

Bilancio sociale



LAVORO

cooperativa sociale



Esercizio 2025

LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Loc. Copera, nr. 1 int. 1e2 – Fraz. Zuclo

38079 – BORGO LARES (TN)

Codice Fiscale e partita IVA 01669200220



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 Lavoro 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 dal CdA riunitosi nel suo intero, e nello specifico da lavoratori ordinari e volontari. 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.



INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Lavoro 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 seguenti: settori attività manifatturiere, commercio al dettaglio, trasporto e magazzinaggio, attività di pulizia e disinfestazione, cura e manutenzione del paesaggio, noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, lavanderia e servizi alla persona.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	Lavoro
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	01669200220
Sede Legale	Località Copera 1, Borgo Lares
Altre Sedi	via Regesburger 23/25, Storo via Tre Novembre, Sella Giudicarie via G. Prati 14, Comano Terme via Dell'asilo 17, Trento viale Dante Alighieri 52/54, Tione Di Trento via Fabbrica 86, Tione Di Trento

Nello specifico, la cooperativa sociale opera in diversi settori produttivi, allo scopo di diversificare i contesti dove realizzare inserimenti lavorativi. Quando parliamo di inserimenti lavorativi intendiamo percorsi di accompagnamento e supporto, non esclusivamente attraverso gli strumenti di politica attiva del lavoro e senza considerare i Lavori Socialmente Utili. I settori nei quali attiviamo percorsi di inserimento lavorativo, in ordine di maggiore presenza, sono: Verde specialistico, Custodia e guardiania, Distribuzione, Trasporti, Pulizie, Front-back office ed Economia Circolare.

L'oggetto sociale rientra nella tipologia delle cooperative sociali di tipo B della Legge 381/91, ed è rivolto allo svolgimento di attività lavorative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di:

- Realizzazione, manutenzione e sistemazione di spazi verdi, di piantumazione e potatura e produzione agricola propria;
- Commercio di fiori e piante, frutta e verdura, materiale da giardinaggio;

- Gestione di servizi connessi alla silvicoltura ed all'utilizzo di aree forestali;
- Attività agricole in generale e di gestione di agriturismi e alpeggi;
- Conduzione di aziende agricole e coltivazioni ortofrutticole e florovivaistiche e attività connessa;
- Attività di gestione e custodia di impianti sportivi e parcheggi e autorimesse;
- Attività di lavorazioni in conto terzi;
- Progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti propri;
- Attività di lavorazione del legno, di costruzione e ristrutturazione edili, di manutenzione immobili;
- Attività di archiviazione, digitazione ed elaborazione dati, rilievo dati sul territorio e digitalizzazione dati cartografici e del territorio;
- Sviluppo software personalizzati, vendita di software e hardware, realizzazione di reti locali, intranet, accessi a internet;
- Gestione di centri e servizi di accoglienza e simili, nelle forme o nei modi ritenuti utili al raggiungimento dello scopo sociale;
- Attività di pulizia, sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, rifacimento letti;
- Trasporto di cose o persone, attività di facchinaggio, trasloco, compreso lo sgombero di materiali;
- Attività di lavanderia industriale, a secco, tintoria nonché di noleggio di biancheria;
- Attività di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti, raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti, riciclaggio, acquisto e vendita, progettazione realizzazione e gestione di isole ecologiche e aree attrezzate, spazzamento strade manuale e meccanico, servizi di consulenza alle aziende, ivi compresa l'attività di sensibilizzazione nei confronti della popolazione nonché la definizione di progetti d'intervento;
- Erogazione di servizi ecologici, in particolare gestione di discariche inerti e non, isole ecologiche, centri di compostaggio e centri di raccolta e selezione di materiali e rifiuti, compresa la commercializzazione dei rifiuti in proprio o per conto terzi, attività di progettazione, realizzazione e gestione di attività legate al riuso dei materiali.
- Attività di custodia, portierato e guardiania;
- Attività di call-center, front e back office e attività amministrative di vario genere, gestione di biblioteche, musei e altri servizi culturali;
- Gestione di strutture di tipo turistico e commerciale, compresa la gestione di strutture inerenti la ristorazione collettiva quali mense e la fornitura di pasti preparati e dei relativi servizi di catering e banqueting;
- Promozione e gestione di corsi di formazione intesi a dare ai partecipanti all'iniziativa o all'attività sociale strumenti idonei al reinserimento sociale e alle qualifiche professionali nonché alla formazione cooperativistica;
- Attività di studio e ricerca sulle funzioni delle imprese sociali al fine di sensibilizzazione delle comunità locali;
- Attività in generale finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti disabili;
- Vendita al minuto di articoli in genere anche di propria produzione piccole lavorazioni e riparazioni sartoriali e di calzolaio;
- Erogazione di servizi a privati (imprese e non) ed in particolare ad enti pubblici quali Comuni, Province, Regione e strutture collegate;

- Organizzazione e gestione di eventi anche sportivi, oltre ad azioni ed iniziative volte alla promozione, comunicazione, marketing, pubblicizzazione e valorizzazione del territorio, dell'ambiente, dei prodotti ecc.;
- Gestione tecnica di impianti e attrezzature funzionali alla realizzazione degli eventi.
- Consegna a domicilio di corrispondenza, materiali pubblicitario, fatture o posta prioritaria delle medesime indirizzate ai cittadini;
- Lettura, misurazione, controllo, verifica, riparazione, sostituzione di apparecchi per la rilevazione dei consumi di acqua, luce, gas presso i cittadini.
- Attività di progettazione, co-progettazione e consulenza per la realizzazione con enti pubblici e privati, di percorsi lavorativi finalizzati all'inserimento e al reinserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- Attività di trasporto merci per conto terzi e spedizioni nazionali ed internazionali con mezzi propri e di terzi, deposito e custodia di merci per conto terzi;
- Attività di riparazioni meccaniche e manutenzione di autoveicoli e veicoli stradali e non;
- Gestione di stazioni di servizio;
- Attività di vendita, di noleggio a caldo e noleggio a freddo di automezzi e attrezzature e generale;
- Prestazioni di lavoro di addobbi per cerimonie e strutture turistiche, addobbi funebri e relativo servizio di pompe funebri;
- Tornitura, lo stampaggio, e la lavorazione dei metalli in contro proprio e per conto terzi, la produzione di minuteria metallica;
- Progettazione, la realizzazione e manutenzione di parchi giochi ed altri arredi urbani, di impianti di illuminazione e di irrigazione;
- Lavori ed opere di ingegneria naturalistica quali idrosemine, terre armate, fitodepurazioni, tetti verdi e biolaghi.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale viene inizialmente fondata con atto di scissione dalla Società Cooperativa Ascoop (Cooperativa di produzione lavoro).

Nel concreto la Cooperativa agisce per facilitare l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro a persone in situazioni di temporaneo o permanente bisogno di supporto o facilitazione, collaborando con la rete di servizi territoriali e utilizzando gli strumenti delle politiche occupazionali provinciali. Lavoro s.c.s. è socia fondatrice del Consorzio Abacoop 3 con sede a Tione di Trento, è socia del Consorzio Consolida s.c., del Consorzio Lavoro Ambiente e della Federazione Trentina della Cooperazione s.c. Negli anni recenti la Cooperativa ha intrapreso un percorso di consolidamento e di rafforzamento territoriale portando a termine tre processi di fusione per incorporazione di altrettante realtà Cooperative del territorio.

Le tappe della nostra storia

1999 - Costituzione attraverso progetto di scissione da cooperativa Ascoop

2016 - Incorporazione cooperativa Alpicoop

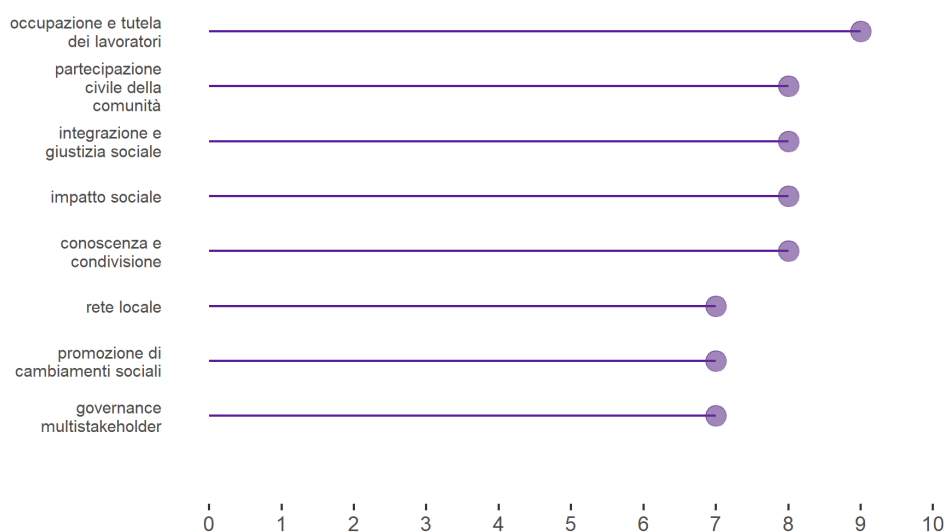
2019 - Incorporazione cooperativa sociale Lavori in Corso

2019 - Progetto riorganizzativo curato da Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia

2022 - Acquisizione Giardineria srl

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. Lavoro come strumento di dignità e autorealizzazione. Valorizzare le persone, metterle al centro per la loro crescita, promuovere occasioni di lavoro qualificato e dignitoso puntando all'inclusione sociale a seconda delle capacità che ognuno può esprimere, accompagnandole nel percorso di crescita attraverso lo sviluppo di progetti individuali e inserimenti lavorativi. Offrire servizi professionali e professionalizzanti alle imprese del territorio, garantendo qualità, affidabilità e rapporti collaborativi duraturi. Sviluppo sul territorio e creazione di nuove aree di sviluppo.

