

LABOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

# BILANCIO SOCIALE

2024



LABOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE



## Sommario

Labor Società Cooperativa Sociale .....	6
Nota metodologica .....	7
I nostri valori .....	8
Contesto di riferimento .....	9
I nostri servizi .....	11
Divulgazione del Bilancio Sociale .....	12
Identità e governance .....	13
Finalità e strategie .....	14
<b>Prospettive di sviluppo e innovazione</b> .....	14
La Nostra Storia .....	16
Partecipazione ed Appartenenza .....	17
<b>Altre Partecipazioni e Quote (Valore Nominale)</b> .....	17
Vision e Mission .....	18
Obiettivi della Cooperativa Labor per il 2024 .....	19
Mission della Cooperativa Labor - 2024 .....	19
Certificazione di Qualità e Trasparenza .....	20
Politica 231 - Modello di Governance .....	21
<b>Componenti del Modello di Governance secondo il D.Lgs. 231/2001</b> .....	21
<b>Obiettivi e Funzionamento della Struttura Documentale</b> .....	22
Politica della Formazione .....	24
Risorse Umane .....	25
<b>Base Sociale</b> .....	25
<b>Funzionigramma e Organigramma</b> .....	26
<b>Consiglio di Amministrazione</b> .....	26
<b>Composizione del Consiglio di Amministrazione</b> .....	26
<b>Collegio Sindacale</b> .....	28
<b>Composizione del Collegio Sindacale</b> .....	28
<b>Assemblea dei Soci</b> .....	29
Panoramica del Personale .....	30
<b>Occupazioni e Cessazioni</b> .....	30
<b>Composizione del Personale</b> .....	30
<b>Personale per inquadramento e tipologia contrattuale</b> .....	30
<b>Tipologie contrattuali e flessibilità</b> .....	30
<b>Anagrafica dei Dipendenti</b> .....	31
CCNL Applicato ai Lavoratori: Cooperative Sociali .....	31



<b>Focus sul Contratto di Prossimità</b> .....	31
<b>Formazione 2024</b> .....	33
<b>Descrizione Generale</b> .....	34
<b>Analisi dei Fabbisogni Formativi</b> .....	34
<b>Inserimenti Lavorativi: Obiettivi e Aree di Intervento</b> .....	35
<b>Inserimenti Lavorativi - Panoramica 2024</b> .....	36
<b>Situazione Economica Panoramica 2024</b> .....	37
<b>Ricavi e Proventi (2024)</b> .....	37
<b>Patrimonio (2024)</b> .....	37
<b>Conto Economico (2024)</b> .....	38
<b>Valore della Produzione (2024)</b> .....	38
<b>Costo del Lavoro (2024)</b> .....	38
<b>Incidenza Pubblico/Privato sul Valore della Produzione (2024)</b> .....	38
<b>Informazioni Ambientali</b> .....	39
<b>Obiettivi Realizzati nel 2024</b> .....	40
<b>Prospettive Future per il 2025 e a Lungo Periodo</b> .....	41
<b>Monitoraggio e Organi di Controllo</b> .....	42



"Due realtà suscitano in me una meraviglia sempre rinnovata, che cresce con il tempo e la riflessione: l'infinità dell'universo che mi sovrasta, e la voce della coscienza che mi guida dall'interno."



## Lettera del Presidente

**“L’interesse più alto è quello di tutti.”**

Anche quest’anno, con la pubblicazione del Bilancio Sociale, cogliamo l’occasione per fare il punto sul nostro percorso, ci offre un’opportunità per analizzare il nostro percorso e i risultati raggiunti. Il Bilancio Sociale è uno strumento fondamentale per comunicare le attività e il nostro impatto sulla società, non solo nei termini finanziari, ma anche in termini di responsabilità sociale, ambientale ed economica, ma soprattutto nella dimensione umana, sociale e comunitaria che ne costituisce il cuore pulsante.

Il 2024 ci invita a riflettere su come il nostro impegno quotidiano si traduca in valore condiviso, e a rinnovare gli ideali che da sempre orientano la nostra azione. In quest’ottica, il Bilancio Sociale è prima di tutto uno strumento di trasparenza verso chi ci accompagna – stakeholder, utenti, clienti, committenti – ma è anche un’occasione per noi, per fermarci a valutare quanto abbiamo costruito e su quali basi vogliamo fondare i prossimi passi.

Nel corso del 2024 abbiamo continuato a perseguire con coerenza e costanza gli obiettivi del piano annuale di miglioramento. Ogni azione, ogni scelta organizzativa, è stata ispirata alla volontà di coniugare qualità, impatto sociale e sostenibilità. L’impresa sociale che vogliamo essere si fonda su una visione chiara: generare valore non solo economico, ma anche relazionale e culturale, promuovendo diritti e riducendo disuguaglianze.

In sintesi, il Bilancio Sociale è un’opportunità per rendere conto in modo trasparente e completo del proprio operato e per promuovere una cultura di responsabilità sociale

Il lavoro che svolgiamo è fortemente legato al territorio e alla comunità. Per questo, riteniamo fondamentale investire nelle persone che lo rendono possibile: dipendenti, collaboratori, soci. Il 2024 ha visto Labor impegnata su più fronti, con investimenti costanti in:

Ricerca e innovazione per lo sviluppo progettuale;

Formazione e aggiornamento delle competenze;

Promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Collaborazioni con reti associative e cooperative locali.

La realtà che ci circonda continua a evolvere, spesso con ritmi imprevedibili, con grande dinamismo e il cambiamento continuo del mondo è dovuto ad un flusso di mutamenti in costante trasformazione, influenzato da molti fattori, tra cui la scienza, la tecnologia, la cultura, la società e l’ambiente. La digitalizzazione della pubblica amministrazione, ad esempio, apre scenari nuovi e in questo contesto, occorre prendere atto che le nuove tecnologie, specialmente quelle che sfruttano sistemi di Intelligenza Artificiale, che possono consentire alle Amministrazioni di offrire servizi in grado di rispondere in modo molto efficiente al benessere della collettività.

Tuttavia, ciò comporta dei rischi dal punto di vista etico e giuridico, in particolare per quanto riguarda la legittimità dell’impiego di strumenti in grado di determinare il contenuto stesso degli atti amministrativi e le garanzie dei diritti dei cittadini di fronte all’automatizzazione dei sistemi. Se da un lato si profilano opportunità, dall’altro aumentano le complessità. In questo contesto, poter contare su una struttura patrimoniale e finanziaria solida rappresenta per noi una base stabile da cui affrontare il cambiamento.

Labor ha dimostrato di saper reagire con prontezza alle sfide degli ultimi anni. La nostra “struttura, ben strutturata, ha retto anche nei momenti più turbolenti. Una solida governance permette di affrontare le trasformazioni con maggiore serenità, interpretandole come opportunità di crescita e miglioramento. E questo significa non rinchiudersi in visioni difensive, ma assumere un ruolo attivo e propositivo nel cambiamento.

Oggi più che mai, non è possibile essere imprenditori – e ancor meno operatori – senza integrare nella propria visione strategica la responsabilità sociale, ambientale e comunitaria. Il nostro compito è lavorare affinché i servizi che offriamo continuino a rispondere ai bisogni reali, in modo equo, accessibile e inclusivo. Servizi socio-educativi, di animazione, di formazione: tutti attraversati da cambiamenti che richiedono visione e capacità di adattamento. La sfida che abbiamo davanti è chiara: contribuire attivamente alla costruzione di un welfare comunitario, capace di mettere al centro la persona e il suo contesto. Lo faremo continuando a intrecciare alleanze con il Terzo Settore, con le Istituzioni, con la cittadinanza attiva.

Il Bilancio Sociale 2024 non è solo un rendiconto: è anche un ringraziamento. A tutti coloro che, con passione e competenza, rendono possibile il progetto Labor. Ai nostri soci, ai dipendenti, ai partner, ai committenti. A chi, ogni giorno, sceglie di esserci e di costruire con noi.

Con determinazione, fiducia e spirito cooperativo, proseguiamo insieme il nostro cammino.

**Moncelsi Roberto**



## Labor Società Cooperativa Sociale

Labor Società Cooperativa Sociale nasce con l'intento di generare valore per la collettività, promuovendo l'inclusione, la dignità e la piena partecipazione delle persone alla vita sociale ed economica del proprio territorio. In conformità alla Legge 381/1991, la Cooperativa non persegue fini di lucro, ma orienta tutte le proprie attività al raggiungimento dell'interesse generale della comunità, attraverso la promozione umana, l'integrazione sociale e l'empowerment dei cittadini, con particolare attenzione alle fasce più fragili della popolazione.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, Labor si configura come **cooperativa sociale a scopo plurimo**, operante nei seguenti ambiti:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, destinati a rispondere ai bisogni emergenti delle persone, delle famiglie e delle comunità, in una logica di prossimità, qualità, accessibilità e innovazione;
- b) l'inserimento lavorativo e l'inclusione attiva di persone svantaggiate, come definite all'articolo 1, lettera b) e all'articolo 4 della Legge 381/91, attraverso progetti personalizzati, percorsi formativi, tirocini, attività produttive e accompagnamento al lavoro.

La Cooperativa svolge la propria attività in forma mutualistica e senza fini speculativi, ponendo al centro la persona e i valori della solidarietà, della partecipazione e della responsabilità condivisa. L'impresa è gestita in forma associata e collettiva dai soci, che ne condividono scopi e principi, contribuendo attivamente alla sua crescita e al suo radicamento nel tessuto sociale.

Uno degli obiettivi fondamentali di Labor è quello di garantire **continuità occupazionale ai propri soci**, promuovendone al tempo stesso il benessere, la crescita professionale e il miglioramento delle condizioni economiche e sociali. A tal fine, i soci instaurano con la Cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, che può assumere forma subordinata, autonoma o di collaborazione coordinata e continuativa, nel rispetto della normativa vigente e degli indirizzi mutualistici dell'organizzazione.

Le modalità di svolgimento delle attività lavorative dei soci sono definite da uno specifico **regolamento interno**, redatto ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142. Questo documento regola i diritti, i doveri e le modalità di partecipazione alla vita della cooperativa, garantendo trasparenza, equità e coerenza con i principi cooperativi.

