenti:

la storia, cioè la professionalità radicata in quasi mezzo secolo di pratica, e l'immaginazione, cioè la capacità di vedere oltre ciò che esiste già.

Il futuro abita l'oggi.

Noi continuiamo a immaginarlo, insieme. Con coraggio, con cura, con la nostra solita ostinata speranza. Perché continui a diventare realtà.

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

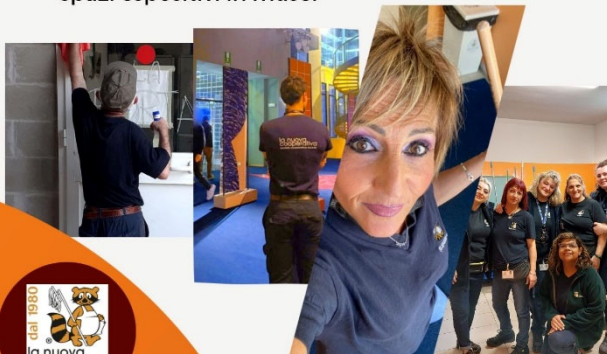
DESCRIZIONE delle ATTIVITA'

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



5

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 presso la sede di Collegno



6

SERVIZI AMBIENTALI

I NOSTRI
SERVIZI

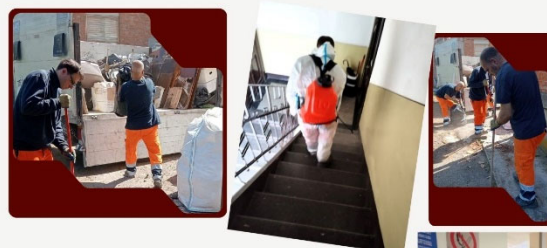
- servizi di raccolta differenziata e conferimento dei rifiuti urbani dei mercati;
- servizio di pulizia e rimozione dei rifiuti giacenti sulle sponde di fiumi;
- servizio di raccolta e smaltimento rifiuti ingombranti;
- servizio di raccolta differenziata finalizzata al recupero dei consumabili esausti 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 corso del 2025, la Cooperativa ha incrementato il numero di gare pubbliche a cui ha partecipato, passando da 83 a 91, parallelamente all'ampliamento della base di clienti privati, a conferma di una strategia commerciale attiva e orientata alla crescita.

Nel contesto socio-economico e culturale attuale, le trasformazioni degli ultimi anni hanno imposto sfide senza precedenti. A livello nazionale, il 2025 ha registrato una crescita del PIL ferma allo 0,1%, con l'industria in arretramento e i servizi a fungere da ammortizzatori senza tuttavia costituire un

BILANCIO SOCIALE 2025

motore di rilancio. Il divario crescente tra costo della vita e salari si traduce in un impoverimento reale e in un'incertezza diffusa che attraversa trasversalmente famiglie, lavoratori e organizzazioni. A questo si aggiunge un contesto internazionale segnato da instabilità geopolitica, con ricadute sui mercati, sulle filiere produttive e sul clima sociale generale.

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, manutenzione 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: apparente buona o elevata capacità tecnico-organizzativa; reti nazionali consolidate con imprese e partner territoriali che, seppur in conflitto apparente, hanno in realtà strategie comuni; maggiore potere di contrattazione sull'acquisto di forniture, con relativa riduzione di costi; 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 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, nel rispetto dei principi di sostenibilità e tutela dei lavoratori. In questo quadro si inseriscono gli investimenti effettuati nel 2025 in nuovi macchinari, attrezzature e formazione, nonché il consolidamento di relazioni di rete con il mondo cooperativo e con imprese dei territori in cui la Cooperativa opera.

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 ed efficaci. Le principali tendenze che influenzano il settore includono la digitalizzazione e l'automazione, con l'introduzione di macchinari automatizzati per la pulizia e sistemi digitali di gestione ambientale che stanno ridefinendo le competenze necessarie, e la transizione ecologica, con normative sempre più stringenti in materia di sostenibilità ambientale che impongono l'adozione di standard elevati nella gestione dei rifiuti e nella manutenzione del verde. La Cooperativa intende continuare a investire nella ricerca e nella formazione per garantire lo sviluppo delle competenze richieste e mantenere alti standard operativi, valutando ogni anno ulteriori investimenti mirati alla riduzione degli impatti ambientali 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

BILANCIO SOCIALE 2025

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 storia della Cooperativa, 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 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, con ricadute molto concrete come la cronica mancanza di personale o la totale riconversione di alcune prestazioni. Parallelamente, la situazione generale degli ultimi anni continua ad acuire i profondi divari sociali ed economici e la platea delle persone in condizioni di fragilità è aumentata. La moltiplicazione degli attori sociali con competenza sull'incrocio domanda e offerta, anche di persone in condizioni di svantaggio, e la crescente frammentazione dei servizi rendono ancora più difficile il coordinamento e la co-progettazione dei percorsi individuali. A ciò si aggiunge un contesto culturale più ampio in cui i valori legati alla solidarietà, all'inclusione e al perseguimento del benessere collettivo subiscono una progressiva erosione, con effetti che si riflettono anche sulle politiche pubbliche e sulle priorità di investimento sociale.

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. Nel 2025 si sono consolidate e studiate nuove forme di collaborazione e progettazione condivisa con i servizi socio-assistenziali e sanitari e con gli enti preposti ai servizi al lavoro, per realizzare percorsi di inclusione lavorativa anche innovativi. La Cooperativa ricerca stabilmente opportunità per sviluppare alleanze territoriali con realtà diverse — associazioni, enti — che siano da supporto e riferimento per le persone inserite, e revisiona costantemente i processi interni, approfondendo la formazione e il supporto alle persone referenti dell'inserimento lavorativo, affinché siano garantiti percorsi progressivi, atti all'acquisizione di competenze e consapevolezza di ruolo.

Il reinserimento lavorativo 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. Il punto focale è riaffermare concretamente i valori — inclusione, emancipazione, diritto al lavoro — che in La Nuova Cooperativa sono realtà da oltre quarant'anni, riconoscendo l'unicità e l'importanza sociale ed economica della cooperazione sociale di inclusione lavorativa come modello che si costruisce ogni giorno, con la professionalità radicata in quasi mezzo secolo di pratica e la capacità di immaginare e progettare percorsi nuovi.

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

BILANCIO SOCIALE 2025

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

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

Nel piano formativo annuale, oltre ai corsi relativi alla prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro e a quelli inerenti alla formazione tecnica e specialistica, sono previsti percorsi di formazione continua rivolti a socie e soci lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità e coordinamento di risorse umane. I percorsi "Aggiornamento formativo Responsabili di cantiere e area – sviluppare competenze, creare valore condiviso" e "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 la riflessione collettiva e il confronto sulla concretizzazione 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. Le socie e i soci con maggiore anzianità di servizio svolgono un ruolo importante nel mentorship e nella trasmissione del sapere sociale alle nuove generazioni di soci, indipendentemente dalla loro età anagrafica. Questo è sostanziale per garantire continuità e trasferimento delle competenze e dei valori di 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.

BILANCIO SOCIALE 2025

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.

