

Bilancio sociale

Le Coste

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



Esercizio 2025



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2025 la cooperativa sociale Le Coste si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente" poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle

dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.



Le Coste è una cooperativa sociale di tipo B e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio e attività artistiche, sportive e di intrattenimento.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	Le Coste
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	01301890222
Sede Legale	Via Alto Adige 94, Trento
Altre Sedi	Via alle Roste 18, Trento Località Assizzi , Pergine Valsugana Via Pesenti 2, Villa Lagarina

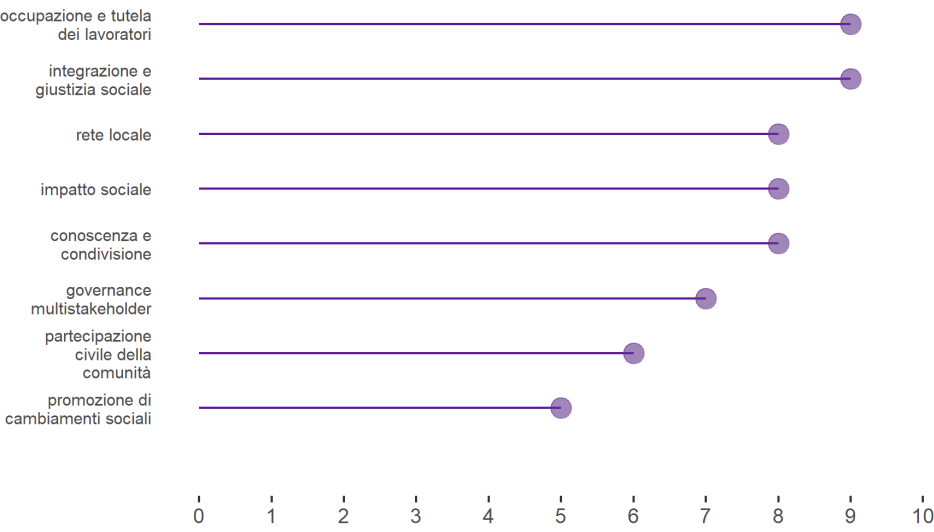
Nello specifico la cooperativa Nello specifico, la cooperativa sociale, opera nel settore dei facchinaggi nell'ambito di vari eventi , manifestazioni teatrali , nella cura e manutenzione del verde pubblico e privato, nei lavori di pulizia e custodia di impianti sportivi , palestre, strutture ricettive e di cura della persona, in attività private e pubbliche.

Lo Statuto della cooperativa sociale prevede che essa si occupi della gestione di tutti quei servizi che permettano l'inserimento lavorativo di persone in difficoltà lavorativa.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale Le Coste viene inizialmente fondata nel 1990 da un gruppo di volontari all'interno dell'esperienza di Villa Sant'Ignazio dove era nata una prima esperienza di gestione di attività nel verde finalizzata all'inserimento lavorativo delle persone ospitate nella struttura.

Gli obiettivi della cooperativa sono sempre stati quelli di promuovere il reinserimento nel tessuto sociale attraverso i tirocini e assunzioni protette di soggetti in difficoltà.

Mission





STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

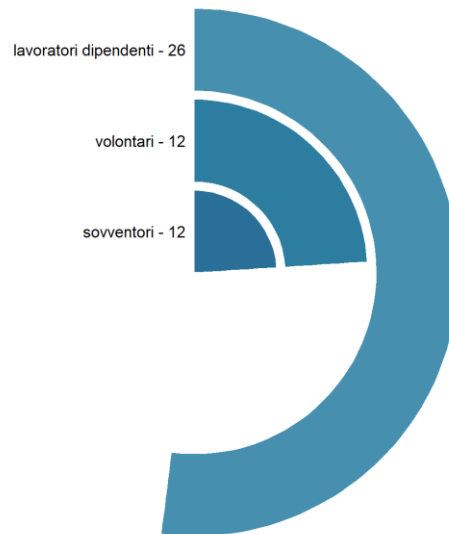
Governare La Cooperativa

Soci	50
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	53.33%
Membri del Consiglio di Amministrazione	12
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	8

Al 31 dicembre 2025, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 50 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 9 e l'uscita di 3 soci, registrando così una variazione positiva.

Le Coste si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: il 27.96% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio.

Suddivisione soci per tipologia



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci.

Le quote sociali sono diversificate in base alla categoria di socio: la richiesta di diventare socio è sollecitata dalla cooperativa, non ci sono regole di ammissione per quanto riguarda i soci lavoratori, l'esclusione è deliberata sulla base della perdita del requisito mutualistico. La cooperativa favorisce il passaggio di qualificazione del socio (da lavoratore a volontario).

Nel 2025 Le Coste ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente del 53.33%, di cui il 25% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 40%).

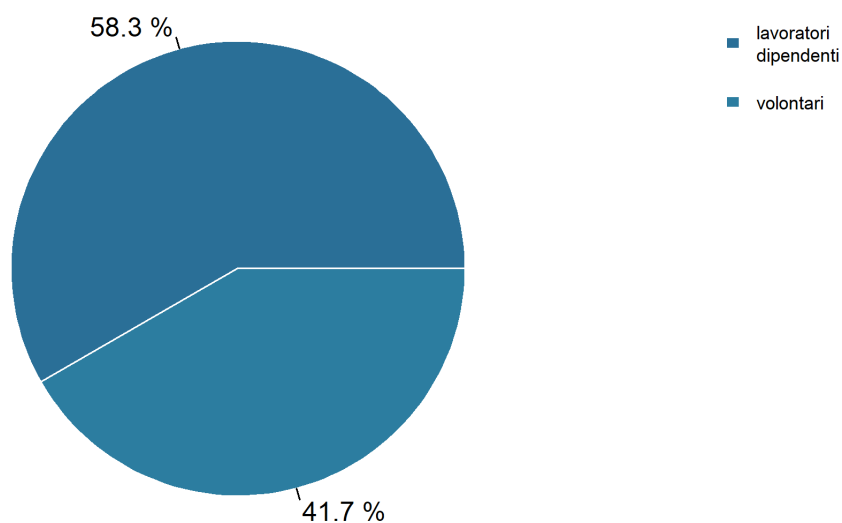
Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 12 consiglieri. Si tratta di esponenti di categorie diverse di portatori di interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi.