Nel contesto socio-economico attuale, caratterizzato da profondi cambiamenti, processi di digitalizzazione e crescenti bisogni sociali, Labor intende rafforzare il proprio ruolo di **attore responsabile del welfare di comunità**, capace di innovare i propri modelli organizzativi, creare sinergie territoriali e contribuire alla costruzione di una società più equa, coesa e solidale.

L'identità di Labor si esprime attraverso una visione integrata dell'impresa sociale: capace di coniugare rigore gestionale, attenzione alla qualità dei servizi e impegno etico verso la collettività, con la consapevolezza che **l'interesse più alto è quello di tutti**.



## Nota metodologica

Il Bilancio Sociale rappresenta per Labor Società Cooperativa Sociale un importante strumento di trasparenza, riflessione e condivisione. Ci permette di raccontare in modo strutturato e documentato il lavoro svolto, i risultati raggiunti e l'impatto generato nel corso dell'anno. È anche una risposta a quanto richiesto dal **Codice del Terzo Settore** (Art. 14 del D.Lgs. 117/2017), ed è redatto seguendo le **Linee Guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** (Decreto 4 luglio 2019).

Per scelta, la redazione del Bilancio Sociale è stata interamente curata **con risorse interne** alla Cooperativa. Un gruppo di lavoro composto da figure dell'amministrazione, coordinatori e operatori ha collaborato alla raccolta dei dati, alla scrittura dei testi e all'impaginazione del documento. Anche i soci, seppur in modo indiretto, hanno contribuito con il loro lavoro e la loro esperienza quotidiana alla costruzione di questo strumento.

Il Bilancio Sociale riferisce le attività svolte e i dati raccolti nel **periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2024** ed è articolato in diverse sezioni, che rispecchiano le aree centrali dell'organizzazione:

- **Identità e governance**
- **I nostri servizi**
- **Risorse umane**
- **Formazione**
- **Inserimenti lavorativi**
- **Informazioni economico-finanziarie**
- **Informazioni ambientali**

Il processo di raccolta e analisi dei dati si è basato sui sistemi informativi già in uso all'interno della Cooperativa (contabilità, gestione del personale, qualità, sicurezza, ecc.), integrati da strumenti appositi per il monitoraggio e la rendicontazione. L'obiettivo è continuare a migliorare nel tempo la **precisione, l'efficacia e l'affidabilità** del sistema di reporting, rendendolo sempre più utile per le scelte strategiche e operative.

Una volta approvato dall'**Assemblea dei Soci**, il Bilancio Sociale viene messo a disposizione di tutti i soggetti pubblici e privati che collaborano con noi, ed è consultabile sul nostro sito internet: [www.laborcoop.eu](http://www.laborcoop.eu).

---



## I nostri valori

Alla base del nostro agire quotidiano ci sono valori che guidano le relazioni, ispirano le scelte e orientano ogni attività della Cooperativa. Questi principi rappresentano l'identità profonda di Labor e il nostro modo di essere impresa sociale.

### **Rispetto**

Mettiamo il rispetto al centro di ogni nostra azione: rispetto per le persone a cui ci rivolgiamo, per i colleghi e le colleghe con cui lavoriamo, per il lavoro stesso come strumento di dignità e crescita, per l'ambiente che ci ospita, per la legalità come fondamento della convivenza civile. Il rispetto si estende anche alla società nel suo insieme, con particolare attenzione verso le persone più fragili, che meritano ascolto, cura e pari opportunità.

### **Partecipazione e solidarietà**

Crediamo che la partecipazione attiva sia un motore di sviluppo, sia personale che collettivo. Promuoviamo la collaborazione, il confronto e la condivisione come strumenti per costruire legami solidi, reti di aiuto reciproco e comunità più coese. La solidarietà, per noi, è un'azione concreta che si traduce in presenza, sostegno e impegno nei confronti degli altri.

### **Responsabilità**

Siamo consapevoli della nostra responsabilità individuale, sociale e collettiva. Come cooperativa, ci sentiamo parte integrante del territorio e della comunità in cui operiamo. Per questo ci impegniamo ogni giorno a contribuire alla costruzione di una società più giusta, sostenibile e attenta ai bisogni di tutti, soprattutto di chi ha meno voce.

### **Fiducia**

Abbiamo costruito la nostra organizzazione sulla fiducia reciproca: tra colleghi, tra operatori e utenti, tra soci e comunità. La fiducia è una risorsa preziosa che genera valore umano e professionale, che rafforza le relazioni e alimenta il senso di appartenenza. È la base su cui si costruiscono relazioni solide e ambienti di lavoro sereni.

### **Centralità della persona.**

In ogni nostra scelta, mettiamo al centro la persona: il suo valore, i suoi diritti, i suoi bisogni e potenzialità. Crediamo nel diritto di ciascuno alla salute, al benessere, all'autonomia e alla piena realizzazione di sé. Ogni individuo è portatore di unicità e merita attenzione, ascolto e possibilità.



## Contesto di riferimento

Il contesto sociale ed economico in cui la Cooperativa Labor opera è in costante trasformazione. Questo vale in generale per tutto il Paese, ma assume una valenza specifica quando si osservano più da vicino le dinamiche locali, come quelle che interessano il **Comune di Bolsena** e, più in generale, la **Provincia di Viterbo**.

Si tratta di un territorio con una forte identità culturale, un tessuto sociale ricco di relazioni e una significativa presenza di realtà del Terzo Settore. Tuttavia, anche qui si fanno sentire in modo sempre più marcato gli effetti delle trasformazioni economiche e demografiche:

- La progressiva **contrazione delle risorse pubbliche**, in particolare da parte degli enti locali, rende difficile mantenere e innovare le politiche sociali e i servizi alla persona.
- Si avverte un crescente **bisogno di partecipazione e connessione**, soprattutto da parte di cittadini che chiedono spazi e strumenti per uscire dall'isolamento e contribuire attivamente alla vita della comunità.
- Le organizzazioni sociali, in particolare le cooperative, sono chiamate a **ripensare i propri modelli organizzativi** per adattarsi a queste nuove esigenze, mantenendo al centro i valori di inclusione, solidarietà e sussidiarietà.

In questo scenario, la Cooperativa Labor si propone non solo come soggetto attuatore di servizi, ma come **attore attivo e responsabile** nella co-costruzione di risposte ai bisogni del territorio. Il nostro impegno va ben oltre l'erogazione di interventi: intendiamo rafforzare la capacità progettuale, collaborare in logiche di co-programmazione e co-progettazione con gli enti pubblici – in particolare con il Comune di Bolsena e i Comuni limitrofi – e fungere da **ponte tra le istituzioni e la cittadinanza attiva**.

Attraverso questa visione, vogliamo contribuire alla nascita di nuove pratiche come la **cogestione dei servizi**, il **mutuo aiuto** e l'**autogestione responsabile**, favorendo un cambiamento del ruolo del cittadino: da semplice fruitore a **parte attiva** del processo, consapevole dei cambiamenti in atto e protagonista nella costruzione di una comunità più coesa.

Questo approccio si traduce in un'azione concreta nel territorio viterbese, dove Labor rappresenta una **realtà occupazionale stabile e qualificata**, capace di generare impatto economico ma soprattutto **valore sociale**. La Cooperativa garantisce occupazione locale, promuove l'inclusione lavorativa di persone svantaggiate, offre servizi socio-educativi, formativi e assistenziali che rispondono ai bisogni delle famiglie e rafforza la rete di relazioni tra istituzioni, cittadini e altri attori del Terzo Settore.

In questo contesto, la **formazione continua** rappresenta uno dei pilastri del nostro agire. Preparare i professionisti dei servizi alla persona a leggere e interpretare i nuovi bisogni, a rispondere con competenze aggiornate e con strumenti innovativi è fondamentale per garantire la qualità e l'efficacia degli interventi. La formazione per Labor non è solo un obbligo normativo, ma una vera e propria **leva di cambiamento e di crescita**.

L'attività formativa è organizzata in **tre aree tematiche**:

- **Formazione normata** (es. sicurezza, pronto intervento, obblighi professionali);
- **Formazione per l'emergenza**, per rispondere in modo pronto a contesti in rapida evoluzione;
- **Area formativa specifica**, legata ai progetti e ai servizi sviluppati sul territorio.

Il **Piano Formativo Aziendale**, redatto annualmente dal Responsabile della Formazione, nasce dal confronto con le Direzioni di Area e dalla rilevazione del fabbisogno formativo interno. L'obiettivo è individuare e



rafforzare le competenze chiave delle figure professionali coinvolte nei servizi, contribuendo a migliorare la qualità delle prestazioni e a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In un contesto come quello di Bolsena e della provincia di Viterbo, dove la presenza pubblica è spesso limitata e dove crescono i bisogni delle fasce più vulnerabili, Labor gioca un **ruolo cruciale negli equilibri sociali ed economici del territorio**. Essere cooperativa oggi significa anche **investire nella comunità**, stimolare la partecipazione, accompagnare le trasformazioni sociali, costruire reti di fiducia e condivisione.

**Cambiare e innovare per ricostruire** è il principio che ci guida: usare l'esperienza e i valori del passato per progettare insieme un futuro più giusto, più inclusivo e più sostenibile, mettendo sempre al centro le persone.

---



## I nostri servizi

Nel corso del 2024, la Cooperativa Labor ha impiegato circa **100 persone**, offrendo una vasta gamma di servizi rivolti a persone, famiglie, scuole ed enti pubblici. Le nostre attività si concentrano sul benessere, sull'inclusione e sul supporto alla comunità, attraverso interventi concreti, qualificati e personalizzati.

Ecco i principali servizi attualmente gestiti:

- **Assistenza domiciliare integrata:** interventi di supporto sanitario e sociale rivolti a persone non autosufficienti, direttamente al loro domicilio.
  - **Consegna farmaci a domicilio:** servizio rivolto a persone anziane o con disabilità, per facilitare l'accesso alle cure.
  - **Preparazione e consegna pasti a domicilio:** servizio rivolto a cittadini anziani o fragili, per garantire una corretta alimentazione anche in condizioni di solitudine o difficoltà.
  - **Gestione mense scolastiche:** preparazione, trasporto e distribuzione dei pasti presso scuole dell'infanzia, primarie ed elementari, nel rispetto delle normative igienico-sanitarie e nutrizionali.
  - **Assistenza educativa scolastica:** supporto individuale o di gruppo agli alunni con bisogni educativi speciali, per favorirne l'inclusione e il successo formativo.
  - **Servizi ambientali:** attività di pulizia urbana, spazzamento e manutenzione del verde pubblico per contribuire alla vivibilità degli spazi comuni.
  - **Gestione servizi museali e culturali:** accoglienza, sorveglianza, promozione e valorizzazione di spazi museali e centri di interesse culturale.
-



## Divulgazione del Bilancio Sociale

La Cooperativa Labor garantisce un'ampia diffusione del **Bilancio Sociale**, nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente e in coerenza con i principi di **trasparenza, accessibilità e partecipazione**.