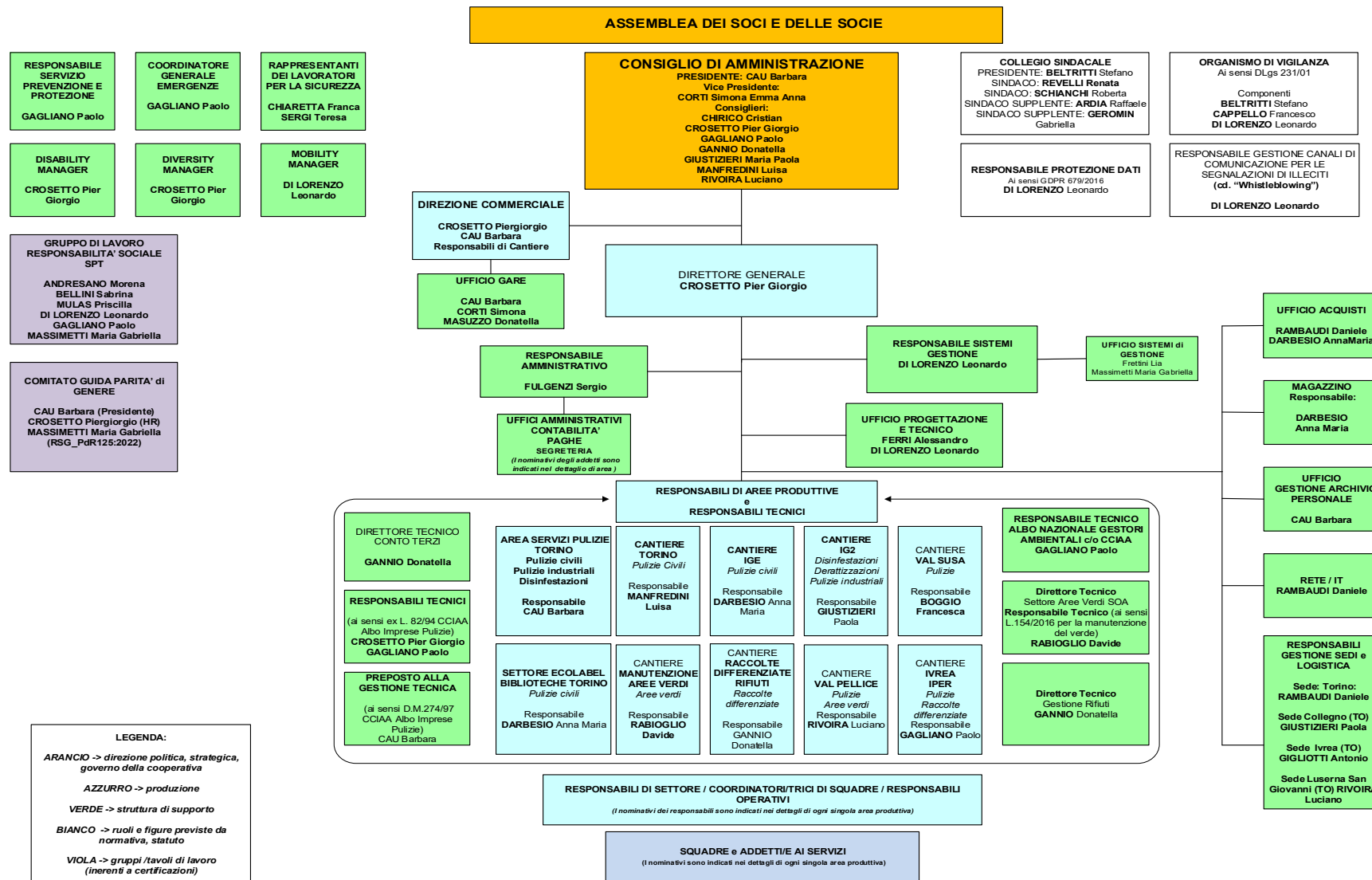
Vi è una funzione primaria nell'organizzazione del lavoro che **attiene e riguarda tutti i ruoli presenti in azienda: la funzione sociale**. È un insieme di attività svolte all'interno della cooperativa al fine di garantire il rispetto della mission e il perseguimento degli obiettivi statutari, in continuità 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 classifica I (importo fino a € 258.000), rilasciata dalla SOA Group S.p.A.
- La cooperativa possiede la **Patente a Crediti (Pac)** n. PAC-XU-520-TB rilasciata l'01/10/2024.
- **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
- **Certificazione ECOLABEL UE** – Gruppo di servizi: Servizi di pulizia di ambienti interni
certificazione di concessione dell'uso del marchio Ecolabel UE. Il certificato è stato rilasciato dal Comitato dal Comitato Ecolabel-Ecoaudit – Sezione Ecolabel Italia

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

Assemblea: modalità e funzionamento

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 è regolarmente costituita qualunque sia il numero delle persone socie intervenute o rappresentate 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 socia e ogni socio ha un solo voto, qualunque sia l'importo della quota posseduta, e può farsi rappresentare da un'altra persona socia, non Amministratrice o Amministratore, avente diritto al voto, mediante delega scritta. Ogni persona delegata non può rappresentare più di una socia o un socio.

L'Assemblea come pratica di partecipazione

L'Assemblea non rappresenta per la nostra Cooperativa un mero adempimento formale, ma il cuore pulsante della nostra identità collettiva. È lo spazio in cui la partecipazione si traduce in potere decisionale concreto: ogni persona, indipendentemente dalle proprie condizioni di partenza o dal ruolo professionale, esercita il proprio diritto di scelta, nomina i propri rappresentanti e vede riconosciuto il proprio valore all'interno dell'impresa.

La vita della Cooperativa si alimenta di un percorso partecipativo costante, che si snoda durante tutto l'anno attraverso diverse modalità di coinvolgimento: dai tavoli tecnici su temi specifici, ai momenti di analisi trasparente del Bilancio, fino alle occasioni di convivialità e condivisione.

In preparazione dell'Assemblea Annuale vengono realizzate le Sezioni Socie e Soci, incontri organizzati

BILANCIO SOCIALE 2025

per aree di produzione e territoriali, presieduti dalla Presidente e dai membri del Consiglio di Amministrazione. Sono occasioni di approfondimento dei temi che verranno trattati in plenaria, con particolare attenzione ai dati del Bilancio Economico e Sociale, e hanno lo scopo di consentire una partecipazione consapevole e reale al voto assembleare.

Il legame profondo tra base sociale e governance è testimoniato da un dato di eccellenza: da oltre quarant'anni, la Cooperativa garantisce lo svolgimento dell'Assemblea sempre in prima convocazione. Questo risultato trasforma il momento istituzionale in un atto concreto di coesione e riconoscimento reciproco, confermando la volontà collettiva di costruire insieme un futuro di sviluppo sostenibile e inclusivo.

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 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>
CAU BARBARA	Presidente	31-05-2024	1 mandato Presidente 6 mandati Consigliera
CORTI SIMONA EMMA ANNA	VicePresidente	31-05-2024	1 mandato VicePresidente 2 mandati Consigliera
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
GIUSTIZIERI MARIA PAOLA	Consigliera	29-04-2023	1 mandati
CHIRICO CRISTIAN	Consigliere	29-04-2023	1 mandati
RIVOIRA LUCIANO	Consigliere	25-05-2025	1 mandati

Presidente e Membri CdA

Presidente, Legale rappresentante		Genere	
Nome e Cognome del Presidente:	CAU Barbara	Maschi	4 % su tot 44
Durata mandato:	3 anni	Femmine	5 % su tot 56
Numero Mandati del Presidente:	1	Età	
Consiglio di Amministrazione		40 e under 40	1 % su tot 11
Numero Mandati dell'attuale CdA:	1	%	
Durata mandato:	3 anni	da 41 a 59 anni	5 % su tot 56
N° componenti persone fisiche:	9 persone	%	
		60 oltre 60 anni	3 % su tot 33
		%	
		Nazionalità	
		Nazionalità italiana	9 % su tot 100
		%	
		Anzianità di servizio	
		Over 20 aa	8 % su tot 89
		Over 10 aa	1 % su tot 11

PARTECIPAZIONE

Vita associativa

Storicamente le Assemblee ordinarie dei soci de La Nuova Cooperativa vengono **svolte in prima convocazione**², rappresentando così un momento e un luogo di partecipazione in coerenza con la *mission* dell'Organizzazione; anche nel 2025 l'Assemblea Generale di aprile è stata realizzata in presenza, sempre in prima convocazione.



L'Assemblea è il momento in cui la Cooperativa diventa un luogo fisico fatto di persone che si riconoscono.

Ci si ritrova, ci si scambia saluti, sguardi, opinioni e storie. Ognuna porta con sé il proprio anno: le fatiche, i risultati, le domande.

E nell'atto semplice di essere presenti, di alzare la mano, di prendere la parola o anche solo di ascoltare, ciascuna si sente concretamente parte di un progetto collettivo che vale la pena continuare a costruire, insieme.

² 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.

Nell'Assemblea del
12/04/2025 il **79% sul totale**
degli aventi diritto al voto,
ha partecipato e votato.

**Lo spirito di partecipazione e
la volontà di sentirsi parte
attiva della cooperativa è un
elemento storico per La
Nuova Cooperativa.**



Numero soci aventi diritto di voto

422

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 - 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
12 apr - 2025	O	422	333	78,91	211	50,00	122	28,91

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:

- le socie e i soci lavoratori
- le lavoratrici e i lavoratori dipendenti
- le clienti e i clienti
- le fornitrici e i fornitori
- i Servizi Socio Assistenziali dei Comuni, Consorzi ed Enti gestori istituzionali delle attività socio-assistenziali
- le Aziende Sanitarie Locali, e le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali che con esse collaborano e per loro conto operano, e in particolare:
 - i Dipartimenti di Salute Mentale
 - i Dipartimenti delle Dipendenze
- i Centri per l'Impiego
- 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 all'intermediazione dall'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro
- il movimento cooperativo, altre cooperative e realtà del terzo settore con cui si costruisce rete
- gli Enti locali territoriali
- le consulenti e i consulenti
- le finanziatrici e 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)

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.

