

2023

**BILANCIO
SOCIALE
LA NUOVA
COOPERATIVA**



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

Via Capelli, 93
10146 TORINO
www.lanuovacooperativa.it



SOMMARIO

<i>INTRODUZIONE</i>	4
Premessa.....	4
Lettera del Presidente.....	4
Nota Metodologica	6
<i>INFORMAZIONI GENERALI</i>	8
<i>IDENTITA'</i>	10
STORIA dell'ORGANIZZAZIONE	10
TIPOLOGIA di ATTIVITA' di interesse GENERALE ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017	20
DESCRIZIONE delle ATTIVITA'	20
<i>CONTESTO di RIFERIMENTO</i>	21
<i>MISSION, VISION e VALORI</i>	23
Mission, finalità, valori e principi della cooperativa.....	23
Codice Etico de La Nuova Cooperativa – I nostri valori guida	25
Partecipazione e condivisione della mission e della vision	26
<i>GOVERNANCE</i>	27
Sistema di governo e funzioni all'interno dell'organizzazione	27
Organigramma.....	29
Certificazioni, modelli, e qualifiche della Cooperativa.....	30
Responsabilità e composizione del sistema di governo	31
Composizione e cariche CdA	34
<i>PARTECIPAZIONE</i>	35
Vita associativa	35
Partecipazione dei soci alle assemblee.....	36
<i>MAPPA degli STAKEHOLDER</i>	37
Mappa	38
<i>SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI e ATTIVITA'</i>	39
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE dei SOCI	39
<i>OCCUPAZIONE: SVILUPPO e VALORIZZAZIONE dei LAVORATORI</i>	44
Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati	44
Welfare aziendale	45
Persone occupate, Socie e Dipendenti	46
Tipologia di contratti di lavoro applicati	50
Turnover	54
Malattie e infortuni	55
<i>FORMAZIONE</i>	57

QUALITA' dei SERVIZI	59
Attività e qualità dei servizi	59
Percorsi di Inserimento lavorativo	60
Impatti dell'attività.....	62
Rapporto con la collettività	64
Rapporto con la pubblica amministrazione.....	65
Impatti ambientali.....	65
SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari	66
Situazione economica, finanziaria e patrimoniale	66
Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio.....	68
Valore della produzione.....	68
Composizione del valore della produzione	69
Contributi pubblici.....	69
Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)	69
Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale.....	69
Fatturato per Territorio.....	69
RESPONSABILITA' SOCIALE e AMBIENTALE	70
Buone pratiche	70
Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni	73
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs	74
Coinvolgimento degli stakeholder	76
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni	77
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni.....	77
Obiettivi di Miglioramento	79
Obiettivi di miglioramento strategici	79
Obiettivi di miglioramento anno 2023.....	79

INTRODUZIONE

Premessa

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.

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

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

Lettera del Presidente

Eccomi, nuovamente, a raccontare la nostra Cooperativa, un'impresa che ha attraversato più di 40 anni di storia - quest'anno festeggiamo il nostro 43° anniversario!

Ogni anno lo ribadisco: il Bilancio Sociale è una speciale occasione per riflettere e per raccogliere, insieme al Consiglio di Amministrazione, uno sguardo ampio su quanto si sia costruito, sulle trasformazioni che stiamo attraversando, sulle intenzioni e i vincoli quotidiani, e di nuovo **sui sogni** che in ogni periodo, anche nel più complesso, sono vivi e ci tendono, fortunatamente tuttora, verso **quello che ancora non appare possibile**.

In questo anno di riflessione condivisa, una frase ha risuonato particolarmente:

*Accogliere il nuovo,
conservando memoria e valori,
per potenziare la continuazione del nostro straordinario percorso collettivo.*

“Accogliere il nuovo” come nuove socie e nuovi soci, nuove persone che scelgono di condividere un percorso e il modello imprenditoriale cooperativistico e che portano idee fresche e/o nuove sfide; accogliere le differenze, gli stimoli inconsueti, anche insieme a ciò che porta ridefinizione, domande, incertezze. Accogliere, rimanendo ancorati ai valori fondamentali de La Nuova Cooperativa e onorando la nostra storia, per potenziare il percorso collettivo.

In questi anni in cui si è immersi in un contesto generale poco attento ai valori di *bene comune, solidarietà, partecipazione, riconoscimento del lavoro* davvero il nostro percorso si può definire **straordinario**, nell'accezione più stretta: una deviazione dall'ordinario che continuiamo ad abbracciare con convinzione.

Spesso abbiamo ribadito un concetto, che ritroverete anche in questo Bilancio Sociale: *negli anni di attività La Nuova Cooperativa ha creato un ambiente professionale e un'organizzazione del lavoro volti ad assicurare a ogni persona la garanzia di essere tutelata e rispettata come individuo e di crescere come lavoratore/lavoratrice e ad ogni socio e socia di sentirsi parte integrante e attiva dell'azienda a cui partecipa; un modello che coniuga sviluppo imprenditoriale, diritti dei lavoratori, inclusione, dignità di reddito e partecipazione attiva.*

Ebbene, questo concetto non è una mera dichiarazione di buone intenzioni: è impegno concreto, un ripensamento costante per realizzare quotidianamente modalità organizzative inclusive e valorizzanti, e monitorarle.

Dirigenza, socie e soci, lavoratrici e lavoratori conoscono lo sforzo che queste richiedono e, ogni persona in Cooperativa per il proprio ruolo, assume la responsabilità di realizzarle. Indubbiamente molti aspetti possono essere migliorati e si possono identificare evoluzioni: tuttavia, guardando al futuro, crediamo sia un valore a cui ancorarsi e da riaffermare.

Quando anni fa abbiamo avviato questa straordinaria esperienza collettiva, abbiamo affermato alcuni valori fondanti, che per certi versi erano considerati anche sogni:

- cambiare il mondo
- diritto di accesso al lavoro regolare per tutti
- il lavoro regolare come strumento di restituzione di dignità, di emancipazione e miglioramento delle condizioni di vita
- restituzione di dignità attraverso la partecipazione a un modello di impresa collettiva.

Oggi, dopo più di 40 anni, in condizioni economiche, socio-culturali e ambientali completamente diverse, La Nuova Cooperativa crede ancora con fermezza che il lavoro dignitoso e retribuito correttamente sia strumento per l'accesso alla dignità umana, alla libertà e all'emancipazione.

Allo stesso tempo oggi ci poniamo domande e riflessioni: la situazione generale degli ultimi anni continua ad acuire ed esacerbare i profondi divari sociali ed economici nel mercato del lavoro, le cui vittime sono soprattutto le donne, le lavoratrici e i lavoratori a bassa qualificazione e le persone che sono in condizione di svantaggio. La debolezza della struttura socio-economica generale del Paese, e del contesto globale, spesso non consentono più al lavoro – anche quando sia correttamente valorizzato e retribuito secondo quanto previsto dai CCNL, come succede in Cooperativa – di essere quello strumento di accesso alla dignità umana, alla libertà, all'emancipazione.

Dunque che fare? Quali doveri e responsabilità possiamo assumerci come singola Cooperativa, ma ancor di più come Associazioni di Cooperative, come reti di attori sociali, per costruire e ricostruire condizioni – professionali e non – di reale dignità, per difendere e ribadire il diritto umano ad avere i mezzi per una esistenza libera e dignitosa, per ogni persona, quale sia la

condizione che vive?

All'interno della nostra impresa cooperativa crediamo che l'impegno più importante **sia continuare a rendere concreto ogni giorno** quel **modello di imprenditoria cooperativistica** sociale sopra descritto, sostenerlo migliorando, supportando innovazione e nuove spinte motivazionali, continuando a promuovere riconoscimento professionale e benessere per lavoratrici e lavoratori e partecipazione attiva delle socie e soci.

Esternamente ci **richiama al ruolo di agenti di cambiamento sociale** nella nostra rete di riferimento (Lega Cooperative e in particolare Legacoop Sociali) e presso Clienti e Fornitori, per ricercare nuove forme di comunicazione del nostro valore e della nostra peculiarità e per sollecitare ruolo politico volto a sostenere nuovi sviluppi.

Il punto focale è riaffermare concretamente i valori de La Nuova Cooperativa – inclusione, emancipazione, diritto al lavoro –, riconfermare l'unicità e l'importanza sociale ed economica della **Cooperazione sociale** che, proprio per questo, a partire da oggi in poi, ci piace chiamare **di inclusione lavorativa** e non più di tipo B.

In conclusione desidero lasciare una nota personale, orgogliosa e malinconica insieme.

È l'ultimo anno per me di condivisione di questa esperienza incredibile: sono una delle fortunate socie che ha incontrato questo gruppo disordinato, rumoroso ma incredibilmente visionario di cooperatrici e operatori sociali ed è stata accompagnata per molti anni nella sua evoluzione professionale e umana, fino alla pensione.

Andare in pensione e lasciare il testimone alle socie e ai soci de La Nuova Cooperativa, alla loro passione e alle loro solide capacità, mi riempie di fiducia e orgoglio; mi soddisfa guardare l'eccezionale risultato collettivo. Lascio molto certa che La Nuova Cooperativa proseguirà un percorso intenso e straordinario, costruendo, davvero ogni giorno, un pezzetto di mondo nuovo e cambiato.

Al contempo mi riempie di malinconia: nessun **grazie** sarà mai grande e intenso come lo è stata questa esperienza.

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



BILANCIO SOCIALE 2023

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 4. 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 fax 011/7732228

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 (Torino)
- Via Pralafera n. 36 – 10062 Luserna San Giovanni (To)
- Via Asti n. 12 – 10015 Ivrea Frazione San Bernardo (To)

Email lanuovacooperativa@lanuovacooperativa.it Sito Web www.lanuovacooperativa.it

Registri e Albi professionali

La Cooperativa è iscritta ai seguenti Registri e Albi professionali:

- Registro Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Torino al numero 03717670016 / sezione ordinaria nella sezione speciale IMPRESA SOCIALE e IMPRESA AGRICOLA /REA TO579108

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

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'

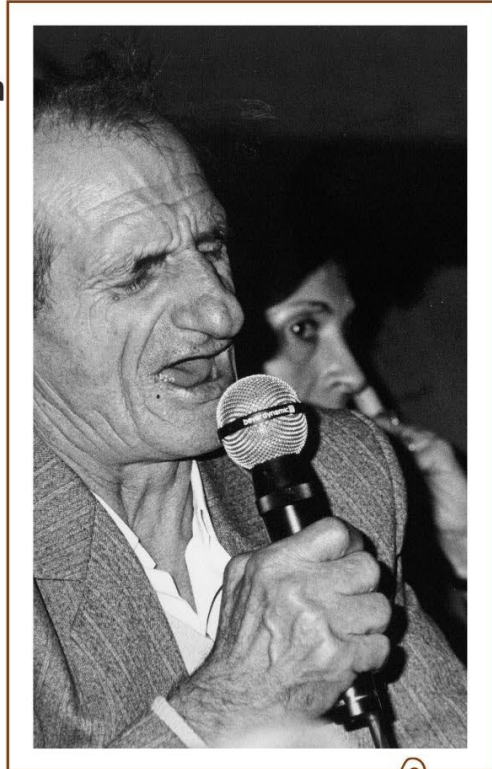
STORIA dell'ORGANIZZAZIONE

La storia della Cooperativa La Nuova racconta l'unicità, il valore e la determinazione di individui, donne e uomini, che condividendo principi, impegni, fatiche e sogni realizzano da 43 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

I soci di Settimo della NUOVA COOPERATIVA gli Operai degli Servizi Territoriali dell'USO, 26
 (foto raccolta da Lorenza Damelli)

PER SUPERARE L'EMARGINAZIONE

La sede di Settimo della NUOVA COOPERATIVA è in Via Amendola 11 il numero di telefono è 011/541

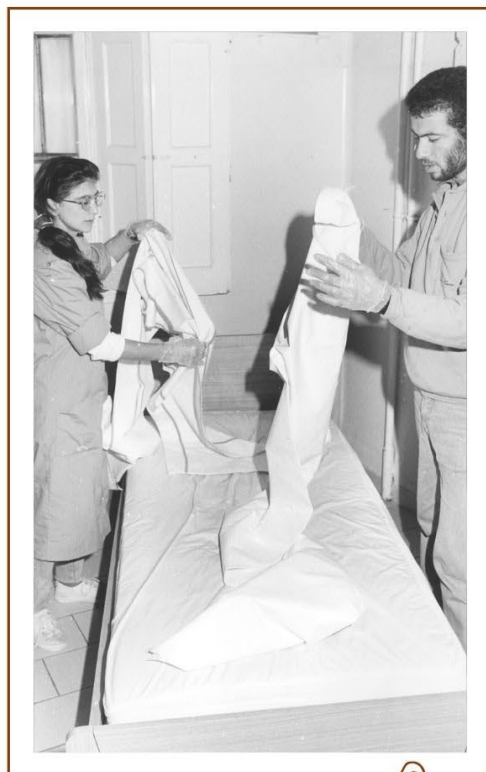
Alcuni soci della Nuova Cooperativa ci parlano in prima persona della loro esperienza:

Il mio rapporto con gli altri soci della cooperativa è stato di tipo di-
rettivo, "partecipativo" e costruttivo.
 Insieme abbiamo lavorato per il bene comune, per il miglioramento della qualità della vita e per il rispetto per gli altri. La cooperativa ha permesso di superare le difficoltà e di realizzare un progetto comune. Ho imparato molto da tutti e tutti da me. La cooperativa è un luogo di incontro e di crescita. Ho trovato in tutti i soci un grande sostegno e un forte senso di appartenenza. La cooperativa ha permesso di superare le difficoltà e di realizzare un progetto comune. Ho imparato molto da tutti e tutti da me. La cooperativa è un luogo di incontro e di crescita. Ho trovato in tutti i soci un grande sostegno e un forte senso di appartenenza.

Il mio rapporto con gli altri soci della cooperativa è stato di tipo di-
 rettivo, "partecipativo" e costruttivo. Insieme abbiamo lavorato per il bene comune, per il miglioramento della qualità della vita e per il rispetto per gli altri. La cooperativa ha permesso di superare le difficoltà e di realizzare un progetto comune. Ho imparato molto da tutti e tutti da me. La cooperativa è un luogo di incontro e di crescita. Ho trovato in tutti i soci un grande sostegno e un forte senso di appartenenza.