Il presente documento è redatto ai sensi dell'**Articolo 14 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117** (Codice del Terzo Settore) ed in conformità con le **Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale** adottate con **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019**.

Come previsto dalla normativa, Labor assicura la **disponibilità e la consultabilità del Bilancio Sociale** da parte di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Cooperativa.

In particolare, il documento viene:

- **Distribuito in copia** a tutti i soci, lavoratori (dipendenti e collaboratori), membri degli organi sociali e committenti istituzionali;
- **Pubblicato sul sito ufficiale della Cooperativa** all'indirizzo: [www.laborcoop.eu](http://www.laborcoop.eu), dove può essere liberamente consultato e scaricato;
- **Messo a disposizione delle istituzioni pubbliche**, degli enti partner, degli organismi di controllo e degli stakeholder locali, quali associazioni, famiglie e cittadini.

Attraverso il Bilancio Sociale, la Cooperativa Labor intende non solo adempiere a un obbligo formale, ma anche offrire **uno strumento di comunicazione e rendicontazione trasparente**, utile a comprendere:

- l'efficacia dell'azione sociale rispetto alla **missione dichiarata**;
- l'efficienza nella gestione delle **risorse economiche, umane e organizzative**;
- la **produzione e distribuzione del valore aggiunto**, ovvero la ricchezza generata dalla Cooperativa e il suo impatto nei confronti dei diversi portatori di interesse.

Questo documento rappresenta quindi un'opportunità per rafforzare il dialogo con il territorio e promuovere la cultura della responsabilità condivisa, della partecipazione e dell'impatto sociale positivo.

---



## Identità e governance

Questa sezione descrive l'identità giuridica, organizzativa e operativa della Cooperativa Labor, fornendo i principali riferimenti anagrafici e normativi che ne regolano l'attività. Labor è una Cooperativa Sociale di tipo misto (A + B), attiva nel territorio con una pluralità di servizi rivolti alla persona, alla collettività e al territorio. Di seguito sono riportati i dati identificativi e di governance aggiornati al 2024:

Voce	Descrizione
Denominazione	LABOR SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
Codice Fiscale	01656980560
Partita IVA	01656980560
Forma giuridica e qualificazione	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista), ai sensi del Codice del Terzo Settore
Sede legale	Via XXV Aprile, 38 – 01023 Bolsena (VT)
Numero di iscrizione all'Albo delle Cooperative	A103298
Telefono	0761 798545
Sito web	<a href="http://www.laborcoop.eu">www.laborcoop.eu</a>
Email	labor.bolsena@libero.it
PEC (Posta Elettronica Certificata)	laborcoop1@legalmail.it
Codici ATECO (attività svolte)	88.99.09 – Assistenza sociale non residenziale
	56.29.10 – Mense
	91.02.00 – Attività di musei
	81.29.10 – Servizi di disinfestazione
	52.22.09 – Altri servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua
	81.29.91 – Pulizia e lavaggio di aree pubbliche, rimozione neve e ghiaccio
	91.01.00 – Attività di biblioteche e archivi
	81.30.00 – Cura e manutenzione del paesaggio



## Finalità e strategie

La Cooperativa Labor, sin dalla sua nascita, ha scelto di porsi **ben oltre la semplice erogazione di servizi**, assumendo un ruolo attivo nella promozione del benessere sociale e nella costruzione di una comunità coesa, inclusiva e solidale. L'obiettivo strategico della Cooperativa è quello di **generare impatto sociale positivo e duraturo**, agendo come facilitatore di reti, innovatore di pratiche e promotore di cultura partecipativa.

Nel tempo, questo orientamento si è rafforzato attraverso **percorsi formativi, analisi sociologiche e riflessioni organizzative**, con l'intento di promuovere una **qualità sociale diffusa**, intesa come intreccio tra benessere individuale e benessere collettivo. La Cooperativa si propone quindi di accompagnare e sostenere persone, famiglie, enti pubblici e organizzazioni del territorio nei loro percorsi di sviluppo, rispondendo ai bisogni emergenti con strumenti flessibili, accessibili e condivisi.

Tra le finalità strategiche fondamentali, Labor persegue:

- **L'ampliamento e la diversificazione dei servizi offerti**, tenendo conto delle crescenti difficoltà economiche degli enti locali e cercando soluzioni sostenibili e compatibili con i vincoli di bilancio pubblici.
- **Il riconoscimento e la valorizzazione delle realtà locali**, stabilendo legami di collaborazione continuativi con scuole, servizi sociali, parrocchie, associazioni, enti pubblici, gruppi informali e realtà produttive del territorio.
- **La promozione della coprogettazione sociale** come metodo per condividere responsabilità, risorse e obiettivi nella costruzione di servizi integrati e ad alto valore comunitario.

## Prospettive di sviluppo e innovazione

Guardando al futuro, la Cooperativa Labor intende **rafforzare il proprio ruolo di agente di cambiamento**, lavorando su più piani per innovare e sviluppare i propri ambiti di intervento. Le strategie ipotizzabili includono:

- **Innovazione digitale dei servizi sociali ed educativi**, attraverso piattaforme di comunicazione tra utenti, operatori e famiglie, strumenti per la valutazione dell'impatto sociale e modelli di gestione smart dei servizi domiciliari.
- **Sviluppo di nuovi modelli organizzativi**, orientati alla **trasversalità dei ruoli**, alla **gestione partecipativa dei processi**, al **lavoro in rete**, e alla **formazione continua del personale**, anche in chiave di benessere organizzativo.
- **Progettazione partecipata di spazi pubblici e beni comuni**, favorendo pratiche di rigenerazione urbana, cittadinanza attiva e cura condivisa degli ambienti di vita (es. orti sociali, spazi educativi aperti, centri civici multifunzionali).
- **Sperimentazione di servizi di prossimità a carattere intergenerazionale**, come centri di incontro per anziani, laboratori per giovani, servizi di mutuo aiuto tra famiglie e gruppi di volontariato comunitario.
- **Rafforzamento delle attività di inserimento lavorativo per persone svantaggiate**, attraverso reti di collaborazione con imprese del territorio, cooperative consorziate e istituti professionali, per creare percorsi personalizzati di autonomia e dignità lavorativa.
- **Apertura verso il tema della sostenibilità ambientale**, integrando nei servizi educativi e sociali proposte e pratiche green (es. mense a basso impatto, cura del verde pubblico, progetti educativi sull'ecologia e la mobilità sostenibile).



La sfida che la Cooperativa intende affrontare è quella di **coniugare innovazione e inclusione**, mantenendo saldi i propri valori mutualistici e comunitari. Il futuro sarà sempre più complesso e interconnesso, e Labor vuole essere un punto di riferimento stabile, capace di generare soluzioni e percorsi costruiti "con" e non solo "per" la comunità.

---



## La Nostra Storia

La **Labor Soc. Cooperativa Sociale** nasce nel 2000 con un forte impegno sociale e con l'obiettivo di fare la differenza nel panorama locale. Fin dall'inizio, la nostra missione è stata chiara: non solo erogare servizi, ma contribuire attivamente al benessere della comunità, mettendo al centro **l'inclusione, la solidarietà e la giustizia sociale**. Siamo nati con la convinzione che ogni persona, indipendentemente dalle sue difficoltà, meriti pari opportunità, un supporto concreto e una via per riscattarsi e contribuire alla società.

La nostra cooperativa è ispirata dai principi di **sussidiarietà e solidarietà**, lavorando per essere una **risorsa collettiva** che agisce in stretta connessione con il territorio e con le persone che lo abitano. Il nostro obiettivo primario è sempre stato quello di favorire la **continuità lavorativa** dei nostri soci e collaboratori, garantendo loro **condizioni economiche e professionali** che rispettino la dignità del lavoro e valorizzino le competenze individuali.

Nel corso degli anni, abbiamo cercato di rispondere con **empatia e impegno** ai bisogni delle persone in difficoltà, con particolare attenzione a quelle più vulnerabili. I nostri progetti si sono focalizzati sul recupero, la riabilitazione e l'inserimento sociale di **persone con disabilità fisiche e psichiche**, creando servizi accessibili e di alta qualità. Crediamo fermamente che la **differenza** non debba mai essere un ostacolo, ma una ricchezza che arricchisce tutti, e ci siamo impegnati a promuovere una **società inclusiva** che abbatta ogni tipo di barriera, rendendo tutti i cittadini protagonisti del loro percorso di vita.

La **Labor** è iscritta presso l'Albo Regionale delle Cooperative Sociali, nelle **Sezioni A e B**, rispettivamente per la gestione di **servizi socio-assistenziali** e **servizi di integrazione sociale**. Dal 2005, con l'inclusione nella Sezione A, la Cooperativa ha consolidato il proprio impegno nei settori più sensibili, quelli in cui è necessario un forte **lavoro di rete**, un'**etica professionale** e una continua attenzione alla **qualità del servizio**.

La nostra crescita si accompagna a una costante ricerca della **qualità** e dell'**innovazione**, che nel 2019 ci ha portato a conseguire le certificazioni **ISO 9001:2015** e **ISO 14001:2015**, in segno di un impegno tangibile verso il miglioramento continuo e la sostenibilità.

Nel corso degli anni, abbiamo visto il nostro impegno trasformarsi in **solidarietà concreta** per le persone più vulnerabili, che sono diventate parte integrante di una **rete sociale di supporto**. Le nostre azioni sono un chiaro esempio di come la **cooperazione e la solidarietà** possano diventare **motori di cambiamento** e di sviluppo per l'intera comunità, creando **opportunità di crescita e integrazione** per tutti.