Mission



Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale:

- Mantenere, incrementare, ampliare e favorire le opportunità lavorative migliorando la loro qualificazione a tutti i livelli, costruendo progetti lavorativi volti all'inclusione nella società. Sviluppare attività produttive diversificate (incluso il settore agricolo);
- Garantire assistenza continua e costruire rapporti duraturi;
- Rafforzare la struttura organizzativa e patrimoniale, ponendo attenzione alla sostenibilità economica di breve e lungo periodo.



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

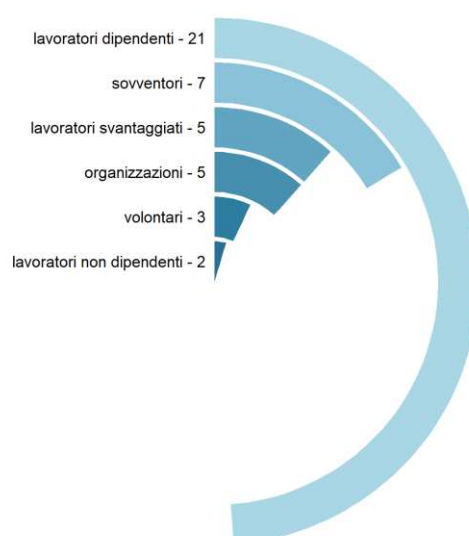
Soci	43
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	75%
Membri del Consiglio di Amministrazione	9
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	5

Il Consiglio di Amministrazione ha il ruolo di programmazione e regia sull'intera attività aziendale, è composto da 9 membri eletti dall'Assemblea, ha una durata in carica di 3 anni con la possibilità di rielezione di ogni membro senza limiti temporali. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha sovrintende l'attività generale con funzioni di coordinamento e verifica degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con il direttore. La Cooperativa è dotata di un organigramma piramidale di governo con a capo il consiglio di Amministrazione e dotato di figure intermedie quali: direttore, responsabile di settore, coordinatori e capisquadra.

Al 31 dicembre 2025, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 43 soci e durante l'anno si è registrata l'uscita di 2 soci.

Lavoro 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 25.93% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo B trova compimento anche nella presenza di soci beneficiari delle attività: la base sociale include 5 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

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. Non esistono particolari regole per l'ammissione ed esclusione dei soci, se non quanto previsto dallo Statuto Sociale. La quota sociale è uguale per tutti i soci indistintamente dalla tipologia, per tutti i soci lavoratori viene applicato il C.C.N.L. delle cooperative sociali. Dall'assemblea del 2019 la cooperativa ha introdotto la redistribuzione dei ristorni come da normativa vigente.

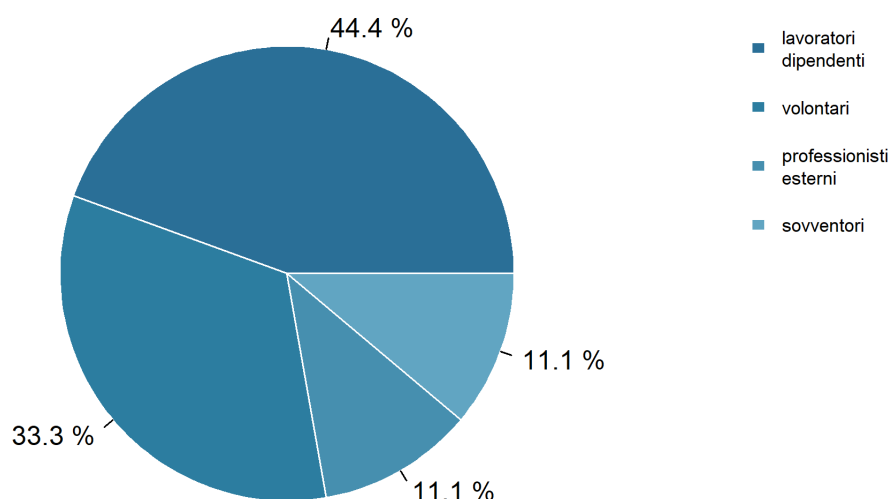
Nel 2025 Lavoro ha organizzato 1 assemblea ordinaria e 1 assemblea straordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente del 75%, di cui il 17% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 79%).

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 9 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. Nell'anno il CdA si è riunito 5 volte con un tasso medio di partecipazione del 93.33%.

Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
Brochetti Nicola	consigliere	30/5/2012	30/05/2012
Collini Massimo	presidente	30/05/2012	30/05/2012
Cavallaro Andrea	consigliere	30/05/2012	30/05/2012
Filosi Ornella	consigliera	01/01/2019	01/01/2019
Malacarne Elisa	consigliera	13/05/2024	13/05/2024

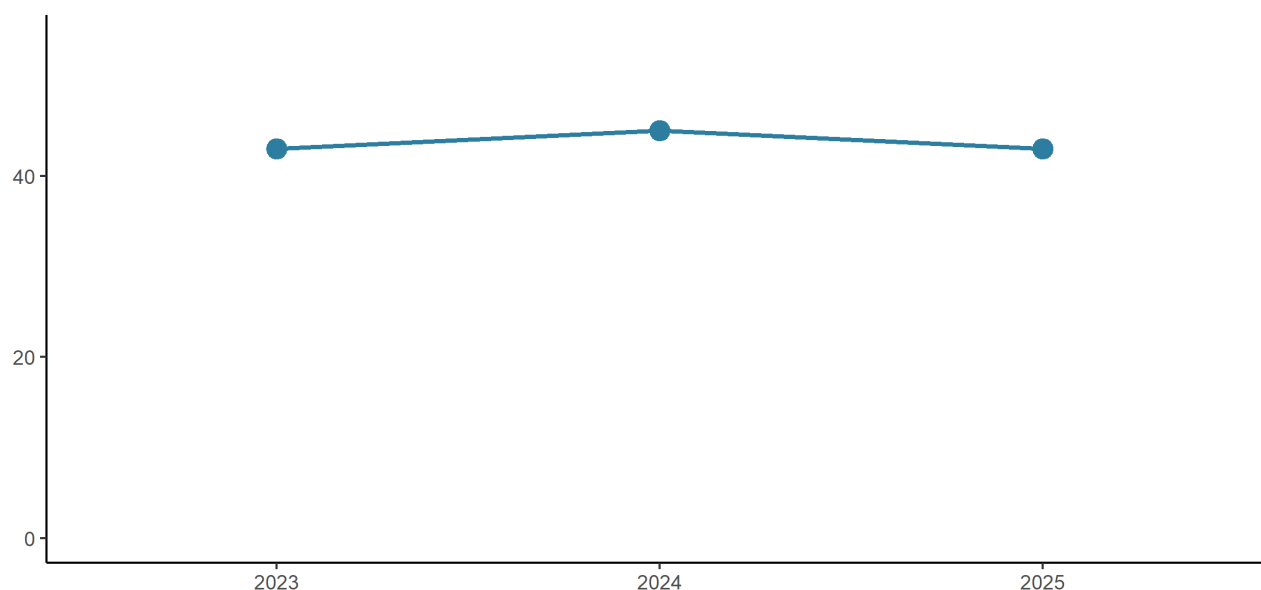
Cognome e Nome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
Pola Rinaldo	presidente comitato di controllo	26/05/2023	26/05/2023
Simoni Flavio	consigliere	30/07/2021	30/07/2021
Valerio Mariano	componente comitato di controllo	30/05/2012	30/05/2012
Zaninelli Marco	vicepresidente	30/05/2018	30/05/2018

Composizione del CdA



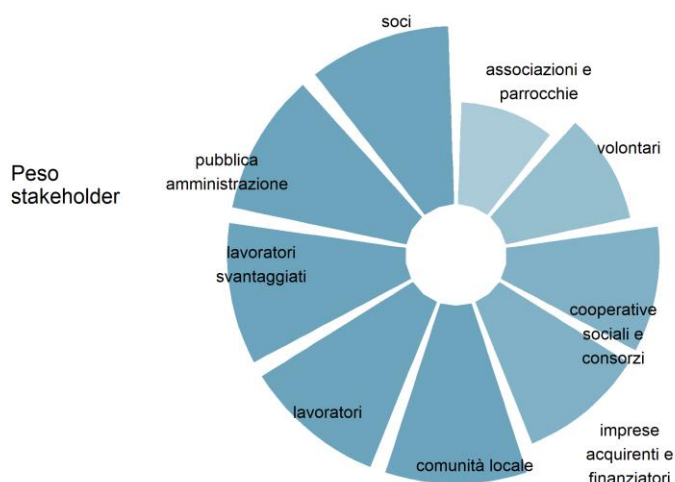
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi, il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 41 soci, come anticipato essi sono oggi 43. Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 28% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 16% di soci presenti da più di 15 anni.

Andamento numero soci

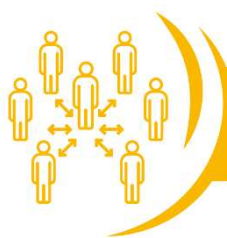


La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 5.149 Euro per gli amministratori, 8.320 Euro per i revisori contabili e 15.600 Euro per il presidente. D'altra parte, gli utili conseguiti nel 2023 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione 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**.



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. Rilevante anche l'investimento nel coinvolgimento degli altri portatori d'interesse, attraverso la promozione dell'ascolto e della comunicazione anche informali o non programmati.



PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Risorse Umane Nell'anno

Lavoratori ordinari	150
Lavoratori svantaggiati	421
Professionisti	2
Volontari e ragazzi in servizio civile	6

Le persone sono inserite all'interno di un **organigramma** definito e secondo chiare aree, ruoli e funzioni. Lavoro scs è strutturata in settori produttivi:

- Lavori Socialmente Utili;
- Servizi e Lavori nel verde;
- Pulizie;
- Start-Up (il settore di più recente costituzione e di indole sperimentale);
- Altri Progetti.

Le aree funzionali sono:

- Amministrazione e finanza
- Appalti e Gare
- Risorse Umane
- Supporto al Lavoro
- Salute e Sicurezza
- Tecnica
- Acquisti
- Manutenzione
- in futuro si prevedono un'area Marketing e Sviluppo.

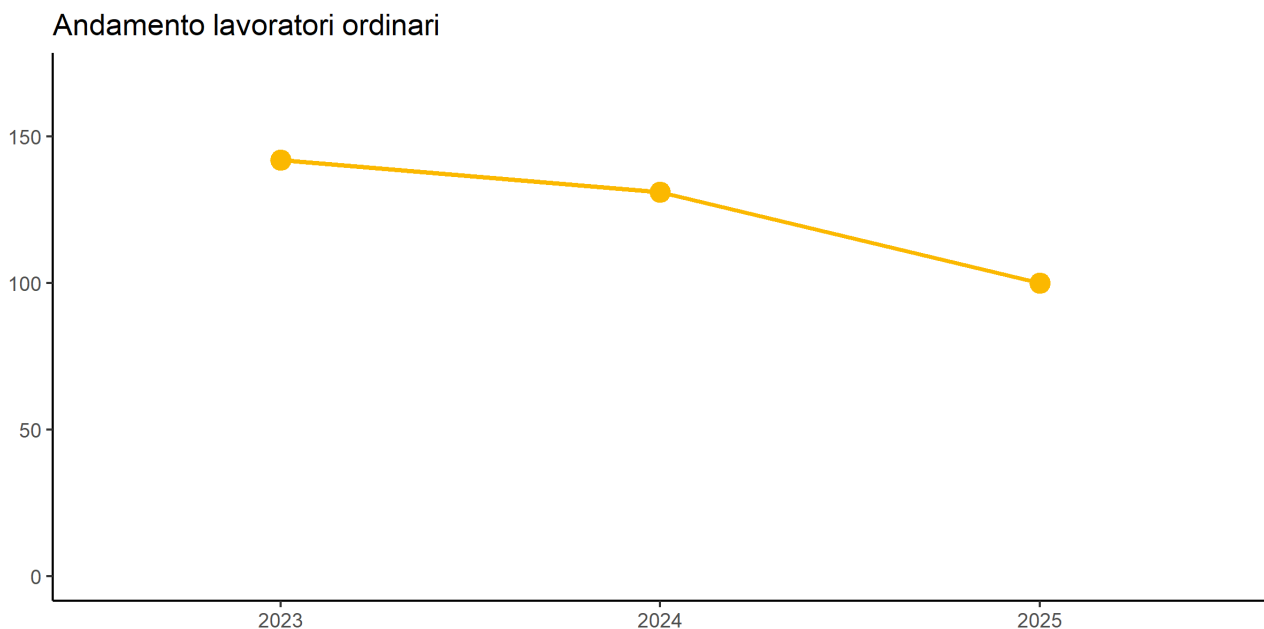
Per ogni settore è presente un/a Responsabile, al/la quale fanno riferimento eventuali coordinatori e coordinatrici, che gestiscono i e le capisquadra, punto di riferimento di operatori ed operatrici. I Responsabili di settore e le Responsabili dell'area Supporto al Lavoro (nota anche come Area Sociale) sono parte del Comitato di Direzione, spazio quindicinale di condivisione di azioni e strategie, valutazioni economiche e di impatto sociale. Ogni area è gestita da un, una o più Responsabili di Area a cui fanno riferimento altre figure quando presenti, per le loro specifiche funzioni. I e le Responsabili di Settore e di Area sono guidate da un Direttore, in collaborazione con il Presidente, il quale risponde al Consiglio di Amministrazione, formato da nove consiglieri e consigliere ed eletto da Soci e

Socie. Lavoro s.c.s. si relaziona infine con professionisti e consulenti esterni, per fornire supporto ai ruoli interni.

I DIPENDENTI

I **lavoratori dipendenti** non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2025 sono 100, di cui l'81% a tempo indeterminato e il 19% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 31 dipendenti rispetto all'uscita di 50 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 2 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

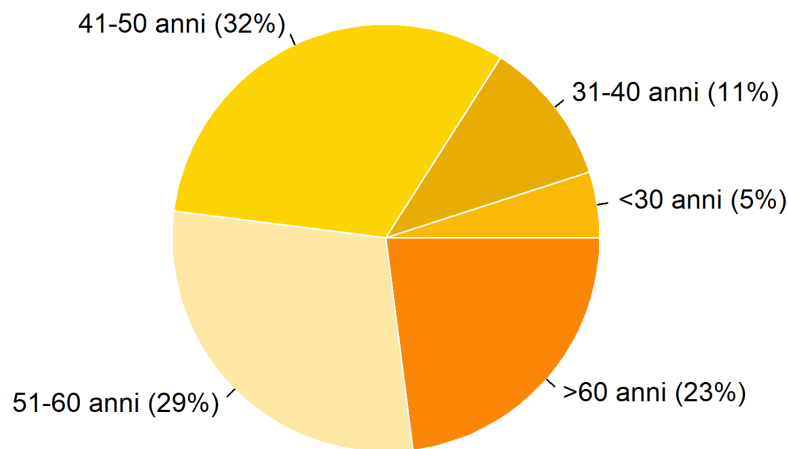
Il totale delle posizioni lavorative del 2025 è stato quindi di 150 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 76.37 unità.



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 67%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 5%, contro una percentuale del 52% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età



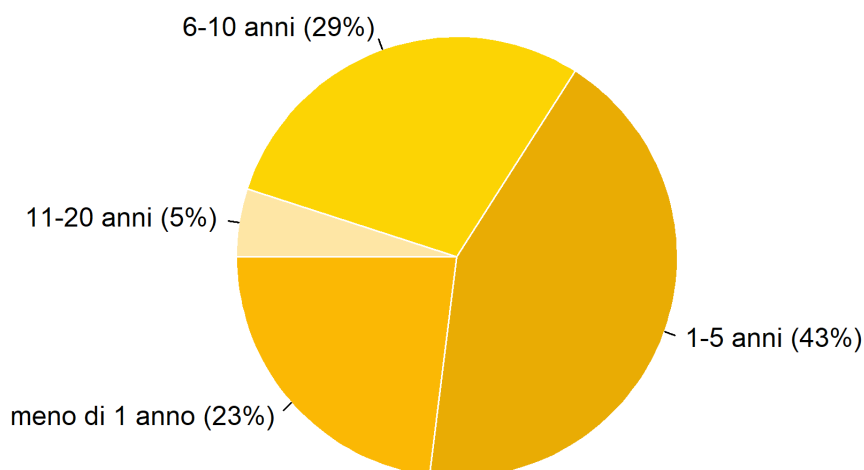
La cooperativa ha generato occupazione prevalentemente a favore del proprio territorio: l'88% dei lavoratori risiede nella stessa Comunità di Valle in cui ha sede la cooperativa mentre il 2% risiede nello stesso comune.

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 67 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 21 lavoratori diplomati e 12 laureati.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 65 operai semplici, 9 impiegati, 9 tutor, 6 responsabili, 6 coordinatori di cantiere e capisquadra, 4 coordinatori e 1 direttore.

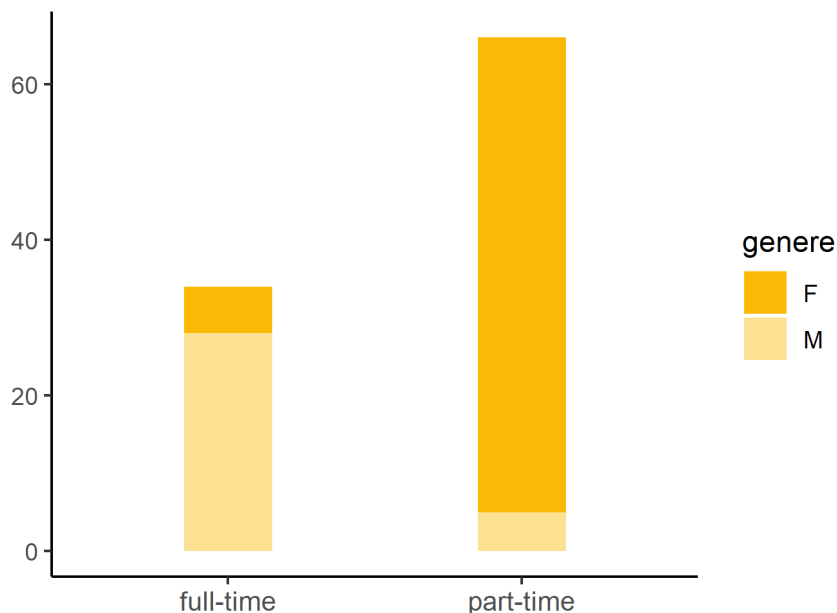
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 34% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni.

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 34% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 66 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 50% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 25% 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 Multiservizi.

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Dirigenti	40.314 €	40.314 €
Coordinatore/responsabile/professionista	22.823 €	30.795 €
Lavoratore qualificato/specializzato	20.608 €	21.897 €
Lavoratore generico	19.005 €	19.811 €

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 premi e riconoscimenti di produzione, fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale, servizi di trasporto, sconti per l'acquisto di prodotti o servizi erogati dalla propria cooperativa, microcredito, 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 Lavoro prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, banca delle ore, contratti flessibili che rispondono ad esigenze individuali e concessione di aspettativa ulteriore rispetto a quella prevista da normativa contrattuale.