Il mio rapporto con gli altri soci della cooperativa è stato di tipo di-
 rettivo, "partecipativo" e costruttivo. Insieme abbiamo lavorato per il bene comune, per il miglioramento della qualità della vita e per il rispetto per gli altri. La cooperativa ha permesso di superare le difficoltà e di realizzare un progetto comune. Ho imparato molto da tutti e tutti da me. La cooperativa è un luogo di incontro e di crescita. Ho trovato in tutti i soci un grande sostegno e un forte senso di appartenenza.

- 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.



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 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.

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



La gamma dei nostri servizi è unica nel suo genere

Come la nostra storia

VENTANNI 1990 – 2000



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



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

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

TRENTANNI 2000 – 2010

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

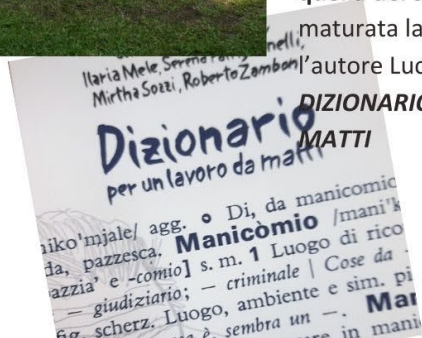


A partire dal 2006 si acquisiscono gli appalti con la Città di Torino per i servizi di pulizie e assistenza educativa presso le Scuole Materne e i Nidi di Infanzia

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

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

DIZIONARIO PER UN LAVORO DA MATTI



QUARANTANNI 2010 – 2020

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



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



I nostri principali settori di attività sono la fotografia della nostra evoluzione;

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

QUARANTENNI NEL 2020

COMPIERE 40 ANNI nel 2020:

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

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



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

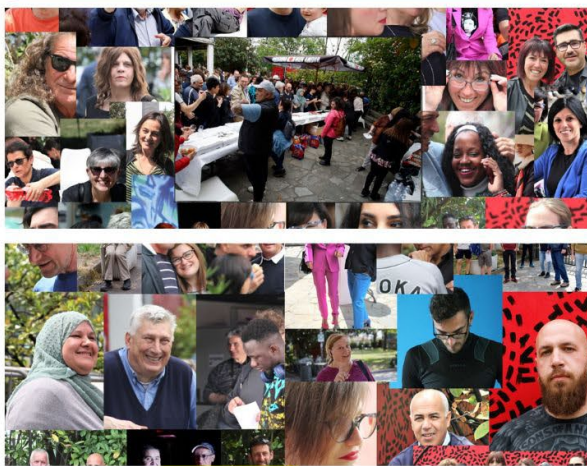


Non è stato facile. Abbiamo voluto affrontare l'emergenza pensando al futuro, appoggiandoci alla nostra esperienza e alla storica capacità di affrontare situazioni diverse e sfide. Innanzitutto abbiamo studiato per mettere in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori. E poi abbiamo riorganizzato, aspettato,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

OGGI ...

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

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



Oggi ci interroghiamo sul nostro futuro, sull'importanza della nostra storia e, perché no, sulla possibilità di creare una nuova invenzione, una rielaborazione, uno "sviluppo nuovo" per continuare a cambiare il mondo ... almeno un poco.

Possiamo dire di essere in una buona situazione aziendale, ma la nostra ricchezza è ben maggiore: in 43 anni sono passate in cooperativa più di 2000 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.

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:

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

MANUTENZIONE AREE VERDI

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

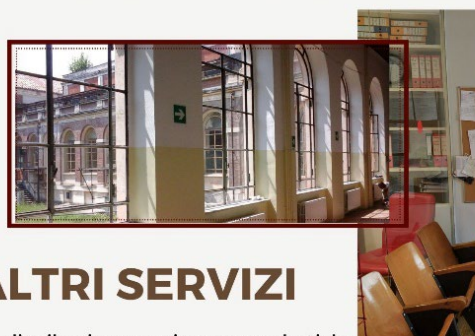
SERVIZI AMBIENTALI

- 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

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



ALTRI SERVIZI

- distribuzione pasti mense scolastiche
- attività di facchinaggio



CONTESTO di RIFERIMENTO

La Nuova Cooperativa opera nel contesto territoriale della Città di Torino, nell'area metropolitana torinese e in alcuni comuni della Regione Piemonte.

Nel corso degli anni, grazie alla radicalizzazione sul territorio, si è consolidato un parco clienti, costituito prevalentemente da enti pubblici; nonostante questa caratterizzazione predominante non vi sono restrizioni rispetto alla tipologia di aziende a cui la Cooperativa si rivolge per promuovere i suoi servizi. Costante è l'impegno per la fidelizzazione dei clienti esistenti mediante la qualità del servizio e l'ampliamento della gamma di servizi offerti. I nuovi clienti "privati" che vengono acquisiti sono, per lo più, frutto di passaparola tra le aziende clienti. Nel caso di clienti "pubblici", si partecipa a gare d'appalto per le tipologie di attività e si opera per consolidare gli appalti in essere anche nelle fasi di rinnovo.

Le trasformazioni sociali, economiche e culturali avvenute nell'ultimo decennio ci hanno chiesto di affrontare metamorfosi veloci, instabilità e mutevolezza dei mercati, emergenze e complessità.

Il biennio appena trascorso è stato portatore anche di ulteriori eventi drammatici: ci siamo lasciati nel 2022 con la guerra in Ucraina e ci ritroviamo nel 2023 con un rinnovato conflitto, estremo e feroce, in Medio Oriente, il conflitto tra Israele e Palestina.

BILANCIO SOCIALE 2023

Tale clima, infatti, fragilizza e al tempo stesso diversifica, un mercato già complesso, articolato in una molteplicità di competitor agguerriti e di bisogni frammentati, rendendo ancor più arduo lo studio di possibili evoluzioni. L'intensa concorrenza sui prezzi e la tendenza generale al ribasso degli stessi, la contrazione della spesa pubblica e la razionalizzazione di costi delle prestazioni da parte della domanda pubblica e privata, sono fattori determinanti del Mercato di riferimento che rendono complesso il posizionamento. Le transizioni che stiamo attraversando sono condizioni diventate costanti e richiedono di sviluppare capacità di letture multiple dei contesti e di costruzione di sistemi/reti multidisciplinari a sostegno dello sviluppo della cooperazione sociale e dell'economia solidale.

Un fattore molto rilevante è l'evoluzione della normativa relativa ai contratti pubblici, specificatamente in relazione alla possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di riservare appalti per le cooperative sociali di inclusione lavorativa, affinché proseguano con l'inserimento di persone in situazione di svantaggio sociale.

La Cooperativa svolge monitoraggio costante partecipando a tavoli di co-progettazione sul tema dell'inserimento lavorativo con le Istituzioni, volti all'analisi puntuale delle dinamiche connesse al processo socio-professionale di inserimento.

I settori core business della Cooperativa (pulizie, manutenzioni aree verdi e parte delle raccolte differenziate) vedono una concorrenza nelle gare d'appalto rappresentata da grandi concentramenti di imprese di varia tipologia che operano su tutto il territorio nazionale. Questi raggruppamenti attuano politiche aggressive fondate su vari macro-aspetti: a) buona/elevata capacità tecnico/organizzativa e propositiva/progettuale, b) reti nazionali consolidate con imprese e partner territoriali che, seppur in conflitto apparente, hanno in realtà strategie comuni, c) maggiore potere di contrattazione sull'acquisto di forniture, con relativa riduzione di costi, d) fortissimi ribassi sui prezzi offerti al committente.

L'evoluzione scientifica e tecnologica rappresenta un fattore nodale per tutte le società di servizi che devono essere in grado di fornire elevati livelli di prestazione: a tal fine diventa critico il monitoraggio costante volto a cogliere tutte le opportunità di miglioramento della qualità e dell'efficacia della propria offerta al cliente. Questo vale sia da un punto di vista gestionale interno, sia per quanto riguarda la capacità di proporre soluzioni nuove ai clienti che siano efficaci.

È in fase di valutazione la predisposizione di ulteriori investimenti su riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività e su innovazione tecnologica.

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.



BILANCIO SOCIALE 2023

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 ed 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,



BILANCIO SOCIALE 2023

politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.

7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.

8. La cooperazione interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.

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

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

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

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

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 a cui devono ispirarsi tutti coloro che operano, collaborano ed agiscono per La Nuova Cooperativa nella conduzione di affari e nello svolgimento dell'attività aziendale.

Il Codice Etico costituisce lo strumento indispensabile sul quale si basano le attività di controllo e monitoraggio dei rapporti economici, finanziari e sociali de La Nuova Cooperativa, con particolare attenzione ai rapporti con l'esterno ed ai controlli interni. Ha come obiettivo principale quello di orientare ed uniformare i comportamenti di tali soggetti ad ogni livello, nell'ambito dell'espletamento delle funzioni di propria competenza e responsabilità, sia nei rapporti interni all'azienda che in quelli esterni, nel rispetto dei generali principi di trasparenza, buona fede, correttezza, onestà, lealtà ed imparzialità.

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 ed in vigore. Il Codice Etico costituisce anche 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.

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**.

L'adozione di un Codice Etico è ispirata anche da principi che hanno origine dall'essenza stessa della Cooperativa, come definito nello Statuto della società, e qui riportato nel paragrafo "Mission e Scopo sociale"



BILANCIO SOCIALE 2023

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 permettere ai lavoratori, provenienti da situazioni di marginalità, di esclusione o di svantaggio, di ritrovare un’opportunità di reinserimento e di inclusione sociale (accesso al reddito, integrazione sociale, continuità e stabilità di lavoro, migliori condizioni di vita e di lavoro, benessere generale della persona).L’inserimento lavorativo praticato in Cooperativa non rappresenta un evento isolato nel percorso sociale e professionale di una persona, bensì si integra in una filiera di intervento che si riferisce a un processo territoriale più ampio e fa parte della traiettoria di vita della persona.

La Nuova Cooperativa aderisce ai principi dello sviluppo sostenibile, vale a dire assicura la soddisfazione di chi impiega risorse nell’impresa senza pregiudicare i diritti delle future generazioni.

La Nuova Cooperativa è un’organizzazione senza fini di lucro e focalizza l’attenzione nei confronti di tutti i propri stakeholders (interni ed esterni) perseguendo e migliorando continuamente fattori qualificanti quali:

1. Efficienza: cioè la capacità di corrispondere alle attese dei clienti e di chi controlla/fornisce le risorse;
2. Apprezzamento: cioè la capacità di suscitare adesione dei membri dell’organizzazione (senso di appartenenza);
3. Utilità: efficacia nel consentire ai membri del gruppo di soddisfare bisogni ed interessi personali;
4. 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 e lo scopo statutario, nonché il testo completo del Codice Etico de La Nuova Cooperativa sono a disposizione di ogni socio lavoratore e dipendente, fornitore e cliente, e di ogni stakeholder; sono pubblicati sul sito accessibili a tutti gli interessati e, per quanto riguarda il codice etico, scaricabile.

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

Dopo la pausa legata al periodo pandemico, già a partire dal 2022, si è ripresa la realizzazione di un piano formativo che oltre i corsi relativi a sicurezza e formazione tecnica, ha previsto alcuni percorsi di formazione continua, storicamente realizzati in Cooperativa a scadenza annuale/biennale, rivolti a socie e soci lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità e/o coordinamento di risorse umane: il percorso di “Aggiornamento formativo Responsabili di cantiere/area – sviluppare competenze, creare valore condiviso” e il “Corso di formazione per Coordinatori e Responsabili di squadra”. In tali percorsi vengono previste sessioni formative specifiche dedicata a Mission e Vision, indirizzate a supportare riflessione collettiva e condividere evoluzioni delle stesse in considerazione delle mutazioni dei contesti, interni ed esterni alla 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 **Are produttive** sono composte di più squadre e/o più appalti di servizi denominate **Cantieri**. Per ogni cantiere è nominato un Responsabile che gestisce le risorse umane, materiali e infrastrutture assegnate ed i rapporti con i Clienti. I Cantieri di grosse dimensioni sono, al loro interno, costituiti da più **Settori di attività**. Il Cantiere è creato e organizzato per area geografica o per area merceologica.

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

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

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

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



- Ufficio Legale e Gare,
- Responsabile Amministrativo,
- Uffici amministrative: paghe, contabilità e segreteria.