Oggi, la **Labor** occupa **100 persone** in vari settori di attività, dalle **attività educative e assistenziali** alla gestione di servizi fondamentali per il territorio, come **mense scolastiche, assistenza domiciliare e gestione museale**. Ogni nostro progetto è un passo in avanti verso una **società più giusta, equa e inclusiva**, che rispetti le diversità e promuova il benessere collettivo.

La nostra storia è un cammino fatto di **passione, impegno e fiducia reciproca**, dove ogni piccolo passo verso l'inclusione sociale e il miglioramento della qualità della vita della comunità è il risultato di un lavoro di squadra e di una costante volontà di **migliorarsi e innovare**, senza mai perdere di vista il nostro scopo più alto: **costruire una società più giusta e solidale per tutti**.



## Partecipazione ed Appartenenza

La Cooperativa Labor ha sempre creduto nell'importanza di costruire **reti di collaborazione** e di **partecipazione attiva** a livello locale e nazionale, per rafforzare la propria missione e ampliare le opportunità di crescita e sviluppo. La partecipazione a reti associative e consorzi ci permette di condividere **buone pratiche**, affrontare le sfide comuni e sviluppare sinergie per il miglioramento della qualità dei servizi che offriamo. Di seguito sono riportati i principali enti e consorzi di cui siamo parte e le quote in nostro possesso.

Reti Associate	Anno di Adesione
CONFCOOPERATIVE	2001-2023
AGCI	2023

### Altre Partecipazioni e Quote (Valore Nominale):

Denominazione	Quota
BCC DI PITIGLIANO	258,00 €
BIODISTRETTO LAGO DI BOLSENA APS	100,00 €

Queste adesioni e partecipazioni rappresentano una parte fondamentale della nostra **strategia di crescita collettiva** e del nostro impegno nel **rafforzare i legami con il territorio**, con il settore cooperativo e con le realtà locali e regionali che condividono i nostri stessi valori di solidarietà e inclusione sociale.

---



## Vision e Mission

La mission della **Labor Società Cooperativa Sociale** è da sempre orientata alla promozione del **benessere fisico e psichico** delle persone, con un'attenzione particolare a coloro che si trovano in condizioni di **svantaggio sociale**. Il nostro impegno si concentra sull'integrazione sociale e occupazionale delle persone a rischio di esclusione, creando opportunità concrete per il loro **inserimento nel tessuto sociale** ed economico. La Cooperativa opera senza scopo di lucro, ispirandosi ai principi di **mutualità, solidarietà e giustizia sociale**, cercando di offrire servizi che siano in grado di soddisfare i bisogni più urgenti della comunità.

Nel corso degli anni, la nostra missione si è sempre più consolidata con l'intento di rispondere in modo innovativo e sostenibile alle sfide del contesto socio-economico. **Labor** si propone di gestire attività che favoriscano la **cooperazione** tra i vari attori del territorio, affrontando con determinazione le difficoltà e cercando soluzioni che abbiano un impatto positivo sul benessere collettivo. Il nostro Sistema Qualità, in continua evoluzione, è progettato come una struttura "**aperta**", capace di integrarsi con tutti gli aspetti operativi e di gestione, in particolare quelli legati al servizio di **ristorazione collettiva**.

Nel 2019, abbiamo raggiunto un importante traguardo ottenendo le **certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015**, che attestano l'impegno di **Labor** verso l'adozione di pratiche responsabili sia sotto il profilo **sociale** che **ambientale**. Questo percorso ha avuto l'obiettivo di **integrarsi** con il sistema qualità, per rispondere in modo più consapevole alle sfide legate alla **responsabilità sociale e ambientale**.

### Visione

**Labor Cooperativa Sociale** aspira a diventare un **punto di riferimento** per il benessere individuale e collettivo nella comunità, promuovendo l'inclusione e l'integrazione di tutti i cittadini, in particolare quelli più **fragili e svantaggiati**. La nostra visione si basa sulla costruzione di un **futuro più giusto e sostenibile**, dove ogni persona, indipendentemente dalla sua condizione, possa accedere a opportunità di **sviluppo e realizzazione personale**. Immaginiamo una società in cui il **benessere fisico e psichico** sia considerato un **diritto universale** e dove le persone vulnerabili non siano solo destinatari di servizi, ma possano partecipare attivamente alla vita sociale, culturale ed economica.

In un periodo storico ed economico segnato da incertezze, con **risorse pubbliche limitate**, e un contesto sociale che richiede soluzioni **innovative e inclusive**, Labor si impegna a promuovere un'economia sociale che risponda ai bisogni delle **comunità locali**. La nostra **visione di economia sociale** è quella di un sistema che non miri al profitto fine a se stesso, ma che punti alla creazione di valore **sociale, umano ed economico** in modo **sostenibile**. In un periodo di **crisi economica globale**, la cooperazione sociale si configura come uno degli strumenti più efficaci per rispondere ai nuovi bisogni sociali, in un contesto di **solidarietà e sussidiarietà** tra pubblico e privato. La nostra cooperativa continua a guardare avanti, impegnandosi ad affrontare le sfide economiche e sociali del futuro con **innovazione, capacità di adattamento** e una sempre maggiore attenzione alla **responsabilità sociale**.

---



## Obiettivi della Cooperativa Labor per il 2024

La Cooperativa Labor, consapevole delle sfide economiche e sociali del 2024, si impegna a garantire che gli obiettivi strategici, i tempi di raggiungimento e le modalità di verifica siano definiti in stretta collaborazione con i responsabili di tutte le strutture coinvolte. Laddove necessario, tali obiettivi saranno condivisi con le istituzioni locali, le organizzazioni sindacali, le rappresentanze degli utenti e gli organismi di volontariato, per garantire un approccio inclusivo e partecipativo.

L'alta direzione ha rinnovato i principi fondamentali che orientano la Politica per la Qualità, la Politica Ambientale e la Politica della Salute e Sicurezza sul Lavoro della Cooperativa Labor. Il sistema integrato, che rappresenta il cuore delle nostre operazioni, è il principale strumento per l'attuazione di tali politiche, consentendo di monitorare e ottimizzare i processi produttivi in modo costante e proattivo.

Tutti i processi aziendali che influenzano la qualità sono regolati da procedure interne che definiscono chiaramente le responsabilità di ciascun attore. La Politica della Qualità, dell'Ambiente e della Sicurezza è parte integrante del Riesame della Direzione del sistema integrato, e viene periodicamente aggiornata per rispondere alle evoluzioni del contesto sociale ed economico.

## Mission della Cooperativa Labor- 2024

La mission di Labor Cooperativa Sociale si articola su due pilastri fondamentali, che rispondono alle esigenze del contesto economico e sociale attuale:

### 1. **Sviluppo del benessere fisico e psichico**

In un contesto segnato da difficoltà economiche e sociali, la Cooperativa si impegna a fornire servizi e interventi che promuovono la salute e il benessere delle persone, con una particolare attenzione alle categorie più vulnerabili. Questo impegno si traduce nella gestione di servizi socio-sanitari, educativi e assistenziali, nonché nella promozione di stili di vita sani e nell'attuazione di attività preventive. La cooperativa pone grande enfasi sulla cura della salute mentale, essenziale in un periodo di crescente isolamento e fragilità sociale.

### 2. **Integrazione sociale e occupazionale**

La Cooperativa continua a lavorare per favorire l'inserimento sociale e lavorativo delle persone a rischio di esclusione, creando opportunità concrete di formazione, lavoro e partecipazione alla vita della comunità. In risposta alla situazione economica attuale, che presenta sfide per l'occupazione, la cooperativa si concentra su progetti che rispondano alle nuove esigenze del mercato del lavoro, collaborando attivamente con enti pubblici e privati per favorire un'integrazione efficace e inclusiva.

La cooperativa, in linea con le nuove realtà economiche e sociali, intende rafforzare il proprio ruolo di agente di cambiamento, mirando a rispondere con flessibilità e innovazione alle sfide contemporanee.



## Certificazione di Qualità e Trasparenza

Gli obiettivi per la qualità della Cooperativa Labor vengono definiti annualmente, tenendo conto delle esigenze interne dell'organizzazione e delle necessità dei nostri clienti. Questi obiettivi rappresentano un piano strategico preciso e mirato, che traduce in termini concreti le linee guida generali delineate nella Politica per la Qualità della Cooperativa.

La Direzione della Cooperativa è responsabile della supervisione di questo processo e si impegna a monitorare e approvare gli obiettivi per la qualità, verificando regolarmente i progressi e i risultati ottenuti. Ogni anno, in occasione del riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), viene effettuata un'analisi approfondita sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Durante questo riesame, vengono valutati i risultati ottenuti, identificati eventuali scostamenti e, se necessario, aggiornati gli obiettivi esistenti o definiti nuovi obiettivi in base alle esigenze emergenti.

Il Consiglio di Amministrazione (CDA) ha un ruolo cruciale in questo processo, in quanto è responsabile di garantire che vengano messe a disposizione le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di qualità. Queste risorse comprendono sia il numero che la competenza degli operatori, che devono essere adeguati alle necessità della cooperativa e alle sfide che essa affronta.

Inoltre, il CDA è coinvolto nell'approvazione dei contratti di lavoro per ogni operatore, assicurandosi che siano in linea con gli obiettivi della Politica per la Qualità. Questo include la valutazione del contratto iniziale e l'eventuale aggiornamento o modifica degli stessi, garantendo che le condizioni lavorative siano sempre in sintonia con le necessità organizzative e con l'evoluzione delle competenze richieste per il miglioramento continuo del sistema di qualità.

Questo processo di monitoraggio e revisione periodica assicura che la Cooperativa non solo raggiunga i suoi obiettivi di qualità, ma operi in modo trasparente, responsabile e sempre orientata al miglioramento, con un impegno costante verso l'eccellenza nei servizi offerti.



## Politica 231- Modello di Governance

Il modello di governance della Cooperativa è progettato per garantire la massima efficienza ed efficacia operativa, supportando la realizzazione degli obiettivi sociali ed economici della Cooperativa stessa. Questo modello strutturato assicura che la gestione sia chiara, trasparente e conforme alle normative vigenti.