Osler Marco (Durata in carica 3 esercizi - Consigliere), Avanzo Silvia (Durata in carica 3 esercizi - Consigliera) , Dalpiaz Paolo (Durata in carica 3 esercizi - Consigliere) , Tomasi Barbara (Durata in carica 3 esercizi - Consigliera), Cagol Elisabetta (Durata in carica 3 esercizi - Consigliera), Costantini Leonardo (Durata in carica 3 esercizi - Consigliere), Borzaga Anna (Durata in carica 3 esercizi - Consigliera)

Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
Libardi Giacomo	Presidente	29/04/1998	3 esercizi
Zeni Sonia	Vicepresidente	19/10/2018	3 esercizi

Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
Zalla Domenico	Consigliere	26/04/2016	3 esercizi
Luccini Daniele	Consigliere	29/05/1997	3 esercizi
Bezzi Alessandro	Consigliere	26/04/2016	3 esercizi
Osler Marco	Consigliere	06/05/2019	3 esercizi
Avanzo Silvia	Consigliere	26/05/2022	3 esercizi
Dalpiaz Paolo	Consigliere	26/05/2022	3 esercizi
Tomasi Barbara	Consigliere	26/05/2022	3 esercizi
Cagol Elisabetta	Consigliere	26/05/2022	3 esercizi
Costantini Leonardo	Consigliere	12/05/2025	3 esercizi
Borzaga Anna	Consigliere	12/05/2025	3 esercizi

Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo ove il 41.7% è rappresentato da donne.

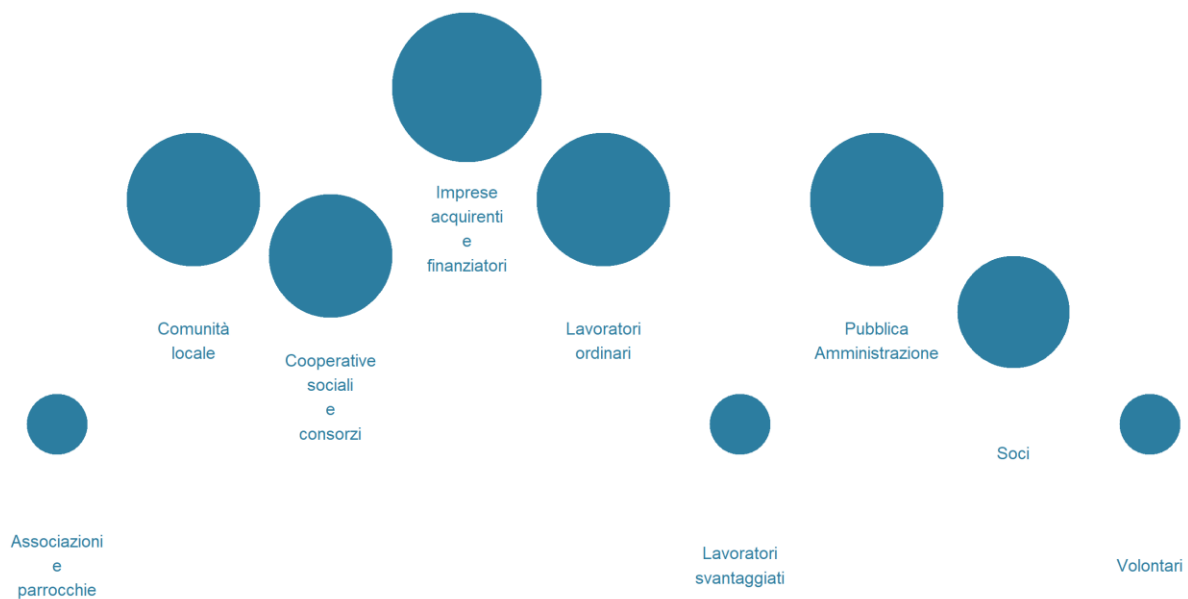
Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 50% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 16.67% di soci presenti da più di 15 anni.

La cooperativa non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi ruoli all'interno della cooperativa. D'altra parte, gli utili conseguiti nel

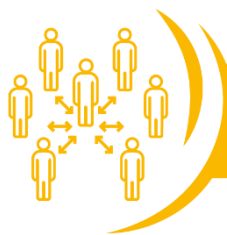
2023 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati completamente accantonati a riserve con l'obiettivo di generare valore per la cooperativa e pensare alla sua crescita, anche in ottica generazionale e di beneficio alla collettività.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.

Stakeholder



In particolare, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione.



PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori, collaboratori e volontari che anche nel 2025 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per Le Coste.

Risorse Umane Nell'anno

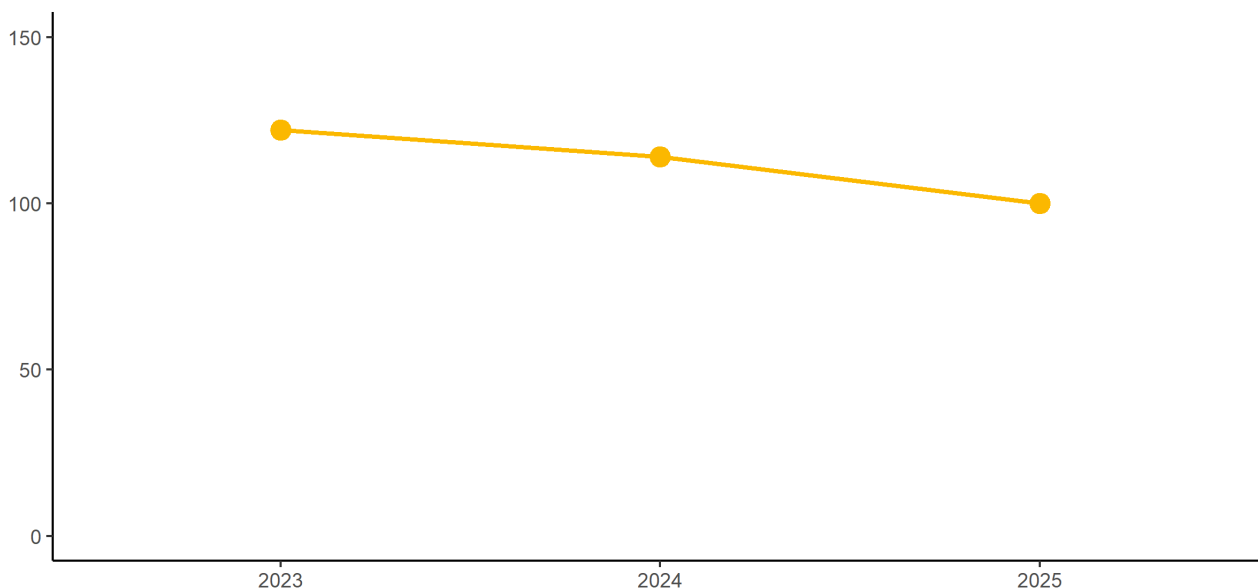
Lavoratori ordinari	193
Lavoratori svantaggiati	71
Collaboratori	1
Volontari	12

I DIPENDENTI

I **lavoratori dipendenti** non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2025 sono 100, di cui il 93% a tempo indeterminato e il 7% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 85 dipendenti rispetto all'uscita di 93 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Inoltre, vi è da considerare che nell'arco dell'anno 6 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2025 è stato quindi di 193 lavoratori.

