



alfieri
cooperativa sociale

Bilancio sociale 2025

BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	3
1. IDENTITA' SOCIALE	4
Attività sociali	4
1.1. Valore della produzione e attività	7
1.1.1. Analisi sul valore della produzione	7
ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNO	7
1.2. Dati societari	7
1.3. Gli organi collegiali	9
1.3.1. Consiglio di Amministrazione	9
1.3.2. Revisore Legale	13
1.3.3. Assemblea	13
1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale	15
1.5. Struttura organizzativa	16
VALORI E MISSIONE SOCIALE	17
1.5. Codice etico di riferimento	17
1.6. Oggetto sociale	18
1.7. La storia	19
2. VALORE AGGIUNTO.....	20
3. RELAZIONE SOCIALE	23
RELAZIONI E POLITICHE IN ESSERE CON CIASCUNA CATEGORIA DI STAKEHOLDERS	23
3.1. Soci	23
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio	23
3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame	24
3.1.3. Anzianità e appartenenza sociale alla cooperativa	24
3.1.4. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	24
3.1.5. Dai dati del bilancio economico.....	25
3.2. Forza lavoro propria	26
3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati	27
3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA	28
3.2.1.2. Identità	28
3.2.1.3. Composizione	29
3.2.1.4. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	30
3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	36
3.2.3. Altre forme di collaborazione	36
3.2.6. I soggetti svantaggiati	36
3.3. Partner	37
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA...	38
3.5. Giudizio complessivo dell'ultima revisione	38
3.6. La mutualità interna.....	38
3.7. La solidarietà	40
3.8. Condanne e multe per corruzione e concussione	40

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. Lo schema di Bilancio Sociale per cooperative sociali di tipo B messo a punto all'interno del gruppo di lavoro nazionale di Legacoopsociali (2005-2006)
 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 completato, in particolare per la sezione 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://alfieri.coop>

1. IDENTITA' SOCIALE

Attività sociali

Secondo lo Statuto, art. 4, la Cooperativa ha oggetto plurimo che verrà attuato attraverso la gestione separata delle attività, riconducibili rispettivamente alle lettere a) e b) dell'articolo 1, comma 1 della Legge 381/91, nonché al D. Lgs. 112/2017 e al D. Lgs 117 del 2017, come segue:

La Cooperativa con riferimento ed in conformità al proprio scopo solidaristico e mutualistico, agli interessi e ai requisiti dei propri Soci cooperatori, si propone pertanto di svolgere le attività riconducibili alla previsione dell'articolo 1, comma 1 della Legge 381/1991, lettere a) e b) nonché dal D.Lgs. 112/2017 e del D. Lgs 117 del 2017, creando un collegamento funzionale tra dette due tipologie di attività, come previsto dalla circolare ministeriale n. 153/1996. La Cooperativa ha perciò un oggetto plurimo che verrà attuato attraverso la gestione separata delle suddette attività, riconducibili rispettivamente alle citate lettere a) e b) dell'articolo 1, comma 1 della Legge 381/91, nonché dal D.Lgs 112/2017 e del D. Lgs 117 del 2017.

Le nostre dimensioni sono rappresentate per gli ultimi tre anni dai seguenti dati generali:

	2025
attivo stato patrimoniale da bilancio economico	1.645.494,00
Valore della produzione da bilancio economico: voce A1	1.161.882,00
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	15

Le attività ad oggi avviate sono tutte collegate a quelle indicate dalla legge 381/91 per le cooperative di tipologia B, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e di seguito dettagliate:

- 1) **Case Alfieri - Cantieri dell'abitare:** avviato nell'anno 2019, il progetto offre risposte diversificate al bisogno di casa, ma anche di relazioni, assistenza e supporto all'autonomia. Inoltre, è un intervento di riqualificazione urbana che mette a disposizione soluzioni abitative sostenibili e temporanee, organizzato in due sedi:
 - **"Ostello Alfieri 1" e "Case per Ferie"**
Sono ubicati nello stesso stabile a Torino, ma con entrate indipendenti:
 - l'"Ostello Alfieri 1" in Via Pinerolo, n. 17: complessivamente ha n. 42 posti letto;
 - le Case per ferie Alfieri in Corso Vercelli, n. 32: la struttura ha n. 10 appartamenti.
 - **"Ostello Alfieri 2"**
È ubicato in Corso Racconigi n. 143, Torino: complessivamente ha n. 28 posti letto.

Aperti tutti i giorni dell'anno, offrono soluzioni abitative sostenibili e temporanee con formule variabili a studenti, giovani e famiglie, ossia ad un pubblico privato.

Dal mese di agosto 2019, le "Case per Ferie" hanno avviato l'ospitalità in appartamento a favore delle fasce deboli della popolazione.

Dal 21 marzo 2020, a seguito della pubblicazione del decreto n. 34 della Regione Piemonte recante "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'art. 32, comma 3, della legge 23 dicembre 1978, n. 883 in materia di igiene e sanità pubblica" che ha disposto, all'art. 21, "la chiusura di tutte le strutture ricettive comunque denominate e con conseguente sospensione dell'accoglienza degli ospiti", e successive modificazioni ed integrazioni, le suddette due strutture non hanno riavviato l'attività ricettiva extra alberghiera ancora per tutto il 2022, mentre per il 2023 ha visto riavviare le attività e sono tuttora in corso, come declinate nei paragrafi seguenti.

1.1 All'ostello sei di casa! Servizio emergenziale di ospitalità per persone senza fissa dimora: a seguito della partecipazione al bando "Insieme andrà tutto bene", promosso dalla Fondazione Compagnia di San Paolo al fine di contribuire a ridurre i disagi sociali collegati alla diffusione del COVID-19 in Piemonte e in Liguria, dal 28/04/2020 è stato avviato un Servizio emergenziale di ospitalità presso **"Ostello Alfieri 1"** di Via Pinerolo, n. 17 a Torino (TO), la cui capienza si è ridotta a numero 20 posti letto. Un luogo di prima accoglienza, un pronto soccorso sociale rivolto alle persone senza dimora in condizione di emarginazione, in ragione della riduzione dei posti letto disponibili presso le Case di prima accoglienza notturna e alla chiusura delle strutture diurne cittadine determinate dalle misure di contrasto e di contenimento del diffondersi del COVID-19. Successivamente, a seguito della deliberazione della Giunta comunale riguardo all'incremento delle opportunità di ospitalità notturna, anche assicurando continuità di presenza nelle stesse strutture, sono state presentate ulteriori richieste annuali di contributo alla Città di Torino, richieste

che sono sempre state approvate. Siamo in attesa della conclusione dell'iter di finanziamento per una ulteriore annualità con scadenza aprile 2027.