Lavoro investe poi in **formazione**: durante l'anno sono state realizzate 3.917 ore di formazione, su vari temi e con diverse modalità. L'impegno dei dipendenti nella formazione è anche dimostrato dal fatto che il 50.16% è stato condotto in orario extra-lavorativo o senza riconoscimento delle ore di formazione come ore lavorate. Il costo delle attività formative è stimato in 26.289,02 Euro totali.

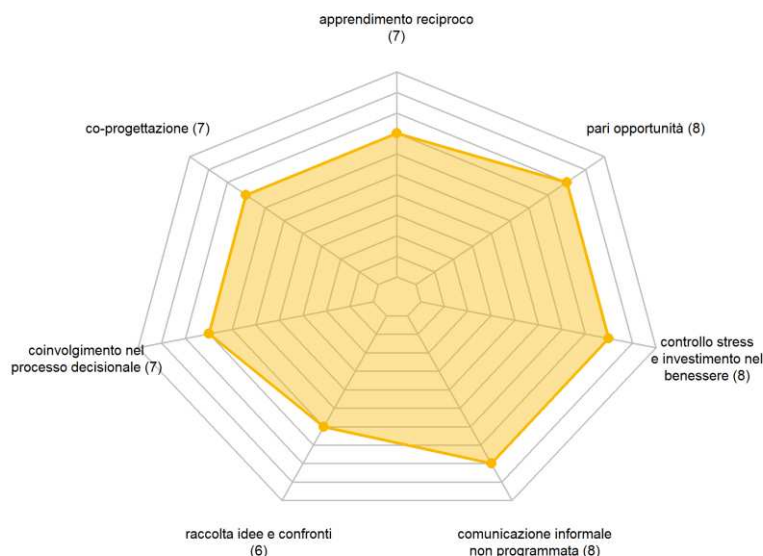
La Formazione

Ore di formazione	3.917
Costo delle attività formative	26.289,02 €
Partecipanti a corsi d'aggiornamento professionale	0.01%
Partecipanti a corsi occasionali di carattere generale	0.052%
Partecipanti a corsi di riqualificazione delle competenze	0.45%
Partecipanti a formazione orizzontale promossa attraverso la creazione di gruppi formalizzati di riflessione	0.14%
Partecipanti a formazione peer-to-peer	0.11%

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. Lavoro 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, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

Processi di gestione delle risorse umane



Elemento oggettivo del benessere o indicatori di possibili problematiche sono infine rilevabili nei seguenti dati su salute e contenziosi.

Salute

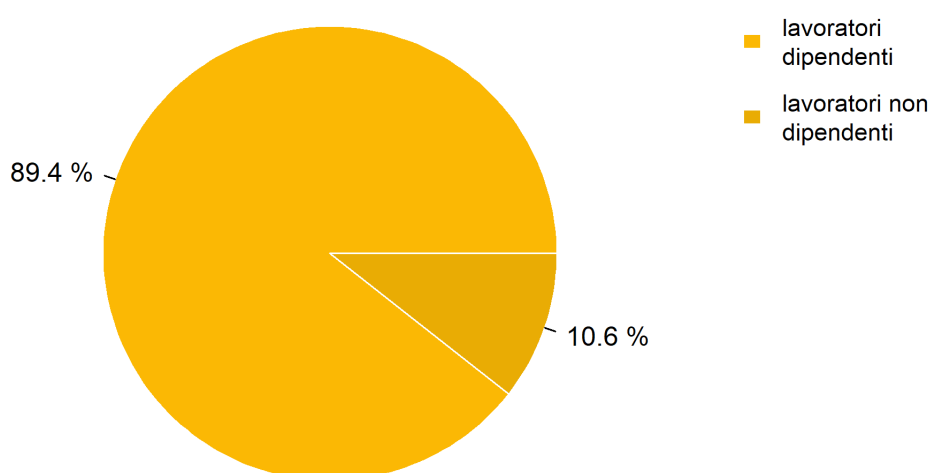
Infortuni	10
Giorni di assenza per malattia totali	438
Nr. massimo di giorni di assenza per malattia individuale	234
Ferie non godute complessive	18.84%
Massimo ferie non godute per individuo	100%
Richieste di supporto psicologico aziendale	3

La cooperativa crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere occasionalmente in modo non formalizzato e 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, Lavoro ha fatto ricorso a 2 professionisti titolari di partita IVA e 9 persone con lavoro intermittente. 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'89.42%. 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

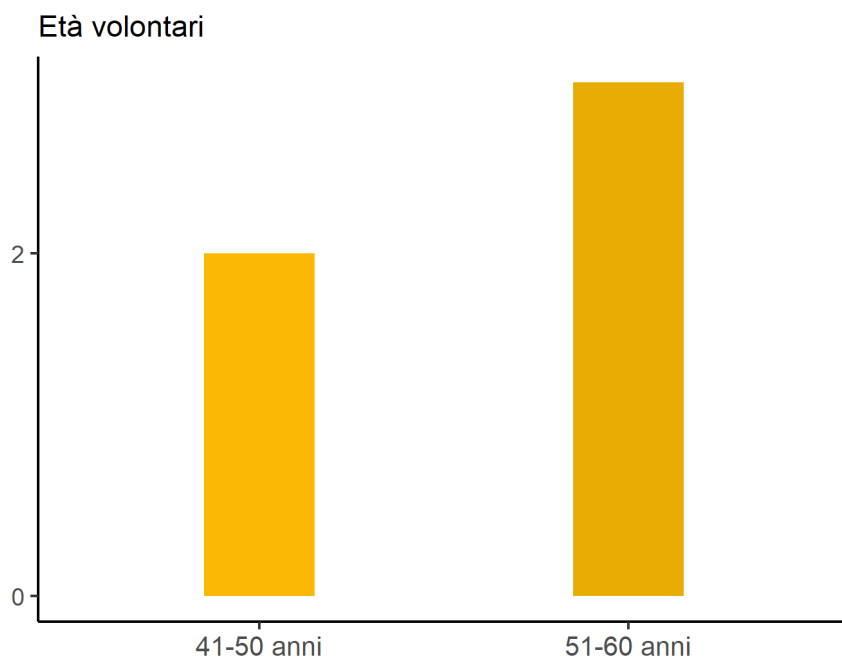


Una attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore dei giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro: nel corso del 2025 la cooperativa ha ospitato 4 tirocini, 2 ragazzi in alternanza scuola lavoro e 1 con servizio civile nazionale (SCN).

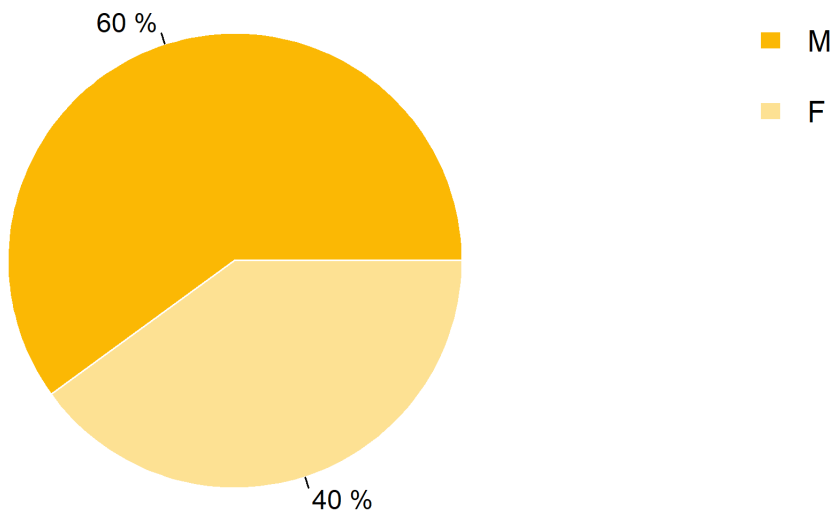
VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

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 5 volontari, di cui: 3 soci e 2 volontari esterni. 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 (95% del totale ore donate) in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci, ma anche in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa (5%).

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

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 alcun rimborso ai propri soci volontari, mentre per i volontari esteri sono previsti dei rimborsi spese.



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	16
Lavoratori dipendenti certificati da L.381/91 o inseriti nell'ambito delle politiche territoriali	421

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 Lavoro prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità: 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

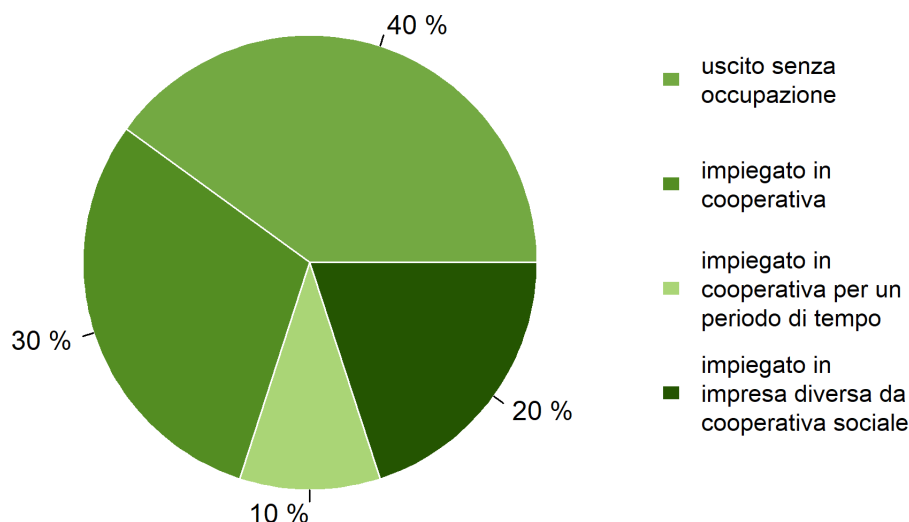
In corso ad inizio 2025	0
Iniziati nel 2025	16
Portati a conclusione nel 2025	13
Presenti al 31/12/2025	3

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 4 mesi, per 20 giorni lavorati e 19 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, 10 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, 4 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 3 sono rimasti impiegati in cooperativa ed

ancora lo sono, 2 hanno trovato occupazione in impresa for-profit, ente pubblico, altra organizzazione non del sociale e 1 è rimasto impiegato in cooperativa ma dopo un periodo di tempo è uscito.