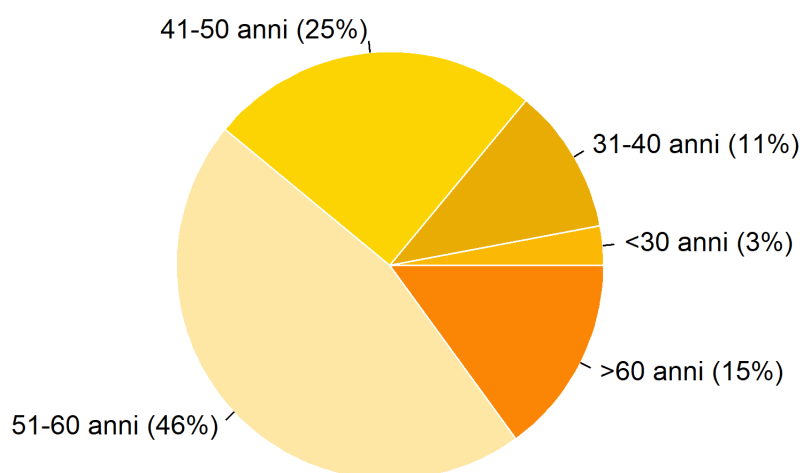
Andamento lavoratori ordinari



I **tratti socio-demografici** dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 57%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 3%, contro una percentuale del 61% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età

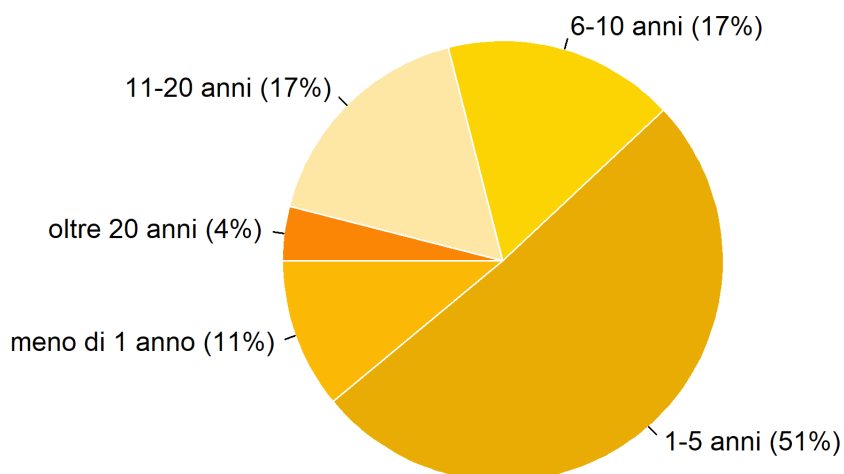


I **profili formativi e la classificazione per ruoli** che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 71 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 23 lavoratori diplomati e 6 laureati.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 64 operai specializzati, 15 tutor, 10 operai semplici, 8 responsabili, 2 impiegati e 1 direttore.

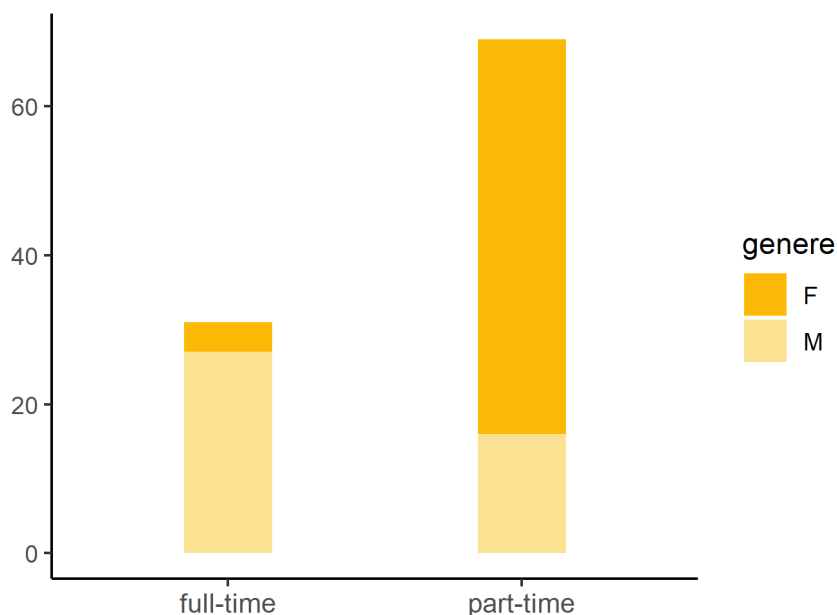
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 38% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni e 4 lavoratori addirittura da oltre 20 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 31% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 69 lavoratori con una posizione a part-time.

Composizione per contratto e per genere



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Nello specifico, per quanto riguarda gli inquadramenti il 64% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 18% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il CCNL Per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/ multiservizi; CCNL Per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli; CCPL Per gli operai agricoli e

florovivaisti; CCNL Portieri ed altri lavoratori addetti agli stabili urbani; CCNL PUBBLICI ESERCIZI MINORI; CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli; Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015,n. 81.; Intesa sul trattamento economico e normativo dei lavoratori occupati nelle cooperative convenzionate per gli interventi provinciali per il riprisino e la valorizzazione ambientale- PROGETTONE; Intesa collettiva provinciale di lavoro per i lavoratori occupati negli interventi previsti al punto 19 del vigente documento degli interventi di politica del lavoro- Intervento 19 ; CCNL PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE - EDUCATIVO ED INSERIMENTO LAVORATIVO.

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	79.458,96 €	79.458,96 €
Coordinatore/responsabile/professionista	29.527,09 €	32.107,49 €
Lavoratore qualificato/specializzato	21.597,91 €	26.184,28 €
Lavoratore generico	19.461,37 €	21.162,58 €

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto. Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale, servizi di trasporto, anticipi sullo stipendio e anticipi eccezionali su TFR. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare Le Coste prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo.

La Formazione

Ore di formazione	2.032
-------------------	-------

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. Le Coste investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati e il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori.

Proprio per garantire un maggior benessere ai lavoratori, la Cooperativa dal 2019 ha adottato lo standard Family Audit. Quest'ultimo è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su base volontaria intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere

organizzativo. Per ottenere tale certificazione, un'organizzazione - dalle aziende ai comuni, fino agli enti non profit – si sottopone a un processo di auditing.

Le organizzazioni certificate family audit, dunque, sono orientate al benessere aziendale dei propri dipendenti, in coerenza con specifici parametri indicati nelle Linee guida "del Family Audit".

Scopo dell'organizzazione, quando si certifica con il marchio Family Audit, è quello di attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro dei propri occupati, nell'ottica della promozione di *Diversity Management*, delle pari opportunità e del benessere lavorativo, dell'innovazione organizzativa e del management, della responsabilità sociale di impresa e del welfare territoriale con ricadute positive a livello di clima aziendale, competitiva e produttiva dell'azienda. Ciò viene fatto attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un'indagine interna dei fabbisogni.