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

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

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

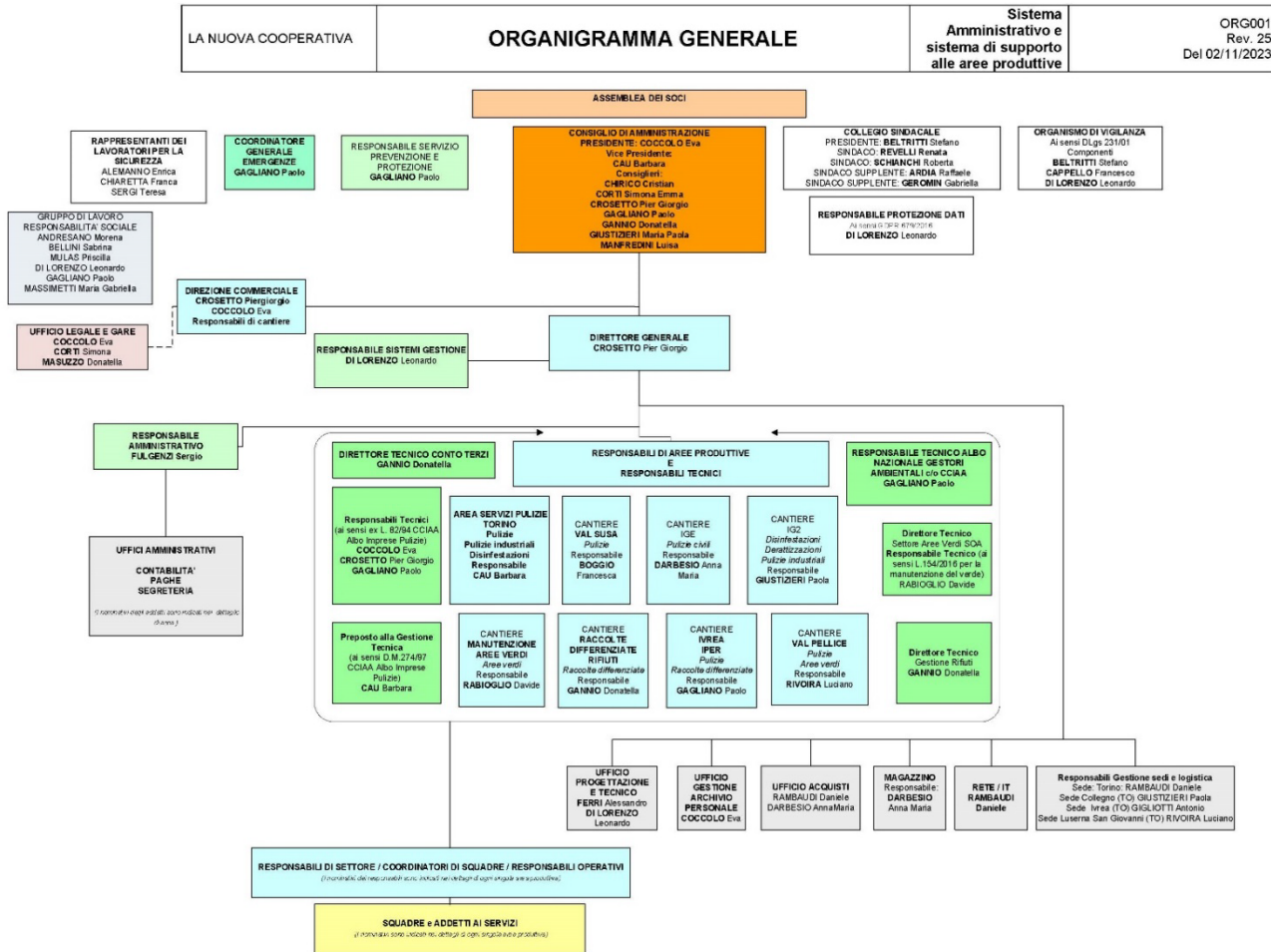
Di seguito riportiamo:

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



Organigramma

BILANCIO SOCIALE 2023





Certificazioni, modelli, e qualifiche della Cooperativa

La cooperativa possiede le seguenti attestazioni e certificazioni:

- Attestazione di Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici (ai sensi del D.P.R. 207/2010) categoria OS24 (Verde ed arredo urbano) classifica II (importo fino a € 516.000), rilasciata dalla SOA Group S.p.A.
- Certificazione ISO 9001 / UNI EN ISO 9001:2015 certificazione per la qualità nei servizi
 - 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
- Certificazione ISO 14001 / UNI EN ISO 14001:2015 certificazione ambientale nei servizi
 - 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
- Certificazione ISO 45001:2018 certificazione sistema gestione salute e sicurezza dei lavoratori nei servizi
 - 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
- Certificazione SA8000:2014 certificazione Social Accountability - Responsabilità Sociale per le attività:
 - 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

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

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



Nel corso del 2023 si sono avviate attività per l'ottenimento delle certificazioni:

- UNI EN ISO 14064-1:2019 (Carbon footprint di Organizzazione) per inventario GHG (emissioni gas effetto serra)
- 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 e di fornire informazioni trasparenti sulla gestione ambientale della Cooperativa.

Il 19/12/2023 ha avuto luogo lo Stage 1 in riferimento alla norma ISO14064-1:2018 calcolo emissioni GHG, con esito positivo.

Nell'anno si è avviato il percorso di implementazione ai fini dell'ottenimento della certificazione PdR 125:2022; per approfondimenti si rimanda la capitolo "Responsabilità sociale e ambientale".

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

Gli articoli 22,23,24,25,26 dello Statuto stabiliscono quanto segue:

Le Assemblee possono essere ordinarie e straordinarie.

L'ordine del giorno dell'Assemblea Straordinaria e Ordinaria (bilancio) deve essere illustrato dagli amministratori nelle sezioni-soci, nel modo più semplice nei giorni antecedenti a quello fissato per l'Assemblea che deve discuterli.

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.

Essa ha luogo almeno una volta l'anno. L'Assemblea si riunisce inoltre quante volte il Consiglio di Amministrazione lo creda necessario o ne sia fatta richiesta per iscritto, con indicazione delle materie da trattare, dal Collegio Sindacale, o da almeno un decimo dei soci.

L'Assemblea è considerata straordinaria, quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dell'atto costitutivo, sulla proroga della durata o sullo scioglimento anticipato della Cooperativa, sulla nomina e sui poteri dei liquidatori, ad eccezione delle seguenti materie espressamente riservate dal presente statuto alla competenza del consiglio di amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

L'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è regolarmente costituita in prima convocazione, quando sono presenti o rappresentati la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto. In seconda convocazione, l'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto.

L'Assemblea delibera validamente, a maggioranza assoluta dei voti dei soci presenti, su tutti gli oggetti posti all'ordine del giorno, salvo che sullo scioglimento e la liquidazione della società per cui occorrerà la presenza diretta o per delega della metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto ed il voto favorevole dei 3/5 (tre quinti) dei presenti o rappresentati aventi diritto al voto. Per le votazioni si procederà normalmente col sistema della alzata di mano o per divisione salvo diversa modalità di votazione stabilita dall'Assemblea.

Hanno diritto al voto nelle Assemblee i soci che risultano iscritti nel libro dei soci da almeno novanta giorni. Ogni socio ha un solo voto, qualunque sia l'importo della quota posseduta. Il socio può farsi rappresentare nell'Assemblea da un altro socio, non Amministratore, che ha diritto al voto, mediante delega scritta; ogni socio delegato non può rappresentare più di un socio. Le deleghe debbono essere menzionate nel verbale dell'Assemblea e conservate fra gli atti sociali. Le organizzazioni cooperative, cui la cooperativa aderisce, potranno partecipare con i propri rappresentanti ai lavori dell'Assemblea, senza diritto al voto.

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 ed elegge il Presidente ed uno o due Vice Presidenti.

Il CdA è regolato dallo Statuto della Cooperativa, e specificamente dal TITOLO V - SEZIONE II - CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE ARTT. 29) 30) E SEZIONE III; quanto afferisce alla Carica di Presidente all' ART. 31). E' convocato dal Presidente tutte le volte nelle quali vi è materia su cui deliberare oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due consiglieri. Le adunanze sono valide quando vi interviene

BILANCIO SOCIALE 2023

la maggioranza degli amministratori in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. Le votazioni sono normalmente palesi; sono invece segrete, quando ciò sia richiesto anche da un solo consigliere oppure quando si tratti di affari nei quali siano interessati sindaci ed amministratori od il direttore. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

A titolo esemplificativo spetta al Consiglio di Amministrazione:

- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere i bilanci preventivi e consuntivi;
- compilare i regolamenti interni previsti dallo Statuto;
- stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale;
- deliberare di concorrere a gare di appalto, licitazioni e trattative private per opere o servizi inerenti all'attività sociale;
- conferire procure speciali, ferma la facoltà attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e nominare il Direttore 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;
- designare agli amministratori che dovranno partecipare alle assemblee separate;
- 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'istituzione di una sezione di attività per la raccolta di prestiti previsti dall'ultimo comma dell'art. 4 dello statuto;
- 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.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

I sindaci possono in ogni momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo, oltre ad effettuare gli accertamenti periodici; di ogni ispezione, anche individuale, dovrà compilarsi verbale da inserirsi nell'apposito libro. In occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio indicano, nella loro relazione, i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico.

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.

Tale Società prosegue anche nell'incarico per la certificazione di bilancio triennio 2022–2023–2024, come da conferimento avvenuto il 11 giugno 2022.

Composizione e cariche CdA

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

Presidente e Membri CdA

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

PARTECIPAZIONE

Vita associativa

Storicamente le Assemblee ordinarie dei soci de La Nuova Cooperativa vengono **svolte in prima convocazione**¹, rappresentando così un momento e un luogo di partecipazione in coerenza con la *mission* dell'Organizzazione; dopo la pausa pandemica, anche nel 2023 l'Assemblea Generale di aprile è stata realizzata in presenza, sempre in prima convocazione.

Le Assemblee Generali sono un momento istituzionale e partecipativo molto forte ed emozionante: per la Cooperativa da sempre sono un momento in cui ogni persona può agire il proprio ruolo di socio, e al contempo un'occasione di incontro, partecipazione, costruzione collettiva, confronto, celebrazione e divertimento. Ci si ritrova, ci si scambia sguardi, opinioni, intese e storie: ci si sente "parte" di un progetto collettivo.

Quest'anno vi è stato un ordine del giorno dell'Assemblea nutrito: l'approvazione del bilancio consuntivo al 31/12/2022 e la destinazione dell'utile di esercizio, l'approvazione del bilancio sociale dell'anno 2022, l'approvazione nuovo regolamento interno revisionato e aggiornato, il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, oltre agli incarichi per i revisori.

Inoltre una parte delle votazioni sono state aperte alle/ai dipendenti per la votazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e per la SA8000 (RLS e RLSA8000)



¹ L'Assemblea ordinaria dei Soci è validamente costituita già in prima convocazione solo se partecipano (in presenza o per delega) socie e soci che rappresentano almeno il 50% del capitale sociale della Cooperativa: il nostro capitale sociale è totalmente rappresentato dalle quote sociali delle socie e dei soci. 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.

La partecipazione è stata rilevante: **il 75,49 % sul totale degli aventi diritto al voto, ha partecipato e votato**. Il dato conferma il forte spirito di partecipazione e la volontà di sentirsi parte attiva dell'Organizzazione, che è un elemento storico per la Nuova Cooperativa.

Nell'arco del 2023 si sono svolte anche sezioni-soci sia in preparazione dell'Assemblea Generale che organizzate su temi specifici.



Numero soci aventi diritto di voto

408

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	%
29 giu - 2020	O	398	355	89,20	355	89,20	-	-
11 giu - 2021	O	405	290	71,60	290	71,60	-	-
11 giu - 2022	O	379	314	82,85	214	56,46	100	26,39
29 apr - 2023	O	408	308	75,49	207	50,75	101	24,75

MAPPA degli STAKEHOLDER

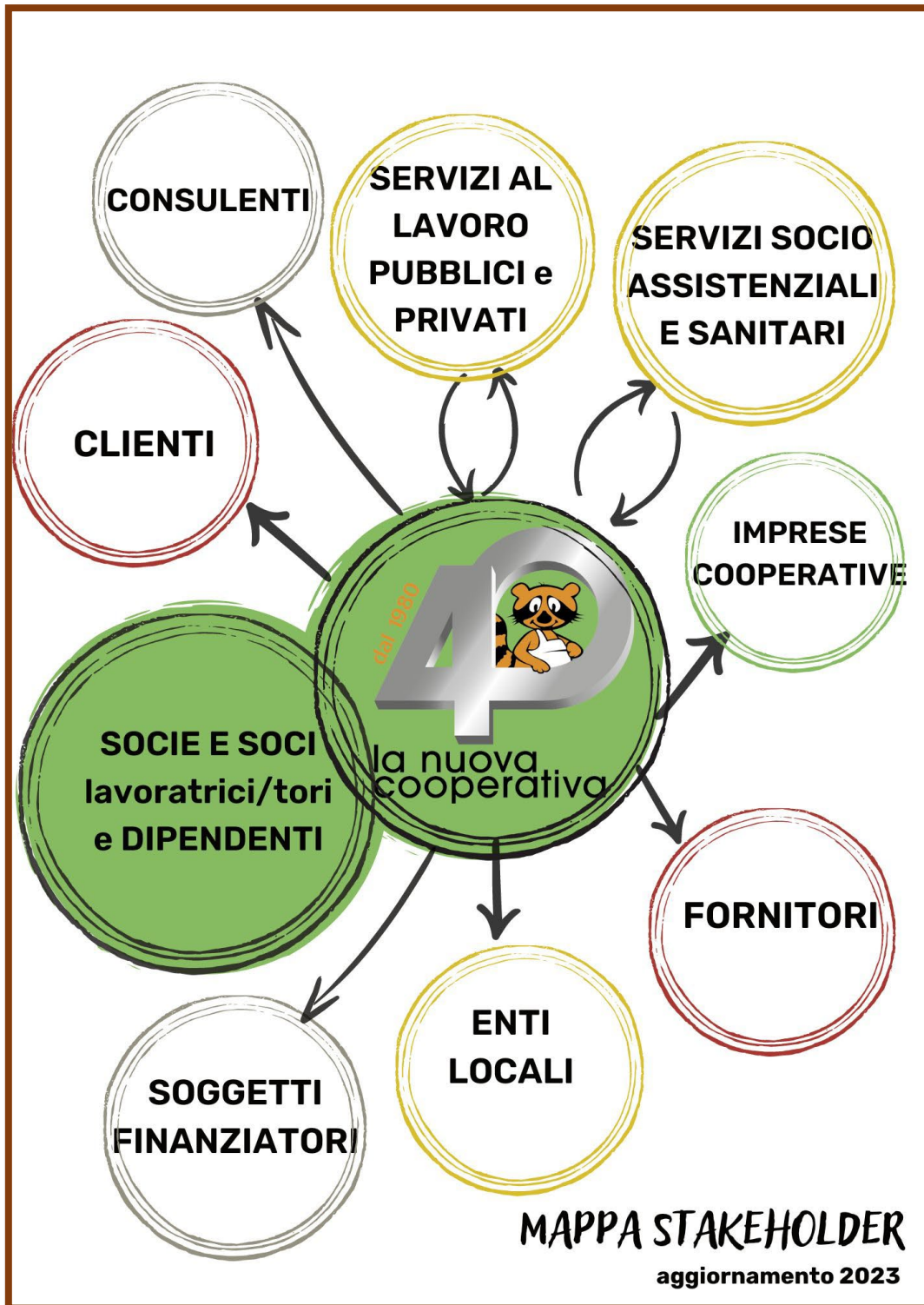
Definiamo **stakeholder** tutti i soggetti che hanno interazioni significative con la nostra Cooperativa e i cui interessi sono in qualche modo coinvolti nell'operato della nostra impresa a causa dei rapporti commerciali o dell'influenza che essa esercita su di loro. La Nuova Cooperativa, nel corso delle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

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

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

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

E' importante per la Cooperativa identificare, comprendere e coinvolgere attivamente gli stakeholder nelle loro attività e decisioni; la Direzione della Cooperativa prosegue nell'impegno relativo a rinforzare 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.