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

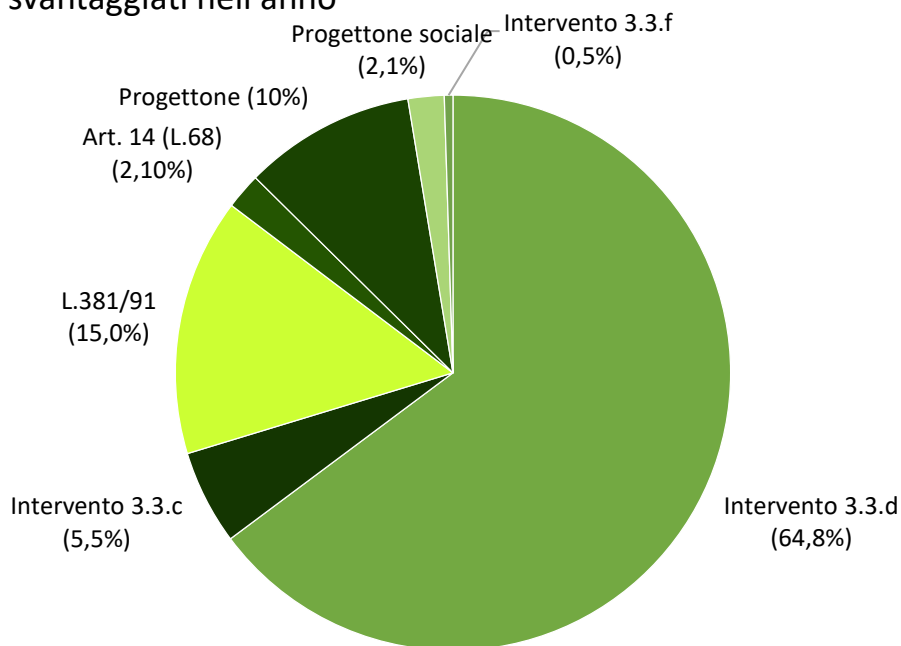
Presenti ad inizio 2025	114
Entrati nel 2025	312
Usciti nel 2025	265
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	162%

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 162.

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 23 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 273 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 2 lavoratori da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f, 9 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 42 lavoratori da Progettone/PAT, 9 lavoratori da Art.

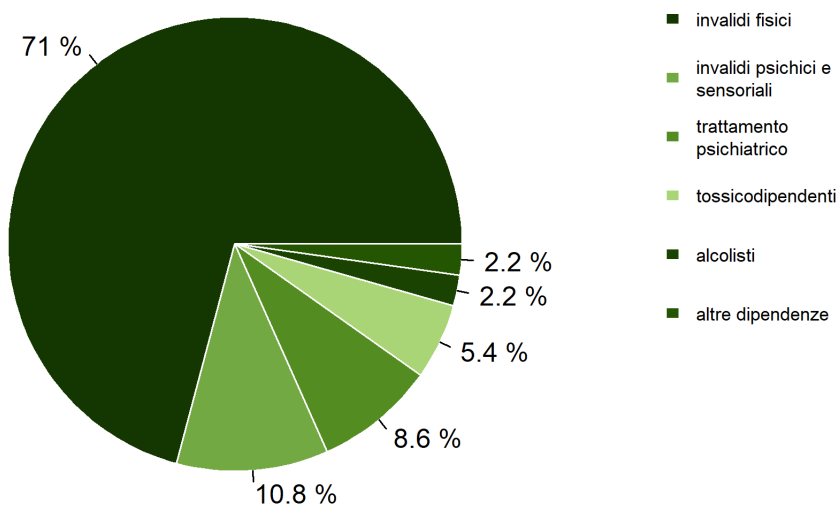
14 (L.68) e 63 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Al 31/12/2025 risultano ancora presenti in cooperativa 18 lavoratori da Intervento 3.3.c (voucher), 60 lavoratori da Intervento 3.3.d (Isu), 7 lavoratori da Progettone sociale/PAT, 20 lavoratori da Progettone /PAT, 9 lavoratori da Art. 14 (L.68) e 48 lavoratori svantaggiati certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

Lavoratori svantaggiati nell'anno



La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** 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 persone con altre dipendenze (diverse da stupefacenti e alcool).

Tipologia lavoratori svantaggiati

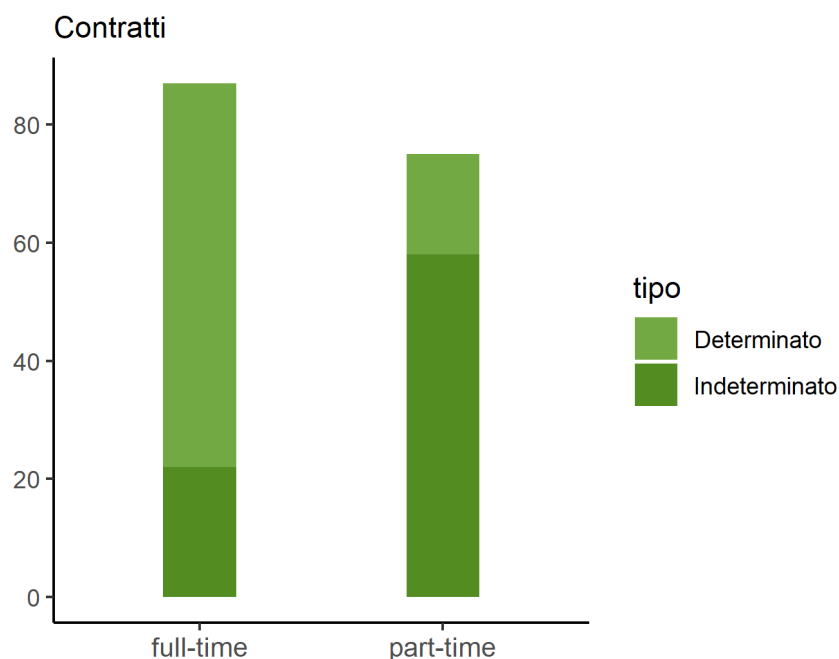


I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Altre attività di servizi alla persona (es. riparazione pc, parrucchieri e pompe funebri) e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori Per Settore al 31.12.2025

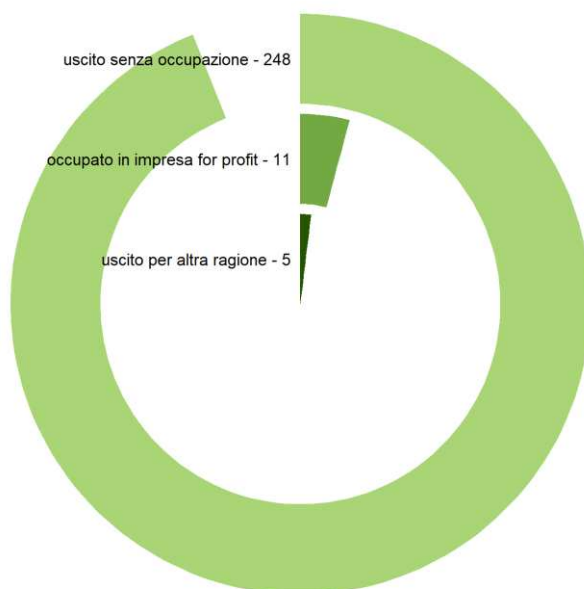
Altre attività di servizi alla persona (es. riparazione pc, parrucchieri e pompe funebri)	44.44%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (noleggio, ricerca di personale, servizi di vigilanza e sorveglianza)	29.01%
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	10.49%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	9.88%
Trasporto e magazzinaggio (e attività di supporto)	3.70%
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	1.23%
Commercio al dettaglio	0.62%
Lavanderia	0.62%

Rispetto ai **contratti**, si applicano prevalentemente contratti a full-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente impiegati. L'effettivo impatto occupazionale dell'anno in termini di tempo pieno di lavoro equivale a complessive 216.47 ULA (Unità Lavorative Annue).



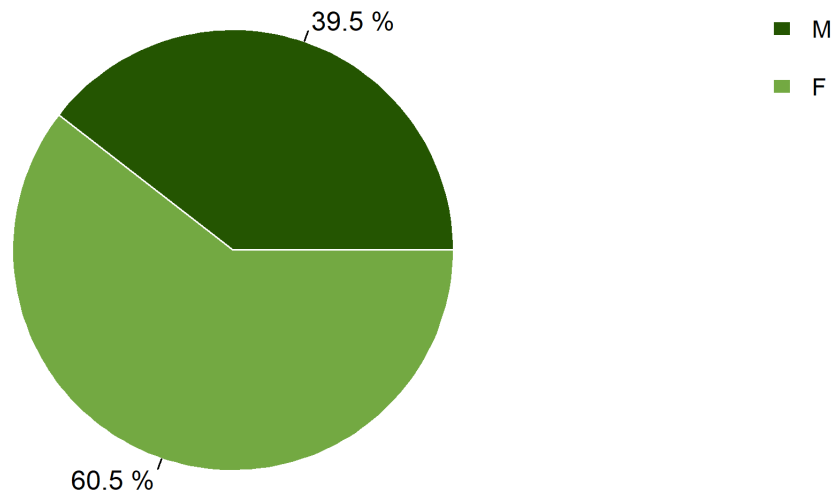
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2025 242 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 15 hanno trovato occupazione in altra tipologia di ente non del sociale e 8 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 98 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: Certificazione Family Audit; Parità di Genere, SA8000, Emas e ISO 9-14-45.

