

Anno 2025

**Bilancio
sociale
cooperativa
sociale Labor**





Nota metodologica

Il presente Bilancio Sociale 2025 è redatto in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 112/2017 e dalle Linee Guida del Ministero del Lavoro D.M. 4 luglio 2019. L'obbligo di redazione, deposito presso il Registro Imprese e pubblicazione sul sito internet è operativo dall'esercizio chiuso al 31/12/2020.

La metodologia adottata garantisce la confrontabilità dei dati nel tempo e permette una rendicontazione trasparente verso tutti gli stakeholder: soci, dipendenti, utenti, committenti, comunità locale e organizzazioni del terzo settore. I dati quantitativi si riferiscono all'esercizio 01/01/2025 - 31/12/2025.

1.2 Cosa è e a cosa serve il bilancio sociale

Il Bilancio Sociale è lo strumento attraverso cui la cooperativa rileva, valuta e comunica il proprio pensiero, gli obiettivi, i comportamenti e i risultati sociali ed economici, ma anche e soprattutto il ruolo e la finalità dell'organizzazione.

Non è solo un adempimento normativo: rende possibile la confrontabilità nel tempo e nello spazio dei risultati raggiunti e permette un'efficace rendicontazione sia interna che esterna. Per una cooperativa sociale che opera in contesti come Bolsena e la provincia di Viterbo, dove la presenza pubblica è spesso limitata e crescono i bisogni delle fasce più vulnerabili, il Bilancio Sociale diventa lo strumento per raccontare come investiamo nella comunità, stimoliamo la partecipazione, accompagniamo le trasformazioni sociali e costruiamo reti di fiducia.

“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, inclusivo e sostenibile, mettendo sempre al centro le persone.



Lettera del Presidente / del CDA

Care socie, cari soci, lavoratori, utenti e comunità,

Il 2025 è stato per la nostra cooperativa un anno di consolidamento e di nuove sfide. In un territorio complesso come quello della provincia di Viterbo, dove i bisogni sociali aumentano e le risorse pubbliche non sempre sono sufficienti, abbiamo scelto di investire ancora di più sulle persone: quelle che accogliamo e quelle che lavorano con noi.

Abbiamo rafforzato le competenze chiave delle figure professionali coinvolte nei servizi, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle prestazioni e tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il benessere dei nostri lavoratori è diventato un asset strategico: solo operatori sereni, formati e valorizzati possono garantire servizi di qualità alle persone più fragili.

Il 2025 ha visto nascere nuove alleanze con le istituzioni. Il progetto "Insieme a Te" con il Comune di Bolsena ci ha permesso di costruire risposte condivise ai bisogni della comunità locale, secondo i principi della sussidiarietà orizzontale e dell'amministrazione condivisa. Parallelamente, l'avvio dei progetti PNRR a Viterbo e l'accreditamento presso il Distretto VT3 hanno segnato un passaggio fondamentale: la cooperativa è oggi riconosciuta come uno dei partner strutturale del sistema di welfare territoriale.

Continuiamo a lavorare con la convinzione che essere cooperativa oggi significhi ricostruire legami, innovare i servizi e non lasciare indietro nessuno.

Il Presidente del CDA



I FATTI RILEVANTI DELL'ANNO

Il 2025 è stato caratterizzato da 4 direttrici principali che hanno segnato l'evoluzione della cooperativa:

Analisi per il benessere dei lavoratori

Nel corso dell'anno è stato avviato un percorso strutturato di analisi organizzativa e ascolto interno, finalizzato a rilevare bisogni, carichi di lavoro e livello di benessere percepito da soci e dipendenti. L'obiettivo è diffondere in tutti i servizi una modalità di lavoro che consideri i potenziali rischi e definisca opportuni obiettivi di miglioramento.

Progetto “Insieme a Te” con il Comune di Bolsena

Nel 2025 è stata formalizzata la co-progettazione con il Comune di Bolsena per il progetto *“Insieme a Te”*. L'intervento nasce dalla necessità di dare solidità al contributo della Comunità Educante secondo i principi della sussidiarietà verticale e orizzontale. Il progetto prevede azioni integrate a favore di famiglie vulnerabili e anziani del territorio di Bolsena, rafforzando la rete tra pubblico e privato sociale. In un contesto dove la presenza pubblica è spesso limitata, la cooperativa assume un ruolo cruciale negli equilibri sociali ed economici locali.

Avvio del progetto PNRR di Viterbo

Nel 2025 sono state attivate sul territorio viterbese le prime azioni finanziate dal PNRR. La cooperativa è partner di progettualità PNRR – Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Investimento 1.1 “Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti”, Sub-investimento 1.1.2 “Autonomia degli anziani non autosufficienti”. Gli interventi potenziano l'assistenza domiciliare e prevengono l'istituzionalizzazione delle persone anziane e fragili, nel distretto VT3.

Accreditamento presso il Distretto VT3

Il 2025 ha segnato il completamento del percorso di accreditamento istituzionale della cooperativa presso il Distretto Socio-Sanitario VT3. Questo riconoscimento è funzionale all'apertura e gestione dei servizi domiciliari innovativi. L'accreditamento ci permette di operare in modo strutturato nella provincia di Viterbo, in rete con ASL e Comuni.

Dati anagrafici e forma giuridica

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 e della Legge 381/1991
Sede legale	Via XXV Aprile, 38 – 01023 Bolsena (VT)
Numero iscrizione Albo Cooperative	A103298
Telefono	0761 798545
Sito web	www.laborcoop.eu
Email	labor.bolsena@gmail.com
PEC	laborcoop1@legalmail.it
Codici ATECO	88.99.09 – Assistenza sociale non residenziale; 56.29.10 – Mense; 91.02.00 – Attività di musei; 81.29.10 – Servizi di disinfestazione; 81.29.91 – Pulizia e lavaggio aree pubbliche; 91.01.00 – Attività di biblioteche e archivi; 81.30.00 – Cura e manutenzione del paesaggio



STORIA E AMBITO DI ATTIVITA'

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.