Il Tavolo di coordinamento interno delle Responsabili e dei Responsabili di Cantiere e delle aree di attività prosegue il proprio lavoro di aggiornamento della Mappa delle parti interessate e di attivazione di azioni mirate al coinvolgimento diretto degli stakeholder, con l'obiettivo di riprendere e consolidare alleanze e collaborazioni con i soggetti coinvolti nella realizzazione della Mission della Cooperativa.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Lavoratori e Lavoratrici	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 e Socie	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 (Assemblea, Sezioni Soci, 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)
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)

BILANCIO SOCIALE 2025

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
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)
Servizi Socio Assistenziali	Scambio Mutualistico Co- progettazione Ricerca Coinvolgimento Promozione Qualità dei Servizi	Generale: attività complessiva della Coop Specifico: confronto su inserimento lavorativo persone svantaggiate ai sensi della L.N. 381/91 Responsabilità Sociale e Bilancio sociale	Monodirezionali di tipo informativo (es.: diffusione del bilancio sociale) Azioni bidirezionali. Verifiche progetti e percorsi individuali di inserimento lavorativo; focus group tematici 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 quasi 50 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.

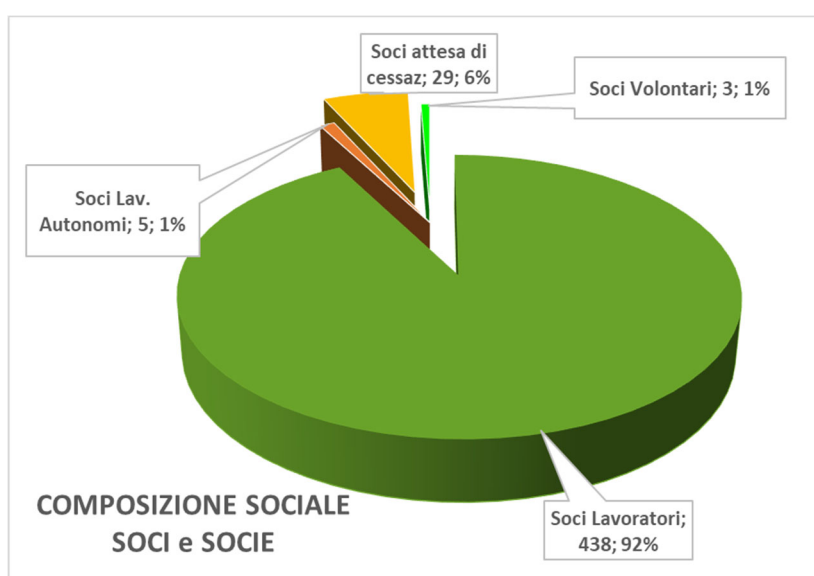
Alcuni servizi e opportunità sono forniti peculiarmente ai soci lavoratori della Cooperativa, quali:

- 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'88 % 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	438
Socie e soci volontari	3
Altri socie e soci	34
di cui	
Soci lavoratori autonomi	n. 5
Soci e socie non lavoratori	n. 29 persone fisiche
Soci persone giuridiche	0
TOTALE SOCI	475

Socie e soci lavoratori ordinari³:

socie e soci svantaggiati in ragione della norma L.N. 381/91 e non

Socie e soci lavoratori 438

di cui

Socie e Soci lavoratori svantaggiati 123

³ 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 fisiche⁴:

descrizione delle caratteristiche delle SOCIE e dei SOCI

	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci</i>
Genere			%
	Femmine	271	62
	Maschi	167	38
	Totale	438	
Età			
	Fino a 40	94	21,4
	Da 41 a 60	275	62,8
	Oltre 60	69	15,8
Nazionalità			
	Italiana	358	82
	Europea non italiana	32	7
	Extraeuropea	48	11
Studi			
	Laurea	7	1,5
	Scuola secondaria 2° grado	96	22,0
	Scuola secondaria 1° grado	328	75,0
	Scuola elementare	6	1,3
	Nessun titolo	1	0,2

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	51	41,5
	Maschi	72	58,5
	Totale	123	
Età	Soci svantaggiati		
	Fino a 40	11	9,0
	Da 41 a 60	91	73,9
	Oltre 60	21	17,1
Nazionalità	Soci svantaggiati		
	Italiana	115	93,5
	Europea non italiana	3	2,4
	Extraeuropea	5	4,1
Studi	Soci svantaggiati		
	Laurea	0	0,0
	Scuola secondaria 2° grado	11	8,9
	Scuola secondaria 1° grado	110	89,5
	Scuola elementare	1	0,8
	Nessun titolo	1	0,8

⁴ 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

SOCIE e SOCI anzianità di servizio

anzianità di servizio
socie e soci

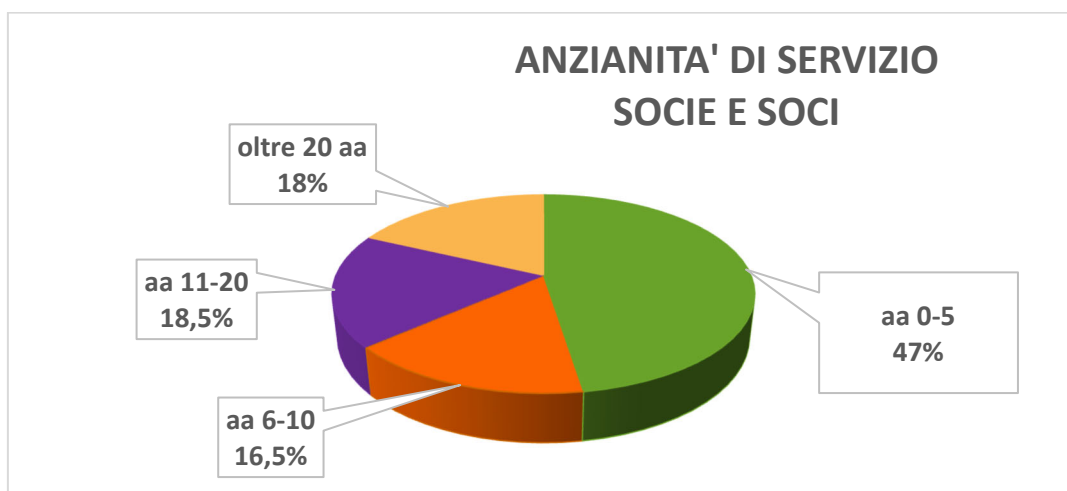
<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci</i>
da 0 a 5 aa	206	44,4 %
da 6 a 10 aa	72	14,4 %
da 11 a 20 aa	81	21,9 %
Oltre 20 aa	79	19,3 %

DI CUI

anzianità socie e soci

L.N. 381

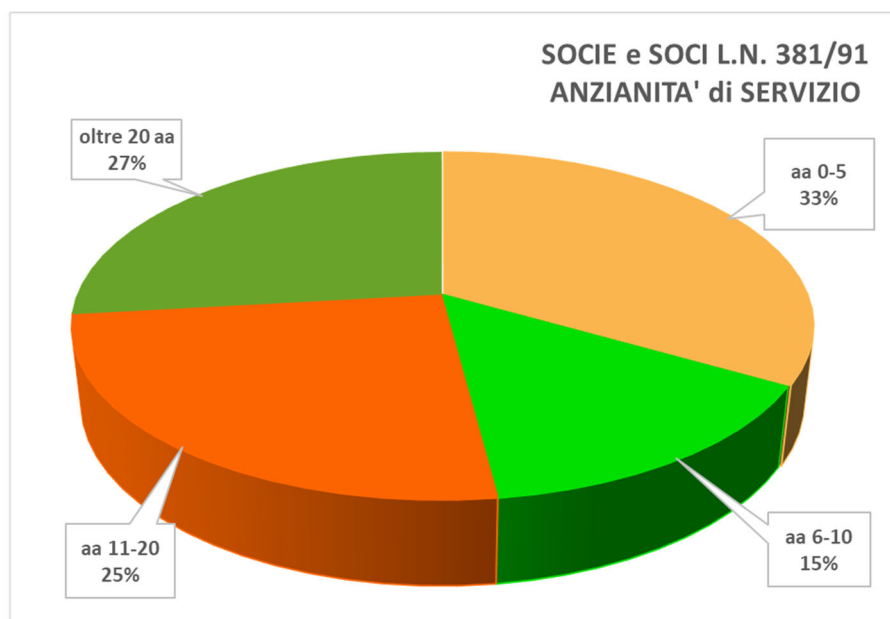
<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci svantaggiati</i>
da 0 a 5 aa	32	27,8 %
da 6 a 10 aa	21	18,3 %
da 11 a 20 aa	29	25,2 %
Oltre 20 aa	33	28,7 %



Si può osservare che i soci e le socie che hanno **un'anzianità di servizio lunga**, superiore a 10 anni: **da 11 a 20 anni (18,5%) e, da oltre 20 anni (18%)**, rappresentano una percentuale importante: il **36,5%**.

Molto significativa la percentuale del **47%** di persone socie che hanno un'anzianità compresa **tra 0 e 5 anni, che risulta maggioritaria**. 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.