1.2 Ostello Alfieri 2: dopo la temporanea esperienza, avvenuta per qualche mese nel 2020, di un Servizio di accoglienza residenziale per minori in emergenza sanitaria, con la messa a disposizione degli spazi arredati e del servizio di sanificazione, la struttura di Corso Racconigi, n. 143 ha ospitato, dal 15/02/2021 al 30/11/2021, un Servizio di prima accoglienza di cittadini stranieri temporaneamente presenti sul territorio della provincia di Torino. A parte tali "parentesi" la struttura, è rimasta inattiva ancora per tutto il 2022. Mentre 2023 ha ripreso con successo l'attività ed è tutt'ora in corso. Dal 2023 è attivo un servizio di catering (Alfiericatering) negli spazi in Corso Racconigi, n. 143 a Torino (TO), al piano terra, con accesso indipendente, pedonale e carroio.

1.3 Case per ferie Alfieri: è proseguita l'ospitalità in appartamento a favore delle fasce deboli della popolazione, attività iniziata a seguito della pandemia. Inoltre, da gennaio 2021 ad aprile 2022 quattro appartamenti delle "Case per Ferie", due monolocali e due bilocali, sono stati messi a disposizione di un Servizio di ospitalità a persone in isolamento perché positive al COVID-19 e asintomatiche, in attesa di negativizzazione, che non potessero fruire della propria residenza o del proprio domicilio, segnalate dalle Autorità Pubbliche e dalle realtà del Terzo Settore.

- 2) Da agosto 2025 la nostra cooperativa ha in gestione **L'Osteria di San Giulio** - situata nella frazione Lagna a San Maurizio d'Opaglio - una piccola casa vacanze che sorge all'interno di un suggestivo edificio storico. Luogo perfetto per chi vuole concedersi momenti di relax o per chi desidera uno spazio di quiete e serenità. La posizione strategica, la rende inoltre la location ideale per scoprire le meraviglie del Lago d'Orta. La struttura è immersa in un suggestivo parco a bordo lago, con accesso riservato alla spiaggia e una splendida vista sull'Isola di San Giulio. La struttura dispone di 4 camere al primo piano, accessibile tramite scala (no ascensore) e di spazi comuni a disposizione degli ospiti. Nel 2025 la struttura è stata proposta ai soci della cooperativa Valdocco come welfare aziendale con prezzi calmierati.
- 3) Nel 2025 siamo stati assegnatari della open call for innovative projects del Progetto FuTOURisme, cofinanziato dal Programma per il Mercato Unico, che mira a sostenere le PMI nel settore del turismo esperienziale, superare le conseguenze della pandemia di COVID-19 e far emergere dal nuovo ambiente socio-economico, attraverso nuovi modelli di business, servizi innovativi, competenze e utilizzo della doppia transizione (soluzioni digitali e sostenibili), con il Progetto RE.PLA.Y. – REcovering PLAcEs with You. Il progetto, che ha durata 01/04/2025-31/03/2026, mira a:
 - favorire un'esperienza di coprogettazione tra cittadini e turisti per immaginare il futuro di un nuovo spazio urbano.
 - favorire l'aggregazione e lo scambio culturale tra cittadini e turisti attraverso la realizzazione di passeggiate e pranzi di comunità.
 - favorire la conoscenza delle iniziative a livello europeo per promuovere buone pratiche e attirare turisti e stakeholder interessati al turismo responsabile.

La nostra Cooperativa promuove un turismo dal forte impatto territoriale attraverso la sperimentazione di esperienze inclusive e replicabili basate su un processo di coprogettazione e di partecipazione sociale tra cittadini *di sempre* - residenti, *di un giorno* - turisti, *di domani* - studenti. Un processo che, attraverso il lavoro di comunità e le relazioni ad esso connesse, genera una nuova occasione di attrazione turistica e di viaggio culturale e evolutivo. La capacità di comunicazione, diffusione e promozione offre l'opportunità di condividere le buone pratiche inerenti i processi di trasformazione del turismo in relazione alle comunità locali. Inoltre si promuove la sostenibilità con la sensibilizzazione sulla riduzione dell'impatto ambientale e la valorizzazione del contesto locale.

Le attività che abbiamo messo in campo per aderire al progetto RE.PLA.Y sono state:

- **Design together:** definizione delle linee guida del progetto da parte di un gruppo integrato composto da tecnici, operatori sociali e residenti e coordinato da un responsabile di progetto.
- **Down under the scaffold:** esperienze turistiche denominate "City Bites" sui territori delle città di Grugliasco e di Torino. Ogni esperienza turistica comprende: visita guidata; pranzo comunitario organizzato dalla cooperativa; laboratori rivolti a cittadini e turisti.
- **Tour for change:** elaborazione di un piano di comunicazione efficace a partire dalla creazione di un'identità aziendale. Sono privilegiati prodotti di comunicazione digitale, facilmente condivisibili, fruibili e misurabili.

Nell'ambito dell'attività **Down under the scaffold** sono stati proposti tre percorsi turistici:

- **Trasformazioni: esplora, scopri e trasforma... insieme!** Un percorso alla scoperta dei confini simbolici e dei cantieri della trasformazione sociale, una passeggiata esplorativa e di storytelling nei quartieri della periferia nord di Torino, dall'Ostello Alfieri di via Pinerolo ai Bagni Pubblici di Via Agliè. Un workshop collettivo di upcycling e riuso creativo in collaborazione con il laboratorio di inclusione sociale e di design partecipativo "Costruire Bellezza" del Dipartimento di Architettura e Design del Politecnico di Torino. A seguire light lunch a cura della Cooperativa.
- **Un viaggio tra storie, volti e creatività nel cuore di Vanchiglia.** Un'esperienza guidata tra i quartieri di Vanchiglia e di Vanchiglietta a Torino, accompagnata da uno storytelling a cura della libreria Therese, che racconta i quartieri attraverso curiosità e storie. Il percorso si conclude presso il Centro Diurno

Artcadd per persone con disabilità, dove si partecipa a un workshop artigianale insieme agli utenti del centro. A seguire un light lunch a cura della Cooperativa.