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

Vantaggi di essere socio

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

Il principale vantaggio nel diventare socio 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 i soci (iscritti nel libro soci da almeno 90 giorni) hanno diritto di voto nelle assemblee; ogni socio ha un solo voto, qualunque sia l'importo della quota sociale posseduta e quale sia il suo ruolo in cooperativa.

Nei 43 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.

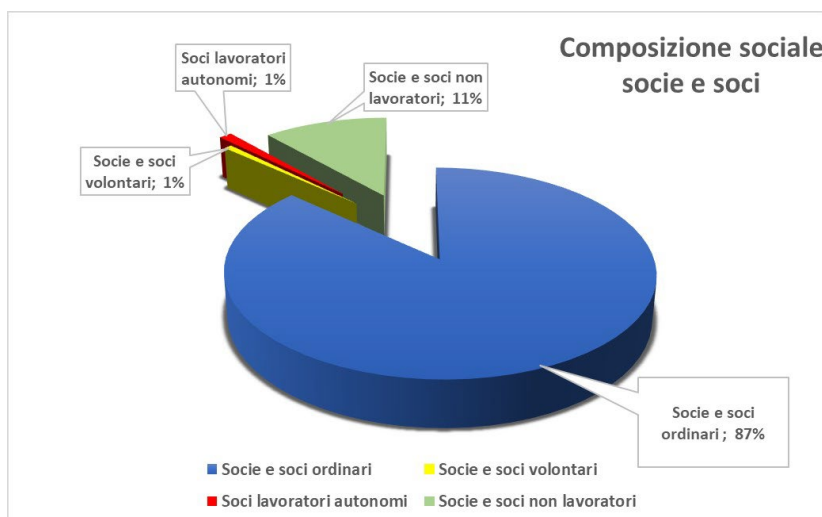
Alcuni servizi e opportunità sono forniti peculiarmente ai soci lavoratori della Cooperativa, quali:

- istituto del ristorno ed ulteriori trattamenti economici;
- anticipi economici (TFR);
- assistenza fiscale;
- 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'87 % della base sociale**. L'intera base sociale, in ogni caso, è composta da persone fisiche: non vi sono persone giuridiche fra i soci.

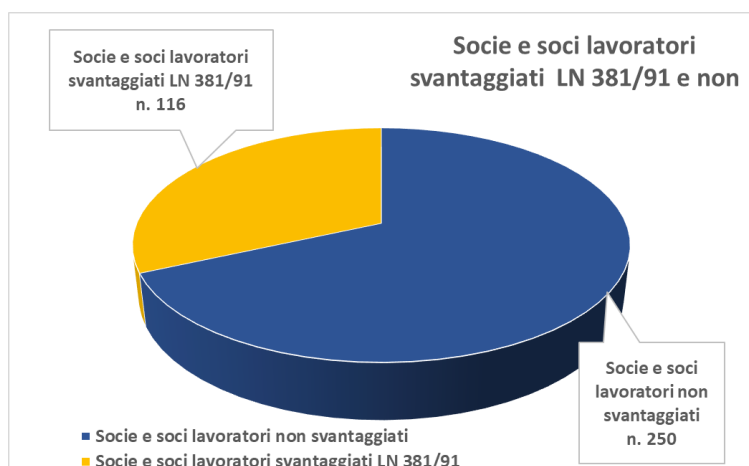


Socie e soci: composizione

Socie e soci ordinari	366
Socie e soci volontari	3
Altri socie e soci	53
<i>di cui</i>	
Soci lavoratori autonomi	n. 5
Socie e socie non lavoratori	n. 48 persone fisiche
Soci persone giuridiche	0
TOTALE SOCI	422

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

Socie e soci lavoratori	366
di cui	
Socie e Soci lavoratori svantaggiati	116



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

Focus SOCI persone fisiche³:

descrizione delle caratteristiche delle SOCIE e dei SOCI

	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci</i>
Genere			%
	Femmine	208	56,8
	Maschi	158	43,2
	Totale	366	
Età			
	Fino a 40	69	18,8
	Da 41 a 60	236	64,5
	Oltre 60	61	16,7
Nazionalità			
	Italiana	306	83,6
	Europea non italiana	26	7,1
	Extraeuropea	34	9,3
Studi			
	Laurea	8	2,2
	Scuola media superiore	74	20,2
	Scuola media inferiore	275	75,1
	Scuola elementare	8	2,2
	Nessun titolo	1	0,3

SOCIE e SOCI svantaggiati: descrizione per genere, età, titolo di studio, nazionalità e tipologia svantaggio

	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot soci svantaggiati</i>
Genere	Soci svantaggiati		
	Femmine	43	37,0
	Maschi	73	63,0
	Totale	116	
Età	Soci svantaggiati		
	Fino a 40	11	9,5
	Da 41 a 60	83	71,5
	Oltre 60	22	19,0
Nazionalità	Soci svantaggiati		
	Italiana	113	97,4
	Europea non italiana	1	0,9
	Extraeuropea	4	1,7
Studi	Soci svantaggiati		
	Laurea	1	0,9
	Scuola media superiore	13	11,2
	Scuola media inferiore	99	85,3
	Scuola elementare	3	2,6

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

SOCIE e SOCI anzianità di servizio

anzianità di servizio

socie e soci

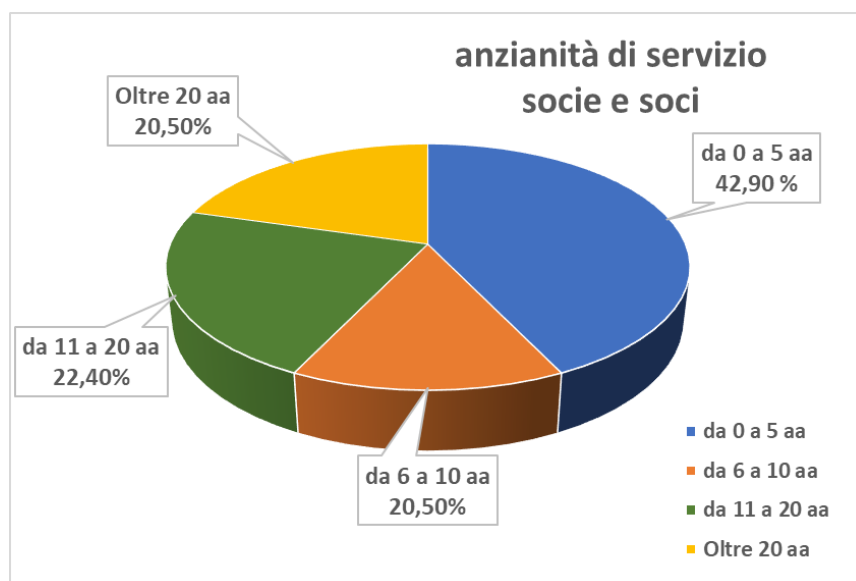
descrizione	n°	% su tot soci
da 0 a 5 aa	157	42,9 %
da 6 a 10 aa	52	14,2 %
da 11 a 20 aa	82	22,4 %
Oltre 20 aa	75	20,5 %

DI CUI

anzianità socie e soci

L.N. 381

descrizione	n°	% su tot soci svantaggiati
da 0 a 5 aa	35	30,17%
da 6 a 10 aa	16	13,79%
da 11 a 20 aa	31	26,72%
Oltre 20 aa	34	29,31%



Si può osservare una distribuzione piuttosto equilibrata dell'anzianità di servizio tra i soci, con una percentuale significativa, il 42,9%, che ha un'anzianità compresa tra 0 e 5 anni. In modo speculare, vi è un'analogia presenza sostanziale di soci, anche qui il 42,9%, che ha un'anzianità di servizio lunga, superiore a 10 anni (da 11 a 20 anni il 22,40% e, da oltre 20 anni, il 20,50%).

La distribuzione dei soci svantaggiati secondo L.N. 381 rende evidente che la percentuale delle persone socie svantaggiate è relativamente più alta tra coloro con un'anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni e tra coloro con un'anzianità di servizio superiore a 20 anni.

È importante notare questa percentuale significativa di soci svantaggiati, il 56 %, che ha un'anzianità di servizio considerevole, almeno superiore ai dieci anni.

È un dato che valutiamo molto positivamente, poiché evidenzia il raggiungimento di risultati imprenditoriali e sociali. Riteniamo che il livello di stabilità e coinvolgimento all'interno della Cooperativa, la possibilità di accedere a ruolo attivo come lavoratrice / lavoratore e come socie e soci,



BILANCIO SOCIALE 2023

il riconoscimento delle competenze e la valorizzazione di queste siano gli elementi che determinano questo dato di fidelizzazione e stabilità.

L'alta percentuale di socie e soci con un'anzianità di servizio compresa tra 0 e 5 anni indica un deciso coinvolgimento di “nuove forze” all'interno della base sociale della Cooperativa: un segno positivo di rinnovamento e vitalità che denota che La Nuova Cooperativa sta riuscendo ad attirare nuovi membri. L'analisi di questi dati suggerisce di proseguire con gli obiettivi, già identificati dalla Direzione della Cooperativa (e già citati nel presente documento) in merito a programmi di formazione e/o mentorship specifica per le socie e i soci volti a trasmettere valori e competenze sull'imprendere cooperativo, sull'essere cooperativa sociale di inclusione lavorativa, sul modello organizzativo coniugante efficienza produttiva, “inclusione” e “diritto al lavoro”, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla valorizzazione delle differenze.

I soci con un'anzianità di servizio superiore svolgono un ruolo importante nel mentorship e nella trasmissione del sapere sociale alle “nuove generazioni di soci” (quale sia la loro età anagrafica); questo è fondamentale per garantire continuità e trasferimento delle competenze e dei valori della sussidiarietà e solidarietà, propri del modello organizzativo de La Nuova Cooperativa.

OCCUPAZIONE: SVILUPPO e VALORIZZAZIONE dei LAVORATORI

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

Il personale della Cooperativa è inquadrato con contratto di lavoro subordinato: socie e soci o lavoratrici e lavoratori dipendenti.

La forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato. 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 molto vigore che per la 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 e il C.C.N.L. per quadri e impiegati agricoli**
- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore pulizie aree mercatali applica il **C.C.N.L. F.I.S.E.** per i dipendenti da imprese e società esercenti **servizi di igiene ambientale**
- per lavoratrici e lavoratori attivi nel settore terziario (preparazione pasti nidi) applica il **C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi.**

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

Corso di Mindfulness

La Cooperativa ha accolto una proposta di partenariato da parte del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino per avviare uno studio sui benefici della pratica di Mindfulness basato sul protocollo MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction; il programma propone un percorso finalizzato alla prevenzione dello stress e alla promozione della qualità della vita, a prescindere dalla presenza o meno di condizioni di sofferenza. Tuttavia, si è rivelato particolarmente efficace in relazione a forme di sofferenza riconosciuta indipendentemente se primariamente fisica (es. patologie neoplasiche, fibrosi cistica) o psicologica (es. ansia, depressione), sia in relazione a condizioni esistenziali legate ad accadimenti che le persone possono trovarsi a dover affrontare nel corso della vita e che possono generare stress più o meno intenso. Il Dipartimento di Psicologia ha proposto avviare un protocollo sperimentale, coinvolgendo un gruppo di lavoratrici che realizzassero un "focus group" di studio; la Direzione de La Nuova ha aderito al protocollo e ha offerto ad un gruppo di socie lavoratrici la partecipazione gratuita a un percorso di 8 incontri, svolti nelle aule formative della Cooperativa.

La partecipazione è stata appassionata. La Direzione sta valutando l'ipotesi di ampliare l'esperienza, arricchendola anche con articolazione più ampia di proposte, e offrendo con cadenza stabile, l'accesso a percorsi analoghi, come strumenti di conciliazione tempi di lavoro / tempi di vita, sostegno e contenimento dello stress, supporto alle sostenibilità economiche delle socie e dei soci.

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 del Circolo "La 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.

Persone occupate, Socie e Dipendenti

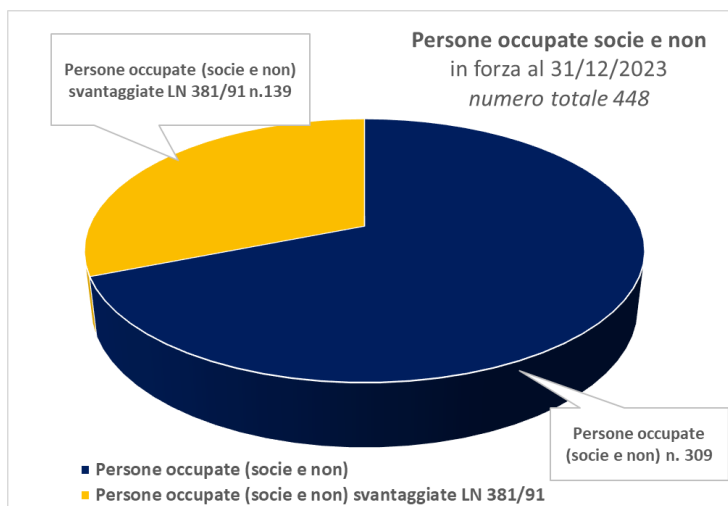
I dati di seguito esposti riportano la fotografia numerica e qualitativa delle **persone occupate**: per “occupate” si intendono le lavoratrici e i lavoratori soci e dipendenti della cooperativa.