BILANCIO SOCIALE 2025



La distribuzione dell'anzianità di servizio delle persone socie svantaggiate (L.N. 381) rende evidente che il 52 % di loro sono in Cooperativa da almeno più di dieci anni, il 27% da oltre 20.

È un dato molto positivo che 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 i dati di fidelizzazione stabile.

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".

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**.

Nell'anno di riferimento del presente Bilancio, il 13 giugno 2025, è stato sottoscritto l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi con vigenza dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028.

Il 9 dicembre 2025, è stato sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL unico dei servizi ambientali 18.05.2022 con vigenza dal 1° gennaio 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2027. Entrambi i CCNL rinnovati hanno previsto un incremento, scaglionato durante il periodo di vigenza, delle retribuzioni base parametriche.

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.

Welfare aziendale: un percorso in divenire

Il percorso di riflessione sul welfare aziendale, avviato dal Consiglio di Amministrazione nel 2024, ha rappresentato un segnale importante della volontà della Cooperativa di andare oltre il perimetro contrattuale e di farsi carico, in modo più attivo, del benessere delle socie e dei soci lavoratori.

Nel corso del 2025, quel percorso non ha prodotto nuove misure concrete: le riflessioni avviate sono rimaste in una fase di maturazione, alimentate da un confronto informale che ha continuato a tenere vivo il tema all'interno dell'organizzazione. Non si è trattato di un abbandono, ma di una pausa in un cammino che richiede tempo, ascolto e le condizioni giuste per tradursi in scelte sostenibili e condivise.

La Cooperativa conferma la propria intenzione di riprendere questo lavoro nel 2026 in modo più strutturato, a partire dal coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori, per costruire risposte che siano aderenti ai bisogni reali e coerenti con i valori mutualistici che ne ispirano l'azione.

PERSONE OCCUPATE, Socie e Dipendenti

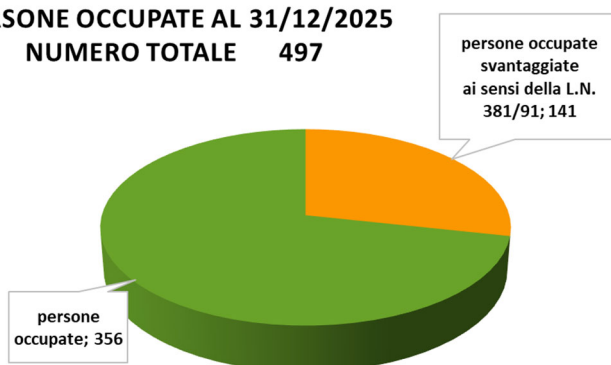
I dati di seguito esposti riportano la fotografia numerica e qualitativa delle **persone occupate**: per “occupate” si intendono le lavoratrici e i lavoratori soci e dipendenti della cooperativa.

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	438	88%	% su totale su persone occupate
Persone occupate non socie (dipendenti)	59	12%	% su totale su persone occupate
Totale complessivo	497		

TOTALE Persone Occupate	497
di cui	
Persone Occupate	356
Persone Occupate svantaggiate ai sensi della L.N. 381	141
per una percentuale del	40%

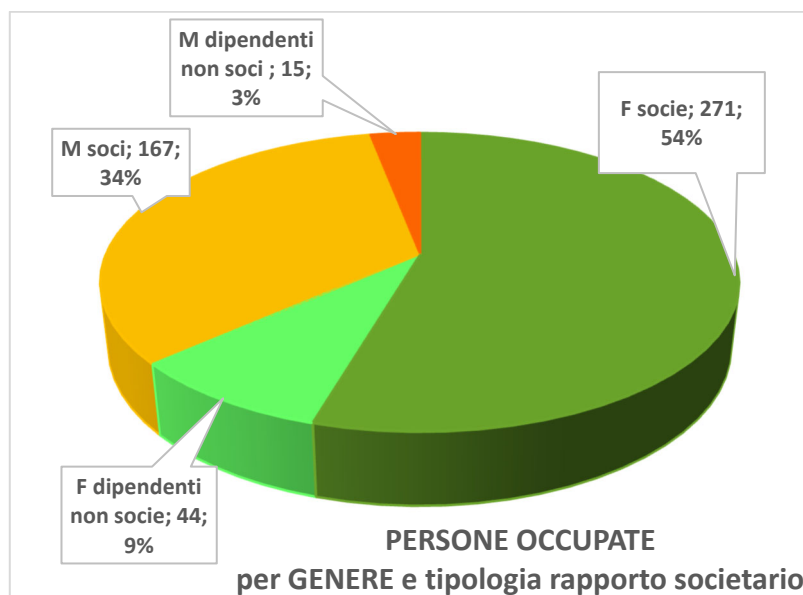
PERSONE OCCUPATE AL 31/12/2025
NUMERO TOTALE 497



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

Genere

descrizione	n°	%su tot_occ
Persone Occupate		
Femmine:		
socie	271	
dipendenti non socie	44	
Totale	315	
Persone Occupate		
Maschi:		
soci	167	
dipendenti non soci	15	
Totale	182	
Occupate socie e non socie	315	63%
Occupati soci e non soci	182	37%



Età

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
Persone occupate socie fino a 40	94	
Persone occupate socie da 41 a 60	275	
Persone occupate socie oltre 60	69	
Persone occupate non socie fino a 40	7	
Persone occupate non socie da 41 a 60	40	
Persone occupate non socie oltre 60	12	
Persone occupate socie e non -- fino a 40	101	20.3 %
Persone occupate socie e non -- da 41 a 60	315	63.4 %
Persone occupate socie e non -- oltre 60	81	16.3 %

ETA MEDIA OCCUPATI nell'ultimo triennio

2022	49
2023	50
2024	50

<i>Nazionalità</i>	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
	Persone occupate socie Naz. Italiana	358	
	Persone occupate socie Naz. Europea non italiana	32	
	Persone occupate socie con Naz. Extraeuropea	48	
	Persone occupate non socie con Naz. Italiana	47	
	Persone occupate non socie con Naz. Europea non italiana	3	
	Persone occupate non socie con Naz. Extraeuropea	9	
	497		
	Persone occupate socie e non -- Naz. Italiana	405	81 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Europea non italiana	35	7 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Extraeuropea	57	12 %

Scolarizzazione

Persone occupate socie e non

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
Laurea	7	1,5 %
Scuola secondaria 2° grado	107	21 %
Scuola secondaria 1° grado	376	76 %
Scuola elementare	6	1,3 %
Nessun titolo	1	0,2%

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

Genere	descrizione	n°	% su tot occupati L.381
	Occupate Svantaggiate socie Femmine	51	
	Occupati Svantaggiati soci Maschi	72	
	Totale	123	
	Occupate Svantaggiate non socie Femmine	11	
	Occupati Svantaggiati non soci Maschi	7	
	Totale	18	
	Totale	141	
Età			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- fino a 40	13	9 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Da 41 a 60	102	73 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Oltre 60	26	18 %
Nazionalità			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Italiana	132	93,5 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Europea non italiana	4	3 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Extraeuropea	5	3,5 %
Scolarizzazione			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola secondaria 2° grado	14	10 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola secondaria 1° grado	125	89 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola elementare	1	1 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ senza titolo	1	1 %

PERSONE OCCUPATE SVANTAGGIATE socie e non socie

Tipologia di svantaggio

	n°	% su tot occupati svantaggiati	% su tot occupati (art.4 L.N. 381/91)
Con disabilità fisica e/ sensoriale	61	43,3 %	17 %
Con disabilità psichica / intellettiva	54	38,3 %	15%
In carico ai Servizi Dipendenze	16	11,3 %	4 %
In carico ai Servizi Psichiatria	10	7,1 %	3 %
Totale	141		

Lavoratrici e lavoratori a somministrazione

Al 31/12/2025 non è impiegata nessuna persona a somministrazione; nell'arco del 2025 sono stati impiegati n° 23 lavoratori e lavoratrici a somministrazione, per una durata totale di 2615 ore lavoro, in media 238 ore lavoro mensili.

Tirocinanti

Nell'arco dell'anno 2025 sono stati realizzati **nove** percorsi di tirocinio, di cui due avviati nel 2024; i percorsi si sono sviluppati come segue:

- i **due percorsi** attivati nel 2024 e proseguiti nell'anno 2025, entrambi rivolti a persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91:
 - **un lavoratore è stato assunto** nell'arco del 2025, prima a tempo determinato, e al termine trasformato in **tempo indeterminato**,
 - **un lavoratore prosegue** il percorso di tirocinio nel 2026;
- i restanti **sette percorsi**:
 - **un percorso** è stato trasformato in assunzione a **tempo determinato**,
 - **tre proseguono** nell'anno 2026; di questi due sono rivolti a persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91,
 - **tre si sono interrotti** prima della conclusione, uno dei quali rivolto a persona svantaggiata ai sensi L.N. 381/91. Le tre interruzioni anticipate sono state determinate da fattori soggettivi dei tirocinanti: in un caso per accertata condotta scorretta e negli altri due per una mancata convergenza motivazionale rispetto agli obiettivi del percorso.