Nel 2019 ha ottenuto le certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, che attestano l'impegno verso l'adozione di pratiche responsabili sotto il profilo sociale e ambientale. Nel 2025 la cooperativa continua il proprio percorso di crescita radicandosi sempre più nel territorio della provincia di Viterbo.

Labor si configura come cooperativa sociale a scopo mutualistico, operante nei seguenti ambiti:

a) **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) **Inserimento lavorativo e inclusione attiva di persone svantaggiate:** attraverso progetti personalizzati, percorsi formativi, tirocini, attività produttive e accompagnamento al lavoro, come definite all'art. 1 lett. b) e art. 4 della Legge 381/91.

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.



ASPETTI SOCIO-ECONOMICI DI RIFERIMENTO

La Cooperativa Labor opera prevalentemente nel Comune di Bolsena e nella provincia di Viterbo Nord. Il contesto di riferimento è caratterizzato da:

- **Fragilità demografica e sociale:** presenza di popolazione anziana in aumento, aree interne con spopolamento e servizi pubblici spesso limitati;
- **Crescenti bisogni delle fasce vulnerabili:** minori, persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa;
- **Trasformazioni del welfare locale:** passaggio da un modello assistenziale a logiche di co-progettazione, amministrazione condivisa e sussidiarietà tra pubblico e privato sociale;
- **Opportunità PNRR:** investimenti Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Investimento 1.1 “Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell’istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti”, Sub-investimento 1.1.2 “Autonomia degli anziani non autosufficienti”. In questo scenario, Labor gioca un ruolo cruciale negli equilibri sociali ed economici del territorio. Essere cooperativa oggi significa investire nella comunità, stimolare la partecipazione, accompagnare le trasformazioni sociali e costruire reti di fiducia.



Mission

La mission di Labor 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. L'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.

Vision

Labor 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. 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 partecipino attivamente alla vita sociale, culturale ed economica.

Valori e Principi

L'identità di Labor si esprime attraverso una visione integrata dell'impresa sociale, capace di coniugare:

- **Mutualità e solidarietà:** gestione associata e collettiva dai soci, che ne condividono scopi e principi;
- **Giustizia sociale e inclusione:** servizi orientati all'interesse generale della comunità;
- **Qualità e responsabilità:** Sistema Qualità certificato, Modello di Governance D.Lgs. 231/2001;
- **Sostenibilità:** attenzione all'impatto sociale e ambientale;
- **Innovazione:** "Cambiare e innovare per ricostruire", usando l'esperienza del passato per progettare un futuro più equo.

Uno degli obiettivi fondamentali è garantire continuità occupazionale ai soci, promuovendone benessere, crescita professionale e miglioramento delle condizioni economiche e sociali.



Sistema di governo e controllo

Il sistema di governance di Labor è ispirato ai principi cooperativi e al D.Lgs. 231/2001. L'impresa è gestita in forma associata e collettiva dai soci.

Base Sociale al 31/12/2025

- **Soci cooperatori lavoratori:** 53
- **Soci cooperatori non lavoratori:** 14
- **Soci cooperatori volontari, fruitori, persone giuridiche, sovventori:** 0

Le modalità di svolgimento delle attività lavorative dei soci sono definite da specifico regolamento interno, redatto ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, che regola diritti, doveri e modalità di partecipazione alla vita della cooperativa.

Consiglio di Amministrazione

Roberto Monceli
Presidente
nominato il 28/05/2024
1° mandato

Imola Bellavita
Vicepresidente
nominata il 28/05/2024
1° mandato

Lelio Lorenzo Parrano
Consigliere 28/05/2024
1° mandato

Il CDA è eletto in modo da garantire una governance equilibrata e un'efficace gestione delle diverse aree operative. **Roberto Monceli:** presidente, 53 anni, nominato il 28/05/2024, 1° mandato

- **Bellavita Imola:** Vicepresidente, 50 anni, nominata il 28/05/2024, 1° mandato
- **Lelio Lorenzo Parrano:** Consigliere, 43 anni, nominato il 28/05/2024, 1° mandato.

Responsabili di Servizio per Area Operativa

- Area rifiuti, verde e spazzamento: Roberto Monceli
- Area servizi alla persona: Sara Nardini



- Area ristorazione: Lelio Lorenzo Parrano
- Area servizi di pulizia: Imola Bellavita
- Area servizi culturali: Imola Bellavita / Roberto Monceli
- Area didattica: Imola Bellavita
- Area servizi amministrativi e commesse esterne: Roberto Monceli / Imola Bellavita

Politica 231 - Modello di Governance

La cooperativa ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con struttura documentale e obiettivi di trasparenza.

Mappa degli stakeholder

Labor riconosce come propri stakeholder tutti i soggetti che influenzano o sono influenzati dall'attività della cooperativa. La mappa si articola su più livelli:

Stakeholder interni

- **Soci lavoratori e non lavoratori:** condividono scopi e principi, contribuiscono attivamente alla crescita della cooperativa. Le Risorse Umane sono considerate il principale fattore produttivo.
- **Dipendenti e collaboratori:** la retribuzione è determinata dal CCNL delle Cooperative Sociali. La cooperativa conferma l'impegno a valorizzare e fidelizzare il patrimonio di competenze.

Stakeholder esterni primari

- **Utenti e famiglie:** destinatari dei servizi socio-sanitari, educativi, di inserimento lavorativo.
- **Comune di Bolsena e altri Comuni della Provincia di Viterbo:** partner nelle co-progettazioni come "Insieme a Te" e nei progetti PNRR.
- **Distretto Socio-Sanitario VT3 e VT1:** ente con cui è attivo l'accreditamento per la gestione di servizi alla persona.



- **Regione Lazio:** ente programmatico e di accreditamento.

Stakeholder esterni di rete

- **AGCI:** associazione di rappresentanza.
- **Altre cooperative sociali e imprese del territorio:** partner in ATI/RTI per progetti complessi.
- **Scuole e Istituti del territorio:** per progetti educativi e di contrasto alla dispersione scolastica.
- **Comunità locale di Bolsena e provincia:** beneficiaria dell'impatto sociale generato.
- **Fornitori e partner economici:** per l'approvvigionamento di beni e servizi.

La relazione con gli stakeholder è improntata alla trasparenza, partecipazione e responsabilità condivisa. 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.



SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Sviluppo e valorizzazione dei soci

La base sociale di Labor al 31/12/2024 risulta composta da **67 soci totali**, di cui **53 soci cooperatori lavoratori** e **14 soci cooperatori non lavoratori**. Non sono presenti soci volontari, fruitori, persone giuridiche o sovventori.

La Cooperativa si configura come cooperativa sociale di tipo misto A+B e stabilisce con i soci un ulteriore rapporto di lavoro che può assumere forma subordinata, autonoma o di collaborazione coordinata e continuativa.

Principi di valorizzazione:

Labor considera le Risorse Umane il principale fattore produttivo e la risorsa più preziosa. Quando i lavoratori sono anche soci, diventano parte di un sistema mutualistico che mira a offrire opportunità di lavoro stabile in cambio di professionalità, esperienza e dedizione. La retribuzione è determinata secondo il CCNL delle Cooperative Sociali.

Obiettivo 2025: Rafforzare il senso di appartenenza e la partecipazione attiva dei soci attraverso un programma strutturato di feedback e riconoscimento, con incontri periodici.

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Profilo del personale al 31/12/2025:

- **Sesso:** netta prevalenza femminile ≈80%
- **Età:** prevalenza >45 anni, seguita da fascia 25–45
- **Stato civile:** principalmente sposati/e e separati/e.

Implicazione organizzativa: forte presenza di carichi di cura, bisogni di conciliazione vita-lavoro e attenzione alla salute.

Stato di soddisfazione 2025:

- **Soddisfatto / Abbastanza soddisfatto:** maggioranza del personale
- **Neutro:** quota significativa



- **Molto stressato / Insoddisfatto:** minoranza, ma ricorrente tra donne over 45

Principali fattori di soddisfazione: risultati ottenuti, riconoscimento del lavoro, relazioni con i colleghi, autonomia.

Fattori di stress: comunicazioni non efficaci, scarsa chiarezza dei compiti, carico di lavoro eccessivo, conflitti interni, software obsoleti e procedure complesse.

Gestione dello stress per genere:

- **Donne:** 25% dichiara stress frequente, 38% tende ad accumulare stress interiorizzandolo. Gruppo a rischio medio-alto di logoramento emotivo.
- **Uomini:** 16,7% stress frequente, 67% affronta riorganizzando. Dichiarano più spesso assenza di stress.

Disponibilità al cambiamento: 66,7% nella fascia 25–45 anni, solo 40% negli over 45. La fascia 25–45 rappresenta leva ideale per crescita interna e nuovi progetti, con mentoring intergenerazionale.

Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro

Dall'analisi del *Report sullo stato del personale LABOR 2025* emerge che il personale mostra forte senso di appartenenza e motivazione intrinseca, ma evidenzia criticità strutturali legate a comunicazione, carico di lavoro e strumenti.

Bisogni di miglioramento espressi:

- **Donne:** 29% ascolto/feedback, 38% formazione, 21% strumenti/supporto tecnico, 12% carico di lavoro
- **Uomini:** 17% ascolto, 33% formazione, 33% strumenti, 17% carico di lavoro

Azioni per favorire Conciliazione vita-lavoro 2026:

Descrizione: orari flessibili, pause personalizzate, riduzione carichi per fasce con maggiori carichi di cura.

Benefici di benessere: miglior equilibrio psico-fisico, attenzione alla salute.



L'azione è prioritaria per il personale femminile over 45, che mostra minore soddisfazione piena e maggiore esposizione a stress, rappresentando il gruppo prioritario per azioni di prevenzione burnout.

Formazione

Politica della Formazione

Labor stabilisce le competenze necessarie per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato attraverso la definizione dei requisiti minimi che le risorse umane devono possedere all'inizio della collaborazione e mantenere nel tempo. La gestione è regolata dalla procedura "Gestione del Personale".

Bisogni formativi rilevati 2025:

1. Formazione tecnica e trasversale
2. Coordinamento e chiarezza degli obiettivi
3. Supporto tecnico

Piano formativo 2025

È attivo il *Piano di formazione 2025* datato 30/11/2024, strutturato sui servizi Labor.

Azioni per favorire la formazione continua:

Descrizione: piano formativo annuale su tecnico, soft skills, coordinamento.

Benefici monetari: aumento qualità servizi, maggiore capacità di innovazione Benefici di

benessere: senso di crescita, maggiore engagement

Le aspettative di crescita del personale evidenziano prevalenza di richiesta di stabilità, crescita professionale e nuove competenze, con disponibilità al cambiamento prudente e condizionata al progetto.

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Il carattere distintivo di Labor si fonda su tre elementi:



1. **Prossimità territoriale:** In un contesto come Bolsena e provincia di Viterbo, dove la presenza pubblica è spesso limitata, Labor gioca un ruolo cruciale negli equilibri sociali ed economici. La cooperativa opera con logica di prossimità, qualità e accessibilità.
2. **Integrazione A+B:** Essendo cooperativa sociale di tipo misto, Labor coniuga la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi con l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, creando progetti personalizzati e percorsi di accompagnamento al lavoro.
3. **Sistema Qualità aperto:** Il Sistema Qualità, in continua evoluzione, è progettato come struttura "aperta" capace di integrarsi con tutti gli aspetti operativi.

Rapporto con la collettività

Labor non persegue fini di lucro ma orienta tutte le proprie attività al raggiungimento dell'interesse generale della comunità, attraverso promozione umana, integrazione sociale ed empowerment dei cittadini, con particolare attenzione alle fasce più fragili.

Impatto 2025:

1. **Progetto "Insieme a Te" con il Comune di Bolsena:** co-progettazione per costruire risposte integrate ai bisogni di minori, famiglie e anziani, stimolando partecipazione e reti di fiducia.
2. **Progetti PNRR Viterbo:** avvio di interventi Missione 5 per potenziare assistenza domiciliare e prevenire l'istituzionalizzazione, mettendo al centro le persone.
3. **Servizi multisettoriali:** da assistenza sociale non residenziale a mense, musei, biblioteche, cura del paesaggio e servizi connessi al trasporto marittimo, Labor presidia ambiti diversi del welfare di comunità.