- **Art&fatti tour.** Un'esperienza guidata nel parco che ospitava l'ex Ospedale Psichiatrico di Collegno, accompagnata da uno storytelling che racconta e approfondisce la storia di questo luogo. Il percorso si conclude presso l'Officina Art&fatti per persone con disabilità di Grugliasco, uno spazio di bellezza, rinascita, riuso e utilità attraverso l'upcycling e il protagonismo delle persone, dove si partecipa a un workshop. A seguire un light lunch a cura della Cooperativa.

- 4) **Consulenze Aziendali:** è un servizio di consulenze tecnico professionali al Consorzio Merak, relativo alle aree: societaria e logistica-assicurativa.

Con l'incorporazione della Cooperativa PIPRO' ONLUS, abbiamo assorbito le attività da essa svolte, sempre anch'esse finalizzate all'inserimento lavorativo di persona svantaggiata, ossia:

- 5) **CPE:** servizi di assistenza telefonica alla persona: telesoccorso, teleassistenza, accompagnamento/trasporto, centralino telefonico, tele-informazioni. Tale attività si rivolge ad oggi ad anziani o ad enti che necessitano di garantire il monitoraggio di lavoratori addetti a servizi in solitaria.
- 6) **PERLALUNA:** laboratorio per la produzione e vendita di oggettistica artistica prevalentemente prodotta con terre cotte e prodotti di carta e cartone. Tale attività si rivolge ad oggi a persone disabili o in carico ai servizi della psichiatria. Il laboratorio è sito a Chivasso, in Via Roma n. 28. La vendita può avvenire tramite grossisti, negozi o magazzini di terzi o direttamente al pubblico nei medesimi locali del laboratorio e tramite il sito internet: www.perlaluna.it. L'attività è svolta da due socie. Si segnala un calo del volume delle vendite sia a esercizi privati, sia nel settore del privato sociale. Ricontriamo oltre alla liquidazione coatta amministrativa della cooperativa LiberoMondo di Bra (CN), uno fra i nostri principali clienti, un azzeramento degli acquisti dai grossisti come "S&P" e "Ognimodo". Le vendite tramite il sito sono stazionarie, mentre sono in progressivo aumento quelle nel nostro punto vendita. Occorre ripianificare il piano commerciale e di vendita per la sostenibilità del ramo di azienda anche relativamente alle spese della struttura.
- 7) **GESTIONE RECEPTION-SPAZI CULTURALI:** comprende servizi di reception, centralino telefonico, gestione di spazi culturali.
- 8) **LABsociale:** nell'anno in corso si è attivato in Torino, Via Livorno s.n.c. / Via Treviso n. 24/R, uno spazio di ospitalità diurno in supporto ai Servizi Socio-Educativi dei servizi sociali (Città di Torino) e di neuropsichiatria infantile (ASL TO) che offre opportunità di intrattenimento educativo, sociale e ludico a minori da loro presi in carico, anche aperto ad Enti del Terzo settore e a famiglie.
- 9) **L'OFTicina Art&fatti:** è un progetto che nasce per restituire occasioni di aggregazione sociale, potenziamento delle capacità espressive e inclusione di persone con disabilità, dopo la pandemia da Covid19. Abbiamo riqualificato uno spazio all'interno del parco del Polo Universitario, in cui ha preso vita un servizio laboratoriale, creativo, di inclusione sociale, dove sviluppare abilità sociali e sperimentare le proprie diverse abilità. Il nome del progetto fa riferimento allo spazio del laboratorio che si trova in un Loft. Ogni giorno offriamo la possibilità ai nostri beneficiari di sperimentarsi in più attività:
- Falegnameria (restauro conservativo e creativo di piccoli mobili, pirografia, creazione di oggetti in legno)
 - Sartoria (creazione di piccoli manufatti, linea di abbigliamento onesize, rammendo, cucito a macchina e a mano)
 - Cartotecnica (creazione di oggetti in carta, cartapesta, disegno, colore)
 - Plastica (raccolta e riuso di materie plastiche per la creazione di oggettistica)
 - Bigiotteria (creazione di piccola bigiotteria)
 - Ceramica (partecipazione al progetto cittadino di Ceramica di Strada)
 - Teatro
 - Realizzazione di oggetti da richiesta esterna (bomboniere, restauro di mobili)
 - Realizzazione di eventi di partecipazione condivisa e svago (dancingloft).

Nel 2025 la Cooperativa:

- ha partecipato insieme a Cooperativa Animazione Valdocco S.C.S. ONLUS, Cooperativa Sociale P.G. Frassati di produzione e lavoro scs E.T.S., Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs ONLUS, il Consorzio Merak ETS, e alcuni costruttori che saranno contrattualizzati per i lavori di ristrutturazione, al bando indetto dal Comune di Racconigi per la gestione di una RSA e RAF presenti nella cittadina, bando comprensivo degli interventi per l'intera ristrutturazione dei relativi immobili. Il bando ci è stato aggiudicato e i suddetti partner hanno costituito il Consorzio MPR per la gestione del servizio.
- ha ottenuto dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy un finanziamento agevolato di 500.000 € per la realizzazione dell'Ostello Principe Eugenio a Torino, secondo il Progetto che presentammo nel 2023 partecipando ad una gara indetta dalla Città di Torino, inerente il bando "Piani di sostegno e sviluppo per enti di terzo settore progetto piani generativi 2 sezione 3 - Corso Principe Eugenio". Il finanziamento ci è stato concesso ai sensi del DM 4 gennaio 2021 che istituisce il nuovo regime di aiuti per la nascita, lo

sviluppo e il consolidamento delle società cooperative di piccola e media dimensione, gestito da CFI (Cooperazione Finanza Impresa), il quale è diventato nostro socio finanziatore. Abbiamo avuto anche un contributo a fondo perduto di 200.000 euro dalla Compagnia di San Paolo. Per la realizzazione del progetto, siamo in RTI con altre cooperative del Consorzio Merak ETS. Elemento distintivo del progetto è la compresenza di una funzione economica — rappresentata dall'attività ricettiva dell'ostello — e di una funzione sociale strutturata, sviluppata principalmente al piano terra dell'edificio. Tale configurazione consente di attivare un modello ibrido in cui l'attività imprenditoriale sostiene nel tempo un presidio di comunità stabile, favorendo la creazione di relazioni, opportunità formative e percorsi di inclusione. Si prevede l'apertura nella primavera del 2027.