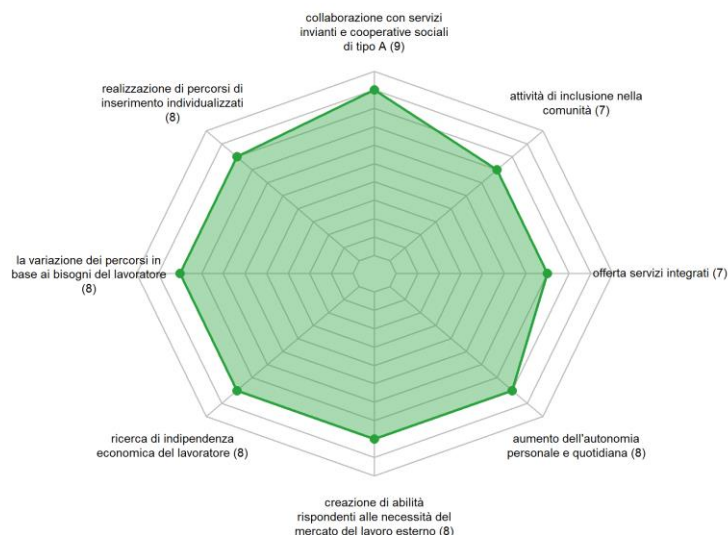
Oltre allo stipendio, la cooperativa offre altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale), microcredito e anticipi eccezionali su TFR. Inoltre, l'evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito e realizzando schede di valutazione formalizzate anche per l'ente pubblico.

Lavoro pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invianti 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, la variazione dei percorsi di inserimento lavorativo a seguito del monitoraggio dell'evoluzione dei bisogni del lavoratore, la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni, l'investimento nella creazione di abilità rispondenti alle necessità del mercato del lavoro esterno, la realizzazione di attività e progetti per aumentare l'autonomia della persona inserita anche su attività esterne all'area lavorativa e di tipo personale e quotidiano, l'offerta al lavoratore di servizi ulteriori a quello formativo, di tipo abitativo, ricreativo, culturale, sanitario, ecc. e la realizzazione di attività che fanno entrare in contatto il lavoratore svantaggiato con la comunità o categorie specifiche di soggetti con difficoltà diverse (es: progetti con anziani, giovani, ecc.).

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



Lavoro punta poi all'**innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2022/2024 la cooperativa ha rivisto i propri processi di gestione e coordinamento anche di settore, ha promosso una nuova organizzazione dei gruppi di lavoro e inserito nuove figure per sostenere meglio i processi di inserimento e ha investito in nuovi settori produttivi.

Alcune azioni risultano esplicative delle modalità in cui la cooperativa ha portato l'innovazione nell'ultimo anno nelle attività d'inserimento lavorativo. Nuove commesse; Settore verde; Progetti individualizzati; Progetti Sperimentali su trasporti e logistica; Spazio Rivivo; Tirocini.

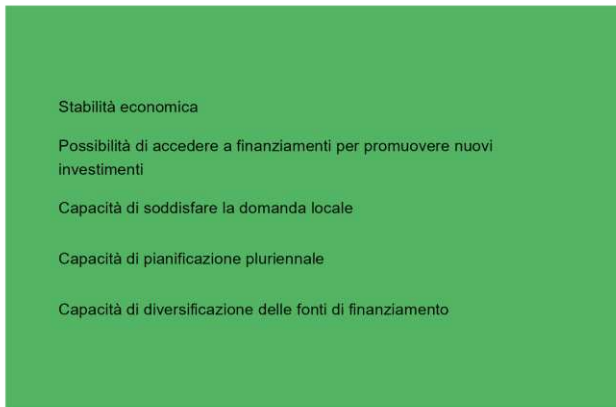
Il concreto impegno nei confronti dei lavoratori svantaggiati è riscontrabile in un ulteriore elemento: quando nel triennio 2022/2024 è accaduto che la cooperativa si è trovata a dover decidere in merito alle politiche da adottare di fronte alla perdita di appalti o al ridimensionamento dei servizi, 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.

VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

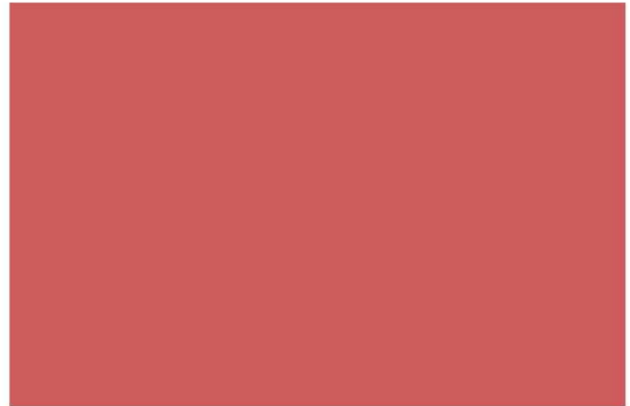
A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità 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.

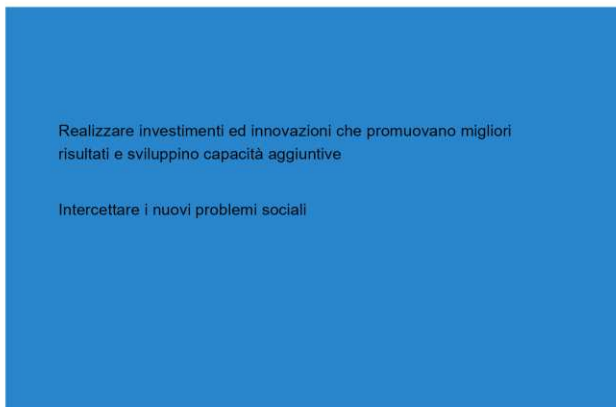
Punti di Forza



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

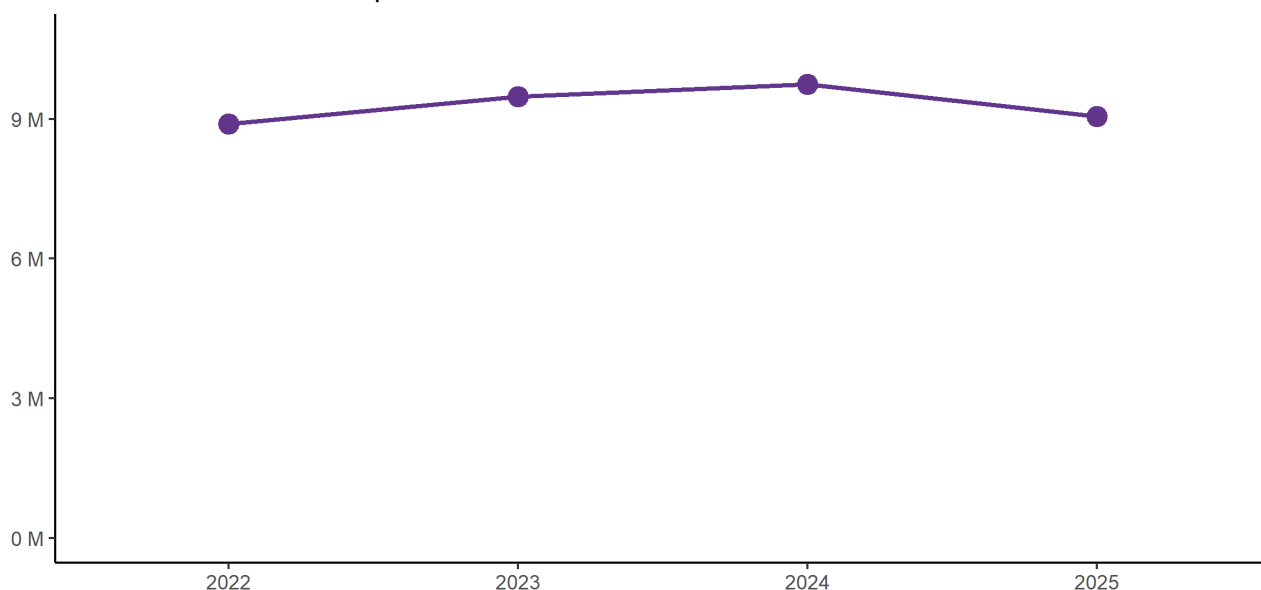
Patrimonio	6.639.878 €
Valore della produzione	9.058.564 €
Risultato d'esercizio	323.860 €

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 9.058.564 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2023/2025: il valore della produzione risulta diminuito e ciò porta a riflettere sulla capacità della cooperativa di mantenere stabili le entrate ed i rapporti con i committenti, considerando soprattutto le fonti di ricavo, di cui si illustrerà nella prossima sezione del presente scritto. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al -7%.