La cooperativa intende rafforzare il proprio ruolo di attore responsabile del welfare di comunità, creando sinergie territoriali e contribuendo a una società più equa, coesa e solidale.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

La PA rappresenta il principale committente e partner strategico di Labor. Nel 2025 i rapporti si sono consolidati su tre direttrici:



1. **Co-progettazione:** Con il Comune di Bolsena per “Insieme a Te”, con logiche di amministrazione condivisa e sussidiarietà verticale e orizzontale.
2. **Accreditamento:** Conclusione positiva del percorso di accreditamento presso il **Distretto VT3** per servizi disabilità, assistenza domiciliare ed educativi. Labor è oggi partner strutturale del welfare locale.
3. **PNRR:** Partner della PA nell’attuazione della Missione 5 per servizi di prossimità e riduzione dei divari.

Impatti ambientali

Labor ha integrato la responsabilità ambientale nel proprio Sistema di Gestione, ottenendo nel 2019 la certificazione **ISO 14001:2015**.

Aree di attività con impatto ambientale:

- **Codice ATECO 81.29.10:** Servizi di disinfestazione
- **81.29.91:** Pulizia e spazzamento aree pubbliche
- **81.30.00:** Cura e manutenzione del paesaggio
- **56.29.10:** Mense, con attenzione a spreco alimentare e filiera corta

Politiche 2025:

1. **Aggiornamento strumenti e semplificazione procedure:** Investimento per aggiornamento software e revisione processi, con risparmio tempo-lavoro stimato pari a 200 ore e riduzione frustrazione operativa.
2. **Sistema Qualità integrato:** Il SGI coniuga ISO 9001 e ISO 14001 per garantire servizi efficienti e sostenibili.
3. **Welfare di comunità:** L’obiettivo è creare valore sociale, umano ed economico in modo sostenibile, in un contesto di solidarietà e sussidiarietà tra pubblico e privato.



Gli investimenti proposti nel *Report personale* hanno rapporto costo/beneficio positivo, con ritorni economici stimati superiori ai costi e impatto significativo su benessere, qualità dei servizi e sostenibilità organizzativa.

SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Dati di bilancio

L'esercizio 2025 di Labor Società Cooperativa Sociale si è chiuso con un risultato positivo, in crescita rispetto all'anno precedente.

Conto Economico 2025 vs 2024

Voce	31/12/2025	31/12/2024	Variazione
A) Valore della produzione	€ 1.861.358	€ 1.630.765	+ € 230.593
1. Ricavi vendite e prestazioni	1.840.187	1.610.049	+230.138
5. Altri ricavi e proventi	21.171	20.716	+455
B) Costi della produzione	€ 1.816.463	€ 1.598.830	+ € 217.633
6. Materie prime, consumo, merci	198.887	198.943	-56
7. Servizi	115.425	137.623	-22.198
9. Costi per il personale	1.448.884	1.223.771	+225.113
di cui salari e stipendi	1.088.616	927.234	+161.382
10. Ammortamenti e svalutazioni	22.708	20.250	+2.458
Differenza valore-costi produzione (A-B)	€ 44.895	€ 31.935	+ € 12.960
C) Proventi e oneri finanziari	3.257	1.290	+1.967
Risultato prima delle imposte	€ 48.152	€ 33.225	+ € 14.927



Dati occupazionali

Organico medio 2025: **57 U.L.A.** tra impiegati ed operai, con incremento di +9 unità rispetto ai 48 del 2024.

Analisi per tipologia di servizio/attività

I ricavi delle vendite e delle prestazioni pari a **€ 1.840.187** sono relativi all'attività prevalente della cooperativa: *Altre attività varie di assistenza sociale non residenziale n.c.a. – ATECO 88.99.09.*

La cooperativa opera con una pluralità di servizi rivolti alla persona, alla collettività e al territorio, come da codici ATECO secondari:

- **56.29.10** – Mense
- **91.02.00** – Attività di musei
- **81.29.10** – Servizi di disinfestazione
- **81.29.91** – Pulizia e lavaggio aree pubbliche, rimozione neve e ghiaccio
- **91.01.00** – Attività di biblioteche e archivi
- **81.30.00** – Cura e manutenzione del paesaggio

La voce principale di costo è il **personale**, che rappresenta il 79,8% dei costi di produzione con € 1.448.884, coerente con la natura *labour intensive* dei servizi socio-assistenziali, educativi e multiservizi erogati.



Provenienza delle risorse

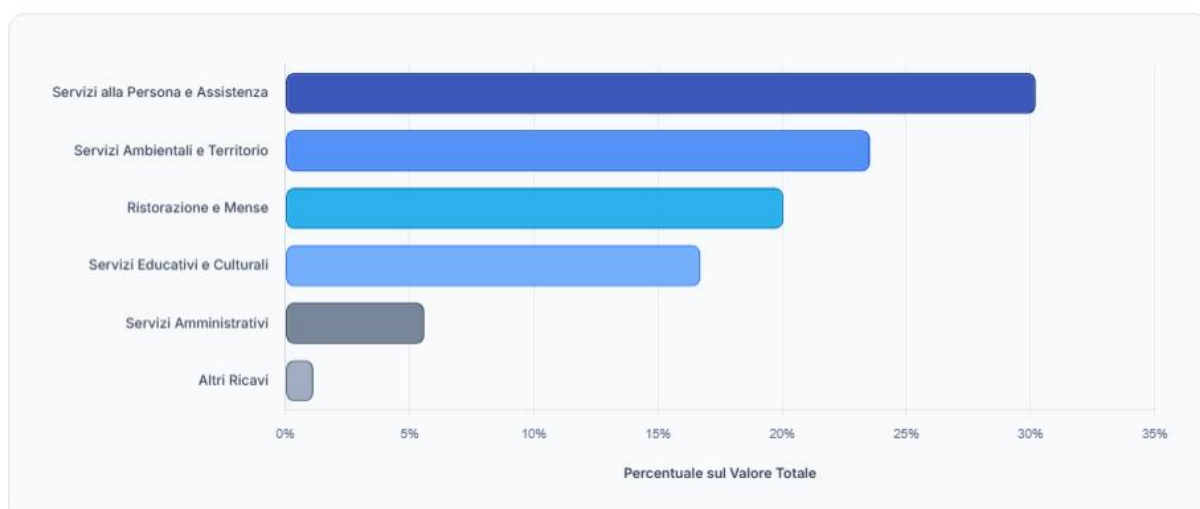
Composizione del valore della produzione 2025: € 1.861.358