La governance della Cooperativa si compone dei seguenti organi e figure principali:

- **Assemblea dei Soci:** L'Assemblea è l'organo decisionale supremo, responsabile delle decisioni più importanti per la vita della Cooperativa, in conformità con quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto. Gli atti di governo, come modifiche statutarie e decisioni fondamentali, sono di competenza dell'Assemblea.
- **Consiglio di Amministrazione:** Il Consiglio di Amministrazione è incaricato della gestione dell'impresa sociale. Esso ha il compito di prendere le decisioni operative e strategiche e ha delegato determinati poteri a organi e soggetti specifici per una gestione più operativa e funzionale.
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** Il Presidente rappresenta legalmente la Cooperativa e ha la funzione di supervisionare e garantire il rispetto delle normative e degli impegni legali.
- **Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione:** Il Vice-Presidente si occupa della gestione amministrativa della Cooperativa, coordinando le attività interne e assicurando il buon funzionamento dell'amministrazione.

Le responsabilità e le attribuzioni di ciascun organo e figura, nonché la composizione dei suddetti organi, sono dettagliate nello Statuto della Cooperativa. Lo Statuto è redatto in conformità con le normative legali in vigore e include norme che regolano il corretto svolgimento dell'attività di gestione, assicurando una gestione equa, trasparente e responsabile della Cooperativa.

### Componenti del Modello di Governance secondo il D.Lgs. 231/2001

A seguito di una valutazione dei rischi relativi ai reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, la Cooperativa ha sviluppato un Modello di Governance supportato da una serie di documenti e strutture aziendali per garantire la prevenzione di tali reati. Questi componenti sono fondamentali per una gestione trasparente, responsabile e conforme alla normativa. Di seguito sono descritti i principali elementi del Modello:

#### 1. Sistema Normativo Interno

Questo sistema è mirato a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e comprende i seguenti documenti:

- **Codice Etico:** Costituisce una parte integrante del Modello e definisce i principi etici che guidano il comportamento della cooperativa.
- **Statuto della Cooperativa:** Regola il funzionamento interno della Cooperativa, stabilendo gli scopi, l'organizzazione, le norme di contabilità e le cause di cessazione o scioglimento, in conformità con la legislazione vigente.
- **Procedure interne:** Regole e procedure operative che disciplinano le attività aziendali quotidiane, garantendo il rispetto delle normative e la prevenzione dei rischi.

#### 2. Sistema Organizzativo

Il sistema organizzativo deve essere formalizzato e chiaro, in particolare per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti.



Inoltre, sono previsti principi di controllo, come la separazione delle funzioni, per evitare conflitti di interesse. La cooperativa ha implementato:

- **Contratti di outsourcing** con terze parti, che disciplinano la gestione di interi processi o singole fasi.
- **Architettura dei poteri formalizzata**, che specifica chiaramente i poteri e le responsabilità all'interno dell'organizzazione.

### 3. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello, proponendo eventuali aggiornamenti. È dotato di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità. Inoltre, è investito di poteri, risorse e accesso alle informazioni necessarie per svolgere efficacemente il proprio ruolo.

### 4. Flussi Informativi

È essenziale che ci siano flussi informativi efficaci tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi aziendali, al fine di garantire la trasparenza e la corretta gestione dei processi.

### 5. Sistema di Formazione e Informazione

La cooperativa ha istituito un sistema di formazione e informazione che permette di diffondere i principi e i contenuti del Modello a tutti i destinatari, garantendo che ciascuno sia consapevole delle norme e delle procedure da seguire per conformarsi alle regole aziendali.

### 6. Sistema Disciplinare

È previsto un sistema disciplinare per sanzionare le violazioni del Modello, assicurando che vengano adottate azioni correttive in caso di non conformità alle procedure o alle normative aziendali.

### 7. Sistema di Controllo Interno

Il sistema di controllo interno è strutturato per monitorare diversi aspetti aziendali, tra cui:

- **Gestione della sicurezza sul lavoro:** Garantire che vengano rispettati gli standard di sicurezza per i dipendenti.
- **Gestione della sicurezza dei dati:** Protezione delle informazioni aziendali sensibili.
- **Gestione della qualità e HACCP:** Controllo della qualità dei processi e garanzia delle normative sanitarie e igieniche.

## Obiettivi e Funzionamento della Struttura Documentale

La documentazione e le procedure aziendali sono essenziali per garantire il corretto funzionamento del Modello. Gli obiettivi principali includono:

- **Identificazione dei reati potenziali** che potrebbero essere commessi e che potrebbero portare alla responsabilità amministrativa della Cooperativa.
- **Mappatura delle attività sensibili** a rischio di commissione dei reati.
- **Aggiornamento continuo della documentazione aziendale**, per mantenere il Modello sempre adeguato alle normative in vigore.
- **Impostazione di azioni di controllo** per monitorare i rischi e garantire che vengano rispettate le procedure.
- **Pianificazione dei flussi informativi** verso l'Organismo di Vigilanza.



- **Definizione di un sistema disciplinare** per sanzionare le violazioni e garantire il rispetto delle regole aziendali.
- **Definizione dei principi di comportamento aziendali**, che tutti i membri dell'organizzazione devono seguire.

Tutti questi documenti vengono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutte le persone coinvolte, al fine di garantire la trasparenza, la responsabilità e il rispetto delle normative.

---



## Politica della Formazione

La gestione delle risorse umane è fondamentale, soprattutto per quei ruoli che hanno un impatto diretto sulla qualità dei servizi erogati. In particolare, i ruoli di **responsabili** (che gestiscono il servizio), **operatori** (che erogano il servizio) e il **Rappresentante della Direzione** (che controlla la qualità del servizio) sono cruciali per il buon funzionamento dell'organizzazione.

Il processo di **valutazione e selezione del personale** da assumere, nonché l'analisi delle necessità di nuovo personale e delle relative competenze, è una responsabilità del **Consiglio di Amministrazione (CDA)**. Questa attività viene svolta in collaborazione con il **Responsabile del Servizio** e il **Coordinatore di Commessa**, sulla base dei "**profili**" **professionali** richiesti per ogni ruolo.

---



## Risorse Umane

La Cooperativa Labor stabilisce le competenze necessarie per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato (SGI) attraverso la definizione dei requisiti minimi che le risorse umane devono possedere all'inizio della collaborazione e mantenere nel tempo. La gestione delle Risorse Umane riguarda sia il personale delle singole commesse che, più in generale, tutto il personale in forza alla Cooperativa, ed è regolata dalla procedura "Gestione del Personale".

Le Risorse Umane sono considerate il principale fattore produttivo e la risorsa più preziosa della Cooperativa. Quando i lavoratori sono anche soci della cooperativa, diventano parte di un sistema mutualistico che mira a offrire loro opportunità di lavoro stabile, in cambio del loro contributo in termini di professionalità, esperienza e dedizione.

La retribuzione dei soci lavoratori è determinata secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali. In questo modo, la Cooperativa conferma il proprio impegno verso i soci, cercando di valorizzare e fidelizzare il patrimonio di competenze ed esperienza, differenziandosi rispetto ad altri operatori del settore.

---

## Base Sociale

I dati relativi alla base sociale sono fondamentali per comprendere la capacità della Cooperativa di creare rapporti positivi e di coinvolgimento reale con i propri soci e lavoratori. La Cooperativa Labor può contare su una base sociale coesa e stabile, che si è ampliata progressivamente in parallelo con lo sviluppo delle sue attività. Al 31 dicembre 2024, i soci lavoratori sono.

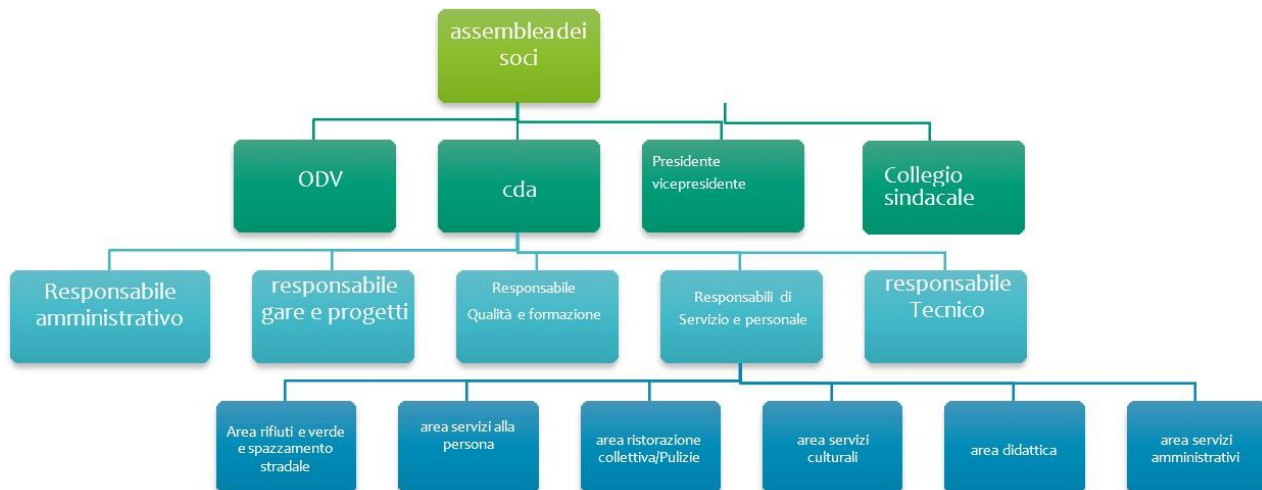
Di seguito sono riportati i dettagli relativi alla tipologia dei soci:

<b>Numero</b>	<b>Tipologia di Soci</b>
53	Soci operatori lavoratori
0	Soci operatori volontari
0	Soci operatori fruitori
0	Soci operatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori
14	Soci operatori non lavoratori



## Funzionigramma e Organigramma

Il funzionigramma e l'organigramma della Cooperativa descrivono la struttura organizzativa e le funzioni di ciascun ruolo all'interno dell'organizzazione. Questi strumenti sono essenziali per garantire una gestione chiara, una distribuzione adeguata dei compiti e la responsabilità all'interno della cooperativa.



## Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) della Cooperativa è eletto dall'Assemblea dei soci e rimane in carica per tre anni. Il CdA è l'organo decisionale principale della Cooperativa, responsabile della definizione e attuazione delle strategie attraverso l'organizzazione e l'allocazione delle risorse umane, finanziarie ed immobiliari. Ha ampi poteri per la gestione ordinaria della Cooperativa e può compiere tutti gli atti necessari per raggiungere gli scopi sociali, salvo quelli che la legge o lo statuto riservano esclusivamente all'Assemblea dei soci. Inoltre, il Consiglio può delegare, nei limiti della legge, le proprie funzioni a uno o più dei suoi membri.