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	366
Persone occupate non socie (dipendenti)	82
Totale complessivo	448

Totale Persone Occupate di cui
Persone Occupate svantaggiate ai sensi della L.N. 381

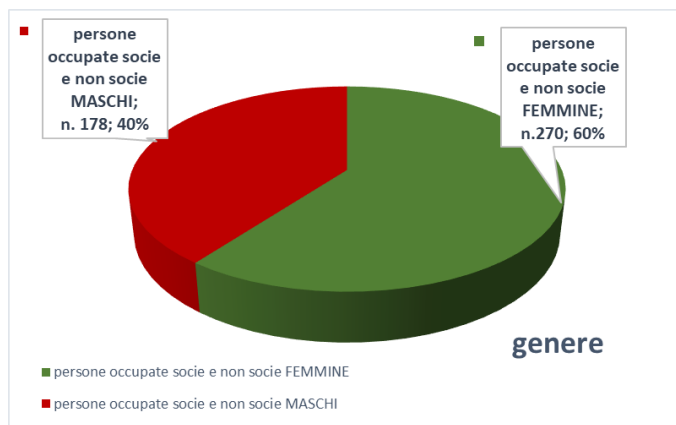
448
139



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

Genere

descrizione	n°	% su tot occup.
Occupate socie Femmine	208	
Occupati soci Maschi	158	
Totale	366	82,0%
Occupate non socie Femmine	62	
Occupati non soci Maschi	20	
Totale	78	18,0%
Occupate socie e non socie Femmine	270	60,3%
Occupati soci e non soci Maschi	178	39,7%



Età

<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
Persone occupate socie fino a 40	69	
Persone occupate socie soci da 41 a 60	236	
Persone occupate socie soci oltre 60	61	
Persone occupate non socie fino a 40	21	
Persone occupate non socie da 41 a 60	50	
Persone occupate non socie oltre 60	11	
Persone occupate socie e non -- fino a 40	90	20,0 %
Persone occupate socie e non -- da 41 a 60	286	64,0 %
Persone occupate socie e non -- oltre 60	72	16,0 %

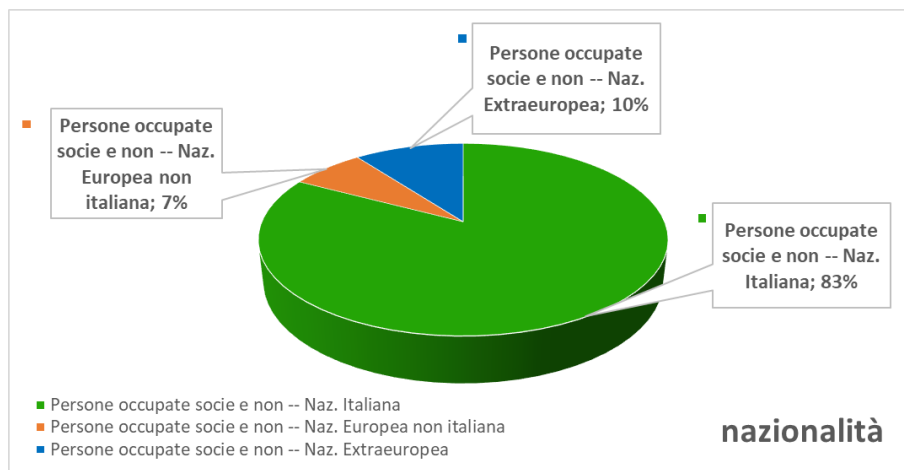
Età MEDIA occupati al 31/12/2023

50 aa

ETA MEDIA OCCUPATI nell'ultimo triennio

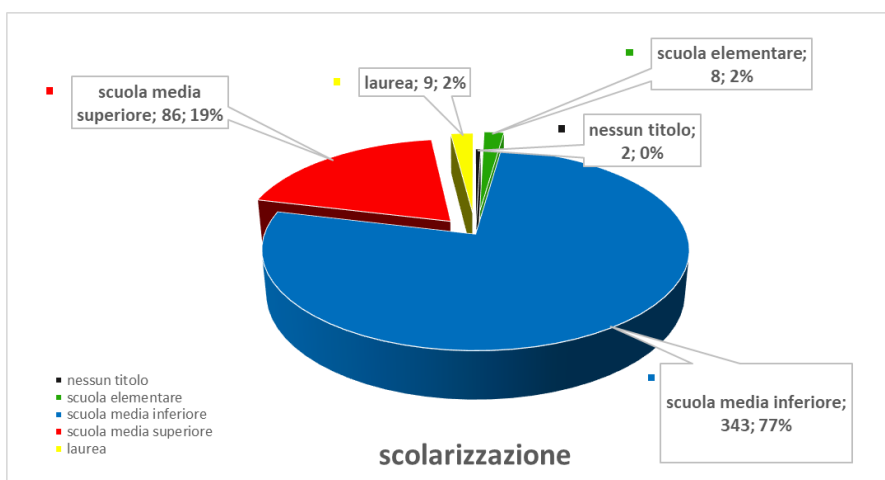
2021	48
2022	49
2023	50

Nazionalità	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
	Persone occupate socie Naz. Italiana	306	
	Persone occupate socie Naz. Europea non italiana	26	
	Persone occupate socie con Naz. Extraeuropea	34	
	Persone occupate non socie con Naz. Italiana	63	
	Persone occupate non socie con Naz. Europea non italiana	5	
	Persone occupate non socie con Naz. Extraeuropea	14	
	448		
	Persone occupate socie e non -- Naz. Italiana	369	83 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Europea non italiana	31	7 %
	Persone occupate socie e non -- Naz. Extraeuropea	46	10 %



Scolarizzazione	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>
	Persone occupate socie con Laurea	8
	Persone occupate socie con Scuola media superiore	74
	Persone occupate socie con Scuola media inferiore	275
	Persone occupate socie con Scuola elementare	8
	Persone occupate socie con Nessun titolo	1
	Persone occupate non socie con Laurea	0
	Persone occupate non socie con Scuola media superiore	12
	Persone occupate non socie con Scuola media inferiore	68
	Persone occupate non socie con Scuola elementare	0
	Persone occupate non socie con Nessun titolo	1

Scolarizzazione persone occupate	<i>descrizione</i>	<i>n°</i>	<i>% su tot occup.</i>
	Persone occupate socie e non -- con Laurea	9	2,0%
	Persone occupate socie e non -- con Scuola media superiore	86	19,2%
	Persone occupate socie e non -- con Scuola media inferiore	343	76,6%
	Persone occupate socie e non -- con Scuola elementare	8	1,8%
	Persone occupate socie e non -- con Nessun titolo	2	0,4%



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

Totale Occupati Svantaggiati 139 42 % su tot occupati L.381

Genere	descrizione	n°	% su tot occupati L.381
	Occupate Svantaggiate socie Femmine	43	
	Occupati Svantaggiati soci Maschi	73	
	<i>Totale</i>	<i>116</i>	
	Occupate Svantaggiate non socie Femmine	16	
	Occupati Svantaggiati non soci Maschi	7	
	<i>Totale</i>	<i>23</i>	
Età			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- fino a 40	13	9 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Da 41 a 60	100	72 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) -- Oltre 60	26	19 %
Nazionalità			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Italiana	134	96 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Europea non italiana	2	1 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ nazionalità Extraeuropea	3	2 %
Scolarizzazione			
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Laurea	1	1 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola media superiore	14	10 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola media inferiore	121	87 %
	Persone occupate svantaggiate (socie e non) ➤ con Scuola elementare	3	2 %

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	43,9 %	19,7%
Con disabilità psichica / intellettiva	47	33,8 %	15,2%
In carico ai Servizi Psichiatria	12	8,6 %	3,9%
In carico ai Servizi Dipendenze	17	12,2 %	5,5%
Ex-detenuti	2	1,5 %	0,6%
Totale	139		

Tirocinanti

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

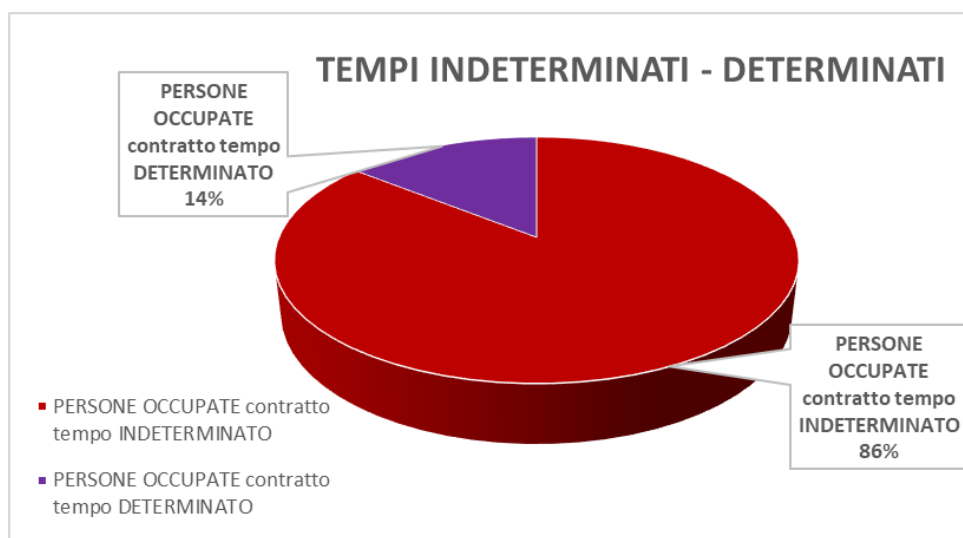
- **tre** percorsi si sono **trasformati in assunzioni**: due a tempo determinato, una a tempo indeterminato (persona svantaggiata ai sensi L.N. 381/91)
- **quattro** sono attivi alla data del 31/12/2023 e **proseguiranno nel 2024** (di questi tre persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91)
- **sette** si sono conclusi positivamente, ma senza prevedere assunzione (di cui due persone svantaggiate ai sensi L.N. 381/91);

Dei percorsi realizzati in quest'anno, **otto** sono stati realizzati con persone considerate soggetti svantaggiati ai sensi della L.N. 381/91. Gli Enti Promotori di tali percorsi, con i quali la Cooperativa ha consolidate relazioni, sono: il Centro per l'Impiego di Rivoli, l'ASL TO4, alcune Agenzie per il Lavoro, di Formazione e Cooperative accreditate per l'erogazione dei Servizi al Lavoro (Sinapsi, Engim, For.TER Piemonte, UMANA S.p.A.)

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.

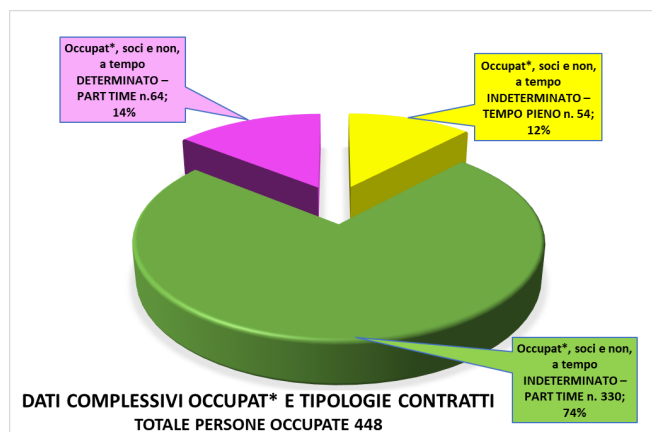
L' **86 % degli occupati è assunto con contratti a tempo indeterminato** (vedi grafico). Tale percentuale all'interno della Cooperativa sottolinea l'impegno nella creazione di posti di lavoro stabili e sicuri; questo non solo promuove la sicurezza economica delle lavoratrici e dei lavoratori, ma realizza lo scopo primario della Cooperativa e contribuisce a promuovere un ambiente lavorativo valorizzante e motivante.



Per quanto riguarda le persone occupate svantaggiate (nella totalità, socie e non socie) il **91 % dei soggetti svantaggiati è assunto con contratti a tempo indeterminato (127 persone occupate su 139)**: il dato evidenzia l'impegno concreto ed efficace nell'inclusione lavorativa di persone svantaggiate e riflette la missione e gli obiettivi della Cooperativa nel fornire opportunità lavorative significative e sostenibili a coloro che troppo spesso si trovano in posizioni di sfavore sul mercato del lavoro.

DATI COMPLESSIVI occupati e tipologie di contratti

Persone occupate soci e non, a tempo indeterminato – tempo pieno	53
Occupati, soci e non, a tempo indeterminato – part time	331
Occupati, soci e non, a tempo determinato – tempo pieno	0
Occupati, soci e non, a tempo determinato – part time	64
Totale	448
Collaboratori continuativi	0
Lavoratori autonomi	5
Altre tipologie di contratto – lavoratori a somministrazione	4
Totale	457



Nonostante le donne costituiscano una maggioranza numerica tra le persone occupate nel complesso (si veda quanto evidenziato nel precedente grafico "genere"; 270 donne su 448 persone occupate, per una percentuale del 60,3%), quando si analizzano le specifiche condizioni di impiego, emergono differenze significative che suggeriscono una realtà più complessa:

descrizione	totale	F	M
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – TEMPO PIENO	54	20	34
Occupat*, soci e non, a tempo INDETERMINATO – PART TIME	330	210	120
Occupat*, soci e non, a tempo DETERMINATO – PART TIME	64	40	24

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

Riteniamo che questo rifletta un fenomeno più ampio e molto evidente nel contesto italiano: il peso del lavoro di cura non retribuito all'interno dei nuclei familiari è ancora troppo a carico femminile.

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

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

Ne è evidente testimonianza la suddivisione di genere nei ruoli direttivi e di responsabilità in Cooperativa: nel corpo dirigente su 8 Responsabili di Area Produttiva (Cantiere) 5 sono donne; nel Consiglio di Amministrazione su 9 consiglieri 6 sono donne e sin dalla sua fondazione (1980) La Nuova Cooperativa ha sempre avuto nel ruolo di Presidente una donna.