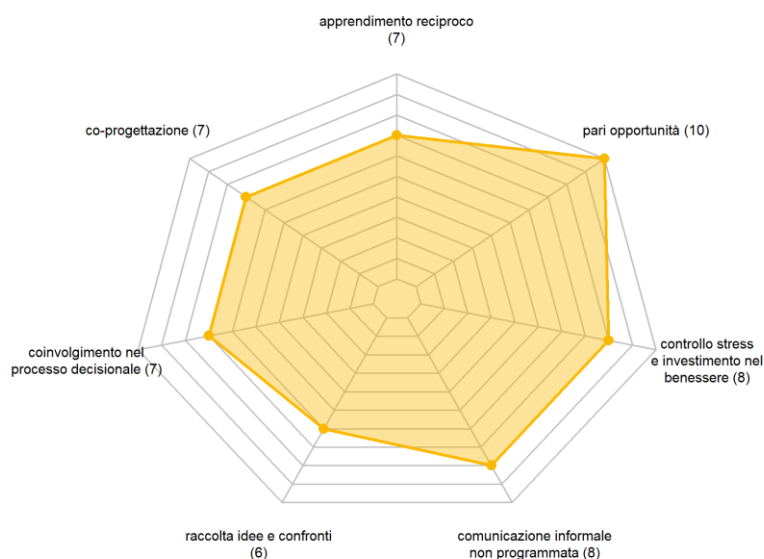
La cooperativa sociale Le Coste ha iniziato il suo percorso cooperativa sociale Le Coste ha iniziato il suo percorso nell'anno 2019 con un primo piano delle azioni, conseguendo il certificato. Nel 2022 la cooperativa ha iniziato il cammino per il conseguimento del certificato Family Audit Executive ed è iniziata la fase di "mantenimento".

Nella prima fase la cooperativa ha realizzato il contesto organizzativo e i bisogni conciliativi dei propri collaboratori. Il gruppo di lavoro interno, formato da varie figure che operano all'interno dei vari settori, ha elaborato un "Piano delle Attività", ovvero una serie di azioni per migliorare la cultura della conciliazione in azienda, azioni volte a soddisfare al meglio i bisogni conciliativi dei dipendenti e dell'azienda.

Il "Piano delle attività" è stato esaminato da un valutatore esterno, presentato al Consiglio dell'Audit, ente nominato dalla Provincia, che se lo ritiene idoneo rilascia all'azienda il certificato base del Family Audit. L'azienda ha tempo tre anni per raggiungere gli obiettivi prefissati, avvalendosi anche del supporto del gruppo di lavoro interno e di eventuali consulenti esterni. Ogni anno è prevista una verifica dei risultati ottenuti da parte del valutatore esterno. Al termine di questa fase il Consiglio dell'Audit, con il supporto del Valutatore, verifica l'efficacia del processo e se l'azienda ha raggiunto tutti gli obiettivi rilascia il certificato Family Audit. Dopo la prima fase descritta, la cooperativa Le Coste ha attivato i 3 anni della fase del mantenimento, superandola e ottenendo quest'anno il certificato Family Audit Executive.

In questi anni le azioni del piano della cooperativa Le Coste si sono focalizzate sul garantire un maggior benessere dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Ad esempio, all'interno della sala riunioni dell'ufficio è stata allestita una zona per permettere ai dipendenti di pranzare. Inoltre, si è ragionato molto sulla flessibilità di orario in entrata e in uscita, e nella gestione della pausa pranzo. La cooperativa cerca, nei limiti del possibile, di garantire una certa flessibilità di orario a tutti i dipendenti, con uno sguardo particolare alle persone in inserimento lavorativo. Si è ragionato, infine, sul modo di regolamentare le ferie e i permessi in modo che sia il personale a poterli scegliere. Questi sono alcuni esempi di quanto è stato fatto in questi anni per permettere alle persone di poter conciliare meglio vita e lavoro.

Processi di gestione delle risorse umane

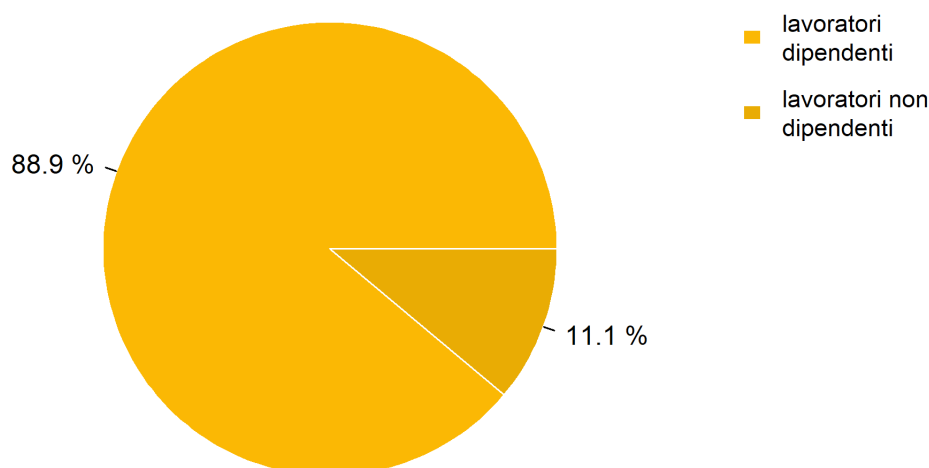


Per quanto riguarda più nel dettaglio le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori e quindi le dinamiche positive e negative nell'ambiente di lavoro, nell'anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

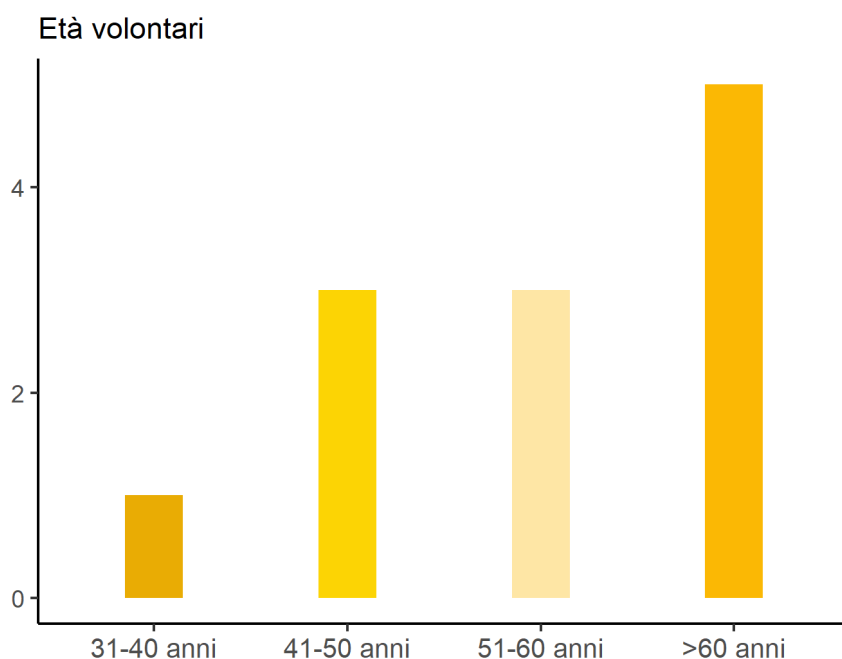
Nel corso del 2025 la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, Le Coste ha fatto ricorso a 1 collaboratore e 23 lavoratori in somministrazione. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari all'89.24%. La cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Peso lavoro dipendente sul totale