L'attuale CdA è stato eletto dall'Assemblea dei Soci con Delibera del 19/05/2024 e resterà in carica per un triennio.

## Composizione del Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Rappresentante di persona giuridica	Sesso	Età	Data Nomina	Numero Mandati	Ruoli in Comitati (Controllo, Rischi, Nomine, Remunerazione, Sostenibilità)	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo	Carica
<b>Roberto Monceli</b>	No	Maschio	50	28/05/2024	1	No	No	<b>Presidente</b>
<b>Imola Bellavita</b>	No	Femmina	47	28/05/2024	1	No	No	<b>Vicepresidente</b>



Nome e Cognome	Rappresentante di persona giuridica	Sesso	Età	Data Nomina	Numero Mandati	Ruoli in Comitati (Controllo, Rischi, Nomine, Remunerazione, Sostenibilità)	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo	Carica
<b>Lelio Lorenzo Parrano</b>	No	Maschio	43	28/05/2024	1	No	No	<b>Consigliere</b>

#### Responsabili di Area

- **Responsabile Amministrativo:** Roberto Monceli
- **Responsabile Gare/Progettazione/personale:** Imola Bellavita
- **Responsabile Qualità:** Imola Bellavita
- **Responsabile Tecnico:** Imola Bellavita
- **Responsabili di Servizio:**
  - **Area rifiuti, verde e spazzamento stradale:** Imola Bellavita
  - **Area servizi alla persona:** Nardini Sara
  - **Area ristorazione collettiva/Pulizie:** Bellavita Imola
  - **Area servizi culturali:** Imola Bellavita - Roberto Monceli
  - **Area didattica:** Imola Bellavita
  - **Area servizi amministrativi:** Roberto Monceli
  - **Commesse esterne multiservizi:** Roberto Monceli

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto in modo da garantire una governance equilibrata e un'efficace gestione delle diverse aree operative della cooperativa.

---



## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è un organo di vigilanza presente nelle società di capitali e cooperative, ed è composto da tre o cinque membri, eletti dall'Assemblea dei Soci. Secondo la normativa, il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. La durata in carica dei membri è stabilita in tre anni. Se uno dei sindaci effettivi viene revocato o si dimette, subentra un sindaco supplente in ordine di anzianità. I sindaci devono partecipare alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione, nonché svolgere ispezioni sui conti e sugli atti della società.

### Composizione del Collegio Sindacale:

Nome e Cognome	Carica	Data Nomina	Data Iscrizione Registro Revisori Legali	Numero di Iscrizione	Durata in Carica	Codice Fiscale	Domicilio
<b>CACCHIARELLI FRANCESCO</b>	Presidente del Collegio Sindacale	19/05/2023	04/07/2023	103287	3 anni	CCCFC63D10L017S	Piazza dei Pisanielli 23, 01015 Sutri (VT)
<b>CESARINI MARCO</b>	Sindaco	19/05/2023	04/07/2023	153466	3 anni	CSRMRC77M14H501V	Via Monte Nevoso 11, 01100 Viterbo (VT)
<b>EGIDI FABIO</b>	Sindaco	19/05/2023	04/07/2023	144489	3 anni	GDEFBA70M22M082W	Via Genova 39, 01100 Viterbo (VT)
<b>CACCHIARELLI MAURIZIO</b>	Sindaco Supplente	19/05/2023	04/07/2023	103288	3 anni	CCCMRZ64L18L017A	Piazza dei Pisanielli 23, 01015 Sutri (VT)
<b>PROIETTI DANIELA</b>	Sindaca Supplente	19/05/2023	04/07/2023	173199	3 anni	PRTDNL86A66M082L	Via Roma 34, 01034 Fabrica di Roma (VT)

#### Informazioni aggiuntive:

- I membri del Collegio Sindacale sono iscritti nel registro dei revisori contabili.
- La durata in carica di ciascun membro è di tre anni, come stabilito dalla legge.
- La presenza in riunioni e il rispetto delle normative sono essenziali per mantenere l'incarico.

Il Collegio Sindacale ha il dovere di vigilare sull'adeguatezza dei processi aziendali e può richiedere informazioni agli amministratori e svolgere ispezioni per verificare la corretta gestione.



## Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è l'organo supremo della Cooperativa, composto da tutti i soci. Ha il compito di definire la visione e la missione della Cooperativa, stabilendo le linee guida strategiche che devono essere seguite dagli organi inferiori, sia politici che operativi. Tra i suoi principali compiti, l'Assemblea elegge i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA), approva il bilancio d'esercizio e il bilancio sociale.

### Partecipazione dei Soci e Modalità (Ultimi 3 Anni)

Anno	Tipo Assemblea	Data	Punti all'Ordine del Giorno	% Partecipazione Soci	% Deleghe
2018	SOCI	04/06/2018	Approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2017, Destinazione del risultato, Lettura Verbale di revisione, Varie ed eventuali	90%	0%
2019	SOCI	17/05/2019	Approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2018, Destinazione del risultato, Lettura verbale di Revisione, Variazione sede Legale, Varie ed Eventuali	77%	0%
2020	SOCI	09/01/2020	Adozione di un nuovo testo di Statuto Sociale, Nomina del revisore legale, ai sensi dell'art. 2477 CC	95%	0%
2020	SOCI	26/07/2020	Approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2019, Rinnovo CdA e altre attività consequenziali e accessorie	88%	0%
2021	SOCI	30/06/2021	Approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2020, Attività consequenziali e accessorie	95%	0%
2021	SOCI	28/12/2021	Assemblea straordinaria	100%	0%
2022	SOCI	16/06/2022	Approvazione del bilancio 2021	85%	1.56%
2023	SOCI	19/05/2023	Approvazione del bilancio 2022	84%	0.15%
2024	Soci	28/05/2025	Approvazione del bilancio economico e sociale 2023 e nomina dei membri del nuovo cda	84%	0.15%

Dal 2018 al 2024, la partecipazione dei soci alle Assemblee è stata generalmente alta, con una media che si attesta tra l'84% e il 95%. L'anno con la più alta partecipazione è stato il 2021, con il 100% dei soci presenti in un'assemblea straordinaria. Anche nelle altre Assemblee, la partecipazione si è mantenuta elevata, con una leggera flessione negli ultimi anni (2022 e 2023), che comunque non ha mai sceso al di sotto dell'84%. In generale, l'assenza di deleghe significative (0% o solo una piccola percentuale) indica un buon livello di coinvolgimento diretto dei soci nelle decisioni della Cooperativa.



## Panoramica del Personale

La Cooperativa si impegna a garantire una gestione equilibrata e adeguata delle risorse umane, distinguendo tra personale retribuito e volontario. L'organizzazione del personale si suddivide in base a vari fattori, tra cui il tipo di contratto, la durata dell'impiego, e l'inquadramento professionale. Nelle tabelle che seguono sono riportate informazioni relative alla consistenza, alle assunzioni, alle stabilizzazioni, nonché alla composizione del personale per inquadramento e tipo di contratto.

### Occupazioni e Cessazioni

In questa sezione, si esploreranno i dati relativi alle assunzioni e stabilizzazioni, tra cui quelle da disoccupato o tirocinante a occupato e da contratto determinato a indeterminato.

### Composizione del Personale

Di seguito sono riportate le informazioni relative alla composizione del personale, divisa in base al tipo di contratto e inquadramento.

### Personale per inquadramento e tipologia contrattuale

<b>Contratti di Lavoro</b>	<b>A Tempo Indeterminato</b>	<b>A Tempo Determinato</b>
<b>Totale</b>	66	72
<b>Dirigenti</b>		
<b>Quadri</b>		
<b>Impiegati</b>	15	2
<b>Operai Fissi</b>	51	70
<b>Operai Avventizi</b>		
<b>Altro</b>		

### Tipologie contrattuali e flessibilità

Il personale a tempo indeterminato e determinato è suddiviso tra full-time e part-time.

#### Tempo Indeterminato:

<b>Numero Totale</b>	<b>Full-Time</b>	<b>Part-Time</b>
<b>Dipendenti a Tempo Indeterminato</b>	4	61
<b>Maschi</b>	2	10
<b>Femmine</b>	2	51



### Tempo Determinato:

Numero Totale	Full-Time	Part-Time
Dipendenti a Tempo Determinato	1	71
Maschi		7
Femmine	1	64

### Anagrafica dei Dipendenti

In questa tabella sono riportati i dati relativi al numero di dipendenti in forza nel 2023 e nel 2024, suddivisi per fascia di anzianità.

Anni di Servizio	In Forza al 2023	In Forza al 2024
Totale	131	138
< 6 anni	91	97
6-10 anni	15	13
11-20 anni	22	24
> 20 anni	3	4

### CCNL Applicato ai Lavoratori: Cooperative Sociali

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato ai lavoratori della Cooperativa è quello delle **Cooperative Sociali**, che stabilisce le condizioni di lavoro, i diritti e doveri dei dipendenti. Il CCNL delle Cooperative Sociali è una regolamentazione specifica per il settore delle cooperative sociali, che riguarda tutte le cooperative che operano nell'ambito del sociale, come assistenza, educazione e inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Questo contratto disciplina vari aspetti, come la durata dei contratti di lavoro, la retribuzione, le ferie, le malattie e gli aspetti previdenziali e assistenziali, puntando a garantire condizioni di lavoro giuste e sicure per i dipendenti.

### Focus sul Contratto di Prossimità

Un aspetto particolare da considerare riguarda l'adozione del **Contratto di Prossimità**, uno strumento che consente alle cooperative di definire specifiche condizioni contrattuali in linea con le esigenze locali e le caratteristiche specifiche dell'impresa. Il Contratto di Prossimità permette una maggiore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro, pur mantenendo il rispetto delle normative nazionali, e si distingue per la sua capacità di adattarsi alle realtà aziendali e al territorio di riferimento.