Ripartizione per Settore

1. Servizi alla Persona e Assistenza – €562.473,26
2. Ristorazione e Mense – €373.431,33
3. Servizi Educativi e Culturali – €311.304,85
4. Servizi Ambientali e Territorio – €438.352,98
5. Servizi Amministrativi – €104.376,29
6. Altri Ricavi – €21.171,61



Distribuzione per Settore





SETTORE	IMPORTO	%
■ Servizi alla Persona e Assistenza	562.473,26 €	30,22%
■ Servizi Ambientali e Territorio	438.352,98 €	23,55%
■ Ristorazione e Mense	373.431,33 €	20,06%
■ Servizi Educativi e Culturali	311.304,85 €	16,72%
■ Servizi Amministrativi	104.376,29 €	5,61%
■ Altri Ricavi	21.171,61 €	1,14%

Obiettivi economici prefissati e risultati

Obiettivi 2025

1. **Consolidamento economico:** mantenere l'equilibrio di bilancio con crescita controllata del valore della produzione.
2. **Sostenibilità occupazionale:** garantire continuità occupazionale ai soci, promuovendone benessere e crescita professionale.
3. **Efficienza gestionale:** ridurre inefficienze e ottimizzare i costi per servizi, come da Azioni di miglioramento proposte nel *Report sullo stato del personale*.

Risultati raggiunti

1. **Crescita:** Valore della produzione +14,1% rispetto al 2024, passando da € 1.630.765 a € 1.861.358.
2. **Redditività:** Utile d'esercizio in aumento del 57,4%, da € 17.296 a € 27.233. La differenza tra valore e costi della produzione cresce del 40,6% a € 44.895.
3. **Occupazione:** Organico medio +18,7% con 9 nuovi posti di lavoro creati, passando da 48 a 57 dipendenti.



4. **Investimenti sul personale:** I costi del personale crescono di € 225.113 (+18,4%) a fronte di un aumento dell'organico e degli adeguamenti contrattuali. Questo riflette l'impegno della cooperativa verso i soci lavoratori, considerati il principale fattore produttivo.
5. **Azioni di miglioramento 2025:** Dal *Report personale* emergono investimenti programmati con rapporto costo/beneficio positivo:
 - Feedback e riconoscimento
 - Formazione continua
 - Aggiornamento strumenti



RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Responsabilità sociale e ambientale

Labor Società Cooperativa Sociale fonda la propria azione sui principi di mutualità, solidarietà e giustizia sociale, senza scopo di lucro e con l'obiettivo di generare valore per la collettività. 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.

Responsabilità Sociale

1. **Verso le persone:** La mission è orientata alla promozione del benessere fisico e psichico delle persone, con attenzione particolare a coloro che si trovano in condizioni di svantaggio sociale. L'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.
2. **Verso i lavoratori:** Le Risorse Umane sono considerate il principale fattore produttivo e la risorsa più preziosa della Cooperativa. Dal *Report sullo stato del personale 2025* emerge un forte senso di appartenenza e motivazione intrinseca, ma anche criticità strutturali legate a comunicazione, carico di lavoro e strumenti. Per questo nel 2025 Labor ha programmato 5 azioni di miglioramento con rapporto costo/beneficio positivo:
 - Programma strutturato di feedback e riconoscimento
 - Miglioramento comunicazione e chiarezza ruoli
 - Investimento in formazione continua
 - Conciliazione vita-lavoro con orari flessibili/turni concordati
 - Aggiornamento strumenti e semplificazione procedure

Questi investimenti hanno ritorni economici stimati superiori ai costi e impatto significativo su benessere, qualità dei servizi e sostenibilità organizzativa.



Strumenti di coinvolgimento

- **Bilancio Sociale:** Redatto con risorse interne, approvato dall'Assemblea dei Soci e pubblicato su www.laborcoop.eu. È strumento di trasparenza e dialogo con tutti gli stakeholder.
- **Report sullo stato del personale:** Base per Bilancio Sociale 2025, Piano di miglioramento interno, Progettazione welfare aziendale e rendicontazione di impatto sociale.
- **Piano formativo 2025:** Condiviso con lavoratori per crescita competenze e engagement.
- **Sistema Qualità ISO 9001 e 14001:** Garanzia verso stakeholder di processi controllati e miglioramento continuo.



INNOVAZIONE

Progetti innovativi avviati nell'anno

Nel 2025 Labor ha investito su tre direttrici di innovazione: servizi di prossimità, digitalizzazione delle competenze e nuovi modelli formativi.

Progetto “Insieme a Te” – Esperimento per assistenza domiciliare di prossimità

In continuità con la co-progettazione avviata con il Comune di Bolsena, nel 2025 “*Insieme a Te*” si è evoluto in un esperimento di **assistenza domiciliare di prossimità** rivolto a anziani fragili e persone non autosufficienti del territorio.

Obiettivo: contrastare l'istituzionalizzazione e promuovere la domiciliarità nei territori marginali, dove la presenza pubblica è spesso limitata. Il progetto sperimenta un modello di presa in carico basato su:

- **Équipe di prossimità multiprofessionali:** assistenti sociali, OSS, educatori, con figura di raccordo dell'*Operatore di Prossimità* che agisce come “antenna” sul territorio;
- **Poli di Prossimità:** punti di intercettazione e monitoraggio dei bisogni, facilitazione dell'accesso ai servizi, attivazione delle risorse locali;
- **Personalizzazione:** piani assistenziali integrati sociale + socio-sanitario, definiti con la famiglia e i caregiver.

Il progetto si ispira ai principi della sussidiarietà e dell'amministrazione condivisa e rappresenta per Labor un banco di prova per replicare il modello su altri Comuni della provincia di Viterbo in sinergia con il Distretto VT3.