In sintesi, dei percorsi realizzati in quest'anno, **cinque** sono stati realizzati con persone considerate soggetti svantaggiati ai sensi della L.N. 381/91, due trasformati in assunzioni.

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, 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' 88 % delle persone occupate (siano socie o dipendenti) **è assunto con contratti a tempo indeterminato**; per quanto riguarda le persone occupate svantaggiate (socie e non socie) **il 94% è assunta con contratti a tempo indeterminato (133 persone occupate su 141)**:

Tali percentuali sottolineano l'impegno della Cooperativa nella creazione di posti di lavoro stabili e sicuri; in particolare la seconda percentuale testimonia 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	62
Occupati, soci e non, a tempo indeterminato – part time	377
Occupati, soci e non, a tempo determinato – tempo pieno	2
Occupati, soci e non, a tempo determinato – part time	56
Totale	497
Collaboratori continuativi	0
Lavoratori autonomi	5
Altre tipologie di contratto – lavoratori a somministrazione	0
Totale	502

Il 76% delle persone occupate è inquadrato con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale. È un dato che esige una riflessione, poiché pone interrogativi sulle condizioni complessive di impiego e sulla qualità del lavoro.

La struttura oraria delle commesse acquisite dalla Cooperativa si articola frequentemente in orari spezzati o su turni, con una prevalenza di inquadramenti a monte ore part time. Questi vincoli operativi, legati all'organizzazione del lavoro richiesta dal mercato e esterni alle scelte della Cooperativa, incidono sulla possibilità di garantire orari continuativi o su base piena. Il risultato è che molte persone si trovano ad affrontare difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, o 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.

È una realtà che la Cooperativa osserva con attenzione e di cui riconosce il peso.

La ricorrenza di queste criticità, anno dopo anno, conferma che si tratta di fenomeni strutturali che trascendono la capacità di risposta del singolo soggetto e richiedono interventi di sistema, a livello contrattuale, di welfare e di politiche del lavoro. Ciononostante, la Direzione della Cooperativa opera con consapevolezza della potenziale fragilità che queste condizioni determinano: per scelta, laddove vi sia possibilità di proporre incarichi a tempo pieno, questi vengono prioritariamente offerti alle socie e ai soci lavoratori inquadrati a part-time, per sostenere lo sviluppo di una piena occupazione e il miglioramento delle condizioni retributive. Analogamente, quando esistano attività di carattere straordinario e non continuativo pianificabili in contemporanea con il lavoro ordinario, la priorità della Direzione è proporle alle lavoratrici e ai lavoratori 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.

BILANCIO SOCIALE 2025

descrizione	totale	F	M	%
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – TEMPO PIENO	62	21	41	12%
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – PART TIME	377	250	127	76%
Occupat*, soci e non, a tempo DETERMINATO – TEMPO PIENO	2	0	2	0%
Occupat*, soci e non, a tempo DETERMINATO – PART TIME	56	44	12	11%
TOTALE	497	315	182	100%

Le donne costituiscono il 63% delle persone occupate nel complesso (315 su 497); tuttavia, quando si analizzano le specifiche condizioni di impiego, emergono differenze significative che rivelano una realtà più articolata. Le donne risultano sovrarappresentate negli incarichi a tempo parziale, necessariamente associati a retribuzioni inferiori, e questo dato impone alcune considerazioni.

Lo 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, 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. Anche qui, la persistenza del fenomeno richiama la necessità di risposte che vadano oltre il perimetro della singola organizzazione: politiche di welfare, congedi equamente distribuiti, servizi di cura accessibili sono condizioni abilitanti che nessun datore di lavoro, da solo, può sostituire.

Il rischio che si corre, anche nella nostra Cooperativa, pur in contrasto con il nostro quadro valoriale, è la tendenza alla segregazione occupazionale: la necessità, ancora diffusa tra le donne, di optare per lavori che offrano maggiore flessibilità oraria, con retribuzioni e benefici inferiori rispetto ai lavori a tempo pieno.

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

Oggi, nel corpo dirigente, su 10 Responsabili di Area Produttiva 6 sono donne; nel Consiglio di Amministrazione su 9 consiglieri 5 sono donne; e sin dalla sua fondazione, nel 1980, La Nuova Cooperativa ha sempre avuto una donna nel ruolo di Presidenza.

Questi elementi rappresentano per noi una responsabilità alla vigilanza continua, che esercitiamo nella consapevolezza che le disuguaglianze che osserviamo hanno radici che vanno oltre il nostro perimetro. È per questo che continuiamo a scegliere, ogni volta che è possibile, di andare controcorrente: affinché ogni persona che lavora con noi possa autodeterminarsi, partecipare e crescere, e affinché la Cooperativa rimanga uno spazio in cui il lavoro è strumento di emancipazione concreta e praticata. Renderlo visibile in questo bilancio è anche un invito rivolto agli interlocutori istituzionali e ai partner del territorio a fare della parità di genere e della qualità del lavoro una priorità condivisa, assunta collettivamente a ogni livello.

BILANCIO SOCIALE 2025

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

	SOCIE/SOCI	SOCIE/SOCI	SOCIE/SOCI	SOCIE/SOCI	DIPENDENTI	DIPENDENTI	DIPENDENTI	DIPENDENTI	TOT
	TEMPO INDETERM	TEMPO INDETERM	TEMPO DETERM	TEMPO DETERM	TEMPO INDETERM	TEMPO INDETERM	TEMPO DETERM	TEMPO DETERM	
CCNL	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME	
C.C.N.L. personale servizi integrati/multiservizi	25	298	1	35	2	29	1	18	409
C.C.N.L. dei Servizi Ambientali Fise	19	34		1	1			1	56
C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti	11	10		1					22
C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi	1	2			3	4			10
Totale complessivo	56	344	1	37	6	33	1	19	497

CCNL	TOTALE INDETERM	% INDETERM
C.C.N.L. personale servizi integrati/multiservizi	354	87%
C.C.N.L. dei Servizi Ambientali Fise	54	96%
C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti	21	95%
C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi	10	100%
Totale complessivo	439	88%

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

€ 18.812,00

Retribuzione annua lorda massima

€ 65.931,00

Rapporto

3.50

Organo di amministrazione e controllo

Ruolo	Nominativo	Tipologia	Importo
Collegio Sindacale – Presidente	Dott. Beltritti Stefano	compensi	€ 6.000,00
Collegio Sindacale – Sindaca effettiva	Dott.sa Renata Revelli	compensi	€ 4.000,00
Collegio Sindacale – Sindaca effettiva	Dott.sa Roberta Schianchi	compensi	€ 4.000,00
Revisione legale dei conti (Art.14 Dlgs. 270110 n.39)	Aleph Auditing S.r.l.	compensi	€ 2.700,00
Certificazione annuale del bilancio (Art.15 Legge 5992)	Ria Grant Thornton S.p.A.	compensi	€ 12.600,00

Rimborsi volontari

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

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione 97
(Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)

Usciti nell'anno di rendicontazione 88
(Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, avvenute al 31/12)

Organico medio al 31/12/ 2024 468

Rapporto % turnover 39,5% (*)

$$\frac{\text{entrati} + \text{usciti nel periodo}}{\text{organico medio periodo}} * 100$$

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

Malattie e infortuni

Nel corso del 2025 è occorso un avvenimento drammatico: un incidente grave con esito mortale.

Mai avremmo pensato di dover affrontare una situazione talmente grave e dolorosa.

Nel mese di giugno un socio lavoratore, addetto alle manutenzioni delle aree verdi, in fase di attività di “sfalcio” è stato attaccato da uno sciame di imenotteri, che ha provocato una reazione allergica con shock anafilattico. Il decesso del lavoratore coinvolto è avvenuto nella settimana seguente in ospedale dove era stato ricoverato e posto in coma farmacologico. Il lavoratore era allergico; quel giorno non aveva con sé la dose personale di adrenalina prescritta dal Medico competente e fornita dalla Cooperativa, né aveva prelevato (in qualità di capo squadra e preposto) la dose che doveva essere disponibile sul mezzo in dotazione prima di recarsi sul luogo di lavoro come disposto da apposita procedura. L’Ente Spresal ha condotto le indagini previste rilasciando verbale prescrittivo. Alla data della redazione si conferma la chiusura della gestione del verbale Spresal con l’accettazione del trattamento delle prescrizioni.