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

C.C.N.L.	TOT occupati (soci e non) per CCNL	Occupati soci T. IND full time	Occupati NON soci T. IND full time	Occupati (soci) T. IND part time	Occupati NON soci T. IND part time	Occupati (soci) T. DET full time	Occupati (NON soci) T. DET full time	Occupati (soci) T. DET part time	Occupati (NON soci) T. DET part time	% TOT T.IND / TOT OCCUPATI per CCNL
C.C.N.L. personale servizi integrati/multiservizi	376	25	1	255	37	0	0	28	30	84,6%
C.C.N.L. aziende del settore turismo – comparto pubblici esercizi	10	1	3	2	4	0	0	0	0	100,0%
C.C.N.L.	TOT occupati (soci e non)	Occupati soci T. IND full time	Occupati NON soci T. IND full time	Occupati (soci) T. IND part time	Occupati NON soci T. IND part time	Occupati (soci) T. DET full time	Occupati (NON soci) T. DET	Occupati (soci) T. DET part time	Occupati (NON soci) T. DET	% TOT T.IND / TOT OCCUPATI

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

BILANCIO SOCIALE 2023

	per CCNL						full time		part time	per CCNL
C.C.N.L. F.I.S.E. servizi di igiene ambientale	39	9	3	25	0	0	0	2	0	94,9 %
C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti e il C.C.N.L. per quadri e imp.	23	11	0	8	0	0	0	4	0	83,0%
Totale	448	46	7	290	41	0	0	34	30	

Nella tabella di dati sopra riportata è confermato il dato che in Cooperativa venga considerato forma di inquadramento ordinaria quella del **lavoro subordinato a tempo indeterminato**: come abbiamo già avuto modo di affermare, il lavoro correttamente retribuito e stabile è per la Cooperativa lo strumento fondamentale per rafforzare l'identità e la dignità delle persone.

D'altro canto è altrettanto osservabile come sia elevato l'inquadramento con contratti part time: la maggior parte delle commesse di lavoro acquisite dalla Cooperativa consentono di organizzare orari spezzati, o prolungati con turni, modulati in monte ore part time. La Direzione della Cooperativa è consapevole della potenziale fragilità che queste condizioni determinano; per scelta, da sempre, laddove vi sia possibilità di proporre incarichi a tempo pieno, questi vengono prioritariamente proposti alle socie e ai soci lavoratori che siano a part-time, per consentire lo sviluppo di una piena occupazione e il miglioramento delle condizioni retributive. Analogamente anche quando esistano interventi e attività di carattere straordinario e non continuativo, laddove sia possibile pianificare la contemporaneità delle stesse con il lavoro ordinario, la priorità che la Direzione assume è proporre l'erogazione gli stessi alle lavoratrici e ai lavoratori che siano inquadrati part-time.

Tuttavia, parallelamente, i limiti strutturali del mercato del lavoro e le recenti condizioni di grande difficoltà mondiale, determinano un aumento del costo della vita con relativa perdita di potere di acquisto dei salari, che vedono una sostanziale stagnazione; la nostra Cooperativa ricerca costantemente l'ampliamento e la diversificazione delle proprie attività, per continuare a perseguire possibilità di sviluppo durevole mirando alla piena occupazione e al miglioramento continuo delle condizioni lavorative e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
€ 17.832,00	€ 60.164,00	3.37

Organo di amministrazione e controllo

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

Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
Eva Coccolo	compensi	€ 14.000,00
Pier Giorgio Crosetto	compensi	€ 14.000,00
Barbara Cau	compensi	€ 3.612,00

Rimborsi volontari

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

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione
(Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 166

Usciti nell'anno di rendicontazione
(Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti,
pensionamenti, avvenute al 31/12) 179

Organico medio al 31/12/ 2022 481

Rapporto % turnover 71,72%

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

Malattie e infortuni

Dall'analisi degli infortuni emerge che nel corso del 2023 si sono verificati n° 9 infortuni per un totale assenze dal lavoro pari a 267 gg (esclusi itinere); si aggiunge la rilevazione che 370 giorni di assenze sono relativi ad infortuni occorsi nel 2022 e proseguiti nell'anno oggetto del Riesame, si evince che le assenze dal lavoro sono complessivamente 637 gg (esclusi itinere). Il totale dei lavoratori in flusso nell'anno 2023 è pari n° 590; i lavoratori e le lavoratrici in forza al 31 dicembre 2023 sono n° 448 per un totale di 485.303 ore lavorate.

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

AREE produttive e CANTIERI	2021		2022		2023	
	N°	GG	N°	GG	N°	GG
AREE GRIGIE	2	214	0	0	0	0
AREE MERCATALI	1	20	1	17	1	5
AREE VERDI	2	172	1	42	2	27
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	6	193	7	188	4	213
RACCOLTA RIFIUTI DIFFERENZIATI	1	63	3	117	0	0
RACCOLTA TONER	0	0	0	0	0	0
SELEZIONE	1	7	0	0	0	0
SERVIZI IGIENICI	0	0	0	0	0	0
INGOMBRANTI	1	36	2	10	0	0
UFFICIO	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTE EDUCATIVO	1	54	0	60	2	22
MANUTENTORE A SERVIZIO AREE VERDI	0	0	0	0	0	0
ECOCENTRO	0	0	0	0	0	0
totale	15	759	14	374	9	267

Di seguito il dato degli indicatori indici infortunistici complessivi

INDICI di infortunio	2021	2022	2023
INDICE INFORTUNI (nr totale / persone)	0,0222	0,0236	0,0153
INDICE DI GRAVITA' (giorni totali / persone)	1,1228	0,6296	0,4525
INDICE DI FREQUENZA (nr *1.000.000/ ore)	24,0572	28,2395	18,5451
INDICE DI GRAVITA' (giorni equivalenti *10.000 / ore)	12,1729	7,5440	5,5017

La situazione è valutata positivamente: l'indice infortuni, l'indice di gravità e l'indice di frequenza sono in netto miglioramento.

In relazione all'analisi in itinere degli infortuni avvenuta nell'arco dell'anno, sono stati condotti incontri con Direzione, RSPP, Responsabile Sistemi di Gestione, Responsabili in cui si è eseguito analisi, revisione e aggiornamento di documentazione esistente e di procedure per la gestione. Dall'analisi degli accadimenti si rileva che nella maggior parte dei casi si tratta di inciampi, scivolamenti, storte o urti.

Sulla base dei dati esaminati l'obiettivo sulla riduzione dell'indice di frequenza risulta raggiunto vista la diminuzione dell'indice ottenuto rispetto l'anno precedente.

Per il 2023 risultano due segnalazioni per richieste di malattie professionali di cui una attualmente in fase di istruttoria e una conclusasi con il non riconoscimento. L'indice di gravità rispetto l'anno precedente è diminuito del 2,04%.

Il lavoro di formazione e addestramento continuativo effettuato dai Responsabili di Cantiere è da considerarsi positivo: si connota come strumento preventivo principe al fine di mantenere, e ove possibile migliorare, la conoscenza delle procedure e dei comportamenti di protezione e prevenzione, e la consapevolezza di ogni lavoratore.

Numero malattie e infortuni e incidenza

Numero infortuni professionali	14
Numero malattie professionali	2
Totale	16

FORMAZIONE

Da sempre per la nostra Cooperativa la formazione riveste un ruolo importante: infatti la Direzione organizza corsi interni e promuove la partecipazione a corsi esterni, seminari e convegni, facendosi carico delle spese sostenute, al fine di rispondere a bisogni formativi e promuovere la crescita professionale e la valorizzazione delle risorse umane.

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 soci e di lavoratori; tuttavia queste opportunità hanno vincoli amministrativi (bandi con tempistiche specifiche di richiesta/presentazione, o riservati a tipologie di contenuti, con scadenze rigide di approvazione e successiva realizzazione) che influenzano la quantità e tipologia dei corsi realizzabili.

Il 2023 ha visto una stabilità sul piano formativo: la ormai acquisita possibilità di svolgere in presenza le lezioni ci ha permesso di svolgere tutti i corsi necessari e obbligatori, tutti i corsi legati alla sicurezza sono stati effettuati, implementando anche la formazione legata a componenti tecnici specifici per l'acquisizione di alte professionalità. Nel corso del 2023 il numero di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione/iniziativa formative è stato di n. 619 in aumento rispetto all'anno precedente, le ore complessivamente sono state 3.435: i corsi di formazione/iniziativa formative sono stati in totale n. 93 di cui 83 su argomenti relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Permane l'assunzione dell'impegno della Direzione della Cooperativa a stabilizzare l'offerta formativa di percorsi in ambito di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane, ripresi nel 2022 dopo la sospensione di qualche anno. Sono corsi all'interno dei quali si approfondiscono tematiche inerenti all'evoluzione dell'impresa cooperativa, alla Mission, all'organizzazione interna, al contesto economico, sociale normativo di riferimento, nonché al proprio ruolo professionale; si sta programmando la ripresa della realizzazione a partire dall'autunno 2024.

Di seguito le tipologie di corsi realizzate:

<i>Corso</i>	<i>n. partecipanti</i>	<i>ore complessive</i>
Formazione Base (assunzione)	110	440
Formazione Specialistica Bassa (assunzione)	87	348
Formazione Specialistica Alta (assunzione)	26	288
Attestato Antincendio Medio	15	120
Attestato Conduzione Carrello Telescopico	1	12
Attestato Conduzione Gru	2	16
Attestato Conduzione Ple	1	8
Attestato Conduzione Trattori	3	21
Attestato Formazione Escavatori Idraulici	2	26
Attestato Primo Soccorso	14	208
Attestato Traffico Veicolare	5	42
Certificato Utilizzo Prodotti Fitosanitari	10	200
Corso Specialistico Settore Alimentare	4	12
Corso Specialistico Settore Ambiente	91	287
Corso Specialistico Settore Verde	1	24

BILANCIO SOCIALE 2023

Formazione Preposto 2022	72	476
Formazione Sicurezza Aggiornamento	86	516
Formazione Utilizzo Defibrillatore	4	20
Igiene di Base HACCP	81	243
Rappresentante Lavoratori Sicurezza	4	128
Totali	619	3435

La Cooperativa pone particolare attenzione all'evoluzione professionale dei lavoratori e alle esigenze formative, consapevole del fatto che diffusione della conoscenza, formazione, crescita delle competenze sono parti essenziali del percorso di integrazione e autonomia dei lavoratori, radicano modus operandi, agevolano e sostengono comportamenti professionali corretti dal punto di vista procedurale e organizzativo, contribuiscono ai risultati positivi della Cooperativa stessa.

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.

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
6.857	461	14,9

QUALITA' dei SERVIZI

Attività e qualità dei servizi

Descrizione

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

Le principali aree produttive della Cooperativa, suddivise merceologicamente sono:

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

Nell'arco del 2023 vi sono stati Audit di parte terza (ossia visite di Sorveglianza da parte dell'Ente Certificatore) per tutti i Sistemi di Gestione: Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale. L'esito è stato positivo, le anomalie riscontrate nel corso degli sono state tutte gestite dalla cooperativa e non risultano inadempimenti. Le certificazioni hanno validità fino al 2025.

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

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Nell'arco del 2023 il governo realizzato dall'Ufficio Sistema di Gestione è stato particolarmente rivolto al consolidare le 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 ad essere "utilizzato" come base sia per l'implementazione di nuovi sistemi di gestione (privacy) e nuove certificazioni settoriali o di servizio, sia come bussola per l'integrazione con i sistemi esistenti (sicurezza, responsabilità sociale e ambiente). Per il rinnovo della certificazione sono stati condotti audit approfonditi sulla progettazione degli inserimenti lavorativi i cui risultati hanno consentito di avviare un'analisi per la riorganizzazione del processo.

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 lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze. Il sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro ed i relativi risultati, sono considerati parte integrante della gestione aziendale.

In tale contesto La Nuova Cooperativa intende puntare al miglioramento continuo, coinvolgendo tutto il personale nell'attuazione delle politiche aziendali relativamente a: chiarezza dei ruoli, formazione del personale, sensibilizzazione e controlli operativi, comunicazione, selezione di fornitori, acquisto di prodotti, materiali e attrezzature. Nel 2023 sono stati effettuati i corsi di formazione per i dirigenti, preposti e lavoratori così come previsto dall'Accordo Stato Regioni.

Percorsi di Inserimento lavorativo

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

La Nuova Cooperativa desidera essere un'impresa che abbia a cuore una risposta articolata alla pluralità dei bisogni sociali, attraverso un progetto di crescita collettiva, dove non esistano "inseriti" ed "inseritori"; in tal senso, il monitoraggio e l'autovalutazione delle capacità professionali viene applicato a tutto il personale. Gli obiettivi fondamentali del percorso di inserimento lavorativo (o del percorso di avviamento al lavoro nel caso di personale non svantaggiato) 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, sul lavoro e nella vita quotidiana.

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 capacità professionale;
- l'opportunità di fare percorsi di evoluzione professionale



BILANCIO SOCIALE 2023

- 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.

In accordo con l'indirizzo tracciato dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009, nell'anno 2023 il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ha deliberato l'istituzione della figura del *Disability Manager*; tale figura ha il compito istituzionale di progettare e attuare politiche e procedure che facilitino l'accesso al lavoro per le persone con disabilità. Il consiglio ha conferito incarico formale al Direttore Generale in relazione alla peculiarità del suo ruolo, che definisce gli obiettivi da perseguire e coordina i Responsabili di Cantiere per la progettazione e gestione degli inserimenti lavorativi di persone con disabilità

Il 91,4 % dei soggetti svantaggiati è assunto a tempo indeterminato.

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

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

Va tuttavia rilevato (come si dirà anche nei capitoli successivi) che il mercato dedicato alla cooperazione sociale, nonostante la riconferma dell'articolo degli appalti riservati anche nel nuovo Codice contratti appalti, è poco utilizzato. Inoltre il principio di rotazione previsto nel Codice⁵ è, talvolta, applicato da alcuni Enti pubblici senza tenere in considerazione elementi di maggiore complessità, quali, ad esempio, la continuità dei progetti di inserimento lavorativo delle persone: in quest'anno questo ha comportato la perdita di alcuni importanti appalti.