Adesione al FNC 2025 e percorsi legati alla digitalizzazione

Labor ha aderito al **Fondo Nuove Competenze 2025** per finanziare percorsi di aggiornamento delle competenze dei lavoratori, con focus specifico sulla transizione digitale.

L'adesione al FNC 25 ha permesso di dare continuità all'esperienza del 2024, anno in cui la cooperativa ha realizzato corsi di formazione finanziati dal FNC su tutti i settori di attività. Il modello ha previsto moduli specifici con parte teorica e pratica, rispondendo alle necessità di ciascuna area.

Nuovi strumenti organizzativi



Dall'analisi dei fabbisogni formativi e dal *Report sullo stato del personale 2025* emerge la necessità di aggiornamento degli strumenti e semplificazione delle procedure.

3. Percorsi legati alla digitalizzazione nel 2026

- **Competenze ICT trasversali:** inserite in tutti i percorsi FNC 2024 e confermate per il 2025 per colmare il gap digitale del personale, in particolare over 45
- **Organizzazione e Gestione:** modulo formativo da 25 ore su gestione operativa, amministrazione, bilancio e gestione risorse umane, per efficientare i processi interni
- **Comunicazione interna:** revisione mansionari e linee guida operative digitali per rispondere al bisogno di chiarezza nei ruoli emerso dal 38% delle donne e 33% degli uomini, studio di sistemi di gestione digitali delle attività.

Impatto: Gli investimenti in digitalizzazione avranno un rapporto costo/beneficio positivo, con ritorni economici stimati superiori ai costi e impatto significativo su benessere dei lavoratori, qualità dei servizi e sostenibilità organizzativa.



COOPERAZIONE E RETI

Il valore cooperativo

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 permette di condividere buone pratiche, affrontare le sfide comuni e sviluppare sinergie per il miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Essere cooperativa per Labor significa *“cambiare e innovare per ricostruire”*: usare l'esperienza e i valori del passato per progettare insieme un futuro più giusto, inclusivo e sostenibile, mettendo sempre al centro le persone.

La cooperazione si esprime concretamente attraverso:

1. **Mutualità interna**: gestione associata e collettiva dai soci, che condividono scopi e principi contribuendo attivamente alla crescita della cooperativa
2. **Sussidiarietà esterna**: costruzione di Patti di collaborazione di Amministrazione condivisa con gli Enti Locali, come nel progetto *“Insieme a Te”* con il Comune di Bolsena
3. **Crescita collettiva**: rafforzamento dei legami con il territorio, con il settore cooperativo e con le realtà locali e regionali che condividono valori di solidarietà e inclusione sociale

Adesione ad associazioni e consorzi

Labor ritiene fondamentale la partecipazione al movimento cooperativo e alle reti territoriali. Queste adesioni rappresentano una parte strategica della crescita collettiva e dell'impegno nel rafforzare i legami con il territorio.

Reti Associative

Reti Associative	Anno di Adesione
CONFCOOPERATIVE	2001-2023



Reti Associate	Anno di Adesione
AGCI	2023

Altre Partecipazioni e Quote (Valore Nominale)

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

L'adesione ad **AGCI** dal 2023 rafforza il posizionamento di Labor all'interno del sistema della cooperazione sociale, garantendo rappresentanza, tutela sindacale e accesso a servizi, formazione e progettazione condivisa.

La partecipazione al **Biodistretto Lago di Bolsena APS** esprime l'impegno di Labor verso la sostenibilità ambientale e lo sviluppo locale integrato. Il Biodistretto promuove un modello di territorio fondato su agricoltura biologica, tutela del paesaggio, filiera corta e turismo sostenibile: valori coerenti con la mission di Labor di generare valore per la collettività e promuovere l'inclusione attraverso la cura del territorio.



OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E RENDICONTAZIONE

Rendicontazione obiettivi anno precedente

Dal 2024 la Cooperativa Labor ha proseguito la politica organizzativa basata sui principi di qualità, con i seguenti obiettivi realizzati:

Obiettivi realizzati nel 2025

Obiettivo 2024	Azioni realizzate 2025	Esito
Progetti di Welfare Aziendale	Promossa collaborazione con aziende del territorio, attivando servizi mirati a rispondere ai bisogni dei dipendenti	Raggiunto
Certificazioni di Qualità	Confermate le certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, garantendo mantenimento degli standard aziendali elevati	Raggiunto
Riorganizzazione interna	Processo di riorganizzazione con focus sul miglioramento dei processi di lavoro negli uffici e costruzione di meccanismi di interconnessione tra funzioni, per maggiori opportunità lavorative per i soci	Raggiunto
Partecipazione dei Soci	Promossi percorsi di partecipazione attiva dei soci alla vita della Cooperativa, con avvio di processo partecipato che ha coinvolto tutto il personale	Raggiunto
Controllo di gestione	Mantenuto attento controllo di gestione per monitorare andamento economico e attivare aggiustamenti necessari	Raggiunto
Progettazioni complesse	Proseguita attivazione di progettazioni complesse e intersettoriali in partnership con altre cooperative, associazioni locali ed europee, potenziando la rete di collaborazioni	Raggiunto
Contenimento costi	Continuata politica di contenimento costi con analisi accurata offerte fornitori e gestione oculata materiali	Raggiunto
Comunicazione aziendale	Confermato e rafforzato piano di comunicazione coerente con vision e mission, finalizzato a comunicare il valore sociale del lavoro	Raggiunto
Gestione digitale	Potenziata gestione digitale del personale e dei processi lavorativi, con introduzione di strumenti digitali per ottimizzare efficienza operativa e amministrativa	Raggiunto



Obiettivi strategici per l'anno successivo

Sulla base del *Report sullo stato del personale LABOR* al 31/12/2025 e dei fabbisogni rilevati, per il 2026 Labor definisce 5 azioni di miglioramento con rapporto costo/beneficio positivo e impatto significativo su benessere, qualità dei servizi e sostenibilità organizzativa.