Giovanni lavorava nel cantiere delle aree verdi da diversi anni: era referente della sua squadra, aveva costruito legami molto forti con i colleghi e le colleghe. La sua morte ha sconvolto profondamente chi lavorava con lui, e l’intera Cooperativa, anche perché del tutto inaspettata e difficile da accettare: morire per una puntura di calabrone rende questa perdita ancora più assurda e incomprensibile.

Questo evento ha colpito enormemente tutte e tutti noi, lasciandoci a lungo impietriti.

Con dolore, è importante riflettere su quanto anche un sistema di prevenzione e sicurezza maturo — dotato di numerosi strumenti di controllo e accompagnato da un costante impegno formativo — non possa mai dirsi pienamente sufficiente se non è sostenuto, ogni giorno, da attenzione, consapevolezza e vigilanza diffuse.

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

	2023		2024		2025	
AREE produttive e CANTIERI	N°	GG	N°	GG	N°	GG
AREE GRIGIE	0	0	0	0	0	0
AREE MERCATALI	1	5	2	21	0	0
AREE VERDI	2	27	3	74	5	42
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	4	213	8	443	4	383
RACCOLTA RIFIUTI DIFFERENZIATI	0	0	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	0	0	0	0	1	34
UFFICIO	0	0	0	0	1	0
ASSISTENTE EDUCATIVO	2	22	0	0	0	0
MANUTENTORE A SERVIZIO AREE VERDI	0	0	0	0	0	0
ECOCENTRO	0	0	0	0	0	0
totale	9	267	13	541	10	459

Di seguito il dato degli indicatori indici infortunistici complessivi

INDICI di infortunio	2023	2024	2025
INDICE INFORTUNI (nr totale / persone)	0,0153	0,0213	0,0168
INDICE DI GRAVITA' (giorni totali / persone)	0,4525	0,8883	0,7701
INDICE DI FREQUENZA (nr *1.000.000/ ore)	18,5451	20,4266	15,0482
INDICE DI GRAVITA' (giorni equivalenti *10.000 / ore)	5,5017	8,5006	119,7689

Nel corso del 2025 si sono verificati n° 10 infortuni per un totale assenze dal lavoro pari a 459 gg (esclusi itinere) su un totale di lavoratori passati nell'anno pari a n° 596 e presenti a fine anno pari a n° 512 per un totale di 664.530 ore lavorate.

Fatto salvo quanto attiene all'ambito "Incidenti gravissimi-mortalì", con conseguente somma di 7.500 giorni equivalenti convenzionali di invalidità nei casi mortali all'indice di gravità (giorni equivalenti*10.000/ore), tutti gli altri indici sono inferiori al 2024. La sezione "aree verdi" presenta il maggior numero di eventi: 5 su 10. Si prende atto che una denuncia di malattia professionale in fase istruttoria nel 2024 si è conclusa con esito "definita negativamente".

L'analisi degli accadimenti rileva che nella maggior parte dei casi di infortunio si tratta di inciampi, scivolamenti, storte o urti.

Numero malattie e infortuni e incidenza

Numero infortuni professionali	10
Numero malattie professionali	0
Totale	10

Il 11 dicembre 2025 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 – Franca Chiaretta e Teresa Sergi.

Come riportato e maggiormente dettagliato sul Verbale, in apertura di riunione si riprende atto di un infortunio con esito mortale accaduto a giugno 2025 ai danni di un lavoratore addetto alle manutenzioni delle aree verdi a causa di puntura di imenotteri che ha causato shock anafilattico; le indagini condotte dai tecnici Spresal hanno generato due richieste/prescrizioni gestite dalla Cooperativa con la predisposizione di procedure e aggiornamento documentale; l'Ente Spresal ha accettato la gestione. Tutta la documentazione è archiviata e disponibile presso la sede legale dell'Organizzazione.

In sintesi gli argomenti trattati:

- Esame della documentazione in vigore (DVR Generale, Val_Pdm, Valutazioni Rischi specifici, Valutazioni Rischio incendio Sedi) e loro validazione,
- Lettura e analisi degli infortuni, richieste malattie professionali, report delle visite di idoneità del Medico Competente, conferma del protocollo sanitario, conferma dei DPI individuali e collettivi come da allegato al DVR,

BILANCIO SOCIALE 2025

- Effettuazione corsi di formazione previsti dal Piano formativo (formazione sicurezza Accordo Stato-Regioni ai lavoratori, aggiornamenti addetti antincendio e primo soccorso,...),
- Sopralluogo luoghi di lavoro e sedi di proprietà dell'Organizzazione e Pianificazione sopralluoghi anno 2026
- Consultazione degli RLS in carica presenti rispetto criticità da segnalare

FORMAZIONE

Da sempre per La Nuova Cooperativa la formazione riveste un ruolo importante; particolare attenzione è posta 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.

L'attuazione del piano formativo pianificato per il 2025 è completa: l'investimento della cooperativa relativamente alla formazione del personale si è concretizzato nell'erogazione complessiva di 5.098 (cinquemilanovantotto) ore. La formazione è stata rivolta a persone lavoratrici di tutti i cantieri produttivi.

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
5098	497	11

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

All'inizio del 2025, tra gennaio e marzo vi sono stati Audit di parte terza, ossia da parte dell'Ente Certificatore, per il Rinnovo della maggior parte dei Sistemi di Gestione:

- a gennaio 2025 l'audit rinnovo del Sistema Gestione Salute e Sicurezza, Certificazione ISO 45001:2023;
- a febbraio 2025 l'audit di rinnovo dei Sistemi di Gestione Qualità e Ambiente, Certificazioni ISO 9001 / UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 14001 / UNI EN ISO 14001:2015;
- a marzo 2025 l'audit di rinnovo dei Sistemi di Gestione della Responsabilità Sociale Certificazione SA8000:2014 certificazione Social Accountability.

Inoltre a marzo 2025 abbiamo avuto la visita di Sorveglianza in ambito ambientale per il Certificato di registrazione EMAS .

L'esito degli Audit è stato positivo, e la Cooperativa ha ottenuto il Rinnovo di tutti i Sistemi coinvolti.

Si registra un ulteriore Audit esterno condotta da ARPA Piemonte, a novembre 2025, in riferimento all'applicazione dei CAM sul Comune di Collegno servizi manutenzione Aree Verdi. L'audit è stato eseguito sia su un cantiere di manutenzione aree verdi della Città di Collegno, sia documentale presso la sede della cooperativa a Collegno. L'esito positivo, producendo anche un proficuo scambio di informazioni e approfondimenti, con il responsabile dell'ARPA Piemonte in riferimento ai prodotti Ecolabel e ai lubrificanti.

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 2025 il governo realizzato dall'Ufficio Sistema di Gestione è stato particolarmente rivolto al consolidare il processo di integrazione 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.

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, ambiente, EMAS, sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e PdR).

Nel paragrafo *Certificazioni, modelli, e qualifiche della Cooperativa* del presente Bilancio, vi è il dettaglio delle certificazioni che La Nuova Cooperativa possiede e ha consolidato e confermato nel 2025.

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.

Percorsi di Inserimento lavorativo

Uno dei valori fondanti della Cooperativa è la convinzione che l'inserimento lavorativo non sia un'attività standardizzabile, ma un processo continuo che, pur fondandosi su procedure consolidate, richiede una capacità di adattamento e reinvenzione quotidiana. Sin dalla sua fondazione, la Cooperativa ha considerato essenziale essere un'impresa capace di rispondere in modo articolato e inclusivo ai molteplici bisogni sociali.

Il modello imprenditoriale adottato si fonda sul principio che non debbano esistere distinzioni tra chi viene inserito nel mondo del lavoro e chi lo accompagna in questo percorso. In quest'ottica, il monitoraggio e l'autovalutazione delle competenze professionali sono strumenti applicati a tutto il personale, nella valorizzazione delle differenze e senza distinzioni di condizione, per favorire un

BILANCIO SOCIALE 2025

ambiente di lavoro equo e partecipativo. L'inserimento lavorativo è concepito come un'integrazione autentica nel tessuto produttivo della Cooperativa: l'accesso alla formazione, l'assunzione di responsabilità, il monitoraggio della produttività e le opportunità di crescita personale e professionale sono garantiti a tutte le persone lavoratrici, indipendentemente dalla loro condizione di partenza.

Oggi questo approccio risulta ancora più rilevante alla luce delle nuove sfide sociali ed economiche. Il contesto attuale registra un ampliamento delle condizioni di fragilità e svantaggio, mentre si riduce parallelamente la consapevolezza collettiva sull'importanza di costruire imprese orientate non solo alla sostenibilità economica, ma anche alla coesione sociale e territoriale. In questo scenario, la Cooperativa continua a promuovere un modello imprenditoriale che garantisca libertà e reale esercizio di cittadinanza, rafforzando le relazioni tra lavoro, comunità e territorio.

Gli obiettivi fondamentali del progetto 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 94 % delle persone svantaggiate ai sensi della L.381/91 è assunto a tempo indeterminato.