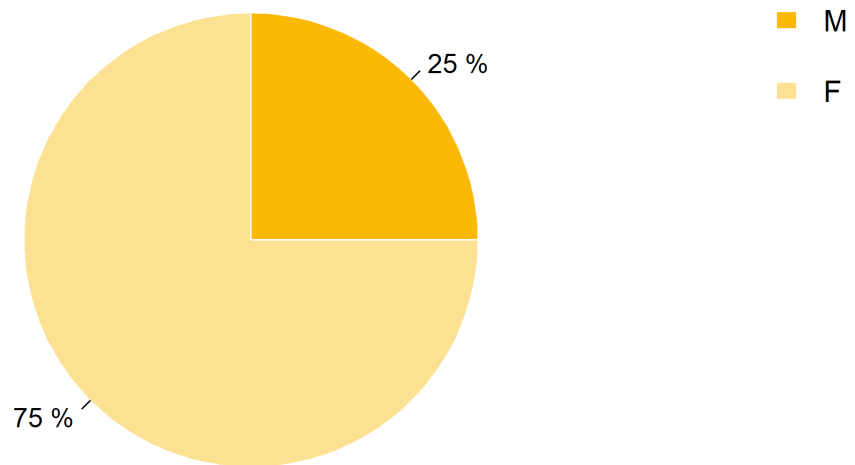


VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il **volontariato** costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere interpretato come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità. La cooperativa ha visto coinvolti in attività di volontariato complessivamente 12 volontari soci. Nonostante il dato possa sembrare non significativo nel suo valore assoluto, esso va comunque interpretato alla luce della natura di cooperativa sociale di tipo B: anche le analisi nazionali dimostrano che la presenza di volontari nelle cooperative di inserimento lavorativo è decisamente inferiore a quella rilevata per le cooperative sociali di tipo A e ciò per la diversa percezione dei volontari sull'utilità sociale dell'attività condotta, ma anche per i settori di attività più complessi e tradizionali in cui le cooperative sociali di tipo B operano.



Genere volontari



Il contributo del volontariato alla realizzazione delle azioni e al supporto della mission organizzativa è quantificabile poi nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolta. Il tempo donato dai volontari è stato impiegato in percentuale maggiore (70% del totale ore donate) in attività di mansioni per l'amministrazione, ma anche in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci (30%).

Guardando alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, Le Coste non investe nella formazione dei volontari.

Da un punto di vista pratico, si cerca di riconoscere l'attività svolta erogando ai volontari alcuni benefit, come: fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale). Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di Terzo Settore possono prevedere rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale non prevede né ha erogato tuttavia nel corso dell'anno alcun rimborso ai propri volontari.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

I Lavoratori Svantaggiati Nell'anno

Borsa lavoro o tirocinio	10
Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91 o inseriti nell'ambito delle politiche territoriali	27

PERCORSI DI FORMAZIONE E BORSE LAVORO

Il primo livello del processo di inserimento lavorativo in cooperativa è quello della formazione o messa in prova e Le Coste prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità: corsi di formazione al lavoro (sia teorici che on-the-job), borsa lavoro o tirocinio, inserimento con agevolazioni contributive a termine da parte delle politiche locali e inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

Con specifico riferimento all'offerta di borse lavoro e tirocini, i dati illustrano l'impegno che la cooperativa ha dedicato a percorsi formativi iniziali e il flusso d'anno su questi percorsi.

Borse Lavoro E Tirocini

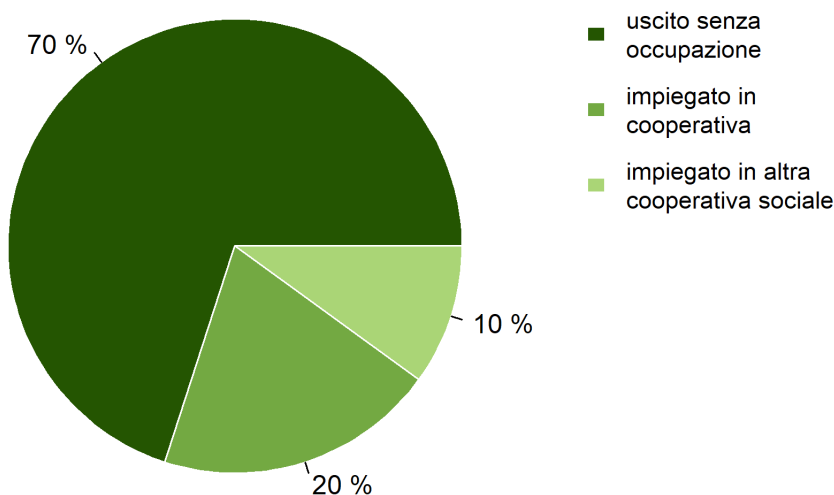
In corso ad inizio 2025	2
Iniziati nel 2025	12
Portati a conclusione nel 2025	8
Presenti al 31/12/2025	2

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 2.6 mesi, per 49 giorni lavorati e 181 ore lavorate a settimana.

La capacità delle borse lavoro e in generale dei processi iniziali di inserimento lavorativo di generare opportunità formative ed occupazionali reali è poi data dai tassi di successo dei percorsi. Nel corso del 2025, 8 lavoratori hanno portato a termine il percorso di inserimento iniziale, mentre 2 hanno dovuto interrompere il percorso. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 7 sono

usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 2 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono e 1 ha trovato occupazione in un'altra cooperativa sociale.

Lavoratori svantaggiati a termine formazione



I LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI

Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

I Lavoratori Svantaggiati

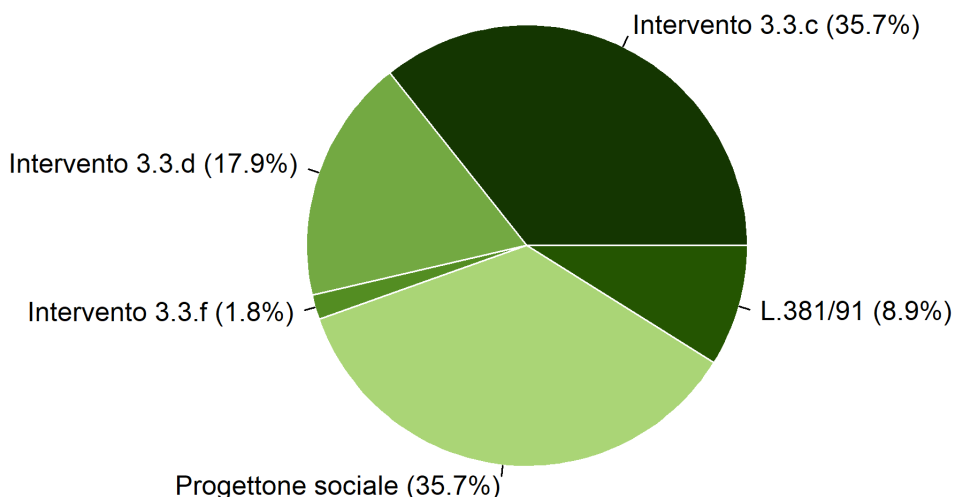
Presenti ad inizio 2025	112
Entrati nel 2025	148
Usciti nel 2025	45
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	83%

Al 31/12/2025 i lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa con contratto di dipendenza certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 o secondo specifiche politiche territoriali sono 83.