Obiettivi strategici 2026

Azione	Descrizione	Benefici di benessere
1. Feedback e riconoscimento	Incontri periodici di feedback, micro-riconoscimenti, ringraziamenti formali per rispondere al bisogno di ascolto espresso dal 29% delle donne	Aumento motivazione, riduzione stress percepito
2. Comunicazione e chiarezza ruoli	Revisione mansionari, incontri intersettoriali, linee guida operative per contrastare comunicazioni non efficaci e scarsa chiarezza compiti	Minori conflitti, maggiore sicurezza operativa
3. Formazione continua	Piano formativo annuale tecnico, soft skills, coordinamento. Adesione FNC 2025 con focus digitalizzazione	Senso di crescita, maggiore engagement
4. Conciliazione vita-lavoro	Orari flessibili, pause personalizzate, riduzione carichi per fasce con maggiori carichi di cura. Priorità donne over 45, gruppo a rischio burnout	Miglior equilibrio psico-fisico, attenzione alla salute
5. Aggiornamento strumenti	Aggiornamento software e revisione processi per superare software obsoleti e procedure complesse, fattori di stress per 33% degli uomini	Riduzione frustrazione, maggiore efficacia operativa

Obiettivi trasversali 2026

1. **Consolidare “Insieme a Te”:** Stabilizzare l'esperimento di assistenza domiciliare di prossimità con il Comune di Bolsena, replicando il modello su altri Comuni del Distretto VT3.
2. **Digitalizzazione:** Estendere competenze ICT a tutto il personale. Modulo “Tecnologia e Innovazione” da 20h per tutti i servizi: realtà aumentata, digitalizzazione collezioni, accessibilità digitale.
3. **Prevenzione burnout:** Azioni mirate su donne over 45, che mostrano minore soddisfazione piena e maggiore esposizione a stress, con stress frequente al 25%.
4. **Turnover e crescita interna:** Sfruttare la disponibilità al cambiamento della fascia 25–45 anni, 66,7%, per mentoring intergenerazionale e passaggi di ruolo



Tabella di correlazione Linee Guida Ministeriali

Il presente Bilancio Sociale è redatto in conformità al D.Lgs. 112/2017 e alle Linee Guida del Ministero del Lavoro D.M. 4 luglio 2019.

Sezioni Linee Guida D.M. 04/07/2019	Sezioni Bilancio Sociale Labor
Metodologia adottata	Nota metodologica
Informazioni generali sull'ente	Dati anagrafici e forma giuridica Storia e ambito di attività
Struttura, governo e amministrazione	Sistema di governo e controllo Mappa degli stakeholder Adesione ad associazioni e consorzi
Persone che operano per l'ente	Sviluppo e valorizzazione soci Occupazione e valorizzazione lavoratori Formazione
Obiettivi e attività	Mission, finalità, valori Carattere distintivo gestione servizi Progetti innovativi
Situazione economico- finanziaria	Dati di bilancio Analisi per tipologia servizio Provenienza risorse
Altre informazioni	Responsabilità sociale e ambientale Coinvolgimento stakeholder Partnership e progetti in rete
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo	Nota integrativa Bilancio CEE: Principi di redazione, Modello 231/2001



FOCUS: BENESSERE DEI LAVORATORI 2025

Indagine sul clima organizzativo 2025

Metodologia utilizzata

L'*Indagine sul benessere organizzativo dei lavoratori LABOR 2025* è stata condotta con data di riferimento 31 dicembre 2025. La rilevazione è avvenuta tramite **questionari interni** composti da domande di tipo qualitativo e categoriale. L'analisi dei dati ha adottato un approccio integrato che ha previsto:

1. Lettura sistematica delle risposte fornite
2. Individuazione di ricorrenze e pattern significativi
3. Analisi comparativa per sesso e fascia d'età
4. Valutazione orientata al rapporto costi–benefici delle possibili azioni di miglioramento

L'approccio adottato restituisce non solo una fotografia descrittiva dello stato del personale, ma anche una lettura interpretativa utile alla programmazione strategica dell'ente.

Tasso di risposta e campione coinvolto

Il campione evidenzia una **netta prevalenza di personale femminile, pari a circa l'80% del totale**. Dal punto di vista anagrafico emerge una forte concentrazione nella **fascia over 45**, seguita dalla fascia 25–45 anni. Per quanto riguarda lo stato civile, la maggioranza risulta sposata o separata, elemento che suggerisce la presenza diffusa di **responsabilità familiari e carichi di cura**.



Risultati principali

Indicatore	Risultato 2025
Soddisfazione lavorativa	Maggioranza dichiara livello “soddisfatto” o “abbastanza soddisfatto”. Quota non trascurabile di risposte neutre. Insoddisfazione minoritaria ma ricorrente tra donne over 45
Senso di appartenenza	Forte senso di appartenenza, motivazione intrinseca e orientamento ai valori sociali
Stress lavoro-correlato	Donne: 25% stress frequente, 62,5% periodico, 12,5% nessuno/raro Uomini: 16,7% frequente, 50% periodico, 33,3% nessuno/raro. Picchi a fine giornata e in periodi di intensità operativa
Gruppi a rischio	Donne over 45: minore soddisfazione piena, maggiore esposizione a stress. 38% accumula stress. Gruppo prioritario per prevenzione burnout
Fattori protettivi	Risultati ottenuti, riconoscimento del lavoro, relazioni con colleghi, autonomia operativa
Fattori critici	Comunicazioni non efficaci, scarsa chiarezza ruoli, carichi eccessivi, conflitti interni, software obsoleti e procedure complesse

Conclusione: L'indagine restituisce un quadro di **benessere moderato**, sostenuto da buone relazioni e senso di utilità del lavoro, ma attraversato da criticità legate a stress, comunicazione e organizzazione dei carichi.

Azioni di welfare potenziate nel 2025

Sulla base dell'indagine, nel 2025 sono state potenziate o programmate le seguenti azioni:

Flessibilità oraria, part-time agevolati

- **Interventi di conciliazione vita-lavoro:** introduzione di maggiore flessibilità oraria, personalizzazione delle pause, rimodulazione dei carichi di lavoro nei periodi critici.
- **Benefici attesi:** riduzione assenteismo miglior equilibrio psico-fisico
- **Destinatari:** personale con carichi di cura, in particolare donne over 45



Salute e sicurezza oltre gli obblighi normativi

Sorveglianza sanitaria integrativa: In essere secondo normativa. La composizione del personale, con forte presenza over 45 e carichi di cura, rende rilevante l'attenzione alla salute.

Partecipazione e ascolto dei lavoratori

Assemblee dedicate, rappresentanze, cassette idee

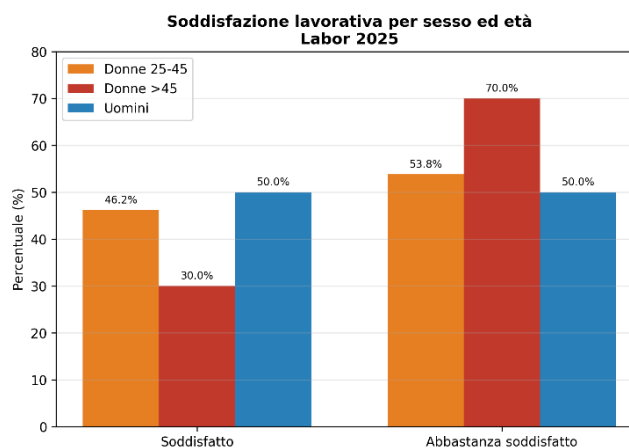
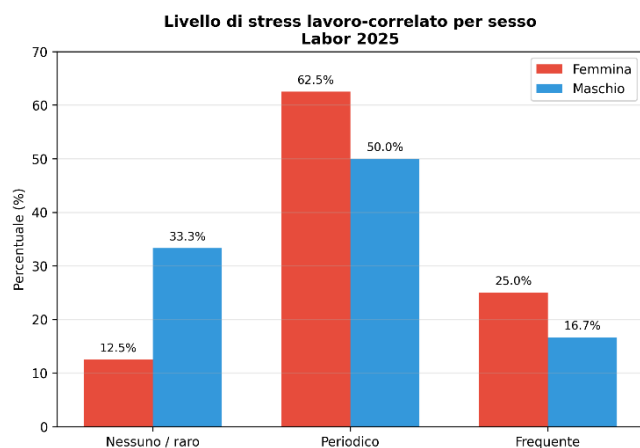
- **Feedback e riconoscimento:** incontri periodici di feedback individuale e di équipe, micro-riconoscimenti formali, momenti strutturati di restituzione risultati.
- **Miglioramento comunicazione:** revisione mansionari, incontri intersettoriali periodici, linee guida operative condivise.
- **Bisogni espressi dal personale:** maggiore ascolto e attenzione alle istanze, più coinvolgimento nei processi decisionali, maggiore chiarezza nella definizione dei ruoli

Numero proposte raccolte e % realizzate

Le 5 azioni di miglioramento 2026 derivano direttamente dall'Indagine 2025. **% di realizzazione:** 100% delle azioni proposte sono state inserite nel Business Plan 2026 con budget dedicato

Indicatori chiave benessere 2025

KPI	Valore 2025	Target 2026
% Soddisfatti/Abbastanza soddisfatti	Maggioranza	85%
Stress frequente donne	25,0%	<15%
Stress accumulato donne	38,0%	<20%
Disponibilità al cambiamento 25-45	66,7%	Mantenere
Disponibilità al cambiamento >45	40,0%	50%
Ore banca ore residue	9.977	-10%
Turnover	Dato baseline	-1 unità/anno
Assenteismo	Dato baseline	-15%
Ore formazione pro-capite	1.680h retribuite + 700h appalto	+20%



Lettura dei dati chiave

Grafico 1 – Livello di stress lavoro-correlato per sesso

- Donne: 25,0% stress frequente, 62,5% periodico, solo 12,5% nessuno/raro
- Uomini: 16,7% frequente, 50,0% periodico, 33,3% nessuno/raro
→ Lo stress frequente è più alto tra le donne. Il 38% delle donne tende ad accumulare stress interiorizzandolo, configurando un rischio medio-alto di logoramento emotivo.

Grafico 2 – Soddisfazione lavorativa per sesso ed età

- Donne >45: solo 30,0% “soddisfatto”, 70,0% “abbastanza soddisfatto”
- Donne 25-45: 46,2% soddisfatto, 53,8% abbastanza soddisfatto
- Uomini: 50,0% soddisfatto, 50,0% abbastanza soddisfatto
→ Le donne over 45 mostrano minore soddisfazione piena e maggiore esposizione a stress. È il gruppo prioritario per azioni di prevenzione burnout.

Questi dati confermano le 5 Azioni del Piano Benessere 2026 già inserite nel Business Plan: feedback e riconoscimento, chiarezza ruoli, formazione continua, conciliazione vita-lavoro e aggiornamento strumenti.



Piano Benessere 2026

Obiettivi

1. Ridurre lo stress lavoro-correlato, con focus su donne over 45
2. Migliorare comunicazione interna e chiarezza dei ruoli
3. Aumentare competenze e engagement tramite formazione
4. Favorire conciliazione vita-lavoro e ridurre assenteismo
5. Semplificare procedure e aggiornare strumenti per ridurre frustrazione operativa

Azioni previste

Azione	KPI di monitoraggio
1. Feedback e riconoscimento	N. incontri feedback/anno; % turnover; produttività
2. Comunicazione e ruoli	N. conflitti; errori procedurali; chiarezza ruoli da survey
3. Formazione continua	Ore formazione pro-capite; % soddisfazione formazione; indicatori qualità
4. Conciliazione vita-lavoro	Giorni assenza; % utilizzo flessibilità; stress percepito donne >45
5. Aggiornamento strumenti	Tempo-lavoro risparmiato; n. errori; soddisfazione software

Conclusione: L'investimento nel benessere del personale LABOR presenta un rapporto costi-benefici ampiamente favorevole. Su un investimento massimo triennale stimato di circa €30.000, i benefici economici complessivi attesi superano €68.000, oltre ai benefici immateriali in termini di clima organizzativo, motivazione e qualità dei servizi. Le azioni configurano un **investimento strategico e non un costo**, pienamente coerente con gli obiettivi di sostenibilità e sviluppo dell'ente.