L' 87 % delle persone svantaggiate ai sensi della L.381/91 è socia.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12/2025	141
N operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12/2025	52

Questi dati riflettono l'impegno tangibile della Cooperativa nel rendere concreta la propria missione di inclusione lavorativa e l'efficacia nel fornire opportunità di lavoro significative e durature a persone in condizione di svantaggio. Permane tuttavia un nodo critico rilevante: la scarsità di gare compatibili con

BILANCIO SOCIALE 2025

questa missione rende sempre più complesso avviare nuovi inserimenti. I ritmi produttivi, la complessità delle mansioni e la ridotta dimensione degli appalti limitano le opportunità di accesso, consentendo percorsi di inserimento solo a persone con svantaggi meno gravi o con elevate autonomie, ampliando di fatto la forbice delle categorie marginalizzate. Sul fronte delle procedure pubbliche, alcuni Enti territoriali riconoscono il valore dei bandi orientati all'inclusione e collaborano con le Cooperative sociali in una logica di co-costruzione delle politiche; manca però ancora un disegno strategico strutturale da parte degli Enti preposti, e la convergenza di intenti tra istituzioni e cooperazione sociale verso la costruzione condivisa di condizioni di cittadinanza più giuste rimane un obiettivo incompiuto. È quindi essenziale che gli Enti pubblici committenti conoscano approfonditamente la Cooperativa sociale di inserimento lavorativo e ne condividano la finalità, promuovendo percorsi di integrazione professionale e sociale che garantiscano a tutte le persone, indipendentemente dalla loro condizione, un pieno accesso alla cittadinanza.

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 (2024)	Media occupati Anno – 2 (2023)
515	466	481

Anche nel 2025 il reperimento di personale disponibile a raccogliere le opportunità lavorative offerte dalla Cooperativa si conferma una delle sfide più persistenti. Nonostante la garanzia di un'occupazione regolare e tendenzialmente stabile, diversi fattori ne frenano l'attrattività:

- Frammentazione degli orari e part-time: la prevalenza di contratti a orario ridotto e turni discontinui rende difficile per molte persone conciliare il lavoro con la vita privata o raggiungere un reddito sufficiente, soprattutto in presenza di carichi familiari rilevanti o di un unico sostegno economico.

BILANCIO SOCIALE 2025

- Requisiti tecnici e certificazioni: in alcune aree operative la selezione è vincolata al possesso di competenze specialistiche o abilitazioni specifiche, come le patenti per la conduzione di mezzi particolari, restringendo ulteriormente il bacino di candidatura.
- Scarsa conoscenza del mondo cooperativo: la Cooperazione sociale rimane poco presente nell'immaginario collettivo e risente di rappresentazioni distorte che ne oscurano il ruolo, faticando ancora a essere riconosciuta come protagonista dell'inclusione lavorativa e dello sviluppo della comunità.
- Cultura individualistica dominante: in un contesto sociale che esalta la competizione e la performance individuale, si fa sempre più raro incontrare persone che scelgano consapevolmente la Cooperazione sociale come orizzonte valoriale — una sensibilità ben più diffusa in passato.
- Nuove priorità nella ricerca del lavoro: chi cerca impiego oggi valuta, accanto alla retribuzione, fattori come la prossimità geografica, la flessibilità, la compatibilità con altri impegni e l'accesso a misure di welfare aziendale. Non sempre la Cooperativa è in grado di rispondere a tutte queste aspettative.
- Concorrenza del lavoro irregolare: il lavoro sommerso continua a esercitare una certa attrattiva nel breve periodo, nonostante comporti la totale assenza di tutele, diritti e continuità occupazionale.

Per far fronte a queste criticità, negli ultimi anni la Direzione ha diversificato i canali di reclutamento, attivando collaborazioni con Agenzie per il Lavoro private e consolidando i rapporti con i Centri per l'Impiego presenti nei diversi territori. Resta tuttavia necessario proseguire con azioni strutturali su due fronti principali:

- Welfare aziendale: potenziare le misure di supporto alla conciliazione tra vita privata e lavorativa, rendendo le condizioni offerte più competitive per chi è in cerca di occupazione.
- Comunicazione del valore cooperativo: rafforzare la visibilità e la reputazione della Cooperativa tanto all'interno — attraverso percorsi formativi sul significato dell'impresa cooperativa e sul suo ruolo nell'inclusione lavorativa, favorendo una partecipazione più consapevole — quanto all'esterno, migliorando la capacità di raccontare la propria storia, le proprie peculiarità e il proprio impatto nella comunità, per rendersi più riconoscibile e apprezzata nel contesto lavorativo e sociale.

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 10 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 12 per ogni territorio	Tipologia di stakeholder 'collettività' Circostrizione, Associazioni, Datoriali, Utenti	

BILANCIO SOCIALE 2025

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 18	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 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 orizzontale 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 adottato un sistema di gestione volto a monitorare l'impatto ambientale generato dalle singole attività e dai servizi erogati. La gestione ambientale si è consolidata nel corso degli anni integrando nuovi elementi per la sostenibilità ambientale certificati quali: la gestione e ottimizzazione del consumo di risorse per singolo sito (es. Registrazione EMAS); la gestione e promozione di aspetti di sostenibilità climatica come il monitoraggio e calcolo delle emissioni di gas

BILANCIO SOCIALE 2025

effetto serra (UNI EN ISO 14064-1:2019 - Carbon footprint di Organizzazione per inventario GHG); l'utilizzo di prodotti chimici e materiali di consumo con elevati criteri di compatibilità ambientale e tutela delle biodiversità (Marchio Ecolabel UE per i servizi di pulizia ambienti interni).

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 2025 si sono concluse positivamente le attività avviate negli anni precedenti e si è ottenuta la certificazione Marchio Ecolabel UE per servizi di pulizia ambienti interni che contribuisce ad integrare il sistema UNI EN ISO 14001:2015 già applicato.

Inquadrare per consultare
l'informativa specifica -->



SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Nel 2025 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 un incremento riconducibile principalmente alla crescita del margine dei cantieri produttivi, segnale di una gestione efficace delle risorse e delle opportunità offerte dal contesto economico. La strategia di differenziazione dei servizi ha garantito un incremento complessivo del fatturato, consentendo di bilanciare ampiamente la contrazione — già prevista — del settore delle aree verdi e grigie grazie alla significativa crescita del settore delle pulizie, a conferma di uno sviluppo complessivo equilibrato e di una struttura operativa capace di adattarsi con prontezza alle dinamiche di mercato. Questi risultati sono il frutto di una visione che coniuga il radicamento sul territorio con una forte spinta all'espansione: nel 2025 la Cooperativa ha partecipato a 91 gare, 8 in più rispetto all'anno precedente.

Il buon risultato economico non rimane confinato nei bilanci, ma si traduce concretamente in benessere per le socie e i soci attraverso il Ristorno. Per garantire che questo non sia un impegno occasionale, la Cooperativa si è dotata di un apposito Regolamento, rendendo la redistribuzione del valore un elemento strutturale e certo del proprio operato. È questo il significato concreto di mettere le persone al centro: la condivisione del valore prodotto come fondamento di un modo diverso di fare impresa.

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 770 ore di lavoro. Il prestigio di questo evento richiede tanta attenzione, qualità e flessibilità che ci viene riconosciuta tutti gli anni dal committente.

Altrettanto dobbiamo confermare alcune delle criticità che già rilevammo negli anni precedenti:

- 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 2025 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.

Nel presente progetto di bilancio risultano già imputati a ristorno € 465.739,00 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 2025:

- Al fondo mutualistico Legge 59/92: € 11.847

BILANCIO SOCIALE 2025

- Al fondo di riserva indivisibile: € 383.064
- TOTALE UTILE:** € 394.911

Il risultato di impresa è il risultato di tutte e tutti: il 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	2025	2024
Fatturato	€ 17.376.422	€ 16.188.619
Utile di esercizio	€ 394.911	€ 279.607
Attivo patrimoniale	€ 19.370.236	€ 18.558.143
Patrimonio netto	€ 14.446.971	€ 13.970.754

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione – 2025	€ 17.767.438
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -1 (2024)	€ 16.573.269
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -2 (2023)	€ 15.663.617

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 11.240.646	64,7%
Ricavi da aziende profit	€ 978.827	5,6%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 5.126.046	29,5%
Ricavi da persone fisiche	€ 30.903	0,2%
TOTALE	€ 17.376.422	100,0%
Contributi e Altri ricavi / proventi	€ 391.016	
Donazioni (5 per mille) di cui	€ 0	
TOTALE	€ 17.767.438	

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;	€ 17.376.422
Totale	€ 17.376.422

Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale

Area servizi a commercio

Dati da Bilancio economico	2025	2024
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	€ 7.830.931	€ 6.873.412
Servizi ambientali (raccolta differenziata, ritiro ingombranti, etc)	€ 4.731.137	€ 4.450.144
Manutenzione aree verdi e grigie	€ 2.929.977	€ 3.330.931
Servizi di sorveglianza e assistenza	€ 685.799	€ 685.712
Mensa	€ 374.724	€ 355.205
Servizi vari	€ 823.854	€ 493.215
Totali	€ 17.376.422	€ 16.188.619

Fatturato per Territorio

PROVINCIA: Torino **€ 17.376.422** 100%

Investimenti

Lo svolgimento delle nostre attività in beni materiali ha richiesto investimenti per € 943.608

Per tipologia, complessivamente, sono così suddivisi:

- Terreni e fabbricati € 70.860
- Impianti e macchinario € 2.500
- Attrezzature industriali e commerciali € 155.059
- Altre immobilizzazioni materiali € 705.289
- Immobilizzazioni materiali in corso e acconti € 9.900

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.