In sintesi, il Contratto di Prossimità applicato dalla Cooperativa si concentra su tematiche legate alla gestione delle risorse umane in modo flessibile e responsabile, garantendo allo stesso tempo la stabilità e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

---



## Formazione 2024

Nel 2024, la cooperativa ha realizzato i corsi di formazione previsti dal FNC, con l'obiettivo di migliorare le competenze professionali dei propri dipendenti nei vari settori di attività. I corsi sono stati suddivisi in moduli specifici, ognuno dei quali ha previsto una parte teorica e pratica. Di seguito vengono presentati i dettagli relativi ai vari settori e alla formazione pianificata.

### Settore Mense

La formazione per il settore delle mense è stata articolata in 3 moduli specifici, con un totale di 33 ore di formazione. Il numero di partecipanti è stato di 11 allievi.

Modulo	Argomento	Teoria (ore)	Pratica (ore)
1	Educazione alimentare	10	
2	HACCP	8	
3	Competenze ICT	15	

### Settore Verde e Spazzamento

Nel settore verde e spazzamento, la formazione è stata suddivisa in 2 moduli, con un totale di 16 ore di formazione. Il numero di lavoratori che ha partecipato è stato di 9.

Modulo	Argomento	Teoria (ore)	Pratica (ore)
1	Formazione PLE (Piattaforme elevabili)	8	4
2	Competenze ICT	8	

### Settore Pulizie e Sanificazione

Per il settore delle pulizie e sanificazione, la formazione è stata suddivisa in 3 moduli, con un totale di 48 ore di formazione. Il numero di partecipanti è stato di 9 allievi.

Modulo	Argomento	Teoria (ore)	Pratica (ore)
1	Sistemi di derattizzazione	30	
2	Utilizzo di prodotti CAM (Certificati Ambientali)	10	
3	Competenze ICT	8	

### Settore Assistenza Domiciliare

Nel settore dell'assistenza domiciliare, la formazione è stata suddivisa in 2 moduli, con un totale di 24 ore di formazione. Il numero di partecipanti è stato di 40.



Modulo	Argomento	Teoria (ore)	Pratica (ore)
1	Alimentazione nella terza età	12	
2	Competenze ICT	12	

### Settore Amministrazione

Nel settore amministrativo, la formazione è stata suddivisa in 2 moduli, con un totale di 58 ore di formazione. Il numero di partecipanti è stato di 2 allievi.

Modulo	Argomento	Teoria (ore)	Pratica (ore)
1	Responsabile amministrativo	50	
2	Competenze ICT	8	

## Descrizione Generale

La formazione è stata organizzata in moduli distinti per ciascun settore, rispondendo alle necessità specifiche di ciascuna area di attività. I corsi hanno combinato lezioni teoriche e pratiche per garantire un apprendimento completo delle competenze richieste, migliorando le capacità professionali e l'efficacia operativa dei dipendenti. L'adozione di corsi sul sistema HACCP per il settore delle mense, sull'uso di piattaforme elevabili per il settore verde e spazzamento, e l'approfondimento delle competenze ICT in diversi ambiti sono esempi della varietà e della specializzazione della formazione offerta.

Questi corsi non solo contribuiscono al miglioramento delle prestazioni dei lavoratori, ma favoriscono anche il rispetto delle normative di settore, contribuendo a un ambiente di lavoro più sicuro e conforme alle leggi vigenti.

## Analisi dei Fabbisogni Formativi

La definizione del piano formativo si basa sull'analisi delle esigenze attuali e future di sviluppo professionale dei singoli individui o gruppi all'interno dell'organizzazione. Questo processo ha come obiettivo quello di garantire che i dipendenti possiedano le competenze necessarie per il loro ruolo e che possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia a livello individuale che di gruppo.

Il momento principale in cui vengono identificati i fabbisogni formativi è durante le valutazioni periodiche dei dipendenti e collaboratori. In questo contesto, si analizzano eventuali gap tra i comportamenti osservati e i risultati attesi, individuando le aree in cui è necessario intervenire. Vengono così identificati possibili piani di crescita, sviluppi di carriera e azioni formative mirate.

Oltre alle valutazioni periodiche, i fabbisogni possono essere rilevati anche durante l'anno, al fine di rispondere alle esigenze di formazione continua e di adattamento al cambiamento organizzativo.

Nel 2024, la cooperativa ha proseguito il piano formativo avviato nel 2023, focalizzandosi sulle seguenti aree di competenza:

- **Formazione sulla qualità**
- **Formazione sulla sicurezza**
- **Formazione sulla comunicazione e gestione**



- **Formazione sulla digitalizzazione dei processi**

Questi ambiti sono stati scelti per rispondere alle necessità organizzative e per garantire un continuo miglioramento delle competenze dei dipendenti, in linea con le strategie aziendali. Per ulteriori specifiche si rimanda al piano formativo 2025.

---

## Inserimenti Lavorativi: Obiettivi e Aree di Intervento

I progetti di inserimento lavorativo promossi dalla cooperativa Labor hanno come obiettivo principale quello di rendere i lavoratori e le lavoratrici autonomi, sia nelle mansioni specifiche che nella gestione complessiva del proprio lavoro. Questo obiettivo è strettamente legato all'imminente avvio di un percorso di formazione per l'implementazione di sistemi di gestione della qualità all'interno della cooperativa.

In seguito ai colloqui con l'Assistente Sociale, è emerso che le lavoratrici, grazie agli anni di esperienza all'interno della cooperativa, hanno acquisito una buona autonomia nella gestione delle loro mansioni. Nel 2024, tuttavia, verranno avviati e standardizzati tutti i processi lavorativi al fine di ottenere la certificazione di qualità. Questo processo coinvolgerà anche le lavoratrici, che parteciperanno alla nuova organizzazione strutturale del lavoro. L'obiettivo finale è quello di passare da un sistema di lavoro maggiormente autogestito a uno più standardizzato, per garantire l'efficienza e la qualità del servizio.

Gli inserimenti lavorativi si strutturano in diverse **aree di intervento**, ognuna delle quali mira a sviluppare competenze specifiche e a favorire l'autonomia personale, relazionale e lavorativa dei singoli individui. Per ogni area, vengono costruiti **progetti personalizzati** che rispondono alle necessità individuali, tenendo conto delle caratteristiche e dei bisogni di ciascun lavoratore.

Le principali aree di intervento sono:

### 1. **Autonomia Personale:**

- Sostegno nell'acquisizione di competenze per la cura di sé, come l'igiene personale.
- Supporto nella realizzazione di attività quotidiane come la gestione della casa, la spesa e la preparazione dei pasti.
- Promozione dell'autonomia abitativa, affinché le lavoratrici possano gestire in modo indipendente la propria vita domestica.

### 2. **Integrazione Lavorativa:**

- Supporto per l'inserimento lavorativo tramite stage, borse lavoro e altre iniziative simili.
- Acquisizione di competenze relazionali, capacità di problem solving e di lavoro in gruppo.
- Supporto nel processo di ricerca attiva di lavoro, incentivando la capacità di gestire e completare i compiti assegnati.

### 3. **Integrazione Scolastica:**

- Sviluppo di competenze legate al problem solving e al rispetto delle regole.
- Incentivazione della partecipazione ai percorsi scolastici e acquisizione di abilità relazionali, essenziali per interagire con i soggetti del contesto scolastico e sociale.

### 4. **Integrazione Relazionale:**



- Sostegno psicologico e psicoterapico per migliorare la qualità delle relazioni interpersonali.
- Estensione e diversificazione della rete relazionale del soggetto, con l'obiettivo di favorire una rete di supporto più ampia e sana.
- Acquisizione di competenze relazionali per gestire meglio i rapporti con gli altri.

#### 5. **Autonomia Sociale:**

- Supporto nella gestione del proprio tempo e nell'utilizzo dei servizi disponibili sul territorio.
- Insegnamento di come svolgere commissioni quotidiane e utilizzare strumenti come il telefono o la TV.
- Promozione della mobilità e indipendenza nel muoversi autonomamente, migliorando la capacità di affrontare la vita sociale quotidiana.

Tutti i progetti di inserimento lavorativo sono **personalizzati**, pensati su misura per le esigenze specifiche di ciascun individuo. La cooperativa si impegna a creare percorsi formativi e di inserimento che permettano ai lavoratori di acquisire le competenze necessarie per raggiungere una maggiore indipendenza e autogestirsi sia nel contesto lavorativo che sociale.

### Inserimenti Lavorativi- Panoramica 2024

Nel corso del 2024, la cooperativa Labor ha proseguito i suoi progetti di inserimento lavorativo, con l'obiettivo di favorire l'inclusione sociale e professionale dei suoi collaboratori. Gli inserimenti sono stati realizzati in diversi settori gestiti dalla cooperativa, quali servizi museali, refezione scolastica, amministrazione, pulizie e spazzamento, con particolare attenzione alla creazione di opportunità per entrambe le categorie di lavoratori, maschi e femmine.

#### Panoramica degli inserimenti lavorativi nei vari servizi:

<b>Settore di Servizio</b>	<b>Numero di Inserimenti</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
<b>Servizi Museali</b>	3		3
<b>Servizi Refezione Scolastica</b>	4		4
<b>Servizi Amministrativi</b>	2		2
<b>Servizi Supporto Spazzamento</b>	6	6	
<b>Servizi Pulizie</b>	8		8
<b>Altri Servizi</b>	30		30

L'approccio adottato dalla cooperativa punta a sviluppare una maggiore autonomia lavorativa tra i collaboratori, promuovendo l'acquisizione di competenze e responsabilità. Inoltre, ogni inserimento lavorativo è parte di un progetto personalizzato che tiene conto delle esigenze individuali e delle aree di sviluppo specifiche.



## Situazione Economica Panoramica 2024

Nel 2024, la cooperativa ha registrato una gestione finanziaria solida, con una crescita delle risorse, un buon controllo dei costi e una diversificazione dei committenti. Di seguito sono riportati i dettagli relativi ai **ricavi e proventi**, al **patrimonio**, al **conto economico**, alla **composizione del capitale sociale**, al **valore della produzione** e al **costo del lavoro** per l'anno 2024.