Andamento valore della produzione



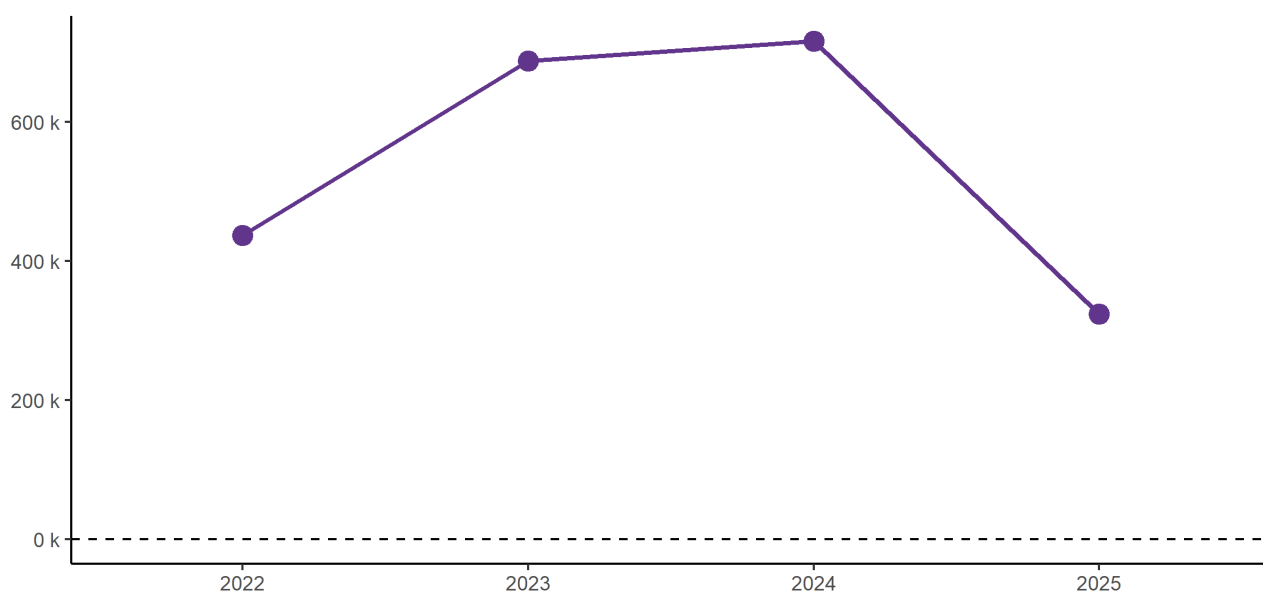
I **costi** sono ammontati a 8.733.671 Euro, di cui il 75.55% rappresentati da costi del personale dipendente.

I Costi

Costi totali	8.733.671 €
Costi del personale dipendente	6.598.070 €
Costo del personale dipendente socio	859.478 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2025 un **utile** pari a 323.860 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 6.639.878 Euro ed è composto per il 10.42% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	6.639.878 €
Capitale sociale	691.545 €
Riserve	5.622.873 €

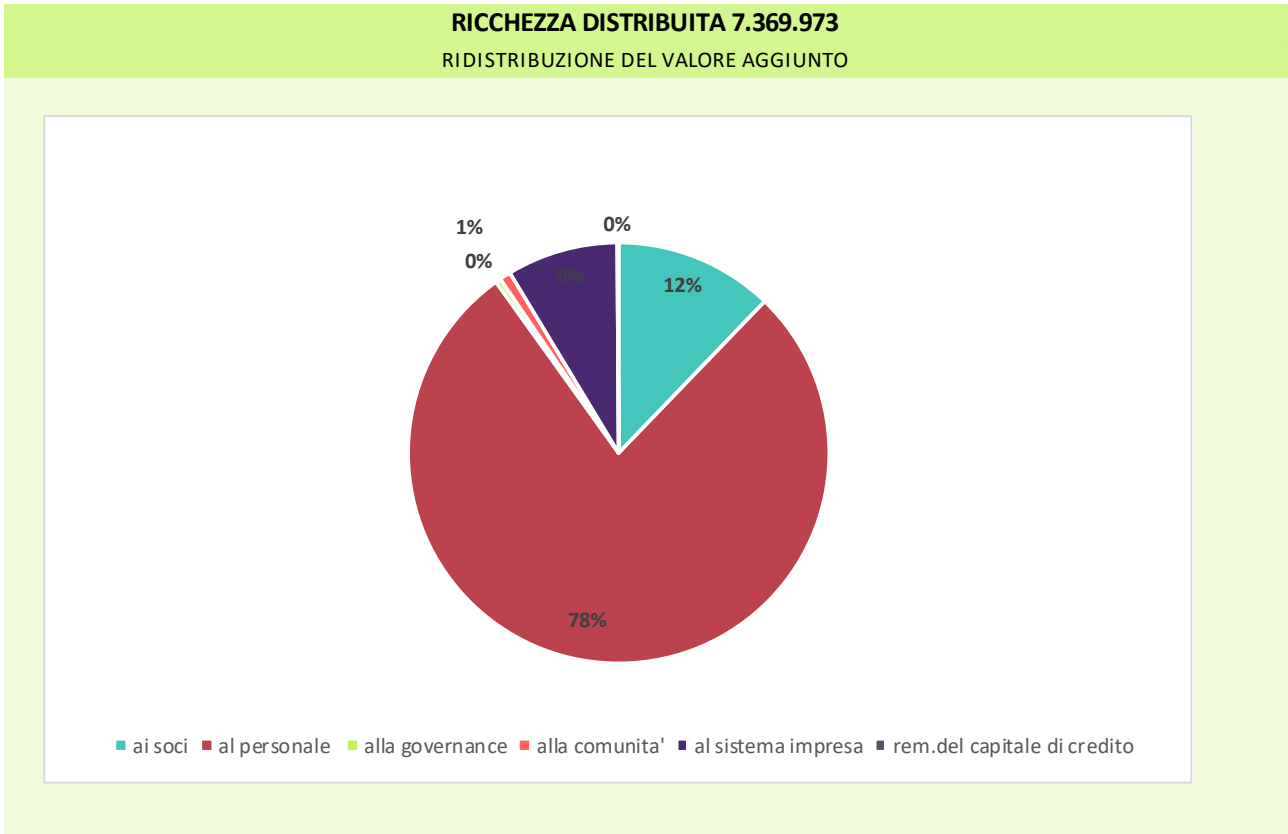
Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 4.746.930 Euro.

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 6 immobili 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.



Tab.A Valore aggiunto generato dalla cooperativa		
VALORE DELLA PRODUZIONE		2025
A1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	8.840.940
A2	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	0
A3	Variazione dei lavori in corso su ordinazione	0
A2/3	Variazione delle rimanenze e dei lavori	0
A4	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0
A5_1	Contributi in conto esercizio	176.508
A5_2	Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss active; rimborsi assicurativi)	3.864
Totale Valore della produzione		9.021.312
COSTI DELLA PRODUZIONE		
B6	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	812.392
B7	Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente)	789.198
B8	Costi per godimento di beni di terzi	99.681
B11	Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-536
B12	Accantonamenti per rischi	0
B13	Altri accantonamenti	0
B14	Oneri diversi di gestione (tranne oneri straordinari; oneri tributari; minusvalenze cespiti accessori; minusvalenze, sopravv/ insuss passive, erogazioni liberali)	27.194
Totale Costi della produzione		1.727.929
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO		7.293.382
VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE		
GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		
A5_2	Ricavi e proventi diversi (solo parte straordinaria/accessoria)	37.252
B10d	Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilit� liquide	6.000
B14	Oneri diversi di gestione (solo parte straordinaria/accessoria)	18.938
C15	Proventi da partecipazioni	0
C16	Altri proventi finanziari	24.277
D18	Rivalutazioni attivit� finanziarie	0
D19	Svalutazioni attivit� finanziarie	0
Totale Gestione accessoria		36.590
Benefit ai soci: Ristorni ai soci a "minor ricavo" del valore della produzione		40.000
VALORE AGGIUNTO GLOBALE		7.369.973
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		
Tab.B Ripartizione del Valore aggiunto tra i principali portatori di interesse		
REMUNERAZIONE AI SOCI		
	Ristorni/omaggi/altro	40.000
	Interessi passivi su finanziam. di soci	0
	Compensi personale dipendente -socio-	857.528
	Compensi personale non dipendente -socio-	1.351
Totale Soci (ristorni/compensi/omaggi)		898.879
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE		
	Personale dipendente	5.740.542
	Personale non dipendente	959
Totale Personale		5.741.501
REMUNERAZIONE DELLA GOVERNANCE		
	Rimborsi e/o compensi ad amministratori e sindaci	29.069
Totale Governance		29.069
REMUNERAZIONE ALLA COMUNIT�		
	Comunit�	25.346
	Pubblica Amministrazione	28.463
	3% mutualit� - Promocoop	9.716
Totale Remunerazione alla Comunit�		63.525
REMUNERAZIONE AL SISTEMA IMPRESA		
	Ammortamento delle immobilizzazioni	314.758
	Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	0
	Utile (o perdita) d'esercizio (meno 3% Promocoop)	314.144
Totale Remunerazione al sistema Impresa		628.902
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO		
	Interessi e altri oneri finanziari (al netto di Interessi passivi su finanziam. di soci)	8.097
Totale Remunerazione del Capitale di credito		8.097
RICCHEZZA DISTRIBUITA		7.369.973
SALDO		0

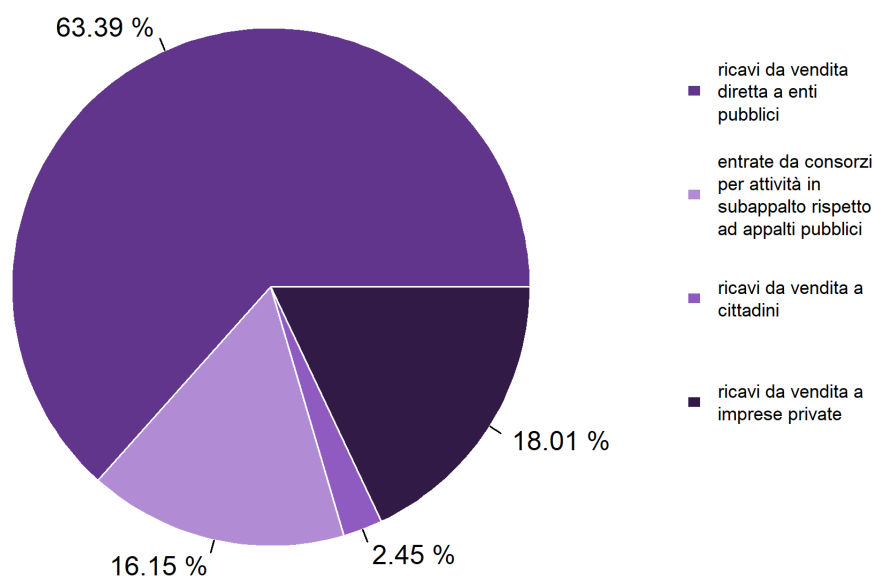
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

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 97,6% 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 176.508 Euro di contributi pubblici. Si rileva inoltre la presenza di altri ricavi e proventi di origine pubblica pari a 41.116 Euro.