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 2025 è stato conseguito l'utilizzo del Marchio Ecolabel UE per i servizi di pulizia ambienti interni rilasciato dal Comitato Ecolabel UE e dal Ministero Ambiente

Nel 2025 è 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.

BILANCIO SOCIALE 2025

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

La Certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta l'espressione di un valore etico che definisce l'identità della Cooperativa e la sua capacità di influenzare positivamente la cultura del territorio in cui opera.

È un'opportunità concreta per monitorare costantemente l'effettiva realizzazione della parità di genere all'interno dell'organizzazione; è motore di cambiamento strategico e sociale. La conferma della certificazione non è solo un obiettivo raggiunto, ma strumento di crescita continua.

Anche attraverso questa certificazione la Cooperativa riafferma e valorizza il ruolo di agente culturale, sollecitando e facilitando la diffusione di cultura sempre più inclusiva e rispettosa.

All'interno di questo quadro, abbiamo co-progettato con la Cooperativa Il Margine – nostra partner - l'Evento "PDR – Potenza in atti", il 21 novembre, a Torino, dove si è parlato di attivismo, parità di Genere e PDR UNI 125.

Discutere di questi temi significa riconoscere che le dinamiche di potere attraversano ogni luogo di lavoro, anche i più inclusivi. Significa interrogarsi su chi decide, a chi viene data voce e chi viene realmente ascoltato. Nelle nostre cooperative, la parità non è solo una questione di numeri, ma di pratiche e relazioni quotidiane.

Nel 2025 la Nuova Cooperativa ha deciso di aderire al comitato locale Torino 2026 di Biennale di Prossimità.

La Biennale della Prossimità è un "prodotto culturale collettivo" ancorato in una dimensione politica e culturale che racconta giorno per giorno altri modi possibili di abitare il mondo. È un processo che ogni due anni culmina in **un evento per promuovere e sostenere la creazione di bene comune** quale espressione di relazioni solidali. Nel 2026 ad ottobre tale evento si svolgerà a Torino; La Nuova Cooperativa ha deciso di essere parte attiva del percorso che è stato avviato nel 2025.

Lo scopo è sostenere e connettere le comunità impegnate nella **pratica della prossimità**, ossia in quelle pratiche che raccolgono le capacità delle persone e delle organizzazioni di agire congiuntamente, al fine di realizzare aspirazioni condivise o rispondere a bisogni comuni. Questi processi, fondati sul valore della **reciprocità** e sulla capacità di tessere intense relazioni tra le persone, generano un capitale umano e relazionale che arricchisce il patrimonio della comunità rendendola più coesa, resistente e solidale.

La Nuova Cooperativa ha sviluppato la consapevolezza che tali pratiche hanno una forte potenza trasformativa delle relazioni fra attori di territori, incidendo sulla percezione che ciascuna comunità ha di se stessa e del proprio futuro. Tali pratiche incentivano proattività congiunta: le comunità locali si prendono cura dell'ambiente in cui tutti vivono, sostengono chi è più fragile migliorando la qualità della vita per tutte e tutti, creano le condizioni per uno sviluppo economico alternativo, equo, sostenibile e inclusivo. Il risultato a cui si tende è un bene comune, aperto e inclusivo, che permette ad ognuno di partecipare al processo di prossimità. La diversità delle forme che la prossimità può assumere è un valore da preservare riconoscendo pari dignità e legittimità a tutte le sue espressioni.

Questi sono i motivi per i quali pensiamo che il contributo della nostra Cooperativa sia necessario per il territorio, e allo stesso tempo, possa essere particolarmente arricchente per noi.

È una scelta che è strettamente connessa all'obiettivo di **riaffermare i valori** e a partire dal micro, dalla nostra Cooperativa e dai nostri territori di riferimento, agire ogni **resistenza attiva** a un'epoca segnata da crescenti tensioni globali e dalla riemersione di narrazioni che alimentano la paura, l'odio e l'esclusione, la cultura della prossimità si basa sull'incontro, sul dialogo e sulla costruzione di legami autentici tra le persone.

A partire dal 2023 La Nuova cooperativa ha attivato la Funzione del **Diversity Manager**, figura aziendale di riferimento organizzativo e gestionale per le politiche antidiscriminatorie, di equità ed inclusione lavorativa.

Principali attività ed obiettivi del Diversity Manager sono:

- Coordinare un team specifico 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

BILANCIO SOCIALE 2025

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 Informative a lavoratori e lavoratrici, a 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.
- Iscrizione / Registrazione nel sistema generato dall'Agenzia Nazionale per la Cybersicurezza (ACN) e conseguente interfaccia con lo stesso secondo le categorie previste dalla normativa vigente.

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 2025

Sistema	Area aziendale interessata	obiettivo	Riscontri	Esito
Parità di Genere	Tutta l'Organizzazione	Miglioramento continuo rispetto le buone pratiche previste dall'applicazione del sistema Parità di Genere	Ripianificata	In corso
Parità di Genere	Tutta l'Organizzazione	Completamento della parità di genere.		In corso

BILANCIO SOCIALE 2025

Sistema	Area aziendale interessata	obiettivo	Riscontri	Esito
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione del IF del 5%	Obiettivo raggiunto. Indice per il 2025 in diminuzione del 26,33%; verificatesi 10 infortuni su totale di 664.530 ore lavorate e 596 persone lavoratrici passate nell'anno	Chiuso/Positivo
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione del IG del 10%	Infortunio con esito mortale con conseguente somma di 7.500 giorni equivalenti convenzionali di invalidità nei casi mortali.	Chiuso/Negativo
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Non avere richieste di malattie professionali	Obiettivo raggiunto; nel 2025 nessuna richiesta di malattia professionale; conclusa istruttoria nel 2025 di una denuncia del 2024:"definita negativamente".	Chiuso/Positivo
Ambientale	Tutta l'Organizzazione	Ottenimento certificazione Ecolabel del servizio di pulizia	Ottenimento Certificazione per uso marchio Ecolabel (servizi pulizie ambienti interni); rif. evidenze da sito Ispra Ambiente/Certificazioni, elenco imprese rilascio Licenza Ecolabel UE (approvazioni riunioni luglio 2025)	Chiuso/Positivo
Ambientale	Tutta l'Organizzazione	Aumento dei prodotti chimici ecologici	Incremento dell'utilizzo dei prodotti Ecolabel anche in concomitanza della pianificazione relativa alla certificazione Ecolabel UE servizi di pulizia ambienti interni	Chiuso/Positivo
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

BILANCIO SOCIALE 2025

Sistema	Area aziendale interessata	obiettivo	Riscontri	Esito
Qualità	Manutenzione aree verdi	Acquisizione lavori e incremento fatturato	L'obiettivo si ritiene valido, ma si considera, a seguito di analisi approfondita di contesto, non completamente perseguibile nell'attuale contesto socio economico.	Chiuso/Negativo
Qualità	Manutenzione aree verdi	Acquisizione di lavori con tipologia boschiva / forestale	Costituzione di rete di imprese per Progetto Regione Piemonte	Chiuso/Positivo
Qualità	Manutenzione aree verdi	Certificazione Standard PEFC 2002:2020 - Catena di Custodia dei prodotti di origine forestale e arborea	Ripianificata	In corso
SA 8000	Tutta l'Organizzazione	Aggiornamento di parte della documentazione in più lingue		In corso

Grazie

Il 2025 è stato caratterizzato dalla morte di diverse persone, socie e soci che riempivano il quotidiano lavorativo con la loro presenza intensa e che continuano a farlo, attraverso la loro assenza.

Elaborare questi lutti non è stato e non è ancora semplice. In Cooperativa il senso della collettività e della solidarietà è profondo e molto vivo: quando le difficoltà si affacciano, nessuna persona rimane sola. Il vuoto tuttavia si fa sentire spesso, sono molteplici le emozioni che attraversano una comunità di lavoro.

A loro il nostro particolare

grazie