Il nodo continua ad essere che gli Enti Pubblici committenti conoscano approfonditamente la Cooperativa sociale di inclusione sociale e **ne condividano la finalità di integrazione sociale** e accesso alla cittadinanza attraverso il lavoro. Difficilmente sono bandite nuove gare compatibili con la nostra “mission”: avviare nuovi inserimenti è sempre più complesso e i ritmi, la complessità delle mansioni e gli appalti numericamente ridotti limitano le opportunità di accesso e di sostenibilità dei percorsi di inserimento lavorativo, consentendoli solo a persone con svantaggi meno gravi, o con elevate autonomie, ampliando la forbice delle categorie di potenziali lavoratori svantaggiati marginalizzate.

È amareggiante perché ci piacerebbe sentire una concordanza di obiettivi con gli Enti Pubblici, per costruire insieme condizioni sociali migliori; inoltre laddove la committenza ci utilizza riscontriamo poi grande apprezzamento nei confronti della nostra qualità, efficienza ed economicità del servizio.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12/2023	153
N operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12/2023	40

⁵ Il principio di rotazione prevede che sia **vietato** l'affidamento o l'aggiudicazione di un appalto all'ente uscente che se ne stava occupando – anche quando il lavoro /servizio fosse svolto con parametri qualità alti - nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi.

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; la storia della Cooperativa è connotata da una stretta collaborazione con i Servizi Sanitari e Sociali territoriali per la realizzazione di inserimenti lavorativi.

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 (2022)	Media occupati Anno – 1 (2021)
481	473	501

Permane nel 2023 la difficoltà nel reperire personale interessato ad accettare le proposte di lavoro prospettate; un'offerta di lavoro regolare e spesso stabile può non essere attraente per un quadro articolato di motivazioni, quali, ad esempio:

- **commesse che obbligano** a pianificare **orari frammentati e/o a part time** - in diversi casi le commesse di lavoro acquisite dalla Cooperativa necessitano di un'organizzazione del servizio in orari spezzati, o prolungati con turni, **nella maggior parte modulati in monte ore part time**. Possono richiedere particolare sforzo di conciliazione con i tempi di vita o non garantire redditi sufficienti per chi viva solo e/o in condizioni di unico reddito familiare o con carichi familiari e organizzativi che non permettono ampia libertà di movimento orario;
- **competenze specializzate / patenti o specifiche qualifiche** in alcune aree di produzione della nostra Cooperativa si ricercano competenze molto specializzate o acquisizioni settoriali (si pensi a competenze tecniche specifiche o al possesso di patenti per guida di mezzi particolari);
- **immagine stereotipata e non positiva della Cooperazione** in linea generale il mondo della Cooperazione è scarsamente conosciuto, di frequente risente di un'immagine stereotipata; ulteriormente la Cooperazione sociale di inserimento lavorativo non è sufficientemente valorizzata, e non viene sostenuto il suo ruolo di importante attore sociale di inclusività;

- **modelli culturali che enfatizzano valori opposti a quelli cooperativistici** a livello collettivo i modelli culturali di riferimento sono fortemente individualisti, incentrati sul rincorrere il raggiungimento costante di prestazioni migliori meramente dal punto di vista di visibilità, di performance. Sotto la pressione di tali modelli è fortemente diminuita l'adesione ai valori dell'inclusività e dell'integrazione delle diversità anche nella sfera professionale; il benessere collettivo non viene considerato un interesse individuale ed è minimo il riconoscimento del valore sociale della cooperazione di inclusione lavorativa come strumento di integrazione e di costruzione di una società più giusta. È rarissimo in questi anni incontrare persone alla ricerca di lavoro che conoscano la Cooperazione Sociale di inclusione lavorativa e che siano attratti dai valori di queste aziende, volendole scegliere (condizione incontrata, invece, molto più frequentemente in passato);
- **non più ricerca solo del "lavoro"** le persone che cercano lavoro attualmente, oltre agli aspetti economici, valutano le condizioni di lavoro proposte in relazione a parametri ad ampio raggio: distanza del luogo di lavoro, possibilità di smart working, possibilità di equilibrio con vita privata e/o con secondo lavoro, possibilità di accedere a iniziative di welfare aziendale – condizioni non sempre possibili con la strutturazione dei posti di lavoro che offriamo;
- **"guadagno di più in nero!" - quando non si fa più caso a cosa sia "garanzia del lavoro"** il mercato del lavoro è connotato da una forte presenza di offerta di lavoro sommerso, non regolare, che molte volte sembra economicamente di apparente maggior favore per i lavoratori, anche se per contro non è assicurato nessun diritto retribuito, né garanzia di continuità e legalità.

La Direzione della Cooperativa si è impegnata, negli ultimi anni, nel diversificare i canali di ricerca di potenziali nuovi lavoratori, anche istituendo collaborazioni stabili con Agenzie private per il Lavoro e rinsaldando in alcuni territori i rapporti con gli Enti pubblici preposti (Centri per l'Impiego) al fine di ampliare la possibilità di reperimento risorse.

Ulteriori riflessioni che la Direzione ha avviato in questo anno in merito a possibili impegni in relazione a questo tema, riguardano:

- l'importanza di **ampliare le iniziative di welfare aziendale** da parte della Cooperativa, che possano sostenere la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, e al contempo costituire elementi attrattivi e di supporto anche per le persone che cercano lavoro;
- **sviluppare** ulteriormente la **capacità di comunicare il valore sociale** della Cooperativa e farlo apprezzare, anche internamente oltre che all'esterno:
 - **internamente** proseguendo e approfondendo il lavoro di formazione rivolto a lavoratrici/lavoratori sull'imprendere cooperativo e sull'essere cooperativa sociale di inclusione lavorativa; inoltre intensificando la dimensione di partecipazione sociale.
 - **esternamente** migliorando la comunicazione e la visibilità del valore sociale e della peculiarità della nostra Cooperativa, la storia e la particolarità de La Nuova.

Rapporto con la collettività

Il 1° maggio 2023 si sono avviate le attività nell'Area di Savonera, che è stata negli ultimi anni oggetto di realizzazione di un piano di adeguamento e progettazione integrata progettato e implementato dalla Direzione della Cooperativa, attraverso una giornata di festa, aperta alle socie e ai soci, alle persone dipendenti, al territorio e ai cittadini, nonché agli stakeholder, che ha visto alternarsi attività ludiche, musica, esperienze culinarie condivise.

L'Area intende diventare un polo di incontro, condivisione, aggregazione e realizzazione di attività sociali, in primis rivolte ai soci, ma anche aperto a tutta la cittadinanza e al territorio; uno spazio che, oltre a essere un'area verde al bordo della città che contribuisce al sistema ambientale, al microclima e alla biodiversità, diventi luogo aperto e fruibile, strumento di rigenerazione e rafforzamento del tessuto sociale.

Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Tavolo di lavoro	Denominazione attività e/o progetto Tavolo di Interservizi finalizzati all'inserimento lavorativo
Numero di Stakeholder coinvolti 12 per ogni territorio	Tipologia di stakeholder 'collettività' Servizi Socio Assistenziali Territoriali, Servizi Sanitari; Enti Gestori; Enti locali	
Ambito attività svolta Culturale	Tipologia attività svolta Tavoli di co-progettazione e focus group per attività territoriali	Denominazione attività e/o progetto Tavolo Circostrizionale
Numero di Stakeholder coinvolti 18 per ogni territorio	Tipologia di stakeholder 'collettività' Circostrizione, Associazioni, Datoriali, Utenti	
Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Focus group e tavolo di lavoro su innovazione sociale e cooperazione di inclusione lavorativa, co- progettazione, indirizzi di sviluppo	Denominazione attività e/o progetto Direttivo Legacoopsociale Tavolo Regionale
Numero di Stakeholder coinvolti 12	Tipologia di stakeholder 'collettività' Cooperative Sociali, Enti Terzo Settore	
Ambito attività svolta Politico / Commerciale /Sociale	Tipologia attività svolta Tavoli di indirizzo di Sviluppo Focus group e tavolo di lavoro su innovazione sociale e cooperazione di inclusione lavorativa, co- progettazione	Denominazione attività e/o progetto Presidenza Nazionale Legacoopsociale
Numero di Stakeholder coinvolti 25	Tipologia di stakeholder 'collettività' Cooperative Sociali, Enti Terzo Settore	

Rapporto con la pubblica amministrazione

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

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

La Nuova fa propri i principi dichiarati dalla legge delega n. 106 del 6 giugno 2016 che richiama i fondamenti della riforma nell'art. 1 (finalità e oggetto) quale attuazione degli artt. 2, 3, 18 e 118 della Costituzione, e che fornisce i criteri direttivi per il rapporto degli Enti con la Pubblica Amministrazione all'art. 4, primo comma lett. o) che così recita: "valorizzare il ruolo degli enti nella fase di programmazione a livello territoriale relativa anche al sistema integrato di interventi e servizi socio-assistenziali nonché di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, paesaggistico e ambientale e individuare criteri e modalità per l'affidamento agli enti dei servizi di interesse generale, improntati al rispetto di standard di qualità e impatto sociale del servizio, obiettività, trasparenza e semplificazione e nel rispetto della disciplina europea e nazionale in materia di affidamento dei servizi di interesse generale, nonché i criteri e modalità per la verifica dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni"

Impatti ambientali

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

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

Nel 2023 è stato sviluppato operativamente un sistema di raccolta ed elaborazione dei dati per il monitoraggio delle emissioni gas effetto serra finalizzate alla certificazione UNI EN ISO 14064-1:2019 ISO 14064 cosiddetta "Carbon footprint di Organizzazione"

Si è continuata l'implementazione e l'integrazione del Sistema Gestione Ambientale per l'ottenimento della Certificazione Reg. CE EMAS: l'adozione del sistema EMAS integrato con ISO 14001 favorisce una gestione più razionale degli aspetti ambientali sulla base del rispetto dei limiti di legge, sul continuo miglioramento delle proprie prestazioni ambientali e sulla trasparenza con le istituzioni.

SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA: attività e obiettivi economico- finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Nel 2023 la nostra Cooperativa ha vissuto avvenimenti diversi e dinamiche controverse.

Si ribadisce quanto ampiamente descritto in altre parti del presente documento (*si veda la parte introduttiva della Lettera del Presidente, e il capitolo dedicato al Contesto*): il terreno in cui La Nuova Cooperativa diventa sempre più complesso.

Prima di approfondire in dettaglio la situazione complessiva relativa alle attività dell'anno, evidenziamo alcune considerazioni:

- ribadiamo quanto l'utilizzo di strumenti legislativi idonei alla Cooperazione di inclusione lavorativa per l'esternalizzazione dei Servizi consenta sviluppo economico e inclusione socio-professionale; ciò è avvenuto in Val Pellice per la gara per il Comune di Pinerolo sulle manutenzioni aree verdi, che ha consentito di assumere cittadine/i, avviare percorsi di inserimento e ampliare le nostre attività rendendo concreta la mission della Cooperativa;
- l'avvio dell'utilizzo dei fondi PNRR da parte degli Enti Pubblici è segno che gli impegni economici europei a sostegno della ripresa iniziano a concretizzare occasioni: la Città di Torino ha utilizzato questi fondi per mettere a bando e/o assegnare in affidamento diretto lavori nell'ambito della conservazione e manutenzione del patrimonio del verde pubblico, che hanno consentito di ampliare e sviluppare significativamente i nostri servizi in questo settore;
- riscontriamo grande apprezzamento da parte dei committenti nei confronti dell'elevato standard di qualità efficienza ed economicità che abitualmente garantiamo nell'erogazione dei servizi che effettuiamo: non è raro essere chiamati a prestare servizi in occasione di eventi eccezionali a cui fanno parte sia le istituzioni che la società civile. In quest'anno vogliamo ricordare i complimenti nuovamente ricevuti da parte del Responsabile dell'Evento della Casa del Teatro Ragazzi e Giovani per la pulizia dell'Area Leader Dedicata in occasione delle ATP Finals di tennis, sottolineando la professionalità, l'educazione e la disponibilità di tutto il personale intervenuto.

Riportiamo alcuni elementi che dettagliano la situazione complessiva nell'anno 2023:

- **il 2023 vede un segno positivo in riguardo al nostro fatturato, con una crescita del 8,85%**; era dal 2020 che il nostro fatturato subiva decrescite dovute principalmente alla perdita dell'appalto di pulizia delle Scuole Elementari, ma anche dalla situazione di incertezza che abbiamo subito dalla pandemia in poi;
- Il **settore pulizie** registra un miglioramento: si è attutita la perdita dell'appalto delle scuole (appalto fra i maggiori, in continua riduzione nell'ultimo quinquennio e definitivamente perso nel 2020 a causa della reinternalizzazione dei servizi nelle scuole elementari) con l'acquisizione di nuove commesse, anche nel mercato privato. **Quello delle pulizie rimane il nostro principale settore**, sia in termini di fatturato che di numero di persone addette,

BILANCIO SOCIALE 2023

nonostante sia quello che risente maggiormente di un mercato molto competitivo e agguerrito. Parametri economici sempre più ridotti, richieste di tempi e ritmi di erogazione elevati, orari e monte ore frequentemente discontinui rendono assai complicato conservare posizionamenti di mercato;

- il **settore manutenzione delle aree verdi** è quello in **maggiore espansione quest'anno**, dovuto ai due principali fattori: l'acquisizione di nuove commesse attraverso gare di appalto rivolte specificatamente alla Cooperazione sociale e la scelta strategica di Enti locali di accedere a lavori promossi da fonti PNRR. Riteniamo che quest'area produttiva abbia buone potenzialità in termini espansivi; certamente è un settore che richiede continui investimenti e tecnologie avanzate, ma soprattutto alta professionalità e monitoraggio finalizzato a realizzare investimenti per formazione permanente delle socie e soci lavoratori;
- Il **settore servizi ambientali** registra un sostanziale pareggio con l'anno precedente; questo settore richiede continuativi investimenti e innovazioni, e permane una grande difficoltà a reclutare stabilmente operatori in possesso di patente C;
- Il mercato dedicato alla cooperazione sociale è sostanzialmente fermo, difficilmente sono bandite nuove gare compatibili con la nostra "mission", nonostante la riconferma dell'articolo degli appalti riservati anche nel nuovo Codice contratti appalti;
- **gli investimenti:** lo svolgimento delle nostre attività ha richiesto nel 2023 investimenti per € 608.963 (di cui €12.178 relativi ad acconti versati nell'esercizio precedente). Per tipologia, complessivamente, sono così suddivisi:
 - acquisti automezzi € 274.180
 - acquisti di attrezzature industriali e commerciali € 100.696
 - acquisti mobili e arredi € 4.374
 - acquisti macchine elettroniche € 11.009
 - costruzioni leggere € 53.340
 - lavori incrementativi su immobili € 141.513
 - acconti su immobilizzazioni € 23.851
- Rapporti con Istituti di Credito e Investitori – come da tabella seguente

AVVIO relazione	ISTITUTO di CREDITO	SCOPERTO di C/C	ANTICIPO FATTURE	FINANZIAMENTO	MUTUO
1980	UNICREDIT - ex Cassa Risparmio TO	NO	NO	NO	NO
2003	BPERBANCA /EX UNIPOL BANCA	SI - NON UTILIZZATO	SI NON UTILIZZATO	NO	NO
2012	BANCA DI CARAGLIO	SI - NON UTILIZZATO	SI NON UTILIZZATO	NO	NO



BILANCIO SOCIALE 2023

Il Consiglio d'Amministrazione nell'anno 2023 ha proseguito il suo impegno e lavoro per dotarsi di un'organizzazione adeguata ad affrontare i continui cambiamenti anche giuridici, continuare a posizionarsi nel mercato, consolidare e ampliare aree di attività, riaffermare il valore di coniugare sviluppo imprenditoriale e inclusione sociale. 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 € 120.000 quale risultato del regolamento per l'erogazione condizionata del ristorno ai soci lavoratori approvato nell'assemblea del 29/04/2023.