### Ricavi e Proventi (2024)

<b>Categoria</b>	<b>2024</b>
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	543.356,97
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ecc.)	534.806,20
Ricavi da Privati-Imprese	492.744,78
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	39.140,96
Ricavi da altri	17.975,24
Contributi privati	2.740,00

### Patrimonio (2024)

<b>Categoria</b>	<b>2024</b>
Capitale Sociale	109.392,00
Totale Riserve	423.681,49
Utile	17.295,52
Totale Patrimonio Netto	550.369,01



## Conto Economico (2024)

<b>Categoria</b>	<b>2024</b>
Risultato Netto di Esercizio	17.296,00
Eventuali ristorni a Conto Economico	-
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	31.935,00

---

## Valore della Produzione (2024)

<b>Categoria</b>	<b>2024</b>
Valore della Produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	1.630.765,00

---

## Incidenza Pubblico/Privato sul Valore della Produzione (2024)

<b>Fonte</b>	<b>2024</b>
Incidenza fonti pubbliche	66.11%
Incidenza fonti private	33.89%



## Informazioni Ambientali

Il crescente interesse per modelli di consumo più responsabili e una maggiore consapevolezza delle attività economiche da parte della collettività spingono le imprese a fare cambiamenti verso una maggiore efficienza ed economicità sostenibile. La responsabilità sociale d'impresa, pur non modificando direttamente l'attività produttiva, definisce però i metodi e l'approccio aziendale. Si tratta di un impegno volontario, che non è imposto da leggi, ma che mira a creare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.

Un aspetto fondamentale della responsabilità sociale d'impresa è la comunicazione. È essenziale che ci sia un dialogo bidirezionale tra l'azienda e gli stakeholder: da un lato, l'azienda ascolta le esigenze della comunità; dall'altro, gli stakeholder vengono informati sulle scelte aziendali.

Nel 2019, la cooperativa ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015, che attesta il suo impegno verso la sostenibilità ambientale. Da allora, ha avviato una graduale transizione verso l'adozione di pratiche più sostenibili nei servizi che offre. A partire dal 2020, sono stati implementati cambiamenti nei processi e negli strumenti utilizzati, con un focus su aree come la ristorazione scolastica, le pulizie e il supporto allo spazzamento.

Nel 2024, questo processo di trasformazione è continuato, con l'introduzione della digitalizzazione dei processi aziendali e la dematerializzazione dei documenti, inclusa la gestione del personale, contribuendo ulteriormente alla sostenibilità complessiva della cooperativa.

---



## Obiettivi Realizzati nel 2024

Nel 2024, la Cooperativa ha continuato a seguire la politica organizzativa basata sui principi di qualità. Gli obiettivi raggiunti sono stati i seguenti:

- **Progetti di Welfare Aziendale:** È stata promossa una collaborazione con le aziende del territorio, attivando servizi mirati a rispondere ai bisogni dei dipendenti.
- **Certificazioni di Qualità:** La Cooperativa ha confermato le certificazioni di qualità secondo le norme **9001:2015** e **14001:2015**, garantendo il mantenimento degli standard aziendali elevati.
- **Riorganizzazione Interna:** È proseguito il processo di riorganizzazione interna, con un focus particolare sul miglioramento dei processi di lavoro negli uffici e sulla costruzione di meccanismi di interconnessione tra le diverse funzioni, con l'obiettivo di garantire maggiori opportunità lavorative per i soci e rendere la Cooperativa sempre più adeguata a rispondere ai bisogni esterni.
- **Partecipazione dei Soci:** Sono stati promossi percorsi di partecipazione attiva dei soci alla vita della Cooperativa, con l'avvio di un processo partecipato che ha coinvolto tutto il personale.
- **Incontri di Approfondimento:** È stata pianificata una serie di incontri periodici tra i servizi e gli uffici, per promuovere la conoscenza delle procedure aziendali e favorire il coordinamento e il lavoro di squadra.
- **Controllo di Gestione:** È stato mantenuto un attento controllo di gestione, con l'obiettivo di monitorare l'andamento economico della Cooperativa e attivare tempestivamente gli aggiustamenti necessari.
- **Progettazioni Complesse:** È proseguita l'attivazione di progettazioni complesse e intersettoriali in partnership con altre cooperative, associazioni locali ed europee, potenziando la rete di collaborazioni territoriali.
- **Contenimento dei Costi:** È stata continuata la politica di contenimento dei costi, con un'analisi accurata delle offerte dei fornitori e una gestione oculata dei materiali utilizzati nei servizi.
- **Comunicazione Aziendale:** È stato confermato e rafforzato un piano di comunicazione coerente con la vision e la mission della Cooperativa, finalizzato a comunicare il valore sociale del lavoro.
- **Gestione Digitale:** È stata potenziata la gestione digitale del personale e dei processi lavorativi, con l'introduzione di strumenti digitali per ottimizzare l'efficienza operativa e amministrativa.



## Prospettive Future per il 2025 e a Lungo Periodo

Guardando al futuro, la Cooperativa si prepara a proseguire la sua crescita e a fronteggiare le sfide in un contesto economico e sociale in continua evoluzione. A fronte di una situazione economica italiana e internazionale che richiede un adattamento costante, e di un crescente bisogno di sostenibilità e innovazione, gli obiettivi strategici della Cooperativa per il 2025 e i prossimi anni si concentrano su aspetti chiave come la diversificazione, la sostenibilità e la valorizzazione delle risorse interne.

Gli obiettivi principali per il 2025 includono:

- **Diversificazione e Innovazione dei Settori di Intervento:** La Cooperativa continuerà a consolidare le aree storiche, come i servizi sociali e socio-sanitari, integrando però nuovi settori legati ai cambiamenti demografici e sociali del territorio. Si punterà su interventi in ambiti emergenti, come la cura dell'ambiente, la gestione sostenibile delle risorse e il welfare territoriale, rispondendo così alle nuove esigenze sociali, ed ampliando l'area di competenza e i target di riferimento.
- **Sostenibilità Economica e Capacità di Adattamento:** La Cooperativa dovrà affrontare un periodo di instabilità economica e crescita dei costi, con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza dei servizi attraverso la diversificazione delle fonti di reddito. In particolare, la Cooperativa investirà in attività differenziate di raccolta fondi, in grado di garantire l'accesso ai servizi da parte di una platea sempre più ampia, con particolare attenzione ai bisogni di cittadini e imprese in difficoltà economica.
- **Sostenibilità Ambientale e Responsabilità Sociale:** Nel lungo periodo, la Cooperativa continuerà a perseguire l'obiettivo di diventare sempre più un'impresa sostenibile, sia da un punto di vista ambientale che sociale. Si prevede un impegno continuo verso la digitalizzazione dei processi, la riduzione degli sprechi e l'utilizzo di risorse rinnovabili. Le politiche aziendali saranno allineate agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, con particolare attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale, alla gestione efficiente dei rifiuti e al risparmio energetico.
- **Partecipazione e Coesione Sociale:** La partecipazione dei soci e dei dipendenti rappresenterà un pilastro fondamentale del futuro della cooperativa. Per il 2025, la Cooperativa si impegnerà a migliorare ulteriormente la comunicazione interna e la trasparenza, stimolando la partecipazione alle assemblee e promuovendo l'inclusione di nuovi gruppi di lavoro. Il coinvolgimento dei soci nel processo di decision-making e nelle attività progettuali sarà un aspetto cruciale per favorire una crescita collettiva e sostenibile.
- **Formazione e Valorizzazione del Capitale Umano:** Investire sul capitale umano, anche a fronte dei cambiamenti tecnologici e delle nuove esigenze del mercato del lavoro, sarà una priorità per la Cooperativa. Nel 2025, si prevede di aumentare le opportunità di formazione professionale per i dipendenti e i soci, con un focus particolare sulle competenze digitali, la gestione dei processi aziendali innovativi e la sostenibilità. L'aggiornamento professionale diventerà un motore per l'evoluzione e la crescita personale e collettiva all'interno della cooperativa.
- **Networking e Collaborazioni:** La visibilità della cooperativa e la creazione di una rete di collaborazione con altre realtà, enti pubblici e privati, sarà fondamentale per rafforzare la posizione sul territorio e a livello europeo. Nel 2025, si prevede di potenziare ulteriormente il networking, organizzando eventi di sensibilizzazione, tavoli di lavoro e convegni che favoriscano lo scambio di buone pratiche e l'innovazione sociale.
- **Promozione dell'Imprenditorialità e Settori Interdisciplinari:** Per un futuro sostenibile e prospero, la Cooperativa si concentrerà sullo sviluppo dell'imprenditorialità interna, creando sinergie con enti pubblici, altre cooperative e imprese sociali. Si prevede di avviare progetti innovativi e



interdisciplinari, che possano contribuire alla crescita dei settori interni e rispondere alle sfide sociali e ambientali, con particolare attenzione all'innovazione tecnologica e alla creazione di nuovi posti di lavoro.

---

## Monitoraggio e Organi di Controllo

Secondo l'articolo 6, punto 8, lettera a) del D.M. 4 luglio 2019, relativo alle "Linee guida per il bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore (ETS)", le cooperative sociali sono escluse dalle disposizioni contenute nell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017 riguardanti l'obbligo di organo di controllo interno e il suo monitoraggio. In particolare, le cooperative sociali sono disciplinate dalle proprie normative interne in qualità di società cooperative.

Questa interpretazione è stata già chiarita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare prot. 2491 del 22 febbraio 2018, e nella successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha confermato l'inapplicabilità alle cooperative sociali delle disposizioni relative agli organi di controllo interno, come previste nell'articolo 10 del D.Lgs. n.112/2017. Pertanto, all'interno delle cooperative, l'organo di controllo non ha l'obbligo di monitorare il bilancio sociale.

### Organi di Controllo Interni ed Esterni

La Cooperativa ha istituito i seguenti organi di controllo interni ed esterni:

1. **Puri Giancarlo, Revisore Legale**, nominato con atto del 10 gennaio 2020. È stato verificato che non sussistono incompatibilità ai sensi dell'articolo 239 del Codice Civile.
2. **Dott.ssa Paola Gallo, Presidente dell'ODV (Organismo di Vigilanza)**, nominata con atto del Consiglio di Amministrazione il 13 agosto 2021. Anche in questo caso, è stata verificata l'assenza di incompatibilità ai sensi dell'articolo 239 del Codice Civile.
3. **Collegio Sindacale**, nominato con atto dell'Assemblea dei Soci il 19 maggio 2023. È stata altresì confermata l'assenza di incompatibilità ai sensi dell'articolo 239 del Codice Civile.

Questi organi sono responsabili della supervisione delle attività interne e garantiscono che la Cooperativa operi in conformità con la normativa vigente, senza conflitti di interesse.