Un importante elemento da considerare nella lettura dei dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali e il peso che le stesse hanno nella generazione dei flussi di personale inserito in corso d'anno. Nel corso del 2025, la cooperativa ha visto la presenza di 20 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 10 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 1 lavoratore da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f, 20 lavoratori da Progettone sociale/PAT e 5 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Al 31/12/2025 risultano ancora presenti in cooperativa 20 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 10 lavoratori da

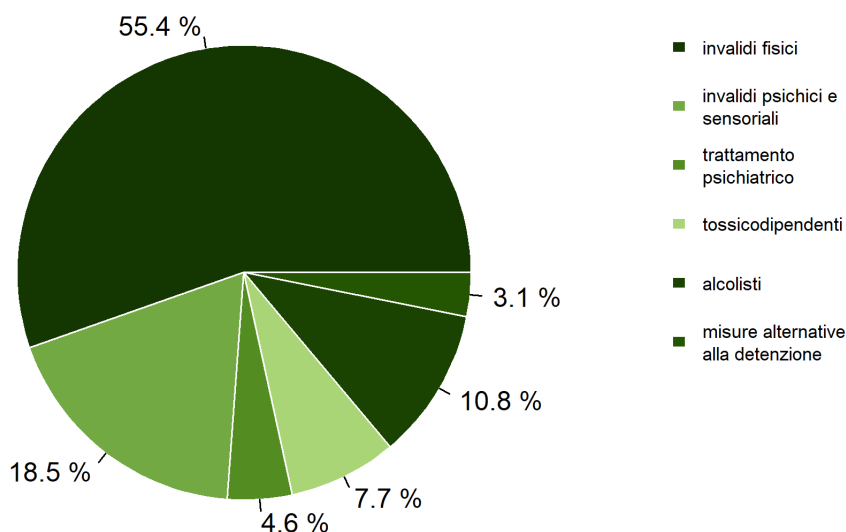
Intervento 3.3.d (Isu), 1 lavoratore da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f, 20 lavoratori da Progettone sociale/PAT e 4 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

Lavoratori svantaggiati nell'anno



La fotografia delle **caratteristiche sociodemografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa. Considerando i soli lavoratori certificati secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991, i lavoratori in inserimento sono principalmente invalidi fisici e si conta anche la presenza di invalidi psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Tipologia lavoratori svantaggiati

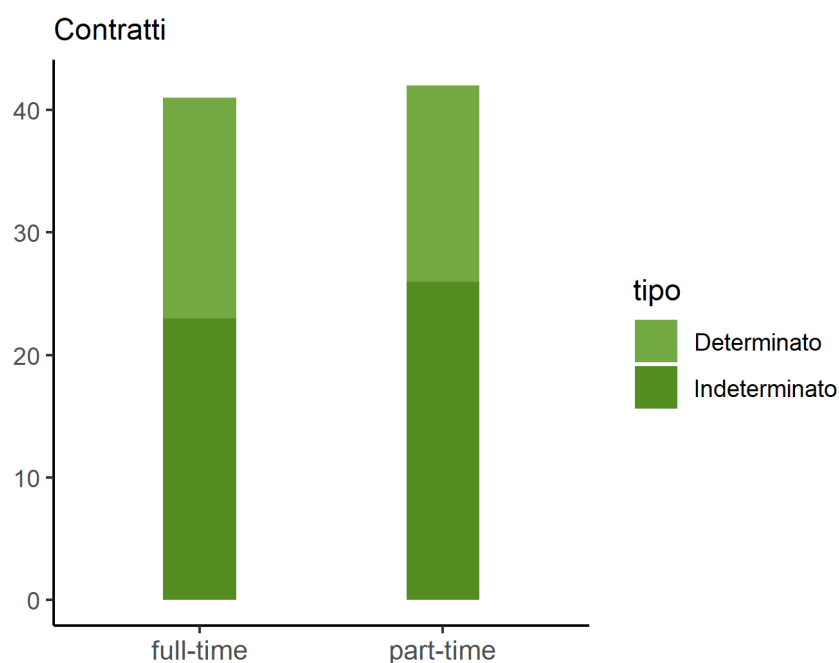


I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese) e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori Per Settore

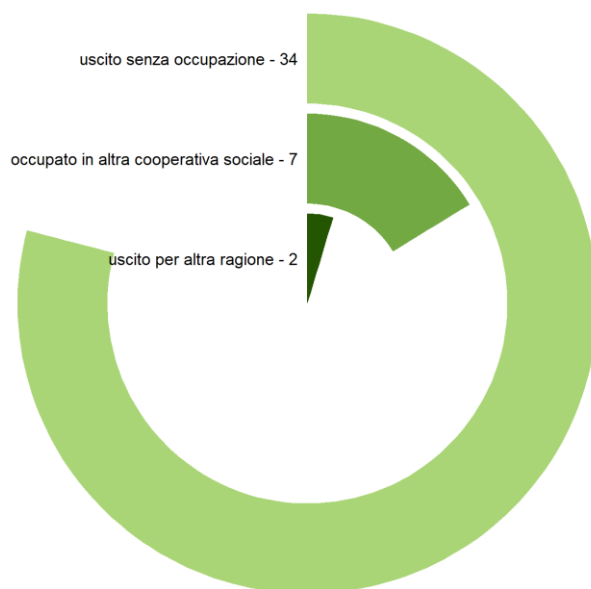
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	51.81%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	42.17%
Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (comprese biblioteche, musei, archivi)	6.02%

Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati.