1.1. Valore della produzione e attività

Il valore della produzione complessivo nell'esercizio in esame è pari ad € 1.161.882,00. Il confronto con lo scorso esercizio, nel quale registrammo un valore di € 987.257,80, evidenzia un aumento dell'17,7%.

1.1.1. Analisi sul valore della produzione

La percentuale indicata nelle relative colonne della tabella che segue esprime la parte occupata dal valore della produzione della singola attività sul totale del valore della produzione dello specifico esercizio.

Attività	2023		2024		2025	
	€	%	€	%	€	%
Case Alfieri – Cantieri dell'abitare	586.277	66	748.815	75,8	751.632	53
Consulenze aziendali	128.726	14,5	72.845	7,4	179.430	2,1
CPE Telesoccorso Teleassistenza (ex Piprò)	56.563	6,4	50.090	5	117.213	2,7
Laboratorio Perlaluna (ex Piprò)	37.691	4,2	32.910	3,4	82.910	0,1
L'OFTicina Art&fatti	79.256	9	82.598	8,4	30.606	0,9
TOTALE	888.513		987.258		1.161.791	

Ad oggi tutte le attività della nostra Cooperativa si svolgono nelle provincie di Torino e Cuneo.

Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 102 giorni. I tempi medi di pagamento dei fornitori da parte nostra sono stati di 2 giorni.

Assetto istituzionale e struttura di governo

1.2. Dati societari

Ragione sociale della cooperativa: ALFIERI SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE ETS
siglabile ALFIERI S.C.S.I.S. ETS

Data di costituzione: 4/11/2016

Esercizio sociale: 1/1 – 31/12

Partita I.V.A.: 03682650043

Sede legale: Vicolo del Martinetto 28, 12084 Mondovì (CN); coordin. geolocal. 44.39090877095891, 7.822078951627812

Sedi secondarie risultanti alla CCIAA

UL CN1	laboratorio	V. Consolata 9	12073	Ceva	44.64812586048776, 7.479983995821244
UL TO/3	ostello	V. Pinerolo 17b	10152	Torino	45.08769166621695, 7.6880788516755825
UL TO/4	case vacanze	C.so Vercelli 32	10152	Torino	45.087457543008455, 7.687696124686565
UL TO/5	ostello	C.so Racconigi 143	10141	Torino	45.07264370742837, 7.652547538180058
UL TO/6 e 10	uff. amm.vo e uff. telesoccorso	V. Sondrio 13	10144	Torino	45.0881786479593, 7.6589133654105765
UL TO/7	laboratorio	V. Roma 28	10034	Chivasso	45.193827048331784, 7.890833752432779
UL TO/9	laboratorio	V. Sabaudia 164	10095	Grugliasco	45.071172377529294, 7.589573636312447
UL NO/1	casa vacanze	V. al Porto 3	28017	San Maurizio d'Opaglio	45.785144361218734, 8.391799211856469

Forma giuridica:

Società cooperativa sociale di tipo misto:

- Cooperativa sociale di tipo A (L. 381/91) – Impresa Sociale (L. 117/2017)
- Cooperativa sociale di tipo B (L. 381/91) – Impresa Sociale (L. 117/2017)

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

Presidente e Vicepresidenti in carica

Oggetto sociale e attività:

- tipologia A: gestione di servizi alla persona in ambito sanitario, socio-sanitario, socio-assistenziale, riabilitativo ed educativo-animativo
- tipologia B: attività lavorative diverse con finalità di avviamento al lavoro e inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

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: 55.20

Ambito territoriale dell'attività svolta

Regione Piemonte: province di Torino e Cuneo

Iscrizione presso la CCIAA

Registro Imprese di Cuneo R.E.A. di Cuneo n. CN - 309091

Registro Imprese di Torino R.E.A. di Torino n. TO – 1253735

Iscrizione presso L'Albo Nazionale delle Cooperative

Numero di iscrizione C118449 dall'11/11/2016

Sezione: COOPERATIVE A MUTUALITA' PREVALENTE DI CUI AGLI ART. 2512 E SEG.

Categoria: COOPERATIVE SOCIALI

Categoria attività esercitata: PRODUZIONE E LAVORO-GESTIONE SERVIZI ED INSERIMENTO LAVORATIVO (TIPO A E B)

modello organizzativo: TIPO SPA

Iscrizione presso il Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS)

Numero di iscrizione: repertorio n°: 17073

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 24/10/2017

Iscritta al Registro Permanente dei Beneficiari del 5X1000 al n. 8505

Deliberazioni straordinarie

In data 05/11/2025 l'Assemblea Straordinaria ha deliberato modifiche statutarie ed emissioni di azioni da socio finanziatore in sede notarile

Regime di pubblicità esterna**Bilancio d'esercizio**

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

Bilancio sociale

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

Cariche sociali

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

Unità locali

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

Configurazione fiscale**IMPOSTE DIRETTE**

IRAP	soggetta	aliquota 1,90%
IRES	soggetta	aliquota 24%

IMPOSTE INDIRETTE

IVA	soggetta	IVA 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

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

In data 22/05/2025, l'Assemblea dei soci, chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2025-2026-2027, ha deliberato la diminuzione a 6 del numero dei componenti del Consiglio stesso, anche alla luce del fatto che fossero pervenute soltanto 6 candidature.