Si illustra la proposta del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda la destinazione degli utili 2023:

• Al fondo mutualistico Legge 59/92	€ 6.128
• Al fondo di riserva indivisibile	€ 198.128
• TOTALE UTILE	€ 204.256

Il risultato di impresa è il risultato di tutte e tutti le lavoratrici e i lavoratori che con il loro lavoro quotidiano permettono 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	
Fatturato	€ 15.259.519
Attivo patrimoniale	€ 18.102.782
Patrimonio proprio	€ 13.807.402
Utile di esercizio	€ 204.256

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione - 2022	€ 15.663.617
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -1 (2021)	€ 14.506.599
Valore della produzione anno di rendicontazione anno -2 (2020)	€ 15.280.270

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 9.208.744	60,4%
Ricavi da aziende profit	€ 856.651	5,6%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 5.159.099	33,8%
Ricavi da persone fisiche	€ 35.025	0,2%
TOTALE	€ 15.259.519	100%
Altri ricavi e Proventi	€ 404.098	
Donazioni (5 per mille) di cui	€ 0	
TOTALE	€ 15.663.617	

Contributi pubblici

Contributi L.23 – acquisti attrezzature/mezzi	0
Fondo Foncoop – percorsi formativi	€ 0

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;	€ 15.259.519,00
Totale	€ 15.259.519,00

Fatturato per servizi Cooperative di inclusione sociale

Area servizi a commercio

Pulizie, Custodia e manutenzione edifici Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	€ 6.348.803
Manutenzione verde e aree grigie	€ 3.136.527
Gestione dei rifiuti e Servizi ambientali	€ 4.356.208
Servizi di sorveglianza e assistenza	€ 687.738
Servizi Mensa	€ 323.954
Servizi vari	€ 406.289
Totali	€ 15.259.519

Fatturato per Territorio

PROVINCIA: Torino € 15.259.519,00 100%

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.

Nel 2023 è stato sviluppato operativamente un sistema di raccolta ed elaborazione dei dati per il monitoraggio delle emissioni gas effetto serra finalizzate alla certificazione UNI EN ISO 14064-1:2019 ISO 14064 cosiddetta "Carbon footprint di Organizzazione".

Si è continuata l'implementazione e l'integrazione del Sistema Gestione Ambientale per l'ottenimento della Certificazione Reg. CE EMAS: l'adozione del sistema EMAS integrato con ISO 14001 favorisce una gestione più razionale degli aspetti ambientali sulla base del rispetto dei limiti di legge, sul continuo miglioramento delle proprie prestazioni ambientali e sulla trasparenza con le istituzioni.

Nel 2023 è stata confermata la certificazione SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale.

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

Nell'anno 2023 è avvenuto il rinnovo del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale SPT, essendo trascorso il triennio di carica del precedente SPT.

La Direzione della Cooperativa ha confermato i tre Rappresentanti già presenti nel SPT precedente; per quanto riguarda i Rappresentanti dei lavoratori il Gruppo SPT uscente si è occupato di organizzare nuove elezioni, attraverso i seguenti step:

1. Revisione per eventuale aggiornamento del regolamento elezioni stilato in occasione delle precedenti elezioni, con evidenza delle regole di candidatura e di votazione per le/i RLSA8000;
2. Organizzazione delle votazioni in concomitanza con l'assemblea annuale di bilancio, momento centrale della vita dell'organizzazione, e di estesa partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. Produzione e capillare diffusione presso le lavoratrici e i lavoratori di materiale promozionale per le candidature;
4. Raccolta delle candidature con il supporto degli uffici amministrativi dell'Organizzazione;
5. Produzione e diffusione capillare presso le lavoratrici e i lavoratori di materiale promozionale per le votazioni e del regolamento delle stesse;

6. Presenza e intervento nelle Sezioni Soci e nelle riunioni dei lavoratori per promuovere la possibilità di candidarsi e la partecipazione alle elezioni;
7. Predisposizione del banchetto e cabine dedicate nel giorno della votazione e costituzione commissione spoglio;
8. Supervisione delle operazioni di spoglio e proclamazione dei/dei RLSA8000 eletti/e.

L'11/05/2023 si è insediato il nuovo Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale SPT, pianificando un nuovo calendario di incontri per proseguire le attività volte a realizzare il mandato del SPT, ossia effettuare monitoraggio per garantire e consolidare l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale, assicurando la sua attuazione e il conseguente mantenimento.

Il nuovo Gruppo SPT ha proseguito la sua attività di supporto alla Cooperativa tutta per il monitoraggio sulla piena e continua conformità alla Norma SA8000 delle attività, dei processi decisionali, dei processi gestionali in merito a rapporti con lavoratrici / lavoratori e con Fornitori / Clienti, delle modalità relazionali e, interne della Cooperativa.

Per ciò che concerne l'area della "responsabilità sociale" in senso ampio, prosegue l'analisi e la predisposizione operativa, avviate lo scorso anno, sulle politiche a supporto della parità di genere finalizzate all'ottenimento della certificazione secondo la PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere".

Nell'anno la Cooperativa ha definito una politica che, in continuità con la propria mission e scopo sociale, garantisce la valorizzazione delle diversità e la promozione dell'inclusione, al fine di migliorare la resilienza, la sostenibilità e la reputazione.

Punti principali della politica sono:

- Impegnare tutte le risorse ad affrontare attivamente le problematiche sensibili di diversità ed inclusione;
- Affrontare e risolvere comportamenti ed abitudini culturali non inclusivi, sleali e discriminatori, comprese pratiche organizzative;
- Promuovere una cultura organizzativa diversificata e inclusiva per consentire alle risorse di dare il meglio grazie ad attività e politiche di collaborazione e partecipazione.

La Cooperativa ha implementato un sistema per garantire il soddisfacimento dei requisiti definiti nella politica di gestione della diversità e dell'inclusione ed ha nominato il **Diversity Manager**, che è figura aziendale di riferimento organizzativo e gestionale per le politiche antidiscriminatorie, di equità ed inclusione lavorativa.

Principali attività ed obiettivi del Diversity Manager sono:

- Costituire un team con i Responsabili dei Servizi per condurre analisi sulle potenziali "anomalie" e sulle questioni operative per valorizzare le diversità e promuovere l'inclusione;
- Individuare potenziali fattori di rischio / opportunità connessi a: diversità di età; disabilità; diversità di genere; diversità di cultura, ecc.. Questa analisi è condotta per incentivare il valore delle differenze individuali, nonché al fine di migliorare la produttività, l'innovazione e la soddisfazione dei lavoratori;
- Coordinare ed integrare le attività specifiche con quelle del Disability Manager;



BILANCIO SOCIALE 2023

- 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 nelle due parti costituenti: 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 C.d.A..

Il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della bozza di revisione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo quale primo risultato documentale del lavoro di aggiornamento del MOG. L'impianto esistente è stato mantenuto, in quanto valutato già adeguato. L'intervento di revisione del documento ha riguardato principalmente il catalogo dei reati e delle schede reato.

Il lavoro nel suo complesso prevederà anche l'eventuale revisione del Codice Etico in base alla normativa di riferimento.

Nel 2023 il C.d.A. ha deliberato il rinnovo dell'Organismo di Vigilanza (composto dai tre componenti: Beltritti, Cappello, Di Lorenzo) attribuendogli i compiti specificati nel Modello e nella delibera del C.d.A. n. 23 del 15 ottobre 2015. L'OdV resterà in carica dal 01/07/2023 al 30/06/2026.

Sistema di Gestione delle segnalazioni cosiddetto Whistleblowing.

Il C.d.A. ha preso atto delle novità normative in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea. La Nuova Cooperativa, al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni cd. whistleblowing aggiornato alle modifiche legislative intervenute con il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Pertanto, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, la cooperativa ha istituito un canale di segnalazione dedicato ed ha predisposto ed esteso 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:

- Conferma 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 ai lavoratori, fornitori e per il sito internet;
- Adeguamento della documentazione contenente elementi inerenti alla sicurezza dei dati e aggiornamento dell’analisi dei rischi e della valutazione d’impatto sulla protezione dei dati.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

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

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs

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

- 

Ob. N.5 - parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze – in Cooperativa il 60,30% degli occupati è di genere femminile, in Consiglio di Amministrazione su 9 amministratori, 6 sono femmine, pari al 66,67%
- 

Ob. n.8 - lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 

Ob. n. 10 - ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni;
- 

Ob. n.12 - consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;
- 

Ob. n. 13 - lotta contro il cambiamento climatico: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;
- 

Ob. n. 15 - vita sulla terra: proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica

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

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

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



BILANCIO SOCIALE 2023

- obiettivi per il raggiungimento del lavoro dignitoso per tutti

I Sistemi di Gestione - in particolare il Sistema di Gestione SA8000 e il Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001 - sono 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, e per la Responsabilità Sociale.

La Cooperativa è dotata di Codice Etico.

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)

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

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

Il Tavolo continua la sua attività, coordinandosi e aggiornando la Mappa delle parti interessate: l'anno 2023 ha rappresentato la possibilità concreta di riavviare azioni di coinvolgimento diretto di stakeholder finalizzate a riprendere e/o consolidare alleanze e collaborazioni con i soggetti interessati e coinvolti a vario titolo nella realizzazione della Mission della Cooperativa.

Abbiamo consolidato la nostra partecipazione a momenti territoriali di confronto aperto con servizi socio-assistenziali, imprese, associazioni, rappresentanti politici sui temi *dell'inclusione sociale* e del ruolo della Cooperazione sociale di inclusione come *attore di politiche del lavoro*. Si intende continuare, e nel prossimo anno riprendere, in modo anche proattivo, promuovendo occasioni per riprendere e/o consolidare relazioni, condividere pensieri e conoscenze, stimolare e generare cambiamento.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

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

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

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

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

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.
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	Obiettivo annuale, riproposto costantemente.
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.
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 2023

Sistema	Area aziendale interessata	Descrizione	Dettaglio Obiettivo	Riscontro	Esito
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione dell'indice di frequenza (nr inf.*1.000.000/ore lavorate)	Riduzione del IF del 5%	Analisi dei macrodati aggiornati al 31/12/2023: l'indice di frequenza risulta diminuito del 9,7%.	Obiettivo Raggiunto
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Riduzione dell'indice di gravità (somma giorni *10.000 / ore lavorate)	Riduzione del 10% del IG	L'analisi della situazione in generale è valutata positivamente poiché l'indice analizzato è in miglioramento e rispetto l'anno precedente è diminuito del 2,04%; tuttavia la diminuzione	Obiettivo non raggiunto riproposto 2024

BILANCIO SOCIALE 2023

				registrata non permette il raggiungimento dell'obiettivo.	
Sicurezza	Tutta l'Organizzazione	Malattie professionali	Non avere richieste di malattie professionali	Nel 2023 vi sono due denunce di malattie professionali, di cui: una al 31/12/2023 in fase di istruttoria; l'altra conclusasi con il non riconoscimento .	Obiettivo non raggiunto riproposto 2024
SA 8000	Sistema di Gestione	Miglioramento continuo in relazione al garantire condizioni di lavoro dignitose, valorizzanti, che consentano l'accrescimento delle competenze e la prevenzione di comportamenti potenzialmente discriminanti	Valorizzare le risorse umane, Prevenire e combattere discriminazioni, Accrescere consapevolezza e competenze, Garantire sviluppo dell'impresa conservando i valori cooperativi	Obiettivo triennale Organizzato flusso di comunicazione e monitoraggio con Direttore Generale in merito Predisposto interventi formativi e materiali specifici all'interno del Piano Formativo 2024	Obiettivo triennale
Ambiente	Tutta l'Organizzazione	Miglioramento monitoraggio consumi risorse Riorganizzazione del processo di rilevazione / gestione dati. Necessità di ridefinire le responsabilità operative per il monitoraggio dei consumi.	Costruire un "cruscotto" di dati con identificazione e suddivisione delle fonti sia per garantire un "semplice monitoraggio" ambientale che per avviare modalità scientifiche di calcolo delle emissioni generate dall'attività	Dati raccolti ed aggregati per Inventario GHG e Certificazione ISO 14064	Obiettivo Raggiunto
Tutti i Sistemi	Tutta l'Organizzazione	Avvio processi di certificazione relativamente a: Reg. EMAS, UNI PdR 125:2022; UNI EN ISO 14067 (o altro su Carbon Footprint)	Ottenimento delle certificazioni	Avviate positivamente le attività finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo. Eseguiti stages per certificazione ISO 14064-1 Verifica emissioni GHG, pianificati stages per certificazione EMAS, organizzate attività di Ufficio per implementazione PDR 125.	Obiettivo Raggiunto