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



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dal Comune.

Lavoro nel 2025 ha vinto 47 appalti pubblici di cui: 44 con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando, 2 in rete con altri enti e 1 subappaltato e regolato da general contracting da propri consorzi.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari all'80,03%, 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

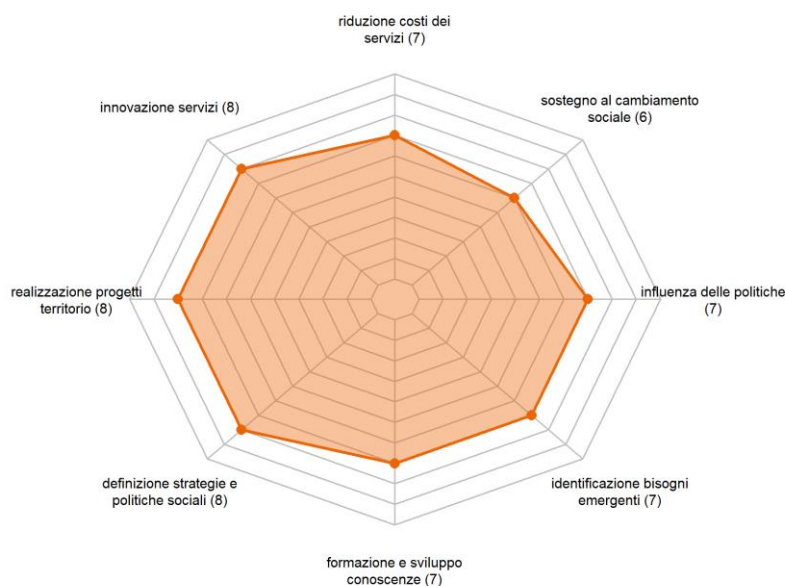
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

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 Lavoro 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 alla co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento, a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse, alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento e alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese 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 cambiamenti nelle modalità di appalto o accreditamento dei servizi e nuovi servizi per la comunità.

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



Indagando l'impatto indotto dall'attività sull'economia locale e sulle altre imprese, il 18.07% degli acquisti della cooperativa sociale Lavoro è realizzato da imprese attive nella stessa provincia, con un impatto sull'economia locale abbastanza ridotto e possibile oggetto di miglioramento in futuro. Inoltre, la politica di acquisto è stata scarsamente incentrata sull'elemento della solidarietà, portando solo il 3.06% degli acquisti da altre organizzazioni di Terzo Settore mentre il 5.51% della spesa per consumi della cooperativa consiste in acquisti da cooperative non di tipo sociale.

La relazione con le imprese profit del territorio non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2025 Lavoro ha collaborato con alcune imprese partecipando ad ATI e ad appalti pubblici. 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.

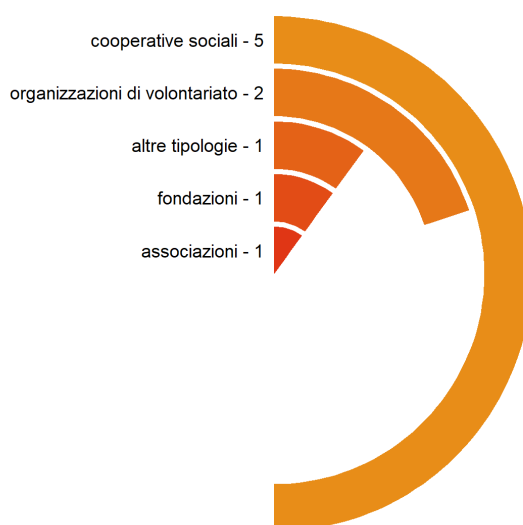
Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	2
Consorzi di cooperative sociali	1
Consorzi non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali	3

Enti a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali	1
--	---

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



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, per la condivisione di conoscenze e per la realizzazione di attività per la comunità locale.

Impatti positivi delle relazioni con gli enti di Terzo Settore, di natura ancora una volta sociale ed economica, sono poi rilevabili nelle azioni solidali in cui la cooperativa sociale è stata coinvolta: consulenze e prestazioni senza compenso economico ad altre organizzazioni nonprofit o cooperative sociali. A conclusione di queste osservazioni sulla rete, nel 2025 Lavoro ha continuato ad impegnarsi per la costituzione di una rete forte ed aperta: ha intercettato imprese del territorio per possibili nuove partnership ed è stata intercettata da imprese del territorio per possibili nuove partnership.

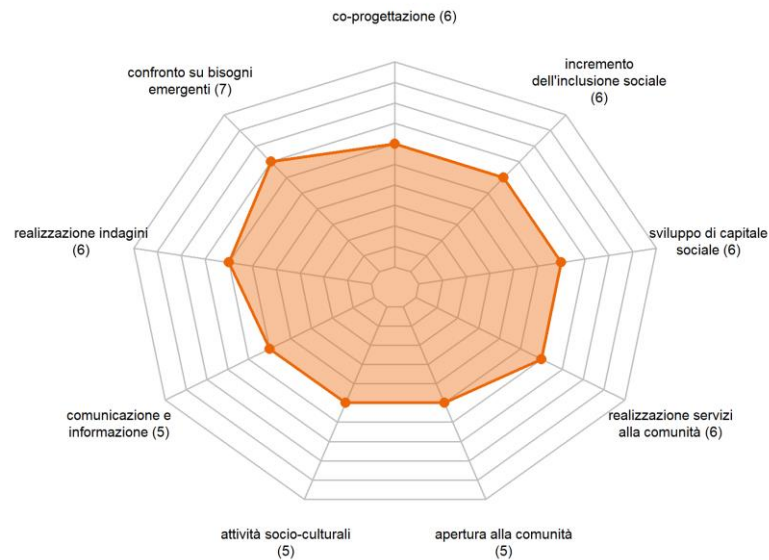
RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

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 possiede impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e Progetto nell'ambito dell'economia circolare; trasformazione rifiuti in prodotti biodegradabili (in sottoprodotto). Le stesse attività svolte dalla cooperativa sociale sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti, il progetto di Economia Circolare valorizza dalle 40 alle 50 tonnellate di prodotti che altrimenti andrebbero a smaltimento.

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 Lavoro 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.

Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la **comunità** e capaci di generare impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro con e per la comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale: si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa, lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale.

Processi sulla collettività



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

La presenza sul territorio della cooperativa ha possibili ulteriori elementi di riscontro: sulla visibilità e sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro sul territorio. 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.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale Lavoro di aver generato valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state: coesione sociale, integrazione e inclusione sociale e impatto sociale.

COESIONE SOCIALE

Lavoro ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini, ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno e con minori ma sempre significativi risultati, ha promosso lo sviluppo di nuove relazioni sociali e rafforzato le relazioni sociali tra i propri utenti e tra questi ed i cittadini, ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui, ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere, ha promosso la partecipazione culturale dei cittadini, ha sviluppato azioni ed iniziative per promuovere la non discriminazione e ridurre la discriminazione, ha permesso alla comunità locale di aumentare la propria fiducia nei confronti delle persone e/o delle istituzioni e ha promosso tra i cittadini sentimenti di altruismo, reciprocità, conoscenza, elementi di capitale sociale.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE

Lavoro ha significativamente promosso con le sue attività una maggiore inclusione sociale nei propri territori e le azioni su cui ha inciso in modo particolare sono state la possibilità di accedere ai servizi a persone che altrimenti (per reddito, situazione sociale, etnia, situazione del territorio) non avrebbero avuto accesso a servizi simili, l'aumento dello standard di vita di persone precedentemente a rischio o marginalizzate nella società e l'aumento della partecipazione di soggetti marginalizzati alla vita economica, sociale e culturale, prestando inoltre una certa attenzione anche ad azioni quali la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse, l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità etniche, culturali, sociali, la promozione di iniziative volte alla partecipazione e all'avvicinamento di soggetti con differenze etniche, culturali e sociali e la promozione di processi che garantiscono ai beneficiari dei servizi la partecipazione attiva alle decisioni interne.

IMPATTO SOCIALE

Lavoro ha sicuramente avuto ricadute molto rilevanti per il proprio territorio dal punto di vista sociale e in particolare in termini di prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impoverimento, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio e promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare ma anche con discrete ricadute di lotta al declino socio-economico di aree urbane o rurali, miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale, sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio e promozione della nascita o sostegno alla nascita di nuove azioni (anche promosse da terzi o in rete) o di nuove istituzioni (pubbliche o private) ad obiettivo sociale.