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sexso	titolo studio	socio dal	tipologia sociale	qualifica prof.le
Michele Raffa	Presidente	2023	1963	M	Diploma Educ. Prof.le	22/12/20	socio sovventore	Educatore
Loris Petrucci	Vicepresidente	2019	1998	M	Maturità Scientifica	18/01/19	socio lav. ordinario	Impiegato amm.vo
Roberto Revello	Vicepresidente	2019	1959	M	Maturità Scientifica	18/01/19	socio sovventore	Impiegato tecnico
Samir Jamal	Consigliere	2020	1998	M	Maturità Scientifica	23/10/20	socio lav. ordinario	Impiegato amm.vo
Cristina Giacomazzi	Consigliera	2022	1968	F	Maturità Artistica	21/12/21	socia lav. ordinaria	artigiana della ceramica
Roberta Tumiatto	Consigliera	2019	1979	F	Maturità Classica	29/05/19	socia sovventrice	Educatrice

Il Consiglio vede la presenza di 3 soci lavoratori, pari al 50%. La presenza femminile è di 0,50 donne per ogni uomo, pari al 33%. L'età media, calcolata al 2026, anno di svolgimento dell'Assemblea, è di 48,5 anni.

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

ARTICOLO 40 - Consiglio di Amministrazione

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da un numero di consiglieri non inferiore a tre ai sensi dell'art. 2542 del Codice Civile, eletti dall'Assemblea ordinaria dei Soci che ne determina di volta in volta il numero.

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 le persone indicate dai Soci cooperatori persone giuridiche ai sensi dell'art. 2542 del Codice Civile.

I rappresentanti dei Soci finanziatori possono essere nominati Amministratori nel limite di un terzo del totale, se previsto nella delibera di emissione dei relativi strumenti finanziari partecipativi.

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.

La carica di consigliere può essere ricoperta a titolo gratuito.

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. La mancanza di tale atto deliberativo comporta la decadenza dall'ufficio di Amministratore.

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

Non possono assumere la presidenza i rappresentanti delle società costituite da un unico socio persona fisica, gli enti con scopo di lucro e le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

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, nell'ambito della medesima categoria di Soci alla quale apparteneva il consigliere da sostituire, 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.

ARTICOLO 42 - Poteri

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 del Codice Civile 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 del Codice Civile, 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 da sottoscrivere per l'adesione 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/la 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 sei mesi ai sensi dell'art. 2381, comma 5 del Codice Civile.

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

Al Presidente e Vice Presidente è affidata dallo Statuto la rappresentanza legale della società:

ARTICOLO 43 - Rappresentanza

La firma e la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al/alla Presidente, al/alla 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/della Presidente del Consiglio di Amministrazione, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al/alla Vice Presidente e/o più Vice Presidenti, in via tra loro libera e disgiunta. Il concreto esercizio dei poteri di rappresentanza da parte del/della Vice Presidente e/o dei Vice Presidenti attesta nei confronti dei terzi l'assenza o l'impedimento del/della Presidente ed esonera i terzi da ogni accertamento e responsabilità.

Il/la Presidente e/o i Vice Presidenti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, potranno conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri Amministratori oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/05/2025, sono state affidate al Presidente e ai Vicepresidenti, disgiuntamente e con propria esclusiva decisione e senza necessità di ratifica, le seguenti deleghe:

“Si delegano alla Presidente e alla Vicepresidente 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 e loro ripartizione tra le categorie di soci:

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
n° membri, di cui:	7	3	4	7	4	3	6	4	2
soci ordinari	7	3	4	3	1	2	3	2	1
soci sovventori	0			3	2	1	3	2	1
soci volontari	0			1	1	0	0		

Consiglieri presenti con continuità da più di un mandato

2023	2024	2025
5	5	5

Incarichi esterni alla cooperativa

Il Presidente Michele Raffa:

- ✓ Giudice Onorario presso il Tribunale per i Minorenni del Piemonte e della Valle D'Aosta, dall'ottobre 2017 e fino al 30/11/2025

Altri amministratori:

- Roberta Tumiatti:

- ✓ Membro della Direzione di Legacoop Piemonte, dal 2017
- ✓ Membro della Direzione Nazionale di Legacoop, dal 2017
- ✓ Membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione e Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS (A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS) e Vice Presidente della stessa dal 17/10/2021

Riunioni nell'anno in esame

Nell'anno in corso le riunioni verbalizzate sono state 9.

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

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

argomenti	n°
Area Sociale: - convocazione assemblee e predisposizione relativo ordine del giorno - ammissione, recesso, decadenza, esclusione dei soci - 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	3
Area Finanziaria: - reperimento delle risorse necessarie per garantire il buon funzionamento dell'impresa - esame e ratifica degli atti del DG e DA	2

- definizione dei tassi di interesse dei prestiti sociali - assunzione di obbligazioni	
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	2
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 uds - 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	1
Area rappresentanza:	
- delibera le deleghe in materia di società consortile - attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società a 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	2

Compensi corrisposti pro capite

Le cifre indicate sono lorde annue.

⇒ di competenza dell'Assemblea: compensi agli amministratori come gettone di presenza alle riunioni del Consiglio: € 500,00 lordi annui a testa a partire dall'esercizio 2019.

⇒ di competenza del Consiglio di Amministrazione: compensi ai singoli amministratori per specifici incarichi continuativi:

✓ è riconosciuto al Presidente per il ruolo e le deleghe affidate:

2023	2024	2025
€ 1.312,50	invariato	invariato

✓ è riconosciuto ai Vice Presidenti per l'incarico continuativo loro affidato:

2023	2024	2025
€ 875,00	invariato	invariato

✓ è riconosciuto individualmente agli amministratori incaricati, per le competenze manageriali ed operative nella gestione delle attività sociali:

	2023	2024	2025
gestione ostelli	€ 2.400,00	invariato	invariato
gestione del settore Per La Luna	€ 6.000,00	invariato	invariato

1.3.2. Revisore Legale

Alla costituzione, la cooperativa applicava il modello societario delle società a responsabilità limitata e non era tenuta alla nomina né del Collegio Sindacale né del Revisore Legale.

Con la modifica dello statuto, approvato nell'assemblea straordinaria dei soci del 29/05/2019, è stato adottato invece il modello delle società per azioni. Per le cooperative che applicano tale modello, ai sensi del D. Lgs. 220/2002 e s.m.i. e dell'art. 2409-bis del c.c., è sempre obbligatoria la revisione legale dei conti che viene esercitata da un revisore legale dei conti o da una società di revisione. In tale assemblea si è quindi provveduto a nominare il Revisore legale dei Conti.

Da Statuto, art. 46, il Revisore legale dei conti ha le seguenti funzioni:

ARTICOLO 46 - Revisione

Il controllo legale dei conti viene esercitato dal Collegio Sindacale, se nominato, nei limiti e nei casi di cui all'articolo 2409 bis del Codice Civile ultimo comma. In tutti gli altri casi il controllo legale dei conti è esercitato, ai sensi dell'art. 2409-bis, comma 1, del Codice Civile, da un/una Revisore/a legale dei conti o da una Società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

Il/la Revisore/a dei conti o la Società di revisione legale incaricati del controllo legale dei conti svolgono le funzioni e sono nominati in base alle disposizioni previste negli articoli 2409 bis e seguenti del Codice Civile.

L'incarico di controllo legale dei conti 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. L'Assemblea determina il corrispettivo spettante al/alla Revisore/a o alla società di revisione per l'intera durata dell'incarico.

L'assemblea del 22/05/2025 ha confermato come Revisore Vito Eugenio D'Ambrosio per il triennio 2025-2027, attribuendogli il compenso di € 2.016,00 netti annui.

1.3.3. Assemblea

Da Statuto, articoli 37 e 38, l'Assemblea ha i seguenti poteri:

ARTICOLO 37 - Assemblea ordinaria

All'Assemblea ordinaria è inderogabilmente attribuito il potere di:

- approvare il bilancio consuntivo dell'esercizio sociale, la relazione del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente il bilancio preventivo e l'eventuale programma di sviluppo aziendale;
- approvare il bilancio sociale in conformità con le linee guida stabilite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai sensi del D. Lgs. 112/2017 e successive modificazioni e integrazioni;
- approvare il Bilancio di Sostenibilità in conformità con le norme vigenti;
- deliberare sulla destinazione degli eventuali utili o sulla copertura delle perdite;
- deliberare l'ammontare delle azioni che si richiede di sottoscrivere a chi presenta domanda di ammissione a socio cooperatore;
- deliberare sulla determinazione del sovrapprezzo;
- determinare il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- procedere alla nomina delle cariche sociali, nel rispetto della eventuale riserva di nomina a favore dei possessori di strumenti finanziari di cui all'art. 21 e in ogni caso con modalità tali da consentire ai Soci finanziatori la nomina in Assemblea del numero di Amministratori loro spettante conformemente alla relativa delibera di emissione;
- nominare i Sindaci e il/la Presidente del Collegio Sindacale, tenuto conto di quanto previsto in favore dei Soci finanziatori dal precedente articolo 21 e provvedere alla loro revoca;
- deliberare l'eventuale compenso da corrispondersi agli Amministratori per la loro attività collegiale e determinare il compenso dei Sindaci e del/della Revisore/a;
- deliberare sulla responsabilità degli Amministratori, dei Sindaci e del/della Revisore/a;
- 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 di Amministrazione;
- deliberare sull'approvazione dei Regolamenti interni;
- delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale, con riferimento all'articolo 6 della Legge n. 142/2001 e con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito Regolamento e dalle Leggi vigenti in materia; individuando le relative forme d'apporto, anche economico, da parte dei Soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonché, in presenza delle condizioni previste dalla legge, il programma di mobilità;
- delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati come per Legge;
- delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico;

L'Assemblea ordinaria, inoltre, delibera su tutti gli altri oggetti attribuiti dalla Legge o dallo Statuto alla sua competenza dell'Assemblea o sottoposti al suo esame dal Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 38 - Assemblea straordinaria

All'Assemblea straordinaria è attribuito il potere di deliberare:

- sulle modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto sociale, comprese quelle che riguardano le clausole mutualistiche (art. 2514 del Codice Civile), 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 artt. 2505 e 2505 bis del Codice Civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; l'indicazione di quali tra gli Amministratori hanno la rappresentanza della società; gli adeguamenti dello Statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale;

- sulla emissione degli strumenti finanziari destinati ai Soci finanziatori ai sensi dell'articolo 20 del presente Statuto, ed il conseguente aumento del capitale sociale;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla Legge alla sua competenza.

Date e relativo ordine del giorno delle Assemblee degli ultimi tre anni sono state le seguenti:

data	ordine del giorno
2023	
17/05/2023	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 ai sensi dell'art. 37 dello Statuto 4. Varie ed eventuali
2024	
21/05/2024	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, come da proposta del Consiglio di Amministrazione. 2. Ratifica cooptazione amministratore in sostituzione di dimissionario. 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2024. 4. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci ai sensi dell'art. 37 dello Statuto. 5. Rinnovo del Fondo di Potenziamento Aziendale. 6. Regolamento Interno Prestazioni Lavorative dei Soci. 7. Varie ed eventuali.
2025	
22/05/2025	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 Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione. 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027. 3. Nomina del Revisore Legale per il mandato 2025-2027. 4. Compenso al Revisore Legale per il triennio di mandato. 5. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2025. 6. Numero minimo azioni per ogni tipologia soci ai sensi dell'art. 37 dello Statuto. 7. Varie ed eventuali.
05/11/2025 Assemblea Straordinaria	1. Modifiche statutarie ed approvazione dello Statuto aggiornato. 2. Emissione di azioni di soci finanziatori ai sensi dell'art. 2526 del Codice Civile, e adozione dei regolamenti relativi alle azioni di socio finanziatore di cui agli artt. 17 e seguenti dello Statuto sociale. 3. Inerenti e conseguenti.

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	
	Isritti	aventi diritto	presenti	votanti	presenti su iscritti	votanti su aventi diritto
17/05/2023	17 ordinari 16 sovvent.	17 ordinari 16 sovvent.	4 ordinari 3 sovvent.	4 ordinari 3 sovvent.	23,53% 18,75%	23,53% 18,75%
21/05/2024	10 ordinari 14 sovvent	10 ordinari 14 sovvent	2 ordinari 2 sovvent	2 ordinari 2 sovvent	20% 14,28%	20% 14,28%
22/05/2025	13 ordinari 18 sovvent.	13 ordinari 18 sovvent.	5 ordinari 4 sovvent.	5 ordinari 4 sovvent.	38,5% 22,3%	38,5% 22,3%
05/11/2025	13 ordinari 18 sovvent.	13 ordinari 18 sovvent.	4 ordinari 2 sovvent	4 ordinari 2 sovvent	30,8% 11,1%	30,8% 11,1%

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 analisi 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 agosto 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 Michelangelo
- ✓ 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

1.5. Struttura organizzativa

Il governo operativo della cooperativa è affidato dal consiglio di amministrazione al consiglio di presidenza, composto dal presidente e due vicepresidenti.

Il presidente Michele Raffa, rappresenta la società e svolge le funzioni di legale rappresentante e datore di lavoro, coordina il consiglio di presidenza.

Il vicepresidente Roberto Revello, revisore legale, si occupa dell'area amministrativa della società, dei libri sociali, del rapporto con gli uffici del Consorzio Merak, con il commercialista dott. Fausto Ferrara e dei rapporti con il revisore legale e con i revisori di Legacoop.

La cooperativa si avvale infatti dei servizi all'impresa eseguiti dal Consorzio Merak, di cui è socia, con la quale ha stipulato una convenzione e nello specifico:

- Gestione Contabili-finanziaria (contabilità, fatture attive e passive, ecc)
- Amministrazione del personale (buste paga e adempimenti correlati)
- Segreteria generale (libri sociali, protocollo, ecc).

Il vicepresidente Loris Petrucci, oltre ad essere il responsabile di tutta l'area dell'accoglienza, si occupa del consolidamento e sviluppo delle attività produttive della società e gestisce i rapporti con i singoli responsabili dei settori:

CPE: Servizi di assistenza telefonica alla persona

Responsabile Luca Balestrino

PERLALUNA: laboratorio per la produzione e vendita di oggettistica artistica

Responsabile Cristina Giacomazzi

Gestione Reception

Responsabile Luca Balestrino

Consulenze Aziendali

Responsabile Roberto Revello

L'OFTicina Art&fatti e LABsociale

Responsabile Tiziana Veratti

Casa Alfieri - Cantieri dell'abitare:

"Ostello Alfieri 1: Servizio emergenziale di ospitalità per persone senza fissa dimora" e "Case per Ferie"

Responsabile Petrucci Loris

Ostello Alfieri 2 e Catering Alfieri

Responsabile Petrucci Loris

Osteria di San Giulio

Responsabile Petrucci Loris

Progetto RE.PLA.Y.

Responsabile Roberta Tumiatto

RSA/RAF Racconigi

Responsabile Michele Raffa

Ostello Principe Eugenio

Responsabile Petrucci Loris

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.

XXXI Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale tenutosi a Manchester nel 1995

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, con modifiche, in data 10/05/2023. Si evidenziano in particolare i seguenti articoli:

Art. 3

3.1. Il perseguimento dello scopo sociale della Cooperativa non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto, 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. La Cooperativa, in quanto impresa sociale, è basata su principi di mutualità, solidarietà, cooperazione, eticità, trasparenza, equità, uguaglianza, parità di trattamento, legalità.

3.3. La Cooperativa esige 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 della Cooperativa, la quale intende adottare nell'esercizio delle proprie 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 dei collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, secondo le norme di legge.

5.2. La Cooperativa rispetta e valorizza 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:

“La società, in quanto cooperativa sociale impresa sociale, svolge la propria attività ai sensi dell'art. 1, lettera a) e lettera b) della Legge 8 novembre 1991 n. 381 e ai sensi del D. Lgs 3 luglio 2017, n. 112 e del D. Lgs 117 del 2017 attuativi della Legge 6 giugno 2016 n. 106.

Conseguentemente, la cooperativa sociale è considerata, indipendentemente dai requisiti di cui all'articolo 2513 del codice civile, cooperativa a mutualità prevalente (art. 111-septies disp. att. codice civile) relativamente a tale scopo. In tal senso l'attività imprenditoriale è orientata anche a realizzare l'inclusione sociale, ossia offrire a persone escluse e "soggetti 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 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.*

Inoltre, 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.

Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142.

I rapporti mutualistici hanno pertanto ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte dei soci cooperatori nel settore corrispondente all'oggetto sociale della cooperativa, sulla base di previsioni del regolamento che definisce l'organizzazione del lavoro dei soci.

(...) La cooperativa con riferimento ed in conformità al proprio scopo solidaristico e mutualistico, agli interessi e ai requisiti dei propri soci cooperatori, si propone pertanto di svolgere le attività riconducibili alla previsione dell'articolo 1, comma 1 della Legge 381/1991, lettere a) e b) nonché dal D. Lgs 112 del 3 luglio 2017 e del D. Lgs 117 del 2017, creando un collegamento funzionale tra dette due tipologie di attività, come previsto dalla circolare ministeriale n. 153/1996.

La cooperativa ha perciò un oggetto plurimo che verrà attuato attraverso la gestione separata delle suddette attività, riconducibili rispettivamente alle citate lettere a) e b) dell'articolo 1, comma 1 della Legge 381/91, nonché dal D. Lgs 112/2017 e del D. Lgs 117 del 2017."

1.7. La storia

La nostra Cooperativa si è costituita il 04/11/2016. La sua denominazione alla costituzione era "Alfamon Società Cooperativa Sociale". Fin dalla costituzione è una cooperativa sociale a scopo plurimo, ossia di tipo A e B.

Alfamon Società Cooperativa Sociale nacque nell'ambito della Caritas diocesana di Mondovì (CN) e dell'Associazione "Amici della Cittadella". A maggio 2016 avviò un'attività di manutenzione aree verdi svolta per una committenza privata, che si è conclusa nel 2017.

Nello stesso 2017 la Cooperativa ha partecipato, come mandante di un raggruppamento temporaneo di concorrenti, alla gara per la gestione di un Progetto SPRAR sul territorio del monregalese, le cui attività sono state avviate nei primi mesi del 2018. Nell'assemblea straordinaria del 29 maggio 2019, ha cambiato la propria ragione sociale in "ALFIERI Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale", assumendo il nome da Adriano Alfieri - detto Ciccio, educatore della cooperativa, scomparso nel 2002, che tra i primi in Piemonte intuì l'importanza di una casa per i ragazzi in difficoltà, avviando la prima comunità educativa professionale.

minori a Vinovo (TO). Da qui la volontà di proseguire questa storia, creando e offrendo opportunità abitative adatte a tutte le esigenze.

Ad agosto 2019 la Cooperativa ha avviato l'attività di gestione di un Ostello per la gioventù, sito a Torino (TO), in Corso Racconigi, n. 143, denominato "Ostello Alfieri 2".

A dicembre 2019 ha inaugurato il secondo Ostello, "Ostello Alfieri 1", e le "Case per Ferie", collocati nello stesso stabile, ma con accessi diversificati, rispettivamente da Via Pinerolo, n. 17 e da corso Vercelli, n. 32 a Torino (TO). Già dal mese di agosto 2019 le "Case per Ferie" avevano avviato un'ospitalità in alloggio a favore delle fasce deboli della popolazione.

L'emergenza COVID-19 e le conseguenti misure di contrasto e di contenimento del diffondersi dello stesso hanno prodotto una crisi diffusa nel settore del turismo organizzato; le strutture ricettive, quali gli ostelli, prevedendo la condivisione degli spazi con altri ospiti, hanno registrato un drastico calo delle prenotazioni e la contestuale cancellazione di quelle pregresse. Contemporaneamente il settore dell'assistenza sociale alle persone in condizione di emarginazione (persone senza dimora, Minori Stranieri Non Accompagnati, etc.) versa in una grave carenza di posti letto e, più in generale, di progetti e di servizi rivolti a questa fascia di popolazione, particolarmente in difficoltà perché priva di uno "spazio di casa", nel quale costruire relazioni di accoglienza e di benessere. Pertanto da aprile 2020 la Cooperativa ha messo temporaneamente a disposizione l'attività turistico-ricettiva a tal fine presso i locali di "Ostello Alfieri 1", "Case per Ferie", "Ostello Alfieri 2".

Il 03/03/2022 si è perfezionata l'incorporazione in sede notarile della Cooperativa Piccoli Progetti Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS (PIPRO') nella nostra Cooperativa. La Cooperativa PIPRO', Cooperativa sociale di tipo B, si è sempre occupata in particolare di laboratori rivolti a soggetti svantaggiati, attività che la nostra Cooperativa intende continuare a svolgere.

2. VALORE AGGIUNTO

La struttura dello schema che segue è stata definita all'interno di un gruppo di lavoro (maggio 2006-febbraio 2008) di cooperative sociali B piemontesi, sia di Legacoop che di Confcooperative, coinvolte dal progetto Retiquil, un progetto finanziato dal F.S.E. All'interno di tale lavoro il contributo apportato dalla nostra Cooperativa è stato particolarmente attivo. Attraverso la nostra partecipazione a tale tavolo di lavoro e, contemporaneamente, ad un gruppo di lavoro nazionale sul Bilancio Sociale delle Cooperative B di Legacoop, lo schema di riclassificazione definito sul tavolo piemontese è entrato a far parte integrante del modello di Bilancio Sociale proposto in sede nazionale proprio per le cooperative sociali B.

Lo schema è una riclassificazione delle voci del bilancio civilistico CE, ed intende far emergere elementi caratterizzanti la specifica tipologia delle cooperative sociali B.

La riaggregazione dei dati fornisce informazioni specifiche non ottenibili altrimenti, per esempio:

- modalità di affidamento dei servizi da parte della Pubblica Amministrazione
- 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)
- verifica sulla consistenza della ricchezza prodotta e distribuita ai soggetti svantaggiati.

Lo schema è strutturato in due parti:

Costruzione della ricchezza A partire dal valore della produzione 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 a quali pubblici di riferimento (=stakeholder) la "ricchezza distribuibile" viene data.

Nella prima sezione dello schema di riclassificazione, "La costruzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" indica la percentuale occupata dalla singola sottovoce sul totale della voce di appartenenza. Le percentuali di ricavi, costi di produzione e gestione, valori aggiunti caratteristico, globale e netto e gli ammortamenti, sono calcolate sul valore della produzione complessivo.

Costruzione della ricchezza	Importo 2023	Importo 2024	Importo 2025	%	
A. Valore della produzione	888.513,32	987.257,80	1.161.790,99	100%	3.A
1. Ricavi da Pubblica Amministrazione	305.712,66	325.893,85	460.999,48	39.7%	3.A.1
1.1. Ricavi da PA L. 381/91					
- 1.1.1. Ricavi sottosoglia comunitaria (comma 1 art. 5 L. 381/91)					
o 1.1.1.1. Affidamenti diretti					
o 1.1.1.2. Affidamenti con gara					
- 1.1.2. Ricavi soprasoglia comunitaria con obbligo di inserimenti lavorativi (comma 4 art. 5 L. 381/91)					
1.2. Altri ricavi da PA	1.646,33	1.161,18	899,48		3.A.1
1.3. Contributi da PA	304.066,33	324.732,67	460.100		3.A.5.a
2. Ricavi da profit	26.168,39	27.033,48	24.827,27	2.1%	
2.1. Ricavi da profit cliente finale	26.168,39	27.033,48	24.827,27		
2.2. Ricavi da profit cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione					
3. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	393.436,19	443.429,12	483.041,59	41.6%	3.A.1
3.1. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	393.436,19	443.429,12	483.041,59		3.A.1
3.2. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente intermedio di commessa da PA					
4. Ricavi da persone fisiche	6.407,18	2.852,64	345,72	0.0%	3.A.1
5. Altri ricavi non caratteristici	151.318,44	180.835,78	173.554,62	14.9%	3.A.1

6. Donazioni (compreso 5 per mille)	2.640,50	6.321,53	10.692,60	0.9%	3.A.5.a
7. