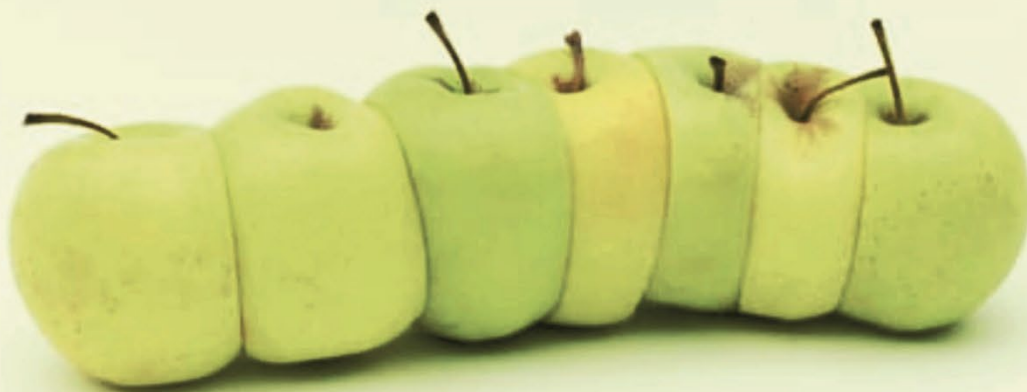




Photography: © Florent Tanet

Bilancio sociale 2025

BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	3
1. IDENTITÀ SOCIALE	4
Attività sociali	4
1.1. Valore della produzione e attività	4
Assetto istituzionale e struttura di governance	5
1.2. Dati societari	5
1.3. Gli organi collegiali	6
1.3.1. Consiglio di Amministrazione	6
1.3.2. Revisore Legale	9
1.3.3. Assemblea	9
1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale	11
Valori e missione sociale	12
1.5. Codice etico di riferimento	12
1.6. Oggetto sociale	14
1.7. La storia	14
2. VALORE AGGIUNTO	14
3. RELAZIONE SOCIALE	17
Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholders	17
3.1. Soci	17
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio	17
3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età	18
3.1.3. Anzianità e appartenenza sociale alla cooperativa	18
3.1.4. Strumenti Finanziari partecipativi	19
3.1.5. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	19
3.1.6. Dai dati del bilancio economico	20
3.2. Forza lavoro propria	21
3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati	22
3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA	23
3.2.1.2. Identità	23
3.2.1.3. Composizione	24
3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	25
3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	31
3.3. Utenza	32
3.4. Clienti	32
3.4.1. Clienti a partire da ricavi superiori agli 8.000,00 €	32
3.4.2. Pubblica Amministrazione	33
3.4.2.1. Partecipazione a gare d'appalto	33
3.5. Partner	33
La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa	34
3.6. Giudizio complessivo dell'ultima revisione	34
3.7. La mutualità interna	35
3.8. La solidarietà	36
3.8. Condenne e multe per corruzione e concussione	38

NOTA DI METODO

Il presente Bilancio Sociale è relativo all'esercizio: 01/01 – 31/12/2025.

Il documento è un documento interno "di lavoro" con il quale i soci esaminano i risultati dell'attività realizzata. Non è sottoposto a certificazione.

Il presente bilancio è stato redatto su base individuale, non avendo rapporti di controllo nei confronti di nessun'altra impresa.

Il documento viene sottoposto alla verifica assembleare. Sarà poi depositato presso la CCIAA di competenza, come previsto dalla riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale (D.Lgs. 112 e 117/2017).

Il documento comprende:

- ✓ il bilancio economico, fedele alle disposizioni normative che lo definiscono
- ✓ il bilancio sociale, nel quale si danno altre informazioni, aggiuntive o complementari, o si "raccontano" i dati del bilancio economico al fine di esplicitarne il significato. I modelli di riferimento a cui ci siamo richiamati per la sua realizzazione sono:
 1. I principi di redazione del Bilancio Sociale redatti dal Gruppo per il Bilancio Sociale, 2001
 2. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale di cooperative sociali di tipo A di cui alla rivista Fuori Orario n. 27 e 28, 2001
 3. L'adattamento ad una cooperativa sociale di tipo A dello Schema di Riclassificazione del Valore Aggiunto per cooperative sociali di tipo B, messo a punto all'interno del Progetto Retiqua realizzato in Piemonte da Legacoopsociali e Confcooperative, 2006-2007
 4. Le Linee Guida adottate dal Ministero della Solidarietà Sociale con Decreto del 24 gennaio 2008
 5. Le Linee Guida dell'Agenzia per le ONLUS dell'aprile 2011
 6. Le Linee Guida per la redazione del Bilancio sociale degli enti del terzo settore, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 4 luglio 2019, emanate coerentemente con la Riforma del Terzo Settore di cui alla Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e al D. Lgs. attuativo n. 117 del 3 luglio 2017
 7. Lo standard VSME (=Voluntary Sustainability Reporting Standard), redatto da EFRAG a dicembre 2024, sia nel suo Modulo base che in quello completo. L'adeguamento a tale modello non è ancora compiuto, in particolare per la parte relativa ai temi ambientali. Alcuni dati/indici presenti nel documento fanno riferimento invece alla Direttiva UE 2023/2772
 8. Il documento "Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche" del dicembre 2024, redatto dal Tavolo per il coordinamento sulla finanza sostenibile promosso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La referente per il Bilancio Sociale è la Dott.ssa Elisa Profico, Uff. Comunicazione; è contattabile presso la sede legale del consorzio Merak ETS, Via Sondrio 13, Torino, 10144, al numero telefonico 011/4359266 o via email all'indirizzo: comunicazione@lavaldocco.it.

Dopo l'approvazione in Assemblea, il Bilancio Sociale viene pubblicato sul sito della Cooperativa all'indirizzo: <https://saval.lavaldocco.it/bilancio-sociale/>

1. IDENTITÀ SOCIALE

Attività sociali

Secondo lo Statuto, art. 4, la Cooperativa ha per oggetto:

a) servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, anche a carattere residenziale rivolti a cittadini svantaggiati; compresa la promozione e gestione di corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale degli stessi soggetti svantaggiati;

b) servizi culturali, ricreativi, turistici, mutualistici e sportivi, a valenza sociale;

c) l'informazione culturale finalizzata alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione e delle politiche sociali, ai fini di una incisiva opera educativa e di prevenzione che coinvolga l'intera comunità;

d) nell'ambito delle attività di cui ai precedenti punti la cooperativa potrà curare la gestione di servizi e strutture di ritrovo e ristorazione (bar, ristoranti, mense, circoli, ecc.), di ricezione (campeggi, ostelli, aziende agrituristiche, ecc.);

e) trasporto persone;

f) attività di comunicazione di tipo librario, editoriale, musicale, teatrale, grafica e fotografica, cinematografico, radiotelevisivo, informatico, in relazione alle tematiche dell'oggetto sociale: problematiche professionali degli operatori e dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, nonché le problematiche del disagio sociale;

g) la cooperativa potrà promuovere e gestire corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale di soggetti svantaggiati e servizi professionali finalizzati all'inserimento lavorativo degli stessi.

Le attività di cui sopra saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

Per il conseguimento dell'oggetto sociale, la cooperativa potrà esercitare tutte le attività di interesse comune o utili per il raggiungimento degli scopi sociali, nelle forme e nei modi che si riveleranno di volta in volta più convenienti ed opportuni, e partecipare a gare di appalto di Enti pubblici e privati. (...)

La nostra è dunque una Cooperativa Sociale di tipo A, secondo la distinzione definita dalla legge 381/91 e si occupa della gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. Le attività ad oggi avviate sono quelle indicate nella sottostante tabella. L'attività della Cooperativa si concentra nella Val d'Aosta.

Per l'anno in esame le nostre dimensioni sono rappresentate dai seguenti dati generali:

	2023	2024	2025
attivo stato patrimoniale da bilancio economico	1.975.255 €	2.711.589 €	2.781.091 €
fatturato da bilancio economico: voce A1	312.253 €	331.022 €	494.265 €
lavoratrici/lavoratori con rapporto di lavoro subordinato il dato si riferisce a coloro che sono inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, presenti al 31/12 dell'esercizio e calcolati come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate	4	7	15

1.1. Valore della produzione e attività

Il valore della produzione complessivo nell'esercizio in esame è pari ad € 668.652. Il confronto con lo scorso esercizio, nel quale registrammo un valore di € 362.794,85, evidenzia un aumento dell'84,3%.

La nostra Cooperativa opera esclusivamente nel territorio regionale della Valle d'Aosta.

Il primo servizio che abbiamo avviato fu il Centro Diurno "La Renetta". Tale servizio, attualmente accreditato secondo la normativa regionale vigente dal 2021, è dedicato agli utenti dei servizi di salute mentale e può accogliere contemporaneamente fino a 20 persone. Nel mese di novembre del 2025 il servizio si è trasferito presso la nuova struttura di via Ponte Romano 54 sempre a S. Vincent. L'attività svolta avviene in stretta collaborazione e integrazione con il lavoro terapeutico-riabilitativo del Dipartimento di Salute Mentale della Regione Valle d'Aosta, nostro partner e principale interlocutore.

Nel corso del 2021, con l'obiettivo strategico di migliorare e ampliare la qualità dei servizi offerti, la Cooperativa ha investito nell'acquisto dell'immobile denominato "Pensione Serena" situato a Saint-Vincent, con un impegno economico iniziale pari a 500.000,00 €, sostenuto attraverso un mutuo pluriennale contratto con la Banca di Credito Cooperativo Valdostana. L'avvio dei lavori di ristrutturazione, previsto inizialmente in tempi più rapidi, è avvenuto concretamente nel febbraio 2023 e si è concluso nell'autunno 2024, richiedendo un ulteriore finanziamento di 800.000,00 €, sempre tramite la BCC Valdostana, per coprire sia i costi di ristrutturazione che l'acquisto degli arredi necessari.

La riqualificazione della struttura è stata progettata per ospitare il nuovo Centro Diurno. Nel mese di novembre del 2025 il servizio è stato effettivamente trasferito presso la nuova struttura di via Ponte Romano 54 a S. Vincent, consentendo una razionalizzazione degli spazi e una riduzione significativa dei costi legati all'affitto dei locali precedentemente utilizzati. La capacità massima del nuovo Centro Diurno passerà da 20 a 15 utenti contemporaneamente presenti, dimensione che rispecchia più accuratamente i reali bisogni rilevati sul territorio.

Durante la fase di verifica da parte dell'organismo preposto al rilascio dell'autorizzazione al funzionamento si è però ravvisato un problema legato alla metratura disponibile per ogni utente. Per superare questo inconveniente abbiamo partecipato, vincendolo, ad un bando per la gestione di uno spazio espositivo nel Comune di Bard. La

finalità del bando riguardava lo sviluppo della comunità locale attraverso l'utilizzo dei locali ai fini di renderli fruibili per motivi sociali, turistici e comunitari. Vinto il bando abbiamo potuto inserire lo spazio dei locali di Bard nel progetto del Centro diurno con una revisione del concetto di Centro "diffuso" sul territorio e ottenendo l'autorizzazione al funzionamento attraverso l'abbinando dei due locali. Le pratiche per l'accreditamento del nuovo Centro Diurno sono state completate nel 2026.

A giugno 2025 è iniziata invece l'attività della nuova Comunità (Comunità RSP 3.2 B) dedicata a persone con problematiche psichiatriche croniche o stabilizzate, sia over 65 che più giovani, anch'essa accreditata dalla Regione Valle d'Aosta. La comunità, situata anch'essa a Saint-Vincent nella ex "Pensione Serena", è arrivata ad ospitare a dicembre, su una capacità ricettiva di 20 posti letto, 12 utenti, di cui 11 provenienti dal DSM della Valle d'Aosta e una dal DSM dell'ASL TO 5 del Piemonte.

Per completare l'offerta di servizi nell'ambito psichiatrico della media valle (Distretto 3), la Cooperativa ha avviato, parallelamente alla procedura per l'accreditamento del Servizio Residenziale, anche l'accreditamento del Servizio di Educativa Territoriale, consolidando così una proposta integrata e completa a favore della comunità locale.

Infine nel corso del mese di aprile 2025 è stato avviato il progetto finanziato dalla fondazione Con I Bambini denominato "La Valle degli Adolescenti" che vede protagonista la nostra organizzazione per la gestione di attività animative a favore degli adolescenti della Valle d'Aosta sempre nell'ambito del supporto al disagio psichico.

La percentuale indicata nella relativa colonna della tabella che segue esprime la parte occupata dal valore della produzione del Centro Diurno sul totale del valore della produzione.

Servizi	2023		2024		2025	
	€	%	€	%	€	%
Centro diurno La Renetta	323.234	93,57	332.752	91,71	321.126	48,02
Comunità "Residenza La Renetta"					184.939	27,66
Comunità alloggio	-		-			
Educativa Territoriale	-		-			
Progetto "La Valle degli Adolescenti"	-		-			
Varie	22.210	6,43	30.043	8,29	162.588	24,32
	345.444		362.795		668.653	

Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 73 giorni.

I tempi medi di pagamento dei fornitori da parte nostra sono stati di 178 giorni.

Assetto istituzionale e struttura di governance

1.2. Dati societari

Ragione sociale della cooperativa: SAVAL Società cooperativa Sociale Impresa sociale ONLUS

Data di costituzione: 05/08/2008

Partita I.V.A.: 01124160076

Esercizio sociale: 01/01 – 31/12

Sede legale: Saint-Vincent (AO), Via Ponte Romano, 54 - 11027 coordin. geolocal. 45.74827437896601, 7.652079280296554

Sedi secondarie risultanti alla CCIAA

UL TO/4 ufficio V. Sondrio 13 10144 Torino

45.0881786479593, 7.6589133654105765

Forma giuridica

Cooperativa sociale di tipo A (L. 381/91) – ONLUS (D.Lgs. 460/97) – Impresa Sociale (D. Lgs. 117/2017)

Titolare Effettivo (Decreto Ministero dell'economia e delle Finanze n. 55 dell'11 marzo 2022)

Presidente e Vicepresidente in carica

Oggetto sociale e attività: gestione di servizi alla persona in ambito sanitario, socio-sanitario, socio-assistenziale, riabilitativo ed educativo-animativo. La nostra Cooperativa non è mai stata attiva in alcuno dei settori di armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche), coltivazione e produzione del tabacco, dei combustibili fossili, produzione di prodotti chimici, pesticidi e altri prodotti agrochimici

Codice NACE 2.1. di classificazione del proprio settore di attività principale: 88

Ambito territoriale dell'attività svolta

Regione Valle d'Aosta: provincia di Aosta

Iscrizione presso la CCIAA

Registro Imprese di Aosta R.E.A. n. 69411 dal 18/08/2008

Registro Imprese di Torino R.E.A. n. 1101982 dal 31/03/2009

Iscrizione presso L'Albo Nazionale delle Cooperative

Numero di iscrizione A193345 dal 13/08/2008

Sezione: COOPERATIVE A MUTUALITA' PREVALENTE DI DIRITTO di cui agli Art. 111-septies, 111-undecies e 223-terdecies, comma 1, disp. att. c.c.

Categoria: COOPERATIVE SOCIALI

Categoria attività esercitata: ALTRE COOPERATIVE

Iscrizione presso il Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS)

Numero di repertorio: 4985

Iscritta dal 21/03/2022 per effetto di registrazione automatica trattandosi di Cooperativa Sociale e Impresa Sociale

Sezione: Imprese Sociali

Iscrizione all'Albo Regionale delle cooperative sociali L.R. 18/94 dal 28/04/2009**Regime di pubblicità esterna****Bilancio d'esercizio**

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Aosta. Non è soggetto a certificazione obbligatoria e non è attualmente certificato.

Bilancio sociale

È depositato presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di Aosta. Non è soggetto a certificazione obbligatoria e non è attualmente certificato.

Cariche sociali

Sono comunicate al Registro Imprese della Camera di Commercio di Aosta e all'Agenzia delle Entrate, alla Provincia di Aosta e alla Prefettura di Aosta.

Unità locali

Sono comunicate al Registro Imprese della Provincia in cui sono collocate e all'Agenzia delle Entrate.

Configurazione fiscale

IMPOSTE DIRETTE		
IRAP	soggetta	Normativa vigente in Val d'Aosta
IRES	soggetta	aliquota 24%
IMPOSTE INDIRETTE		
IVA	soggetta	Aliquota di legge
imposta di registro	soggetta	Art. 82 comma 3 e 4 D.Lgs. 117/2017 Agevolazioni in materia di imposta di registro e Norme Tributarie sostanziali
imposta di bollo	non soggetta	Art. 82 comma 5 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dall'imposta di bollo
tassa concessione governativa	non soggetta	Art. 82 comma 10 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dalle tasse sulle concessioni governative

1.3. Gli organi collegiali

Il nostro Statuto prevede quali organi sociali della Cooperativa, oltre all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale non è stato nominato; il controllo contabile è stato affidato al Revisore Legale. Per le competenze attribuite a tali organi si rimanda ai successivi paragrafi.

1.3.1. Consiglio di Amministrazione

Alla data dell'Assemblea vi fanno parte:

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sexso	titolo studio	socio dal	tipologia sociale	qualifica prof.le
Antonio Borgo	Presidente	2012	1965	M	Educatore professionale	09/02/2012	socio lavoratore	educatore
Walter Alesina	Vicepresidente	2008	1967	M	Educatore professionale	05/08/2008	socio lavoratore	educatore
Davide Bertello	Consigliere	2019	1969	M	Educatore professionale	05/08/2008	socio volontario	educatore

In Consiglio non sono presenti donne; sono presenti 2 soci lavoratori, pari al 66,7%. L'età media è di 58 anni.

Si riportano di seguito gli articoli 40 e 42 dello Statuto, relativi alle competenze del Consiglio:

Art. 40 - La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Con la decisione di nomina degli amministratori, i soci stabiliscono: il numero degli stessi non inferiore a tre e non superiore a sette

Dei soci possono essere eletti soltanto coloro che hanno diritto al voto e sono in regola con i versamenti del capitale sottoscritto e che non abbiano comunque debiti nei confronti della società.

Gli Amministratori possono essere scelti anche tra i non soci ma la maggioranza degli Amministratori deve essere scelta tra i soci cooperatori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche ai sensi dell'art. 2542 C.C.

I componenti dell'organo amministrativo durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori sono rieleggibili nel rispetto della normativa in vigore.

Salvo quanto previsto dall'articolo 2390 del codice civile, gli amministratori possono cumulare cariche a condizione che essi siano formalmente autorizzati da apposito atto deliberativo del consiglio di amministrazione della cooperativa.

Il Consiglio nomina fra i suoi membri il Presidente e uno o più Vice Presidenti.

Spetta al Consiglio ai sensi dell'art. 2389 ultimo comma del codice civile, sentito il parere del Collegio Sindacale, determinare il compenso dovuto ai Consiglieri che siano investiti di particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo.

Qualora venga a mancare uno o più consiglieri di amministrazione, il consiglio provvede a sostituirli nei modi previsti dall'articolo 2386 del codice civile, purché la maggioranza del nuovo consiglio sia sempre costituita da Amministratori nominati dall'assemblea.

Se viene meno la maggioranza degli Amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti; gli amministratori così nominati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

Art. 42 - Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e di disposizione della società nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 2512 C.C. in materia di mutualità prevalente

All'organo amministrativo spetta in via esclusiva la competenza per adottare le deliberazioni concernenti la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis, l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie, gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

Il consiglio di amministrazione stabilirà e sottoporrà all'approvazione dell'assemblea il numero minimo delle azioni cui le diverse categorie di soci dovranno attenersi.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 del codice civile, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

Ai sensi dell'articolo 2544 primo comma del codice civile non possono essere delegati dagli amministratori, oltre le materie previste dall'art. 2381 del codice civile, i poteri in materia di ammissione, recesso, esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito al generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società o dalle sue controllate almeno ogni centoottanta giorni ai sensi dell'art. 2381, 5° comma, C.C.

Per la convocazione, la costituzione ed il funzionamento del comitato esecutivo valgono le norme previste per il consiglio di amministrazione.

Al Presidente e Vicepresidente è affidata dallo Statuto la rappresentanza legale della società (art. 43): La firma e la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente, al Vice Presidente e/o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione nonché agli Amministratori Delegati, questi ultimi nell'ambito dei poteri loro conferiti.

In caso di assenza o impedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vice Presidente e/o più Vice Presidenti, in via tra loro libera e disgiunta. Il concreto esercizio dei poteri di rappresentanza da parte del Vice Presidente e/o dei Vice Presidenti attesta nei confronti dei terzi l'assenza o l'impedimento del Presidente ed esonera i terzi da ogni accertamento e responsabilità.

Al Presidente e Vicepresidente sono delegate le seguenti attribuzioni, oltre a quanto già previsto dallo Statuto, affinché possano compiere, disgiuntamente e con propria esclusiva decisione e senza necessità di ratifica, le seguenti attività:

- 1. trattare e concludere tutti gli affari inerenti l'esercizio ordinario dell'attività sociale, assumendone tutte le obbligazioni inerenti. Stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere ivi comprese le vendite, gli acquisti e le permuta di beni mobili e beni mobili registrati, incarichi a collaboratori. Assumere e licenziare il personale, determinandone compiti e mansioni.
Sono escluse le operazioni di acquisto, vendita e permuta di beni immobili che restano di competenza del Consiglio di Amministrazione.*
- 2. portare a compimento tutti gli affari inerenti l'esercizio straordinario, deliberati dal Consiglio di Amministrazione*
- 3. costituire Raggruppamenti Temporanei di Concorrenti, Associazioni Temporanee di Scopo e Accordi di Collaborazione, ai sensi della normativa vigente, per partecipare a bandi pubblici, concorrere a gare di appalto e, più in generale, per sancire accordi commerciali, per i quali egli ritenga necessaria la partecipazione e/o la gestione in forma associata. Potrà quindi nominare le imprese capogruppo, con facoltà di dare e/o accettare i mandati di rappresentanza, stipulare tutti i patti che riterrà opportuni ed utili, nulla escluso od eccettuato, il tutto con promessa di rato e valido.*
- 4. esperire qualsiasi operazione con istituti di credito compresa la contrattazione di finanziamenti, anche cambiari, senza alcuna limitazione di specie e di importo, la stipula del contratto di factoring e di conto corrente, apertura di credito, la cessione, anche continuativa, dei crediti, il rilascio di garanzie in nome e per conto della società, il conferimento di mandati per l'incasso, la richiesta di finanziamenti, e in generale quanto*

- concerne il rapporto di factoring e conto corrente, il tutto con promessa di rato e valido, rimossa sin d'ora ogni eccezione, e con esonero per gli istituti di credito da ogni responsabilità al riguardo
5. tutte le operazioni, anche di straordinaria amministrazione, presso le Amministrazioni Statali e gli Uffici pubblici in genere, tra le quali a titolo esemplificativo la richiesta o la rinuncia a licenze ed autorizzazioni, la presentazione di ricorsi
 6. promuovere liti attive e resistere avanti a qualsiasi autorità giudiziaria civile, penale ed amministrativa, in qualunque grado di giurisdizione; nominare avvocati e procuratori ad lites, con relativa elezione di domicilio con i più ampi poteri di decidere, riscuotere, incassare, quietanzare, transigere e conciliare la procedura anche in fase successiva ed in altre sedi, senza che mai ai delegati possano essere opposti difetto od imprecisione di poteri
 7. conferire procure generali e/o speciali ai dirigenti e/o al personale della Cooperativa, anche per la partecipazione alle Assemblee Ordinarie e Straordinarie di società e di Enti di cui è socia.
 8. definire, previamente informando il Consiglio di Amministrazione, le deleghe di potere con riguardo ai direttori aziendali, fissando le mansioni e i limiti di responsabilità, in ragione di ciascuna direzione assegnata, conferendo o revocando le necessarie procure generali e speciali.

Numero dei componenti

A partire dall'assemblea del 24/05/2017 il Consiglio è costituito da 3 membri. Precedentemente i membri erano quattro; alla costituzione erano tre.

Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2023	2024	2025
3	3	3

Incarichi esterni alla cooperativa ricoperti dai Consiglieri

Il Presidente, Antonio Borgo, ed il Vicepresidente, Walter Alesina, non ricoprono incarichi esterni.

Il consigliere Davide Bertello è membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione Valdocco SCS ONLUS dal 2019; consigliere del Consorzio Fiber dal 22/01/2020; Consigliere del Consorzio Tecla, dal 4/12/2018.

Riunioni nell'anno in esame

Nell'anno in corso le riunioni verbalizzate sono state 5.

Argomenti trattati nelle riunioni dell'anno in esame, con indicazione del numero di volte

La tabella che segue ci informa del n° di volte in cui il Consiglio di Amministrazione ha affrontato argomenti legati alle aree tematiche specificate. I temi indicati nella singola area tematica sono solo esemplificativi, non intendono informare circa gli effettivi argomenti discussi nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

argomenti	n°
Area Sociale: • ammissione, recesso, decadenza, esclusione dei soci • convocazione assemblee e predisposizione relativo ordine del giorno • esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea • convocazione delle riunioni sociali • redazione dei regolamenti previsti dallo statuto per sottoporli all'approvazione dell'assemblea • redazione dei bilanci d'esercizio, note integrative e documentazione informativa • definizioni della missione aziendale e delle linee strategiche circa formazione ed informazione sociale	1
Area Finanziaria: • reperimento delle risorse necessarie per garantire il buon funzionamento dell'impresa • esame e ratifica degli atti del DG e DA • definizione dei tassi di interesse dei prestiti sociali • assunzione di obbligazioni	1
Area Commerciale: • definizione di piani di consolidamento e sviluppo della società all'interno degli orientamenti delineati dalla Società consortile • decisione circa l'acquisizione di nuove commesse di servizi di consistente entità (>500 mil. o nuovi territori) • decisione circa la dismissione di servizi acquisiti di consistente entità • decisione circa adesioni a cooperative, consorzi o raggruppamenti d'impresa	1
Area Gestionale: • approvazione di bilanci preventivi e di verifica • decisione circa i servizi d'impresa da richiedere alla Società Consortile ed il relativo onere (servizi comuni ripartiti) • definizione criteri per la determinazione delle risorse umane e materiali nelle unità di servizio • determinazione dei compensi per incarichi continuativi di amministratori • determinazione della remunerazione delle prestazioni lavorative, indennità, premi incarico ed altre spettanze ai soci • investimenti	1

Area Organizzazione: - definizione dei piani di integrazione tra i settori e i servizi richiesti alla società consortile - decisione in merito ai principali processi aziendali - definizione della struttura, ruoli, responsabilità nell'organizzazione - definizione di metodi, strumenti, risorse per garantire la qualità nell'organizzazione e nei servizi finali	0
Area rappresentanza: - delibera le deleghe in materia di società consortile - attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo	0
Area Sostenibilità: - Ambiente: cambiamenti climatici, inquinamento, risorse ambientali, biodiversità ed ecosistemi, economia circolare - Sociale: politiche e strategie sul lavoro con riferimento alla forza lavoro propria e della catena del valore, politiche e strategie in riferimento agli utilizzatori finali dei servizi prodotti e alle comunità interessate. Condotta dell'impresa: etica aziendale, lotta alla corruzione attiva e passiva, protezione degli informatori, benessere degli animali, rapporti nella catena del valore (fornitori, clienti, partner), attività ed impegni nell'esercizio della propria influenza politica, compresa l'attività di lobbying, politiche sulla prevenzione dei rischi (legalità, antiriciclaggio, anticorruzione, sicurezza sul lavoro, cybersecurity), le azioni intraprese per l'adeguamento degli assetti organizzativi all'obiettivo della prevenzione della crisi d'impresa e dell'insolvenza	1

Compensi corrisposti pro capite

Nell'Assemblea del 23/05/25 il Presidente ed il Vicepresidente hanno comunicato la rinuncia ai propri compensi per il 2024. Tale rinuncia e tale disponibilità hanno riguardato sia i compensi relativi alla propria attività collegiale, di competenza assembleare, sia i compensi per l'incarico individuale ricoperto, di competenza dello stesso Consiglio che aveva già assunto tale decisione nella seduta del 07/01/2025.

La motivazione a tale rinuncia fu la previsione normativa contenuta nel comma 3-ter dell'art. 2 del D.L. 11/2023, per la quale è stato possibile anche alle Cooperative Sociali accedere a maggiori agevolazioni nell'ambito di quanto previsto per il Superbonus edilizio, a condizione che gli amministratori rinunciassero ai propri compensi, a decorrere dalla data di avvio dei lavori o, se precedente, dalla data di inizio delle spese e fino alla fine dell'ultimo periodo d'imposta di fruizione delle quote annuali costanti di detrazione.

1.3.2. Revisore Legale

Alla costituzione venne nominato il revisore contabile. Nel 2012 si è resa obbligatoria la nomina del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2543 c.c. in quanto il capitale sociale della società era uguale o superiore a 120mila euro. Successivamente, per effetto dell'art. 20 comma 8 del D.L. n. 91/2014, convertito nella Legge n. 116/2014, è stato abrogato il secondo comma dell'art. 2477 comma 2, e quindi non sussiste più a carico della Società l'obbligo di nominare il Collegio Sindacale, ma è necessario nominare un Revisore Legale.

In data 23/05/2025 l'incarico è stato affidato a Vito Eugenio D'Ambrosio, per il triennio 2025-2026-2027.

Da Statuto, art. 46, il revisore contabile ha le seguenti funzioni:

“Il controllo contabile viene esercitato dal Collegio Sindacale, se nominato, nei limiti e nei casi di cui all'articolo 2409 bis C.C. ultimo comma. In tutti gli altri casi il controllo contabile è esercitato, ai sensi dell'art. 2409-bis, comma 1, del codice civile, da un Revisore Contabile o da una Società di Revisione iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Il Revisore Contabile o la Società di Revisione incaricati del controllo contabile svolgono le funzioni e sono nominati in base alle disposizioni previste negli articoli 2409 bis e seguenti del codice civile.

L'incarico di controllo contabile è conferito dall'assemblea, sentito il collegio sindacale, ove nominato.

L'incarico ha durata per tre esercizi, scadendo alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.”

La stessa assemblea del 23/05/2025 ha attribuito al Revisore il compenso di € 2.900,00 lordi annui con adeguamento annuale, sulla base della variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita rispetto ai dodici mesi precedenti, da erogarsi con cadenza semestrale per il triennio di mandato.

1.3.3. Assemblea

Da Statuto, articoli 31-39, l'Assemblea ha le seguenti funzioni:

“L'assemblea ordinaria ha le seguenti funzioni:

- *approvare il bilancio consuntivo dell'esercizio sociale ed eventualmente il bilancio preventivo;*
- *deliberare sulla destinazione degli eventuali utili e sulla copertura delle perdite;*
- *deliberare sulla determinazione del sovrapprezzo;*
- *deliberare sul fondo di potenziamento aziendale, sull'emissione di nuove azioni destinate ai soci sovventori con il conseguente aumento del capitale sociale;*
- *procedere alla nomina e revoca degli organi sociali;*
- *deliberare l'eventuale compenso da corrispondersi agli Amministratori per la loro attività collegiale e determinare il compenso dei sindaci e del revisore;*
- *deliberare sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del revisore;*

- deliberare sulla destinazione dei fondi eventualmente accantonati per fini di mutualità;
 - deliberare sull'eventuale erogazione di ristorni;
 - deliberare sulle domande di ammissione non accolte dal Consiglio;
 - deliberare sull'approvazione dei regolamenti interni;
 - delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia;
 - delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi della L. 142/01 o s.m.i..
- L'Assemblea ordinaria, inoltre, delibera su tutti gli altri oggetti attribuiti dalla Legge o dallo statuto alla competenza dell'Assemblea.

L'assemblea straordinaria delibera:

- sulle modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto sociale, comprese quelle che riguardano le clausole mutualistiche (art. 2514 C.C.), sulla proroga della durata o sullo scioglimento anticipato della società, ad eccezione delle seguenti materie espressamente riservate dal presente statuto alla competenza del consiglio di amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- sull'emissione di nuove azioni destinate ai soci finanziatori diversi dai soci sovventori, ed il conseguente aumento del capitale sociale;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla Legge alla sua competenza."

Nell'esercizio in esame si è tenuta una assemblea.

Date e relativi ordini del giorno delle Assemblee degli ultimi tre anni sono state le seguenti:

data	ordine del giorno
2023	
18/05/2023	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2022, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione. 2. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2023. 3. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci. 4. Varie ed eventuali
2024	
23/05/2024	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31.12.2023, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2024 4. Regolamento Prestazioni Lavorative dei Soci 5. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci 6. Varie ed eventuali
2025	
23/05/2025	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2024, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione. 2. Nomina del Revisore Legale per il mandato 2025-2027. 3. Compensi al Revisore Legale per il triennio di mandato. 4. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2025. 5. Numero minimo azioni per ogni tipologia Soci. 6. Varie ed eventuali.

Partecipazione nelle Assemblee:

I dati che seguono sono tratti dai verbali delle Assemblee, su cui vengono riportati nelle fasi preliminari. Agli atti vengono conservati gli elenchi dei soci aventi diritto o meno al voto, su cui viene registrata la presenza in assemblea, e le deleghe pervenute.

La percentuale di partecipazione (colonna "% partecipazione") è calcolata:

- nella colonna "presenti su iscritti" è indicata la percentuale risultante dal numero di tutti i soci presenti, sul totale iscritti al libro soci (con o senza diritto di voto)
- nella colonna "votanti su aventi diritto" è indicata la percentuale risultante dal n° dei soci presenti o rappresentati con delega, aventi diritto al voto, sul totale dei soci aventi diritto al voto (soci con anzianità di tre mesi ed in regola con il versamento del capitale sociale)

	da libro soci:		n.ro soci		% partecipazione
	Iscritti	voti esprimibili	presenti	voti esprimibili	presenti su iscritti
18/05/2023	12	12	6	6	50%
di cui soci sovventori	1	1	1	1	100%
23/05/2024	11	11	5	5	45,45%
di cui soci sovventori	1	1	1	1	100%
28/07/2025	11	11	2	2	18%
di cui soci sovventori	1	1	0	0	0

1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale

@colaval - @merak

Si è deciso di dotare ogni lavoratore, socio o non socio, di una casella di posta elettronica di cooperativa, ma individuale. Ai nuovi entrati, al momento stesso dell'assunzione, viene consegnata la comunicazione con l'indirizzo di posta che gli è stato creato e le relative credenziali di accesso (con password modificabile).

La casella di posta elettronica è il canale più immediato di trasmissione di informazioni e documentazione. Attraverso di esso avviene la consegna della busta paga, della certificazione unica (ex CUD), di qualsiasi documento o informazione sociale. L'accesso alla casella di posta elettronica è garantito attraverso un'applicazione di tipo Web (WebMail), il cui vantaggio più rilevante è la possibilità di accedervi da qualsiasi postazione nel mondo dotata di accesso ad Internet.

Riunioni sociali

Nell'anno in esame non sono state organizzate riunioni sociali.

Iniziative sociali ludico-aggregative

Le iniziative di seguito illustrate sono state avviate con il precedente Consorzio La Valdocco diversi anni fa e proseguono oggi in collaborazione con il Consorzio Merak.

Festa di Natale

La festa si è svolta il 13/12/2025 con il coinvolgimento dei soci e dipendenti di tutte le cooperative del Consorzio Merak. Siamo stati ospiti della Fondazione Cirko Vertigo, a Grugliasco, Parco Culturale LE SERRE. Nel corso del pomeriggio sono state svolte le seguenti attività:

- giochi per i bambini con il Ludobus ed i suoi animatori
- torneo di calcetto con "Matti per il calciobalilla"
- i banchetti natalizi a cura dei servizi educativi
- una performance circense a cura dei giovani artisti della Fondazione Cirko Vertigo
- estrazione premi lotteria

Attività per i figli dei soci e dipendenti

Nell'anno in esame il Consorzio Merak, ha realizzato le seguenti iniziative, alle quali non ha preso parte nessun appartenente alla nostra cooperativa:

- il soggiorno che chiamiamo "Bimbi al mare", viene organizzato dal 2008 in Liguria, ad Alassio. Quest'anno si è svolto dal 31 al 4 settembre 2025; hanno partecipato 37 bambine e bambini dai 6 ai 15 anni. Tre ragazze e quattro ragazzi, ormai maggiorenni, che negli anni precedenti frequentarono il soggiorno e successivamente lavorarono come aiuto animatori, quest'anno ne sono stati gli animatori e sono stati coordinati da uno di loro. Il loro lavoro è retribuito.
- Per gli adolescenti:
il Soggiorno Estivo
 Titolo: "Oltre i confini"
 Destinazione: Croazia – (Zara e Spalato)
 Periodo: dal 24 luglio al 3 agosto 2025
 Viaggio in treno e traghetti
 n° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 25 anni: 26. Quattro di loro, i più grandi, sono stati inseriti nel gruppo staff con i quattro accompagnatori.
 Durante il viaggio:

a Zara (Zadar)

- ✓ Giro per la città con tour privato
- ✓ Visita al Museum of Ancient Glass
- ✓ Visita all'UNESCO International Centre for Underwater Archaeology

- ✓ Attività con il Center Za Mlade (centro giovani e asilo inclusivo Latica)
- ✓ Mare e spiaggia (Plaza Podrig; spiaggia di Karma)

a Spalato (Split)

- ✓ Parco Krka - Camminata per il Parco e bagno alle cascate
- ✓ Parco Marjan
- ✓ Mare e spiaggia (Spiaggia Kasjuni)
- ✓ Concerti in Piazza Peristil
- ✓ Giro per la città con tour privato
- ✓ Trogir - spiaggia/ giro per la città
- ✓ Attività di Gruppo sul tema dei confini
- ✓ Gita in barca con visita delle isole e Laguna Blu

il Soggiorno invernale

Titolo: "Partecipazione alla collettività e il mondo cooperativo"

Destinazione: Firenze

Periodo: dal 5 all'8 dicembre 2025

Viaggio in treno

N° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 26 anni: 25. Tre di loro, i più grandi, sono stati inseriti nel gruppo staff con i tre accompagnatori.

Durante il soggiorno visite a:

- ✓ Galleria dell'Accademia: "Il David" di Donatello
- ✓ Passeggiata per mercatini di natale Piazza Santa Croce + Villaggio di Babbo Natale
- ✓ Giro del centro e quartieri artigiani con tour privato
- ✓ Piazza Duomo: Cupola Brunelleschi, Battistero, Campanile di Giotto, Santa Reparata
- ✓ Attività di Gruppo sul tema cooperativo - Gioco cooperativo e riflessione

Valori e missione sociale

1.5. Codice etico di riferimento

I valori ed il codice dei principi a cui ci richiamiamo sono necessariamente quelli costitutivi del movimento cooperativo.

Codice Etico di Legacoop del 1993

1. Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.
2. Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno.
3. La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.
4. Il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone. Al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.
5. Le imprese cooperative si manifestano con la qualità dei lavori che si svolgono, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei comportamenti.
6. La cooperazione considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.
7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.
8. La cooperazione interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.
9. La cooperazione concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda, rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione cooperativa.
10. La cooperazione considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà.
11. La cooperazione regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo.
12. La mutualità cooperativa, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo.

Valori

Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

Principi

1° Principio: Adesione Libera e Volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale, è di norma, proprietà comune delle cooperative. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4° Principio: Autonomia ed Indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, controllate dai soci. Nel caso in cui sottoscrivano accordi con altre organizzazioni, inclusi i Governi, o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci ed a mantenere la loro indipendenza cooperativa.

5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione

Le cooperative forniscono educazione e formazione ai soci, ai rappresentanti eletti, ai dirigenti e lavoratori, così che essi possano contribuire efficacemente allo sviluppo delle proprie cooperative. Le cooperative inoltre informano il pubblico generale - in particolare i giovani e gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.

6° Principio: Cooperazione fra cooperative

Le cooperative servono più efficacemente i propri soci e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali.

7° Principio: Interesse verso la Comunità

Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

Da tali principi discende la definizione di cooperativa cui, altrettanto, tentiamo di ispirarci:

Definizione

Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

Il nostro Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione lo ha approvato in data 09/06/2010. In data 30/05/2023 sono state apportate modifiche al testo. Si evidenziano in particolare i seguenti articoli:

Art. 3

3.1. Il perseguimento dello scopo sociale del Consorzio e/o delle società ad esso aderenti non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto del Consorzio e/o di ciascuna società cooperativa, alla legge, alle norme di settore, ai principi del Movimento Cooperativo, alle disposizioni del presente Codice Etico, alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro e per i soci alle disposizioni previste dalla L.142/01.

3.2. Il Consorzio e le società cooperative, in quanto imprese sociali, sono basate su principi di mutualità, solidarietà, cooperazione, eticità, trasparenza, equità, uguaglianza, parità di trattamento, legalità.

3.3. Il Consorzio e le società consorziate esigono dai propri soci, amministratori, dirigenti, sindaci, quadri, dipendenti e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione vigente, nonché pretende comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare la moralità e l'affidabilità professionale dei medesimi.

(...)

Art. 5

5.1. La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario del Consorzio e delle società che lo costituiscono, le quali, tutte, sono tenute ad adottare nell'esercizio delle loro attività le misure che, secondo la

particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro e collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, secondo le norme di legge.

5.2 Il Consorzio e le sue associali promuovono e diffondono la cultura della sicurezza, sviluppando tra gli operatori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto azioni, soprattutto preventive, per salvaguardare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale.

5.3. Il Consorzio e le sue associate rispettano e valorizzano le diversità e le differenze relative al genere, all'orientamento sessuale, all'età, allo stato di salute, e derivanti dalla cultura d'origine e dalle credenze religiose e opinioni politiche.

1.6. Oggetto sociale

Dall'articolo 4 del nostro Statuto:

“Lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, instaurando con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana.

Scopo dell'attività imprenditoriale nella gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, è realizzare l'inclusione sociale, ossia offrire a cittadini esclusi, “svantaggiati”, opportunità di reinserimento sociale, ridurre il rischio di emarginazione di singoli e gruppi di cittadini, coinvolgere l'intera comunità locale e gli enti che la rappresentano nell'analisi e nella ricerca di soluzioni dei problemi sociali del territorio.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la parità di trattamento, l'assenza di qualsiasi discriminazione, l'essenzialità contrapposta al consumismo e allo spreco, una giusta distribuzione dei guadagni, un lavoro non strutturato sullo sfruttamento, la priorità dell'uomo sul denaro, la democrazia interna ed esterna.

La cooperativa intende operare come impresa, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, proponendosi di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un'attività finalizzata:

- alla ricerca di uno sviluppo sostenibile, anche in relazione ad un rapporto equilibrato con l'ambiente
- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.”

1.7. La storia

La nostra Cooperativa si è costituita nel 2008. E' sempre stata una cooperativa sociale di tipo A. La cooperativa nacque per la gestione del Centro Diurno a favore di soggetti psichiatrici, che tuttora gestisce, e che è accreditato in base alla normativa del 2017 della Regione Valle d'Aosta.

2. VALORE AGGIUNTO

La struttura dello schema di riclassificazione del valore aggiunto che segue è un adattamento dello schema definito all'interno di un gruppo di lavoro di cooperative sociali B piemontesi, aderenti alle centrali Legacoop e Confcooperative, coinvolte dal progetto Retiquil, un progetto finanziato dal F.S.E. Lo schema, una riclassificazione delle voci del bilancio civilistico, intendeva originariamente far emergere elementi caratterizzanti la specifica tipologia delle cooperative sociali B.

La versione che di seguito si propone, depurata delle specificità collegate alla tipologia B delle cooperative sociali è tesa a fornire, attraverso la riaggregazione dei dati provenienti dal bilancio civilistico, informazioni specifiche non ottenibili altrimenti, per esempio:

- tipologie della Pubblica Amministrazione fonte di ricavi ed eventuali contributi
- privilegiamento o meno dei fornitori non profit
- prevalenza o meno del lavoro dei soci (per le cooperative sociali la prevalenza non è un obbligo normativo, tanto più quindi diventa interessante verificarla)

Lo schema è strutturato in due parti:

Costruzione della ricchezza

A partire dal valore della produzione totale si detraggono le voci di costo divise tra fornitori profit e non profit; si detraggono quindi gli elementi finanziari e straordinari di reddito nonché gli ammortamenti, ottenendo la “ricchezza distribuibile” a disposizione della cooperativa

Distribuzione della ricchezza

Nella seconda parte dello schema si evidenzia tra quali pubblici di riferimento (=stakeholder) la “ricchezza distribuibile” viene divisa

Lo schema riporta nell'ultima colonna il riferimento della singola voce alla voce del bilancio civilistico da cui è tratta.

Nella prima sezione dello schema di riclassificazione "La costruzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" è riferita all'anno in esame e indica la percentuale occupata dalla singola sottovoce sul totale della voce di appartenenza, a parte la voci: B, C, D, e le voci relative al Valore Aggiunto, le cui percentuali sono calcolate sul valore della produzione complessivo.

Costruzione della ricchezza	importo 2023	importo 2024	importo 2025	%	rif. bil. CE
A. Valore della produzione	345.443,55	362.794,85	668.653,16		3.A
1. Ricavi da Pubblica Amministrazione	311.233,23	331.021,60	494.265,29	73,92	3.A
1.1. Ricavi da PA	311.233,23	331.021,60	494.265,29	100	3.A.1
- Ricavi da ASL	311.233,23	331.021,60	494.265,29	100	3.A.1
- Ricavi da Consorzi Socio Assistenziali					3.A.1
- Ricavi da Comuni					3.A.1
- Ricavi da altri Enti Pubblici					3.A.1
1.2. Contributi da PA					3.A.5.a
- Contributi da Comuni					3.A.5.a
- Contributi dalla Regione					3.A.5.a
- Contributi da Consorzi Socio Assistenziali					3.A.5.a
2. Ricavi da profit	0,00	0,00	0,00		3.A
2.1. Ricavi da profit cliente finale					3.A.1
2.2. Ricavi da profit cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione					3.A.1
3. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	1.020,00	0,00	0,00		3.A
3.1. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	1.020,00				3.A.1
3.2. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente intermedio di commessa da PA					3.A.1
3.3. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione					3.A.5.a
4. Ricavi da persone fisiche	0,00	0,00	0,00		3.A.1
5. Altri ricavi non caratteristici	21.945,90	7.042,86	118.618,42	17,74	
6. Donazioni (compreso 5 per mille)	11.244,42	24.730,39	55.769,45	8,34	3.A.5.a
7. Variazioni e rimanenze					
8. Altri ricavi					3.A.5.b
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	159.847,85	242.882,14	364.152,19	54,46	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	144.654,40	227.610,78	348.958,74	95,83	3.B
1. Acquisti di materie prime	24.059,77	57.970,57	32.925,91	9,44	3.B.6
2. Costi per servizi	83.260,90	79.272,85	254.805,50	73,02	3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	83.260,90	79.272,85	254.805,50	100	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica					3.B.7
2.4. Costi per servizi di somministrazione di lavoro					3.B.9.e
2.5. Costi per formazione					3.B.7
- [meno] Contributi da Pubblica Amministrazione					
- [meno] Contributi da profit					
3. Costi per godimento di beni di terzi	27.913,33	27.808,64	33.271,46	9,53	3.B.8

4. Altri costi (...)	9.420,40	63.050,32	27.955,87	8,01	3.B.13, 3.B.14
B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale	15.193,45	15.271,36	15.193,45	4,17	
1. Acquisti di materie prime					3.B.6
2. Costi per servizi	15.193,45	15.271,36	15.193,45	100	3.B.6
2.1. Costi per servizi amministrativi	15.193,45	15.271,36	15.193,45	100	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica					3.B.7
2.4. Costi per servizi di somministrazione di lavoro					3.B.9.e
2.5. Costi per formazione					3.B.7
- [meno] Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione					
3. Costi per godimento di beni di terzi					3.B.8
4. Altri costi					3.B.13, 3.B.14
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	185.595,70	119.912,71	304.500,97	45,54	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	860,84	41,28	33,54	0,01	3.C.15 3.C.16 3.E.20
Valore aggiunto globale (A-B±C)		119.953,99	304.534,51	45,54	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	186.456,54	17.418,34	41.227,61	6,17	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	0,00	17.418,34	41.227,61	100	
- [meno] Contributi per ammortamenti					
a. Contributi da Pubblica Amministrazione					
b. Contributi da profit					
c. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione					
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	186.456,54	102.535,65	263.306,90	39,38	

Nella seconda sezione dello schema di riclassificazione "La distribuzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" è riferita all'anno in esame e indica la percentuale occupata dalla singola voce sul totale della voce "ricchezza distribuibile".

Distribuzione della ricchezza	importo 2023	importo 2024	importo 2025	%	rif. bil. CE
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile	186.456,54	102.535,65	26.3306,90		
E. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori	93.228,57	101.313,19	127.628,38	48,47	
E1. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	93.228,57	101.313,19	127.628,38	48,47	3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
E2. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro diversi da quello subordinato)					3.B.7-3.B.9
E3. Ristorno destinato ad aumento di capitale sociale					2.A.1

F. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci	33.432,94	64.072,82	279.498,35	106,15	
F1. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro subordinato)	33.432,94	64.072,82	279.498,35	106,15	3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
F2. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro diversi da quello subordinato)					3.B.7
G. Ricchezza distribuita a soci per altri istituti	17,10	1.310,38	2.305,98	0,88	
Remunerazione del capitale sociale					2.A.1
Aumento gratuito di capitale sociale					
Interessi sul prestito sociale	17,10	1.310,38	2.305,98	0,88	3.C.17.d
H. Ricchezza distribuita a finanziatori	47.084,08	91.674,36	128.199,78	48,69	3.C.17.d
Banche e istituti di credito:	0,23	8.868,83	4.223,92	1,60	3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro due anni)	0,23	330,75	3.426,72	1,30	3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)		8.538,08	797,20	0,30	3.C.17.d
Finanziarie del movimento cooperativo e dalla finanza etica	47.083,85	82.805,53	123.975,86	47,08	3.C.17.d
a. Breve/Medio termine (entro i due anni)	47.083,85	16.011,79	33.197,73	12,61	3.C.17.d
b. Lungo termine (oltre i due anni)	0,00	66.793,74	90.778,13	34,48	3.C.17.d
J. Ricchezza distribuita all'ente pubblico	825,75	-18.817,73	-22.974,00	-8,73	
Bolli e contratti	170,00	402,67	170,00	0,06	3.B.14
Tasse	655,75	-20.650,00	-23.144,00	-8,79	3.B.14
K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	356,04	0,00	0,00		
Contributi associativi	0,00	0,00	0,00		3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% sull'utile)	356,04	0,00	0,00		2.B.3
Contributi volontari di sostegno					
Altro					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	11.512,06	-137.017,37	-251.351,59	-95,46	

3. RELAZIONE SOCIALE

Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholders

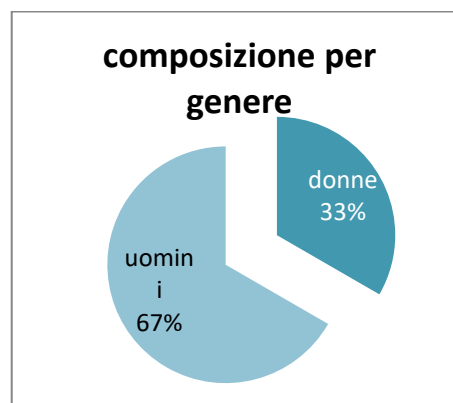
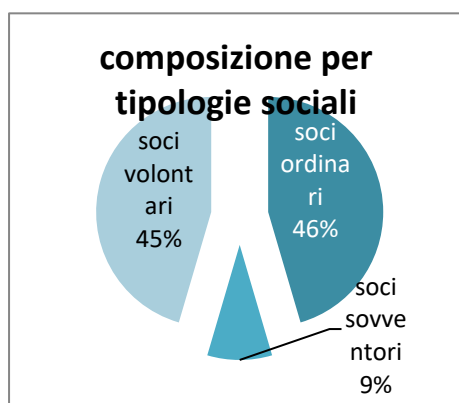
3.1. Soci

3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio

I dati che seguono sono tratti dal data base dei soci e del personale in forza, gestito dall'ufficio di Amministrazione del personale. Al 31/12 dell'esercizio in esame i soci ordinari costituiscono il 46% del totale dei soci; i volontari il 45%; non sono presenti soci speciali, mentre è presente un socio sovventore persona giuridica. Le donne costituiscono il 33% sul totale (9) dei soci persone fisiche.

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari	4	2	2	4	2	2	4	2	2
soci ordinari persone giuridiche	1			1			1		
soci speciali	/			/			/		
soci sovventori persone giuridiche	1			1			1		

soci volontari	5	4	1	5	4	1	5	4	1
TOTALE	11	6	3	11	6	3	11	6	3



La tabella che segue elenca gli enti (o persone giuridiche) socie della nostra Cooperativa, con indicazione del valore delle partecipazioni da essi possedute per l'anno in esame:

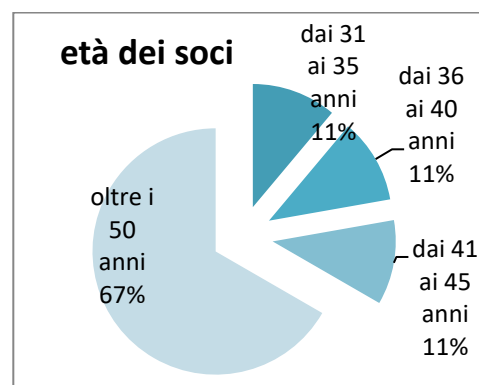
soci persone giuridiche	tipologia sociale	data ammissione	valore della partecipazione
Coop. Animazione Valdocco S.C.S.I.S. Onlus	sovventore	28/12/2009	359.724,24
Coop. Alfieri S.C.S.I.S. ETS	ordinario	20/12/2023	4.131,20

Neppure nell'anno in esame i dati complessivi relativi agli ingressi e alle uscite dei soci hanno subito variazioni.

3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età

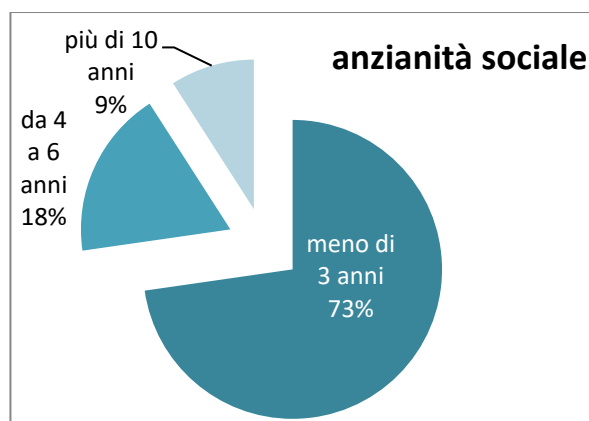
La percentuale della relativa colonna calcola, in relazione all'anno in esame, la parte occupata dalla specifica fascia d'età sul totale.

	2023	2024	2025	% sul tot. dei soci (enti esclusi)
dai 18 ai 25 anni	0	0	0	
dai 26 ai 30 anni	1	0	0	
dai 31 ai 35 anni	0	1	1	11,1%
dai 36 ai 40 anni	1	1	1	11,1%
dai 41 ai 45 anni	0	0	1	11,1%
dai 46 ai 50 anni	0	0	0	
oltre i 50 anni	7	7	6	66,7%
TOTALE	9	9	9	



3.1.3. Anzianità e appartenenza sociale alla cooperativa

La percentuale della relativa colonna calcola, in relazione all'anno in esame, la parte occupata dalla specifica fascia di anzianità sul totale.



	2023	2024	2025	%
Meno di 3 anni	8	8	8	72,7
Da 4 a 6 anni	2	1	2	18,2
Da 7 a 9 anni	0	1	0	
Più di 10 anni	1	1	1	9,1
TOTALE	11	11	11	

3.1.4. Strumenti Finanziari partecipativi

Le Azioni di Socio Sovventore sono uno dei possibili strumenti finanziari partecipativi

L'Assemblea del 31/12/2009 approvò il Regolamento Interno dei Soci Sovventori, ratificando quanto proposto dal Consiglio di Amministrazione del 10/12/2008, che istituì il Fondo di Potenziamento Aziendale per un importo di € 500.000. L'assemblea del 18/05/2023 ha rinnovato il Fondo fissando la nuova scadenza al 31/12/2028, e confermando l'importo per 500.000 €.

Il socio sovventore gode, ai sensi del relativo Regolamento Interno, dei seguenti vantaggi:

Maggiorazione del 2% sul dividendo riconosciuto ai soci ordinari (art. 3)

Riconoscimento di un dividendo pari alla remunerazione dei buoni fruttiferi postali aumentato di 4,5 punti, anche nel caso in cui l'assemblea deliberi di non distribuire utili ai soci ordinari (art. 3)

Mentre ha i seguenti doveri:

Deve sottoscrivere almeno n° 4 azioni nominative (art. 2 e delibera del CdA del 20/11/2008) e versarne l'importo entro un mese (art. 7 dello Statuto)

Le azioni di socio sovventore sono legate alla durata del piano di sviluppo che è all'origine dell'esistenza dei soci sovventori e pertanto l'eventuale recesso anticipato di un socio sovventore è condizionato alla vendita delle azioni da lui possedute (art. 7.)

La tabella che segue espone i dati, al 31/12 dell'anno indicato, dell'importo totale delle azioni versate dai soci sovventori e la percentuale di copertura del Fondo per lo Sviluppo. Tutte le azioni appartengono alla Cooperativa Animazione Valdocco.

esercizio	n° soci sovventori	Tot. valore azioni vendute	Importo totale del Fondo	% copertura Fondo
2023	1	359.724	500.000	71,94%
2024	1	359.724	500.000	71,94%
2025	1	659.724	500.000	100%

3.1.5. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale

La nostra Cooperativa ha, ad oggi, disciplinato alcuni specifici aspetti del rapporto tra la Cooperativa stessa ed il socio, approvando in Assemblea i seguenti regolamenti interni:

regolamento	oggetto	data ultima modifica	paragrafo di approfondimento
Prestazioni Lavorative	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	23/05/2024	3.2.1.
Prestito Sociale	norma la raccolta del risparmio tra i soci	23/05/2019	3.1.6.
Socio Sovventore	norma la presenza del socio sovventore all'interno della Cooperativa, con riferimento in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniali	31/12/2009	3.1.1.

Altri aspetti della vita sociale o lavorativa sono invece regolamentati dai seguenti documenti approvati dal Consiglio di Amministrazione:

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Modello Organizzativo Privacy (MOP)	Sono le linee guida per la pianificazione e lo svolgimento di qualsivoglia attività che implichi il trattamento dei dati personali, al fine di assicurare la protezione di tali dati, conformemente alla Direttiva UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 e smi	07/08/2025
Policy malattia, invalidità e disabilità	E' finalizzata a informare e tutelare le lavoratrici/ori in relazione al trattamento della malattia, invalidità e disabilità in ambito lavorativo	31/01/2024
Sistema disciplinare	regolamenta l'esercizio del potere disciplinare collegato al rapporto di lavoro, all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001	01/08/2024
Codice Etico	Esplicita i valori di riferimento cui intende richiamarsi la Cooperativa	30/05/2023
Regolamento Interno sull'Utilizzo degli Strumenti Digitali e per la prevenzione dei reati informatici	norma l'utilizzo dei servizi informatici e di internet messi a disposizione dal Consorzio Merak (in precedenza Forcoop)	19/04/2021

3.1.6. Dai dati del bilancio economico

I dati di seguito riportati, sono forniti dall'ufficio contabile e finanziario.

Il capitale sociale

Capitale sociale (in migliaia di €)

Nell'esercizio in esame il capitale sociale complessivo è pari a € 672.840,80, in aumento di € 300.000 (+80,46%) rispetto allo scorso esercizio.

Capitale sociale pro-capite

L'assemblea del 18.05.2023 ha confermato il seguente capitale sociale minimo per ogni tipologia di socio:

per i soci ordinari n. 160 azioni, cadauna del valore di € 25,82, per un valore di € 4.131,20

per i soci speciali n. 15 azioni, cadauna del valore di € 25,82, per un valore di € 387,30

per i soci volontari n. 1 azione per un valore di € 25,82

per i soci sovventori n. 60 azioni del valore cadauna di € 25,82, per un totale di € 1.549,20

Tassa di ammissione non rimborsata

Inesistente

Il Prestito Sociale

Il Regolamento Interno relativo al prestito sociale non prevede alcun onere per il socio. Per il ritiro il socio deve dare un preavviso proporzionale alla cifra che intende ritirare. Gli interessi vengono accreditati d'ufficio all'1/1 di ogni nuovo anno. La ritenuta sugli interessi riconosciuti, ed il relativo versamento allo Stato, è effettuata dalla Cooperativa, al momento dell'accredito degli interessi annuali: il socio non ha più alcun adempimento da fare in relazione alla tassazione degli interessi maturati.

Da questa voce di bilancio si legge la capacità della cooperativa di autofinanziarsi e la fiducia e responsabilità dei soci, in particolare proprio dei soci lavoratori, nel lavoro che fanno. Tale disponibilità da parte dei soci permette alla cooperativa di scavalcare i normali interlocutori finanziari (le banche) per garantire risorse allo sviluppo del proprio lavoro.

Oltre a queste valutazioni i soci apprezzano sicuramente anche la convenienza economica del prestito sociale: non si spreca risorse della cooperativa (quindi risorse proprie dei soci stessi) per interessi ad enti finanziari e ci si vede ripagato in modo più che soddisfacente l'impiego del proprio denaro.

La cooperativa di rimando beneficia di prestiti generalmente depositati a medio termine, senza doversi preoccupare continuamente di reperire risorse sostitutive. Ciò motiva la scelta di remunerare tali depositi al massimo consentito dalla legge.

L'importanza di questi apporti finanziari interni è aumentata dalla trasparenza degli investimenti legati ad un'economia propria, sicuramente solidale ed etica: il capitale va a finanziare il lavoro, la rendita del capitale va al lavoratore.

In questo circuito vengono esclusi i mediatori: essi rendono costoso il capitale, trattenendosi buona parte della rendita e molto spesso non consentono controlli sugli impieghi, impegnando i depositi dei clienti in azioni socialmente ed eticamente discutibili o inaccettabili, quali il traffico di armi o il finanziamento a progetti di dissesto del territorio, della salute della collettività e dell'ambiente naturale.

La normativa in vigore (DPR 601/1973, L.216/74, L. 59/1992, D.lgs. 385/1993) stabilisce alcuni vincoli al prestito sociale raccolto dalle cooperative:

- la cooperativa deve essere iscritta all'Albo delle Cooperative
- lo Statuto deve contenere i requisiti mutualistici di cui all'art. 2514 del Codice Civile e devono essere di fatto rispettati
- la raccolta può avvenire nei confronti di tutti i soci persone fisiche che siano iscritti da almeno tre mesi nel libro soci
- il tasso massimo riconoscibile è equiparato al tasso dei buoni fruttiferi postali, aumentato di 2,5 punti percentuali
- il limite massimo dell'importo del prestito per ciascun socio - persona fisica è, ad oggi, di € 36.527,10
- a garanzia del socio, l'ammontare complessivo del prestito sociale non può eccedere il limite del triplo del patrimonio netto (capitale sociale più riserve) risultanti dall'ultimo bilancio approvato

In anni passati la normativa prevedeva un trattamento fiscale "di favore" al prestito sociale (una tassazione minore di quella applicata sugli interessi bancari), trattamento del tutto annullato dai recenti interventi normativi, secondo una tendenza avviata già dai governi Berlusconi. Dall'01/01/2012 la tassazione cui è soggetto il prestito sociale è la stessa di quella applicata agli interessi riconosciuti dalle banche, la quale, a sua volta, è passata dal 20% al 26% (mentre la tassazione dei BOT, che era una volta quella applicata anche al prestito sociale raccolto dalle Cooperative, è rimasta al 12,5%).

Inoltre la L. 311/2004 ha introdotto un limite alla deducibilità degli interessi passivi corrisposti dalle cooperative e loro consorzi ai soci persone fisiche: *"Gli interessi sulle somme che i soci persone fisiche versano alle cooperative e loro consorzi, alle condizioni previste dal DPR 601/73 art. 13, sono indeducibili per la parte che supera l'ammontare calcolato con riferimento alla misura minima degli interessi spettanti ai detentori dei buoni postali fruttiferi, aumentata dello 0,90%".*

Consistenza del prestito sociale (in migliaia di €)

Nell'anno in esame il prestito sociale è pari a € 982,74. Rispetto allo scorso esercizio è aumentato del 7,93%. Tutti i soci prestatori sono soci volontari.

Tassi praticati sul prestito sociale

Nell'esercizio in esame gli interessi riconosciuti ai soci per il prestito sociale sono stati complessivamente € 2.305,98.

	2023	2024	2025
giacenze vincolate	3,26 lordo	4,53 lordo	4,53 lordo
	2,41 netto	3,35 netto	3,35 netto
	vincolato 12 mesi	vincolato 12 mesi	vincolato 12 mesi
	4,30 lordo	5,97 lordo	5,97 lordo
giacenze non vincolate	3,18 netto	4,41 netto	4,41 netto
	vincolato 24 mesi	vincolato 24 mesi	vincolato 24 mesi
	2,37 lordo	3,29 lordo	3,29 lordo
	1,76 netto	2,44 netto	2,44 netto

Oneri finanziari (% sul totale) (per quanto riguarda le banche, non sono comprese le spese)

% sul totale	2023	2024	2025
ai soci in relazione al prestito sociale	0,03%	14,21%	2,32%
alle banche per interessi passivi	98,47%	84,27%	69,85%
ai soci del Consorzio Merak per finanziamenti	1,5%	1,52%	27,83

3.2. Forza lavoro propria

Per "forza lavoro propria" si devono intendere alla luce della Direttiva Europea 2023/2772:

1. coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa
2. coloro che, senza avere un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa, forniscono manodopera all'impresa stessa, nella forma del lavoro parasubordinato o autonomo
3. coloro che sono messi a disposizione dell'impresa da altre imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» (codice NACE N78), ossia i cosiddetti "interinali"

Alle suddette tipologie indicate esplicitamente dalla norma, riteniamo di dover aggiungere:

4. coloro che sono in distacco da altri enti, enti con i quali è stato definito un accordo di distacco. Tali persone, pur rimanendo formalmente dipendenti da altro datore di lavoro, espletano la propria attività lavorativa secondo l'organizzazione della nostra impresa, presso le nostre sedi, realizzando le nostre attività.

Nel primo punto dell'elenco che precede sono compresi coloro che hanno in essere anche un rapporto sociale con la Cooperativa, oltre che di lavoro. Tale situazione non è prevista dalla norma, ma è propriamente conseguenza della nostra tipologia di impresa, ossia di **cooperativa di produzione e lavoro**, il cui scopo mutualistico è l'offerta di opportunità di lavoro alla propria base sociale. La figura della/ «socio/o lavoratrice/ore» è normata dalla L. 142/2001, come modificata dalla L. 30/2003: tale figura ha un "ulteriore" rapporto di lavoro con la propria cooperativa, oltre al rapporto sociale.

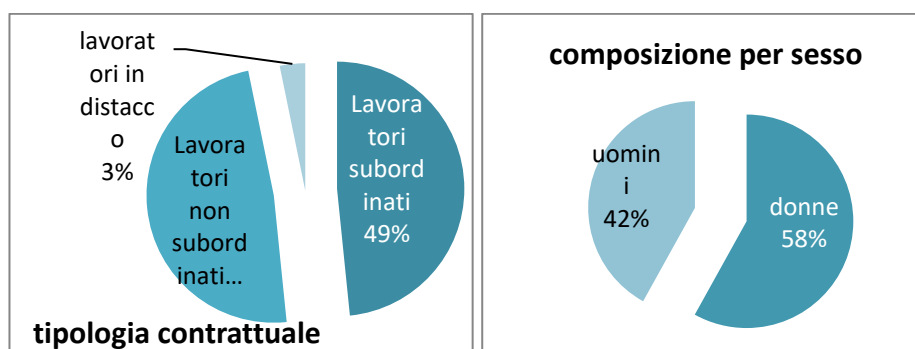
Nella tabella che segue:

- la colonna "tot%" espone la percentuale della sottovoce sul totale della forza lavoro propria
- la colonna "%f" espone la percentuale di donne sul totale della specifica sottovoce
- alla luce della discrezionalità lasciata dalle indicazioni della Direttiva Europea 2023/2772, è stato preso in considerazione:
 - ⇒ per il personale con rapporto di lavoro subordinato, il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate
 - ⇒ per il personale con rapporto di lavoro parasubordinato o autonomo, il numero di persone retribuite nell'esercizio indicato, indipendentemente dall'ammontare del compenso loro riconosciuto

Composizione della forza lavoro propria	2023	2024	2025				
	tot	tot	tot	%	m	f	%f
Lavoratori subordinati	4	7	15	48,4	5	10	66,7
soci	3	4	4	12,9	2	2	50
non soci	1	3	11	35,5	3	8	72,7
Lavoratori non subordinati	6	6	15	48,4	7	8	53,3
soci	0	0	0				
non soci	6	6	15	48,4	7	8	53,3
Tot. occupati diretti dell'impresa	10	13	30	96,8	12	18	60
Interinali	0	0	0				
lavoratori in distacco	0	0	1	3,2	1	0	0
Totale forza lavoro propria	10	13	31		13	18	58,1

Dai dati della tabella che precede si rileva:

- rispetto al 2024 la forza lavoro complessiva è aumentata del 138,5%
- i lavoratori diretti costituiscono poco meno del 97% della forza lavoro
- i lavoratori subordinati e non subordinati costituiscono ognuno il 48% della forza lavoro
- i soci lavoratori, presenti soltanto tra i lavoratori subordinati, sono quasi il 13% della forza lavoro
- le donne costituiscono il 58% della forza lavoro.



Il personale non subordinato presta servizi di tipo sanitario, docenze in corsi di formazione, ricopre il ruolo di Revisore Legale.

Il lavoratore in distacco proviene dalla Cooperativa Animazione Valdocco con cui collaboriamo.

3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati

I dati dei paragrafi successivi si riferiscono ai soli lavoratori inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, soci o non soci, pari al totale di 15 persone di cui alla tabella che precede. Anche in questo caso è stato preso in considerazione il numero di persone registrate al 31/12 dell'esercizio indicato, calcolate come unità indipendentemente dal numero di ore lavorate, salvo il successivo paragrafo relativo alle ULA.

Nella tabella che segue:

- ⇒ le prime quattro colonne espongono dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su part time e tempi pieni e a seguire sulle fasce d'età
- ⇒ la colonna dal titolo "%" indica la percentuale del sottogruppo di riga, sul totale occupati subordinati (15)
- ⇒ la colonna dal titolo "%f" indica la percentuale occupata dalle donne sullo specifico totale del sottogruppo di riga
- ⇒ la riga titulata "%: per genere sul sottototale specifico" calcola la percentuale del singolo genere sulla somma dei due generi
- ⇒ la riga titulata "%: (tot. m+f) / tot. occupati" è la percentuale della somma dei due generi sul totale occupati subordinati (15).

Dalla tabella si rileva che, sul totale degli occupati subordinati (15):

- poco meno del 67% è costituito da donne
- i soci sono quasi il 27%, contro il 73% dei dipendenti non soci
- i tempi indeterminati sono il 60%, contro il 40% dei tempi determinati; i soci lavoratori sono tutti a tempo indeterminato
- i tempi pieni sono poco meno del 67%, contro il 33% dei part time; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo
- dei 10 tempi pieni, le donne ne costituiscono il 90%
- in relazione all'età, poco meno del 67% si colloca nella fascia degli ultra cinquantenni

2025	Dati complessivi					Tempi pieni		Part-time		Fasce di età					
	tot.	%	m	f	%f	m	f	m	f	<29 anni		30-49 anni		>50 anni	
OCCUPATI, di cui:	15		5	10	66,7	1	9	4	1	1	1	0	3	4	6
soci, di cui:	4	26,7	2	2	50	0	1	2	1	0	0	0	2	2	0
Contratto Indeterminato	4	26,7	2	2	50	0	1	2	1	0	0	0	2	2	0
Contratto Determinato	0														
Apprendisti	0														
Contratto ad orario variabile	0														
non soci, di cui:	11	73,3	3	8	73	1	8	2	0	1	1	0	1	2	6
Contratto Indeterminato	5	33,3	1	4	80	0	4	1	0	0	1	0	0	1	3
Contratto Determinato	6	40,0	2	4	67	1	4	1	0	1	0	0	1	1	3
Apprendisti	0														
Contratto ad orario variabile	0														
%: per genere sul sottototale specifico						10	90	80	20	50	50		100	40	60
Totali (m+f)						10		5		2		3		10	
%: (tot. m+f) / tot. occupati						66,7		33,3		13,3		20		66,7	

3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA

Nel presente paragrafo esponiamo il numero delle Unità Lavorative Annue “ULA”, calcolato con le modalità indicate dal Decreto del Ministero delle Attività Produttive del 18/04/2005. Le ULA sono il numero medio mensile di occupati a tempo pieno durante un anno, o meglio durante l'esercizio sociale.

Ai fini della determinazione del n° delle ULA si devono considerare gli occupati inquadrati con forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, sia a tempo indeterminato che determinato (con esclusione dei contratti di apprendistato, di formazione, o di inserimento), i proprietari gestori e i soci che svolgono attività regolare nell'impresa, beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti e percepiscono un compenso diverso da quello collegato alla partecipazione agli organi amministrativi della società. I lavoratori in congedo parentale, di cui al D. Lgs. 151/2001 non devono essere conteggiati (maternità o paternità, ecc.)

Il calcolo deve essere effettuato a livello mensile, considerando un mese l'attività prestata per più di 15 giorni solari. Il periodo da prendere in considerazione deve coincidere con l'esercizio sociale.

Gli occupati a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. I part time sono frazioni proporzionali al rapporto tra tempo pieno contrattuale e ore lavoro previste dal contratto individuale.

Per il calcolo di questo dato utilizziamo una metodologia che, pur salvaguardando i criteri sopra indicati, ci è possibile elaborare in modo automatizzato e dunque molto più veloce. Partiamo dal totale ore retribuite ottenibile dal software di elaborazione delle buste paga e lo dividiamo per 12 mesi e quindi per 165, ossia il monte ore contrattuale mensile previsto per il tempo pieno.

	2023	% variaz. 23⇒24	2024	% variaz. 24⇒25	2025			
ULA	3,63	17,08%	4,25	94,12%	8,25	2,37	5,88	71,27%

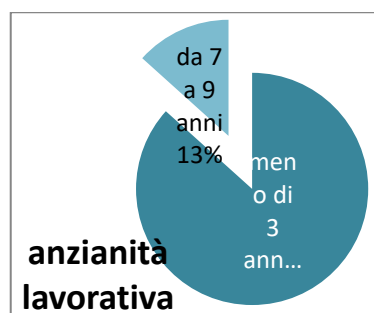
3.2.1.2. Identità

Anche i dati presenti in questo paragrafo, comprese le percentuali espresse nelle tabelle, sono relativi al numero di persone in forza al 31/12 dell'anno, inquadrato con rapporto di lavoro subordinato, pertanto con riferimento ad un totale di 15 persone per l'anno in esame.

Anzianità lavorativa

La percentuale della relativa colonna calcola, in relazione all'anno in esame, la parte occupata dalla specifica fascia di anzianità lavorativa sul totale.

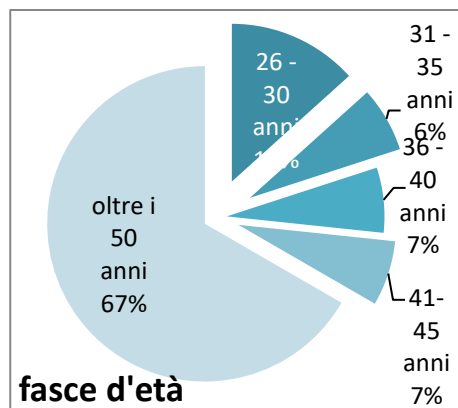
	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
meno di 3 anni	2	5	13	86,7	8	5
da 4 a 6 anni	2		0			
da 7 a 9 anni		2	2	13,3	2	0
oltre 9 anni			0			
TOTALE	4	7	15		10	5



Distribuzione per fasce d'età

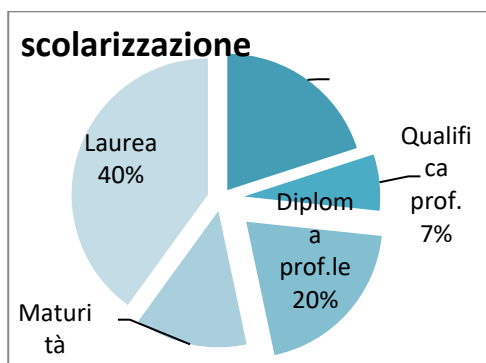
La percentuale della relativa colonna calcola, in relazione all'anno in esame, la parte occupata dalla specifica fascia di età sul totale.

	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
18 - 25 anni			0			
26 - 30 anni	1		2	13,3	1	1
31 - 35 anni		1	1	6,7	1	0
36 - 40 anni	1	1	1	6,7	1	0
41 - 45 anni			1	6,7	1	0
46 - 50 anni			0			
oltre i 50 anni	2	5	10	66,7	6	4
TOTALE	4	7	15		10	5



Scolarizzazione

La percentuale della relativa colonna calcola, in relazione all'anno in esame, la parte occupata dallo specifico livello di scolarizzazione sul totale.



	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
Senza titolo			0			
Licenza elem.			0		0	0
Licenza media			3	20	3	0
Qualifica prof.	1	1	1	6,7	1	0
Diploma prof.le	1	1	3	20	2	1
Maturità	1	2	2	13,3	1	1
Laurea	1	3	6	40	3	3
TOTALE	4	7	15		10	5

3.2.1.3. Composizione

Qualifiche professionali al 31/12 dell'anno

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
Infermiere	0			0			1	0	1
Educatore	3	2	1	2	1	1	4	3	1
Operatore socio assistenziale				1	1				
Operatore socio sanitario	1		1	2	1	1	7	0	7
Impiegato Amministrativo				2	2		2	2	0
Tecnico riabilitaz. psichiatr.							1	0	1
totale	4	2	2	7	5	2	15	5	10

Livelli di inquadramento contrattuale al 31/12 dell'anno

CCNL Coop. Soc	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
A1									
B1				1	1				
C1									
C2	1		1	2	1	1	7	0	7
D1									
D2	2	1	1	2	1	1	4	2	2
D3	1	1		1	1		1	0	1
F1				1	1		3	3	0
totale	4	2	2	7	5	2	15	5	10

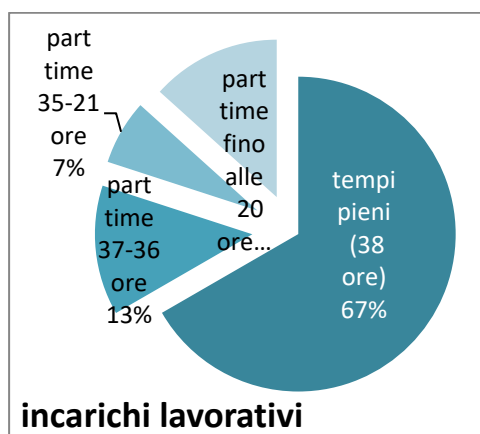
Dati su part time e tempi pieni al 31/12 dell'anno

Nell'anno in esame vi è una sola persona a tempo pieno, mentre la maggior concentrazione di part time, per il 42,86%, si trova nella fascia meno di 20 ore settimanali

Tali dati sono significativi anche per il raffronto con altre realtà. Il numero totale dei lavoratori, per esempio, deve tenere conto, a seconda delle riflessioni che si intendono fare, della presenza, e in che misura, di part time: due realtà con lo stesso numero totale di lavoratori sono simili per complessità gestionale dei lavoratori, ma se volessimo, per esempio, avere il dato del fatturato prodotto mediamente per occupato, dovremmo tenere conto dell'incidenza della presenza di eventuali lavoratori part time.

La colonna della percentuale è calcolata sul totale per l'anno esame.

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	%	f
Tempi pieni (38 ore)				1	1				
Part time 37-36 ore	1	1		1	1				
Part time 35-21 ore	2		2	2		2			
Part time dalle 20 ore	1	1		3	3				
totale	4	2	2	7	5	2			



3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo

Contratti Collettivi Nazionali applicati

La nostra cooperativa applica nel rapporto di lavoro con il personale che ha un rapporto di lavoro subordinato, soci e non soci, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Il 5 marzo 2024 è stato firmato il CCNL delle cooperative sociali con vigenza 2023-2025. Il precedente rinnovo, era scaduto il 31/12/2019, ma, poiché la trattativa, anche a causa del periodo del Covid, è partita in grande ritardo, le parti hanno convenuto di non riconoscere "una tantum" per gli anni rimasti scoperti tra i due rinnovi, anche per la considerazione che difficilmente le pubbliche amministrazioni, committenti delle Cooperative Sociali, avrebbero acconsentito al riconoscimento dei relativi costi.

In sintesi tra le previsioni contrattuali (con riferimento al livello C1) troviamo: un aumento sul tabellare di 120 euro in tre tranches: la prima di 60,00 €, sulla mensilità di febbraio 2024; le successive di 30 € ciascuna sulle mensilità di ottobre 2024 e ottobre 2025; l'introduzione della 14esima mensilità nella misura del 50% con maturazione dal primo gennaio 2025; l'aumento mensile della quota relativa all'assistenza sanitaria integrativa da 5,00 a 10,00 €; l'integrazione maternità al 100% per i cinque mesi di congedo obbligatorio; l'incremento al 25% della clausola di stabilizzazione per il personale a tempo determinato; la costituzione di uno specifico osservatorio paritetico a livello nazionale e regionale su congruità, trasparenza e legalità degli affidamenti da P.A.

Regolamento Interno delle Prestazioni lavorative dei soci

Il giorno 23/05/2024 l'Assemblea ha approvato il nuovo Regolamento ai sensi della L. 142/01 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", consistente in una revisione complessiva del documento al fine di adeguarlo anche dal punto di vista normativo alle previsioni del CCNL applicato.

Oneri sociali (= contributi versati relativamente alle retribuzioni erogate) nell'esercizio in esame

Gli oneri sociali sono i contributi che l'azienda e il lavoratore versano per finanziare la previdenza e l'assistenza (pensioni e istituti di assistenza e assicurazione sociale). Nel corso dell'esercizio, sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori, sono stati versati contributi pari complessivamente al 36,89%. Di questi, il 9,46% è stato trattenuto direttamente dalla retribuzione lorda indicata sulla busta paga dei lavoratori, mentre il restante 27,43% è stato versato dalla Cooperativa come onere aggiuntivo a suo carico.

Permessi/congedi per motivi familiari

In virtù della normativa nazionale vigente, tutti i dipendenti hanno diritto a congedi/permessi per motivi familiari di seguito specificati. Le relative indennità indicate sono a carico dell'INPS, salvo quanto diversamente indicato negli specifici punti:

- a) **congedo di maternità** (o di gravidanza), fruibile anche in caso di adozione: un periodo di assenza obbligatoria di 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, o tutti i 5 mesi successivamente al parto. Quando esistono condizioni che ne impediscano la fruizione da parte della madre, può usufruirne il padre. In caso di adozione o affidamento di minori, il congedo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice. Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità alternativo) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità; sono a carico del datore di lavoro i costi relativi alle ferie maturate, alle domeniche e alle festività del periodo
- b) **congedo per l'altro genitore**: è un congedo obbligatorio dal lavoro di 10 giorni per l'altro genitore, da fruirsì in occasione della nascita di un figlio o nei casi di adozione o affido di minore. Per tutto il periodo di congedo spetta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione
- c) **congedo parentale**: dieci mesi, complessivi tra i due genitori, di astensione facoltativa dal lavoro concessi ai genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio, entro i primi 14 anni di vita del bambino; possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente. Possono essere elevati a undici mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. Attualmente il congedo parentale è retribuito all'80% per le prime tre mensilità (da fruirsì entro i 6 anni di vita del bambino) e al 30% per le restanti. Sono a carico del datore di lavoro le festività del periodo
- d) **congedo straordinario L. 104/92 per i prestatori di assistenza**: congedo concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 42, comma 5, L. 104/92. È possibile richiedere fino ad un periodo massimo di 2 anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i 2 anni. È retribuito in base all'ultimo stipendio percepito dal lavoratore prima della fruizione al netto di tutti gli emolumenti variabili, ed entro un limite massimo fissato ogni anno. Durante il congedo non maturano ratei di ferie né festività.
- e) **permessi giornalieri L. 104/92**: i lavoratori disabili in situazione di gravità o i lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità possono beneficiare di 3 giorni mensili di permessi, anche frazionabili in ore, retribuiti al 100%, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, L. 104/92
- f) **permessi lutto**: previsti dall'art. 4 della L. 53/2000 e dal successivo Decreto Ministeriale attuativo n. 278 del 21/07/2000. Si tratta di tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno, in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, con costo totalmente a carico del datore di lavoro.

Il CCNL Coop. Sociali, diversamente dalle norme:

- ⇒ ha stabilito, con decorrenza dal 2024, l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità per i cinque mesi di congedo obbligatorio, a carico del datore di lavoro.
- ⇒ prevede 2 soli giorni di "permesso lutto", ma per tutti gli eventi nell'anno, limitatamente agli specifici casi indicati dal CCNL stesso

Il nostro Regolamento Interno delle Prestazioni Lavorative non prevede deroghe peggiorative né trattamenti migliorativi rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale in vigore e dal CCNL applicato.

Nell'ultimo triennio nessun lavoratore ne ha fruito.

Permessi studio

Nell'ultimo triennio nessun lavoratore ne ha fruito.

Mutua

La tabella che segue riporta il costo a carico della cooperativa (lordo lavoratore + contributi carico coop.) delle assenze per mutua, distinguendo tra i primi tre giorni, la cosiddetta "carenza", e i giorni successivi (dal quarto in poi). Il costo dei primi tre giorni è a totale carico del datore di lavoro; dal quarto in poi il costo è in parte a carico del datore di lavoro, in parte a carico dell'INPS. La percentuale a carico del datore di lavoro diminuisce con l'aumentare della durata della mutua.

	2023	2024	2025
totale spesa	979,54	396,28	€ 2.792,04

Licenziamenti per superamento periodo di comporto

Ai sensi dell'art. 71 del CCNL che applichiamo: "(...) La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese. (...) il lavoratore che abbia superato tale limite può dunque essere licenziato. Nessun lavoratore è mai stato licenziamento per tale motivazione.

Lavori usuranti

Nessun lavoratore è mai rientrato nelle condizioni di lavoro per il riconoscimento di addetto a lavori usuranti.

Tasso di assenteismo

Adeguandoci a rilevazioni ISTAT, rileviamo nella tabella che segue il tasso di assenteismo comprendente, oltre alle assenze per mutua, anche quelle dovute a infortuni, maternità, scioperi, assemblee sindacali:

	ore lavorate	ore di assenza	% assenteismo
2024	7.512	42,5	0,56
2025	16.335	461	2,82

Indice di turn-over

Adeguandoci alla Direttiva Europea 2023/2772, riportiamo il tasso di avvicendamento, o turn-over, risultato del seguente calcolo:

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori}}{\text{numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100 = \frac{3}{(5+9) / 2} \times 100 = 42,86$$

[=numero occupati presenti ad inizio anno + totale occupati presenti a fine anno / 2]

La Direttiva, a differenza che per il numeratore, in cui sono esplicitate le casistiche da considerare nel calcolo e dove non sono previste le cessazioni dei tempi determinati, non definisce il denominatore, ma lo lascia alla discrezionalità dell'impresa. Noi non abbiamo considerato neppure al denominatore i tempi determinati. Se ne avessimo avuti, avremmo compreso gli apprendisti, sia al numeratore che al denominatore, in quanto la normativa italiana li considera come tempi indeterminati, fatta salva una possibile, eccezionale, mancata conferma.

Abbiamo utilizzato la stessa modalità di calcolo per definire l'indice per genere, di cui alla sottostante tabella.

	2025		
	tot	m	f
Indice di turn over	42,86	33,33	50,00

Scadenza mensile di pagamento delle retribuzioni

Le retribuzioni sono pagate il 15 di ogni mese. Se il 15 coincide con il sabato, la domenica o una festività infrasettimanale, il pagamento non è più anticipato, è posticipato al primo giorno lavorativo utile successivo. Dalla costituzione ad oggi i pagamenti degli stipendi sono sempre stati regolari.

Entità rimborsi chilometrici

Nell'esercizio in esame il rimborso è stato di € 0,29 a chilometro.

Contribuzione integrativa

Nessun lavoratore è iscritto a forme di previdenza complementare.

Assistenza sanitaria integrativa

La nostra Cooperativa aderì, in assenza del Fondo Mutualistico Nazionale previsto dal CCNL, a RECIPROCA, Società di Mutuo Soccorso ETS, versando a proprio carico 5 € mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato. Con decorrenza da gennaio 2025 il contributo previsto dal nuovo CCNL è di 10 € mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato. Il CCNL stesso ha previsto la possibilità di continuare con le convenzioni in essere, nonostante sia avvenuta la costituzione del Fondo collegato al CCNL.

Per l'anno in esame il contributo versato è stato di € 480,00.

La Società di Mutuo Soccorso Reciproca non ha fornito dati sull'utilizzo dei rimborsi da parte dei soci, motivando tale scelta con ragioni legate alla tutela della privacy. La Società ha evidenziato, in particolare, che il numero contenuto di lavoratori coinvolti potrebbe rendere possibile l'identificazione dei singoli richiedenti.

Assistenza fiscale

La nostra cooperativa non presta l'assistenza fiscale, non essendo normativamente previsto tale obbligo.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame nessun lavoratore ha richiesto trattenute in busta paga per finanziamenti.

Anticipi TFR

Non sono stati richiesti anticipi.

Iscrizioni al sindacato e rappresentanza RSA

Due lavoratrici sono iscritte alla CGIL.

Adesione a scioperi

Non ci sono state adesioni agli scioperi indetti nell'esercizio in esame.

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Non se ne sono registrati nell'anno in esame

Iter disciplinari

Non se ne sono registrati nell'anno in esame

Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

Negli ultimi tre anni non abbiamo avuto segnalazioni né denunce, né registrato incidenti connessi al lavoro, dovuti a discriminazione o molestie, tanto meno che abbiano avuto gravi impatti sui diritti umani o che abbiano determinato provvedimenti definitivi o erogazione di sanzioni e/o risarcimenti a carico.

Segnalazioni ricevute nelle modalità stabilite dalla norma "Whistleblowing"

Il 20/12/23 la Cooperativa ha preso atto della Policy "Whistleblowing" che il Consorzio Merak ha redatto invitando tutte le sue associate ad adottarlo. La policy è rivolta non solo al proprio interno, ma anche agli stakeholders esterni. La policy stabilisce, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le modalità con cui, a tutela del segnalante stesso, è possibile segnalare una potenziale condotta contraria alle Leggi, al Codice Etico, ai modelli organizzativi interni.

Formazione

L'attività formativa è rivolta al solo personale con rapporto di lavoro subordinato, altrettanto gli indici che seguono:

Descrizione	ore corso	Totale partecipanti	tot m	tot f	Totale ore formazione
Formazione Specifica	12	1	0	1	12
Primo Soccorso	12	3	1	2	36
totali	24	4	1	3	48

- percentuale di lavoratori che ha partecipato ad attività formative o di aggiornamento sul totale occupati con rapporto di lavoro subordinato; le percentuali di genere sono calcolate sul totale occupati del rispettivo genere:

2025		
tot.	m	f
26,7%	20%	30%

- ore formazione o di aggiornamento / totale occupati con rapporto di lavoro subordinato; gli indici per genere sono calcolati sui dati specifici del genere considerato:

2025		
tot.	m	f
3,2	2,4	3,6

La tabella che segue permette il raffronto dei dati per serie storica:

	2024			2025		
	tot.	m	f	tot.	m	f
n° corsi	nessuna attività formativa			2		
tot. ore formazione				48	12	36
n° partecipanti				4	1	3
% partecipanti alla formazione				26,7	20	30
n° ore medie formazione				3,2	2,4	3,6
Costi formazione				€ 1.410,03		

Welfare

I soci della nostra Cooperativa possono far partecipare i propri figli ai soggiorni che il Consorzio Merak organizza per tutti i soci delle cooperative aderenti e di cui si è già parlato al paragrafo "1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale" di questo documento.

Retribuzioni

Le retribuzioni applicate dalla nostra cooperativa sono quelle previste dal CCNL applicato, senza differenze retributive correlate all'essere socio o meno. Non abbiamo mai applicato l'istituto del "Ristorno" previsto dalla L. 142/2001.

La tabella che segue:

- prende in considerazione tutti i lavoratori inquadrati come lavoro dipendente presenti durante l'anno in esame
- utilizza le retribuzioni lorde annue effettive fornite direttamente dal software gestionale
- presenta retribuzioni orarie lorde fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite
- per coloro che sono stati presenti soltanto parzialmente sull'anno e per i parti time è stata effettuata la riparametrazione all'intero anno e al tempo pieno, moltiplicando le loro retribuzioni orarie lorde per 165 ore mensili e poi per 13,5 mensilità, onde permetterne la confrontabilità.

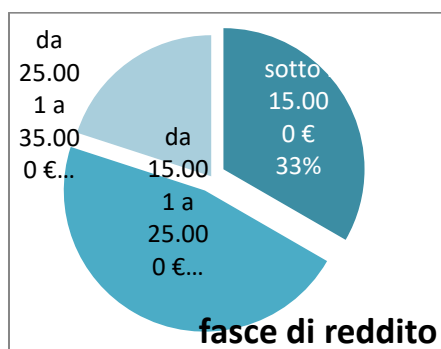
retribuzione 2025	annua lorda		oraria lorda	
	minima	massima	minima	massima
f	28.356,08	37.199,25	12,73	16,70
m	28.979,78	73.396,13	13,01	32,95

Il gap retributivo registrato per il 2025, di 1 a 2,59, si colloca significativamente al di sotto del limite massimo di 1:8 previsto dal D. Lgs. 112/2017, confermando una distribuzione retributiva equilibrata e coerente con i valori dell'impresa sociale.

La tabella che segue ci fornisce il numero dei lavoratori per fasce di reddito annuo, la percentuale occupata da ogni fascia sul totale dei lavoratori e la distinzione per genere. In questa tabella:

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 89 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati"
- si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale, senza operare la riparametrazione sull'intero annuo e al tempo pieno.

La distribuzione per fasce di reddito evidenzia la presenza di lavoratori nelle prime tre fasce, con la massima concentrazione, pari al 47%, nella fascia da 15.001 a 25.000 €.



fasce di reddito annuo	n° lavoratori			
	tot	%	m	f
sotto i 15.000 €	5	33	2	3
da 15.001 a 25.000 €	7	47	1	6
da 25.001 a 35.000 €	3	20	2	1
da 35.001 a 45.000 €	0			
da 45.001 a 55.000 €	0			
totale	15		5	10

Gli indici che seguono sono calcolati secondo le formule di seguito riportate, come definite dalla stessa Direttiva Europea 2023/2772. È da precisare che:

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 89 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati"
- le retribuzioni annue non sono state riparametrate sull'intero annuo e al tempo pieno
- per l'anno in esame si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate moltiplicando per 13 (n° mensilità contrattuali nel 2024) la retribuzione della mensilità di dicembre
- per l'anno in esame le retribuzioni orarie lorde dei singoli lavoratori sono state fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate dividendo per 165 la retribuzione della mensilità di dicembre.

A. la percentuale del divario retributivo tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile, ossia la «**percentuale del divario retributivo di genere**»: serve a illustrare l'entità di un eventuale divario retributivo tra donne e uomini dipendenti dell'impresa:

$$\frac{\text{(Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile – media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile)}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile}} \times 100 = \frac{19,90-14,06}{19,90} = 29,35\%$$

Lo standard sulla Parità di Genere (PdR 125:2022) prevede che il divario retributivo sia considerato soddisfacente quando inferiore al 10%: il 29,35% da noi registrato è dovuto alla presenza eccezionale per parte del 2025 (e poi per parte del 2026) di un dipendente a tempo determinato che ha avuto uno specifico importante incarico di supervisione dei servizi che gestiamo, oltre che alla presenza come lavoratori dipendenti del Presidente e Vicepresidente della Cooperativa, con incarichi di coordinamento e direzione.

B. il rapporto tra la remunerazione della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione mediana tra i dipendenti, ossia il «**tasso di remunerazione totale**»: fornisce indicazioni sul livello di disuguaglianza di remunerazione all'interno dell'impresa e sull'eventuale esistenza di disparità retributive:

$$\frac{\text{Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato d'impresa}}{\text{Remunerazione totale annua **mediana*** dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)}} = \frac{31.757,77}{17.865,85} = 1,78$$

***mediana**= quel valore che si lascia alla sua "sinistra" e alla sua "destra" lo stesso numero di occorrenze ordinate in maniera crescente o decrescente.

Lo standard PdR 125:2022 non stabilisce una soglia fissa per questo indicatore, ma promuove il monitoraggio e il miglioramento continuo della distribuzione equa delle retribuzioni.

Il tasso di remunerazione totale dell'1,78 mostra una disparità contenuta, dovuta a differenze retributive giustificate da fattori oggettivi come anzianità di servizio, competenze, responsabilità e prestazioni individuali.

La tabella che segue permette di fare raffronti, pur tenuto conto del diverso metodo di calcolo tra 2024 e 2025, sulla serie storica per entrambi gli indici sopra calcolati:

	2024	2025
percentuale del divario retributivo di genere	8,35%	29,35%
tasso di remunerazione totale	2,05	1,78

Sicurezza sul lavoro

Ai sensi delle leggi vigenti, sono state definite le seguenti figure all'interno della nostra Cooperativa:

DATORE DI LAVORO	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.	Antonio Borgo (Presidente del Consiglio di Amministrazione)
MEDICO COMPETENTE	medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D.Lgs.81/08 e s.m.i. Il Dott. Medico	Dott. Gabriele Gallone
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;	Roberto Maretto
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	Francesca Marra

Nell'ultimo triennio non si sono verificati infortuni.

Dati sorveglianza sanitaria anno 2025			
	m	f	Tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria (media dei lavoratori calcolati secondo metodo INAIL)	6	9	15
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:	2	10	12
n° lavoratori idonei alla mansione specifica	2	10	12
n° lavoratori con idoneità parziali (temporanee e permanenti con prescrizioni e/o limitazioni)			
n° lavoratori NON idonei temporaneamente			
n° lavoratori NON idonei permanentemente			
n° ricorsi contro il giudizio del Medico Competente			
n° ricorsi accolti			

tipo di visita	IDONEITÀ				INIDONEITÀ				Tot.
			con prescrizioni o limitazioni		temporanea		permanente		
	m	f	m	f	m	f	m	f	
cambio mansione									
richiesta dal lavoratore									
rientro post malattia o infortunio									
scadenza prescrizioni									
visita periodica		1							1
visita preventiva	2	9							11
TOTALE	2	10							12

3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

2025	compensi lordi annui	numero collaboratori				
		tot.	soci	non soci	m	f
Occasionali	-	-				
Autonomi	€ 80.323,14	15		15	7	8
Studi prof.li	-	-				
totale	€ 80.323,14	15		15	7	8

3.2.3. Altre forme di collaborazione

Nell'esercizio in esame non abbiamo ospitato volontari, né tirocini, né borse lavoro, né persone del servizio civile volontario, né alcuna altra forma di collaborazione.

3.3. Utenza

La capienza del **Centro Diurno** "La Renetta", era, fino al mese di settembre 2025, di 20 posti di presenza in contemporanea, mentre le persone complessivamente prese in carico potevano essere fino a 60. A seguito del trasferimento definitivo presso la sede di Via Ponte Romano a Saint Vincent (Ao), la capienza è stata ridefinita in 15 posti di presenza contemporanea, con possibilità di presa in carico fino a 45 utenti complessivi, pari a tre volte la capacità massima autorizzata.

Al 31/12/2025 gli utenti in carico al servizio erano 17, di cui 8 donne e 9 uomini. Nel corso dell'anno si sono registrate 4 dimissioni e 1 nuovo inserimento.

La **Comunità Psichiatrica** SRP 3.2 B denominata "Residenzarenetta" è una struttura residenziale, situata anch'essa presso la sede di Via Ponte Romano a Saint Vincent (Ao), che accoglie utenti clinicamente stabilizzati, in età anziana o con patologie fisiche croniche, per le quali non sono richiesti trattamenti ad elevato impegno sanitario. All'interno della struttura è ammessa la promiscuità tra pazienti con storia psichiatrica e pazienti con storia di dipendenza patologica, in un'ottica di integrazione e gestione globale dei bisogni socio-sanitari. La struttura, che ha una capienza complessiva di 20 posti letto, di cui 15 posti in convenzione con l'ASL valdostana e 5 posti a gestione privata, è attiva dal mese di giugno 2025.

Al 31/12/2025 gli utenti in carico al servizio erano 8, di cui 3 donne e 5 uomini; di essi 6 erano inviati dal Dipartimento di Salute Mentale dell'ASL e 2 utenti in accesso privato. Nel corso dell'anno si sono registrate 2 dimissioni, entrambe relative a utenti in convenzione ASL.

Per quanto riguarda il servizio di **educativa territoriale**, nel 2025 non ha registrato l'inserimento di utenti.

La nostra Cooperativa partecipa anche al progetto finanziato dall'impresa sociale Con i Bambini "**Valle degli Adolescenti**", insieme ad altre cooperative del territorio: Noi e gli altri, L'Esprit à l'Envers e La Libellula.

L'obiettivo del progetto è promuovere il maggior numero possibile di iniziative rivolte ad adolescenti tra i 14 e i 18 anni sul territorio valdostano, con la finalità di prevenire e ridurre il disagio giovanile.

All'interno di questo percorso, la cooperativa Saval opera principalmente nell'ambito della prevenzione e dell'aggancio di adolescenti in situazione di fragilità dunque non c'è presa in carico della singola persona, con una progettazione individuale ma, l'obiettivo è di intercettarli e possibilmente agganciarli.

Nel 2025 la nostra attività si è limitata alla progettazione delle diverse iniziative, mentre Il laboratorio è iniziato a gennaio 2026.

La nostra proposta prevede la realizzazione di 10 totem, che verranno installati in diversi Comuni della Valle d'Aosta. Su ciascun totem sarà inserito un QR code che rimanderà alla pagina web del progetto, all'interno della quale saranno raccolte tutte le attività e le esperienze a cui i ragazzi e le ragazze potranno partecipare.

I totem sono realizzati all'interno di un laboratorio creativo partecipato con cadenza bimensile, che coinvolge direttamente gli adolescenti del territorio ed è condotto con il supporto dello street artist Karim Cherif, presso il Plus di Aosta.

Dopo l'installazione dei diversi totem si creeranno dei consigli d'ascolto per i giovani nei comuni che aderiranno al progetto. All'interno di questi spazi d'ascolto i ragazzi potranno esplicitare i propri bisogni e potremo co-costruire con loro attività ed esperienze significative, in un'ottica di prevenzione e promozione della salute mentale.

3.4. Clienti

3.4.1. Clienti a partire da ricavi superiori agli 8.000,00 €

La tabella che segue espone i principali clienti della cooperativa, a partire da 8.000 € annui. I clienti sono distinti in tre raggruppamenti per tipologia e all'interno della singola tipologia sono ordinati per grandezza in relazione al valore all'esercizio in esame.

CLIENTI		2023	2024	2025
enti pubblici:	totale €	311.233	331.022	377.631
ASL Valle d'Aosta		311.233	331.022	377.631
enti privati:	totale €	0	0	48.963
Fondazione Compagnia di S.Paolo		0	0	27.144
Facri Srl		0	0	21.819
terzo settore:	totale €	0	0	0

3.4.2. Pubblica Amministrazione

I dati sono forniti dall'ufficio contabile.

IRAP

Dal gennaio '98 è stato soppresso il contributo relativo al S.S.N. (=Servizio Sanitario Nazionale) a carico delle imprese, ed è stata introdotta l'IRAP. Tale nuova tassa non viene considerata un "onere sociale" ma è di fatto calcolata, anche, sul costo del lavoro; nel nostro caso il costo del lavoro è la voce più alta di quelle su cui l'IRAP si calcola.

In base alla normativa vigente nella Regione Valle d'Aosta la cooperativa ha esenzione totale in quanto Onlus.

IRES

Ai sensi del D.L. 13/08/2011 n. 138, la Cooperativa assoggetta a tassazione I.R.E.S. il 10% dell'utile destinato alla Riserva Ordinaria obbligatoria. Mantiene invece l'esenzione da I.R.E.S. sulla restante parte di utile destinato a riserve (D.L. 63/02 art. 6 comma 1).

Vantaggi economici erogati dalla Pubblica Amministrazione

La L.124/2017 all'art. 1, commi 125 e ss. "Obblighi di trasparenza relativi ai vantaggi economici riconosciuti da soggetti pubblici ad associazioni, ONLUS, fondazioni ed imprese" ha introdotto l'obbligo annuale di rendere pubbliche le informazioni relative ad eventuali vantaggi economici di cui si abbia beneficiato. Tale norma è stata ulteriormente chiarita dal parere n. 1449/2018 del Consiglio di Stato e dalla Circ. n. 2 dell'11/01/2019 del Ministero del Lavoro.

Le imprese devono adempiere al suddetto obbligo nella nota integrativa al bilancio d'esercizio, nel caso in cui abbiano ricevuto sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque a vantaggi economici di qualunque genere, a partire dal 1° gennaio 2018 da pubbliche amministrazioni e dai soggetti equiparati, per un importo totale superiore a 10.000,00 €. In caso di inadempimento, la sanzione consiste nell'obbligo di restituzione ai soggetti eroganti delle somme ricevute.

Nell'esercizio in esame abbiamo incassato i seguenti contributi o sovvenzioni da Pubbliche Amministrazioni:

Importi incassati relativi a fatture di servizi:	2023	2024	2025
AZIENDA U.S.L. VALLE D'AOSTA	317.040	311.670	494.265
Importi incassati relativi a contributi/sovvenzioni	2024	2025	
Agenzia delle Entrate - rimborso iva anno 2023	159.502,00		
CONFIDI CENTRO NORD SOC. COOP contributo in conto interessi LR 21/2011	23.000,39	32.012,72	
Totale	182.502,39	32.012,72	

3.4.2.1. Partecipazione a gare d'appalto

Nel corso dell'anno 2025 non abbiamo partecipato a gare d'appalto.

3.5. Partner

Adesione a Centrali Cooperative

In conformità alla delibera assunta dalla direzione della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue in data 28/03/2012 e ai sensi dell'art. 21 lett. G dello Statuto, la nostra cooperativa Saval non versa contribuzione associativa.

Partecipazione a cooperative o consorzi di cooperative

Abbiamo partecipazioni in:

- Cooperativa Animazione E Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS, dal 29/09/2020
- Consorzio Merak ETS che ci fornisce i servizi amministrativi (contabilità, amministrazione del personale, segreteria generale). Tale Consorzio ha assunto l'attuale denominazione in data 18/05/2023, ma la nostra Cooperativa ne era socia dal 2021
- CER Merak Comunità Energetica Rinnovabile nata il 23 ottobre 2024, unisce cooperative sociali, Enti del Terzo Settore e cittadini al fine di produrre, consumare e condividere localmente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, perseguendo benefici di natura ambientale, economica e sociale.

Partecipazioni societarie

Abbiamo in corso investimenti finanziari nel capitale o nel patrimonio di organizzazioni, in particolare, dell'economia sociale, come evidenziato dalla seguente tabella; i dati sono esposti in ordine di grandezza in relazione agli importi dell'anno in esame

	2024	2025	svalutazione complessiva registrata al 31/12 dell'anno in esame
entità dell'economia sociale			
Merak Consorzio Sociale	12.007	12.007	0
CER Merak	1.000	1.000	0
Cooperativa Animazione e Territorio	517	517	0
Banca Etica	1.050	1.050	0
totale parziale	14.574	14.574	
entità tradizionali			
Confidi Valle d'Aosta	250	250	0
Banca BCC	516	516	0
Alpifidi	250	250	0
totale parziale	1.016	1.016	0
TOTALE GENERALE	15.590	15.590	

Il valore del Fondo Svalutazione Partecipazioni, accantonato fino all'esercizio 2025, è di € zero

La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa

La natura mutualistica e la finalità solidaristica della Cooperativa, entrambe riconosciute e normate dalla legislazione nazionale, si rintracciano nello Statuto della società:

⇒ **la natura mutualistica:**

- ✓ art. 28 l'obbligo della destinazione degli utili netti annuali alla riserva legale nella misura prevista dalla legge
- ✓ art. 28 l'obbligo della devoluzione di una quota degli utili netti annuali ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione
- ✓ art. 28 le modalità e la percentuale massima di ripartizione dei dividendi tra i soci, compresa la rivalutazione gratuita del capitale
- ✓ art. 29 la definizione dei criteri per la ripartizione dei ristorni
- ✓ art. 30 i requisiti della mutualità prevalente, compreso l'obbligo di devoluzione dell'intero patrimonio sociale ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, previa deduzione dei rimborsi previsti dallo stesso articolo.

⇒ **la finalità solidaristica:** all'art. 4 si richiamano le attività che la società svolge o potrebbe svolgere, rientranti tra quelle previste dal Codice del Terzo Settore, con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, proponendosi di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale.

3.6. Giudizio complessivo dell'ultima revisione

Si riporta il giudizio della revisione ordinaria effettuata da Legacoop, estratto dal Verbale di Revisione Ispettiva del 14/11/2024 (ultimo verbale pervenuto):

“... Con riferimento a quanto specificato all'art. 4 della 220/2002 la cooperativa:

- realizza un livello di democrazia interna e di partecipazione alla vita sociale proporzionato alla dimensione dell'Ente;
- realizza uno scambio mutualistico coerente con lo scopo sociale, ma permangono a libro soci soggetti non direttamente coinvolti nelle attività sociali;
- è adeguatamente amministrata;
- necessita di un rafforzamento patrimoniale che consenta ulteriori azioni di sviluppo.

Negli ultimi esercizi la cooperativa sta realizzando investimenti volti alla riorganizzazione dell'attività.

Nel corso del mese di aprile 2021 la cooperativa ha firmato l'atto di acquisto della struttura denominata “Pensione Serena” in St. Vincent con un investimento di 500.000 euro e l'attivazione di un mutuo pluriennale con la Banca

di Credito Cooperativo Valdostana. A differenza di quanto previsto dagli amministratori in fase progettuale i lavori di ristrutturazione della struttura hanno visto l'avvio soltanto nel mese di febbraio del 2023 e risultano da poco terminati. La ristrutturazione dell'immobile è stata pensata per consentire lo spostamento della sede legale precedentemente allocata nel centro diurno. Quest'ultimo servizio, con lo spostamento, vedrà una riduzione dei costi, ma consentirà l'abbattimento del costo degli oneri relativi ai locali, precedentemente utilizzati in locazione. Inoltre nella nuova struttura è stato realizzato anche un servizio residenziale, sempre nell'ambito dei servizi della Psichiatria per soggetti over 65, e soggetti più giovani, considerati cronicizzati o stabili nella loro patologia, anch'esso accreditato presso la Regione Autonoma Valle d'Aosta. I lavori sono stati ultimati e entro febbraio 2025 avrà inizio l'effettiva operatività.

Il patrimonio interno della cooperativa risulta ancora pesantemente penalizzato dal riporto di perdite pregresse.

Da parecchi esercizi, però, la costanza di risultati economici positivi consente alla società di erodere, seppure molto lentamente, le perdite riportate a nuovo. Il controllo di gestione messo in campo permette agli amministratori di disporre di informazioni puntuali. L'investimento sopra descritto consentirà alla cooperativa di realizzare risparmi gestionali, in termini, soprattutto, di abbattimento dei canoni di locazione sinora sopportati, valutabili in circa 30k€ annue. E' quindi presumibile che il processo di ristrutturazione del patrimonio netto possa vedere, nei prossimi esercizi, un andamento più celere.

Si ribadisce, pertanto, il giudizio positivo rispetto alla professionalità e alle competenze messe in campo da questo ente cooperativo. Il monitoraggio gestionale messo in atto negli ultimi esercizi e gli investimenti in corso consentono di prevedere non solo la continuità dell'esperienza, ma anche uno sviluppo della stessa, sia in termini di impatto sociale che mutualistico. Rispetto a quest'ultimo aspetto è quanto mai auspicabile che l'ampliamento dell'attività consenta un coinvolgimento diretto tutti i soci cooperatori."

3.7. La mutualità interna

Il lavoro

L'articolo 4 del nostro Statuto dichiara che l'oggetto del rapporto mutualistico tra i soci della nostra cooperativa è il LAVORO:

"Lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali, instaurando con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana."

La stessa normativa in vigore ci fornisce degli indici relativi a tale argomento, utili ad informare sulla performance realizzata a tal proposito. Infatti il costo del lavoro è usato come indice per valutazioni da fare sull'impresa: valutazioni che riguardano aspetti identitari della società cooperativa, ma che hanno anche conseguenze fiscali.

Cooperativa a prevalenza mutualistica

Il fatto che l'oggetto sociale di una cooperativa si realizzi in prevalenza con i propri soci è il criterio per essere cooperativa a mutualità prevalente.

La nostra cooperativa, in quanto cooperativa sociale, non è sottoposta alla verifica di tale prevalenza poiché è stato stabilito all'art. 111 septies del Codice Civile, introdotto dall'art. 9 del D.Lgs. 6/2003, che le cooperative sociali sono di diritto considerate a mutualità prevalente, tenuto conto della loro finalità solidaristica (rivolta anche ai non soci) che non può essere disgiunta da quella mutualistica (rivolta soltanto ai soci).

Nonostante ciò, il nostro Statuto impone come indirizzo gestionale la prevalenza del lavoro dei soci (art. 4: *"La Cooperativa si avvale, nello svolgimento della propria attività prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci cooperatori."*) e prevede sia data informazione di tale prevalenza nei documenti di accompagnamento al bilancio (art. 28: *"Gli amministratori documentano, nella nota integrativa, la condizione di prevalenza, ai sensi dell'articolo 2513 del codice civile, tenendo conto, in ogni caso, della disposizione di cui all'art.111-septies, R.D. 30 marzo 1942, n. 318."*): è stata una scelta discrezionale operata dall'Assemblea.

Per una cooperativa come la nostra, il cui oggetto mutualistico è creare occasioni di lavoro per i soci, l'indice stabilito dal Codice Civile, su cui verificare la prevalenza, è il costo del lavoro, che deve essere costituito per più del 50% dal costo del lavoro dei soci. Per effettuare operativamente il calcolo, ai sensi della normativa, si devono comprendere all'interno del costo del lavoro tutte le tipologie di lavoro utilizzate: subordinato, collaborazioni, prestazioni professionali, interinale.

La tabella che segue rende conto pertanto di tale prevalenza:

Costo del lavoro	2023	2024	2025
totale soci lavoratori	93.228,57	101.313,19	127.628,38
lavoro inquadrato come subordinato	93.228,57	101.313,19	127.628,38
altre forme	0	0	0
totale personale non socio	39.472,94	69.244,82	285.540,35
lavoro inquadrato come subordinato	33.432,94	64.072,82	279.498,35
altre forme	6.040,00	5.172,00	6.042,00
totale	132.701,51	170.558,01	413.168,73
% soci sul totale	70,25%	59,40%	30,89%

Cooperativa di Produzione e Lavoro

Ad oggi, la nostra Cooperativa non è iscritta come cooperativa di produzione e lavoro nell'Albo Regionale delle cooperative poiché secondo la normativa regionale stessa i soci ordinari di una cooperativa di produzione e lavoro devono essere tutti soci lavoratori; in caso contrario le cooperative sono iscritte nella sezione "altre cooperative", così è nel nostro caso.

Utile/perdita d'esercizio (in migliaia di €)

2023	2024	2025
€ 11.868,10	€ - 136.079,37	€ - 251.352,00

L'accantonamento alle riserve

Pur essendo ancora collegato alla mutualità interna, poiché le riserve consolidano il patrimonio dell'impresa, l'accantonamento a riserva, in particolare l'accantonamento a riserva degli utili dei bilanci annuali è collegato ad una visione intergenerazionale che ci conduce già verso la mutualità esterna. Quando i soci destinano a riserva gli utili non pensano all'oggi, ma al futuro, costruendosi un "salvagente" in caso di eventuali future perdite, ma anche costituendo un patrimonio che potrà durare nel tempo ed essere utilizzato, nell'impresa, a servizio di future scelte imprenditoriali.

La tabella che segue indica il totale delle riserve presenti a bilancio.

2023	2024	2025
€ 33.132,84	€ 37.467,87	€ 37.622,79

3.8. La solidarietà

Utile destinato a fondo mutualistico

Tale destinazione è un obbligo previsto dalla Legge 59/92 ed è pari al 3% dell'utile stesso. Le cooperative devono versarlo alle associazioni nazionali cui hanno scelto di aderire. Poiché la nostra cooperativa aderisce a Legacoop, tale 3% viene versato ad una società costituita appositamente dalla Lega stessa per la gestione del fondo, società denominata COOPFOND. Ai sensi di legge il fondo deve essere utilizzato per favorire lo sviluppo del movimento cooperativo.

2023	2024	2025
€ 356,04	0	0

Donazioni ricevute

Le donazioni indicate nella tabella che segue provengono da privati, non dal 5x1000, da cui invece non abbiamo mai ricevuto donazioni.

2023	2024	2025
5.199,68	1.730,00	350,00

Iniziative di coinvolgimento nella comunità locale

Nel corso del 2025, la Cooperativa ha partecipato attivamente a numerose iniziative culturali, sociali, ricreative e inclusive promosse sul territorio regionale e non solo. Tali attività favoriscono il rafforzamento dei legami con la comunità locale, l'inclusione sociale degli utenti, la valorizzazione delle capacità espressive e creative della persona e la partecipazione attiva alla vita sociale e culturale del territorio.

Di seguito si riportano le principali iniziative realizzate nel corso dell'anno, iniziative che hanno coinvolto in particolare gli ospiti del Centro Diurno poiché la Comunità attivata solo da giugno 2025 ha limitato le attività di uscita sul territorio, in considerazione dei numerosi inserimenti avvenuti in maniera repentina e della conseguente necessità di favorire l'ambientamento dei nuovi ospiti e la stabilizzazione dei gruppi.

Gennaio 2025

- Partecipazione alla premiazione della mostra-concorso "Presepi di Bard 2024", con esposizione del presepe realizzato dagli ospiti del Centro Diurno, classificatosi al secondo posto.

Febbraio 2025

- Partecipazione, su invito del Vicesindaco di Saint-Vincent, al Consiglio Comunale dei Ragazzi in occasione del Carnevale.
- Partecipazione alla tradizionale polentata organizzata dalla Pro Loco locale.
- Visita alla mostra dedicata all'artista Mus presso il Palazzo della Regione Valle d'Aosta.

Marzo 2025

- Partecipazione al Carnevale storico di Pont-Saint-Martin.
- Giornata sulla neve a Courmayeur.

Aprile 2025

- Gita a Cervinia con visita al Lago Blu.

Maggio 2025

- Partecipazione alla festa organizzata dall'associazione DIAPSI (Associazione Difesa Ammalati Psicici) presso la Cittadella dei Giovani di Aosta, in occasione della presentazione del libro promosso dall'associazione.
- Gita ed esperienza sulla Skyway Monte Bianco.
- Partecipazione al concerto-saggio finale della SFOM a Pont-Saint-Martin.
- Partecipazione al concerto-saggio di percussioni della Banda di Hône/Bard.

Da giugno ad agosto 2025

- Partecipazione alle attività della piscina estiva.

Giugno 2025

- Gita a Torino con visita all'Abbazia-Basilica di Superga.
- Visita al Museo Archeologico Regionale di Aosta in collaborazione con la Cooperativa Esprit à l'Envers.
- Visita al Criptoportico Forense di Aosta in collaborazione con la Cooperativa Esprit à l'Envers.

Luglio 2025

- Gita a Torgnon.
- Visita alla Cattedrale di Aosta insieme al "Gruppo Radio".

Agosto 2025

- Organizzazione della tradizionale grigliata di Ferragosto.
- Gita a Gressoney con picnic in area attrezzata e visita al Museo Walser.
- Partecipazione all'evento "Human Rights", con successivo pranzo conviviale presso un ristorante del territorio, promuovendo momenti di socializzazione, inclusione e partecipazione alla vita comunitaria.
- Partecipazione al concerto del gruppo folk "Le Nostre Valli" a Lilliane, in Val di Gressoney.

Ottobre 2025

- Partecipazione, come membri del gruppo di percussioni "Fulmini in linea retta" – composto dagli educatori delle cooperative sociali Arc en Ciel, Saval e Les Aigles – al concerto organizzato dall'Associazione Tam Tando presso il Teatro Splendor di Aosta, in occasione del ventesimo anniversario della Cooperativa Arc en Ciel.
- L'evento ha incluso anche una rappresentazione teatrale e un concerto aperto alla cittadinanza.

Novembre 2025

- Gita a Torino con visita alla Chiesa della Gran Madre e passeggiata nel centro cittadino.
- Visita all'atelier di Via Arduino a Ivrea del pittore Oliveri.

Dicembre 2025

- Partecipazione alla Festa di Natale organizzata dall'associazione DIAPSI presso la Cittadella dei Giovani di Aosta.
- Gita ad Asti con visita ai mercatini di Natale e al centro storico cittadino.
- Partecipazione ai mercatini natalizi di Aosta insieme al "Gruppo Radio".
- Partecipazione alla cerimonia di inaugurazione dei mercatini natalizi in Piazza Chanoux ad Aosta.
- Partecipazione alla cerimonia di apertura dei mercatini natalizi nel Borgo di Bard, consolidando ulteriormente il legame con la comunità locale.

Attività svolte durante tutto l'anno

- Allestimento e partecipazione alle esposizioni permanenti delle opere realizzate nel laboratorio di pittura del Centro Diurno La Renetta presso:
 - ✓ il Comune di Bard;
 - ✓ la Biblioteca di Valtournenche;
 - ✓ la Casa dell'Acqua di Saint-Vincent.

Le esposizioni, comprendenti circa quaranta opere artistiche realizzate dagli utenti, hanno rappresentato un importante strumento di inclusione sociale e comunicazione all'esterno.

3.8. Condanne e multe per corruzione e concussione

La nostra Cooperativa non ha mai avuto condanne né multe per violazione delle leggi anticorruzione o anticoncussione.

Aosta, 30/05/2026

In originale firmato: Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Il Presidente Antonello Borgo