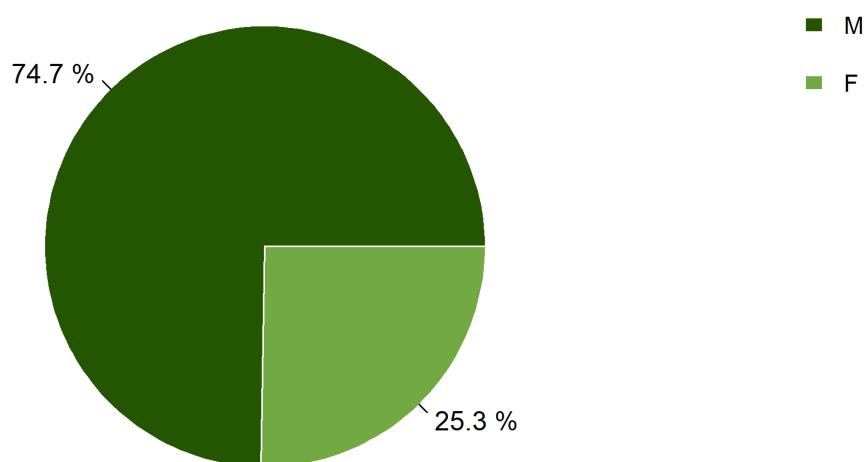
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2025 36 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 7 hanno trovato occupazione in altra cooperativa sociale e 2 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti).

Flusso lavoratori svantaggiati nell'anno



L'impatto occupazionale ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 21 lavoratrici svantaggiate sul totale.

Genere lavoratori svantaggiati



Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata- e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella qualità degli inserimenti lavorativi. Un dato oggettivo di questo processo è rappresentato dalle certificazioni di cui la cooperativa si è dotata in questi anni, quale in particolare: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e Family Audit.

Oltre allo stipendio, la cooperativa offre altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale) e anticipi sullo stipendio. Le Coste pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi inianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento calati su uno studio dei bisogni della persona ad opera di equipe multidisciplinari e la variazione dei percorsi di inserimento lavorativo a seguito del monitoraggio dell'evoluzione dei bisogni del lavoratore. La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la collaborazione con enti del territorio per offrire servizi integrativi ai lavoratori svantaggiati, la pianificazione e l'azione con altri attori del territorio per agire su fasce di soggetti svantaggiati o in zone altrimenti non coperti, la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni e la creazione di azioni condivise con altri enti del territorio funzionali a sostenere le azioni produttive.

Processi



Le Coste punta poi all'**innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2023/2025 la cooperativa ha rivisto i propri processi di gestione e coordinamento anche di settore e ha promosso una nuova organizzazione dei gruppi di lavoro e inserito nuove figure per sostenere meglio i processi di inserimento.

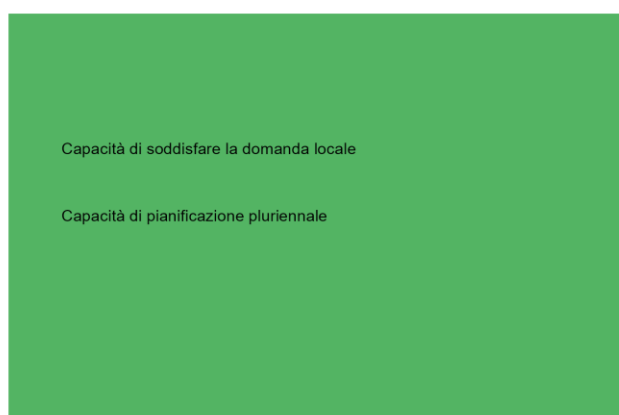
Il concreto impegno nei confronti dei lavoratori svantaggiati è riscontrabile in un ulteriore elemento: quando nel triennio 2023/2025 è accaduto che la cooperativa si è trovata a dover decidere in merito alle politiche da adottare di fronte alla perdita di appalti o al ridimensionamento dei servizi, le conseguenze occupazionali nei confronti dei lavoratori svantaggiati sono state oggetto di attenta valutazione e i lavoratori svantaggiati precedentemente inseriti su quell'attività sono stati assunti dall'organizzazione che ha vinto l'appalto, ma sono poi emerse numerose difficoltà per loro nel sostenere il nuovo lavoro e i lavoratori svantaggiati precedentemente inseriti su quell'attività sono stati assunti

dall'organizzazione che ha vinto l'appalto, e hanno dimostrato capacità di inserimento e produttività anche nel nuovo lavoro.

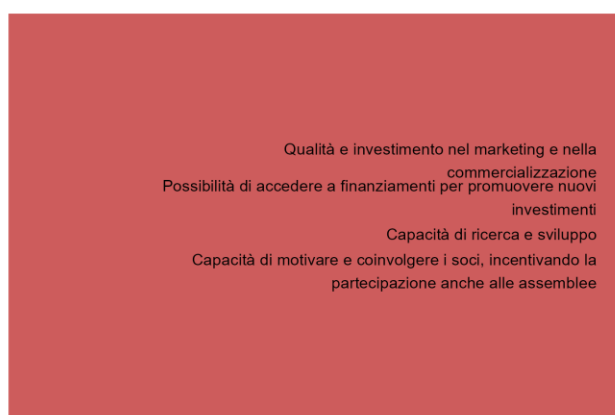
VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future. L'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

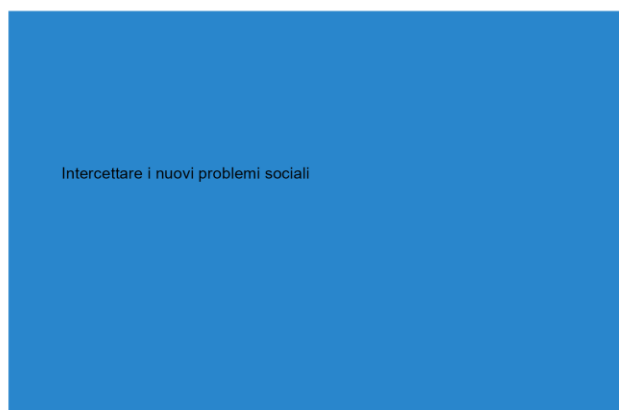
Punti di Forza



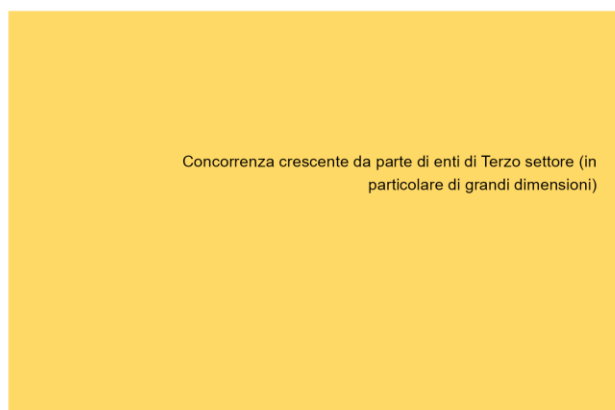
Punti di Debolezza



Opportunità



Minacce





SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

Il Peso Economico

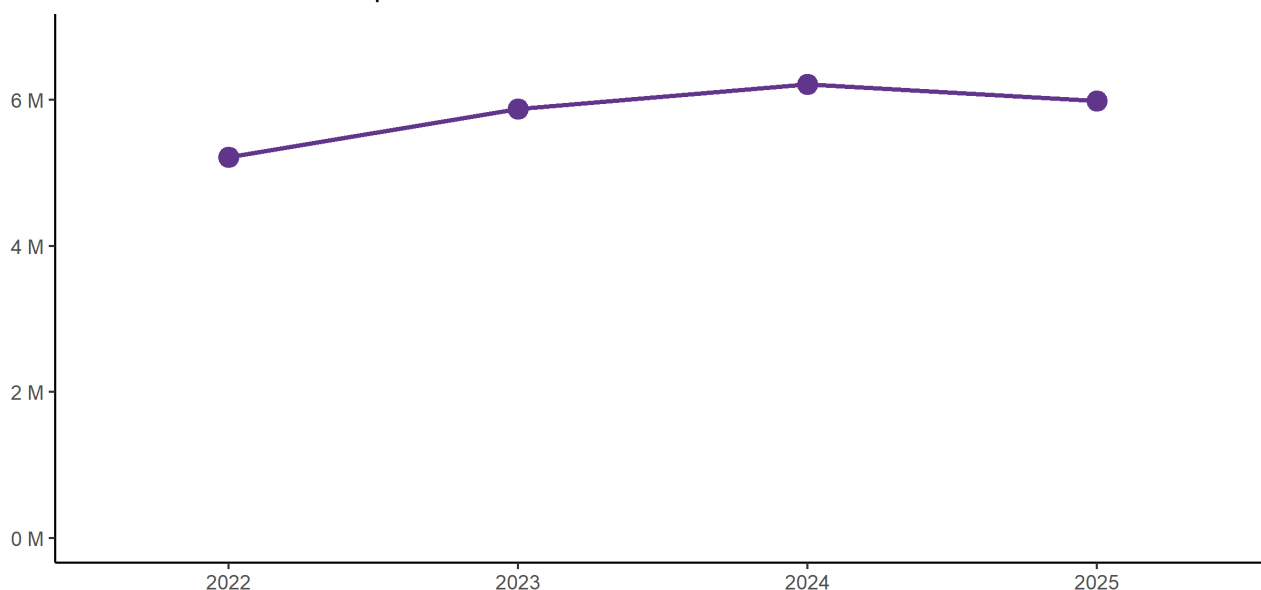
Patrimonio	1.394.434 €
Valore della produzione	5.987.789 €
Risultato d'esercizio	-58.507,4 €

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2025 esso è stato pari a 5.987.789 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2023/2025: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al - 3.59%.

Andamento valore della produzione



I **costi** sono ammontati a 6.011.804 euro, di cui il 78.21% rappresentati da costi del personale dipendente.

I Costi

Costi totali	6.011.804 €
Costi del personale dipendente	4.701.988 €
Costo del personale dipendente socio	652.670,3 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2025 una **perdita** pari a -58.507,4 Euro.

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 1.394.434 euro ed è composto per il 38.25% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	1.394.434 €
Capitale sociale	533.306,6 €
Riserve	610.773,5 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 1.250.382 euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle strutture in cui vengono

realizzati i servizi. La cooperativa sociale esercita l'attività in 2 immobili di sua proprietà e 1 immobile di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2025 si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (prima tabella) e la sua distribuzione ai principali portatori di interesse (seconda tabella). Tale riclassificazione dei dati permette, da un lato, di comprendere la ricchezza generata nell'esercizio in base alle aree di gestione che l'hanno generata e, dall'altro, di verificare su quali stakeholder essa è stata diversamente redistribuita.

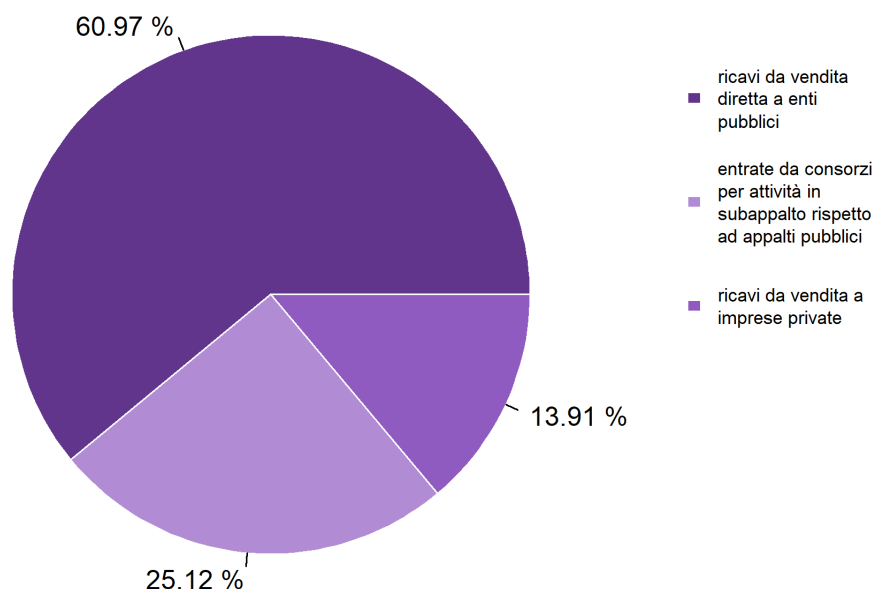
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 92.28% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 246.394,9 euro di contributi pubblici.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari all'86.68%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione molto elevata.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2025 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.



ALTRE INFORMAZIONI

IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come Le Coste agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse. e tali attività sono state generatrici di impatti sociali concreti per il territorio, poiché in particolare la collaborazione attiva con l'ente pubblico ha promosso nuove norme.

Indagando l'impatto indotto dall'attività sull'economia locale e sulle altre imprese, il 95.9% degli acquisti della cooperativa sociale Le Coste è realizzato da imprese attive nella stessa provincia, con un impatto sull'economia locale di primaria rilevanza.

Elemento specifico dei rapporti ed interscambi economici tra imprese è poi rappresentato dalle compartecipazioni al capitale sociale. La cooperativa partecipa al capitale sociale di 14 organizzazioni, per un totale di 197.455,2 euro di partecipazioni. Partecipano al capitale sociale della cooperativa 11 organizzazioni, per un totale di 481.900 euro di partecipazioni.

La relazione con le imprese profit del territorio non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2025 Le Coste ha collaborato con alcune imprese per la realizzazione condivisa di fasi di produzione del bene/servizio, compartecipando ad ATI e ad appalti pubblici e per la formazione di soggetti svantaggiati e il loro successivo collocamento nell'impresa. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	2
Associazioni temporanee d'impresa	3
Enti a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali	2

Data la condivisione dell'obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

La rete



Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dell'anno la cooperativa si è relazionata con altri enti di Terzo Settore condividendo fasi della realizzazione del bene/servizio, realizzando ATI e partecipando ad appalti pubblici e per la condivisione di conoscenze.

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**,

considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico e utilizza sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione).

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo Settore. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità: il più elevato valore aggiunto che Le Coste ha per il proprio territorio è quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, codice etico e certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo.

Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.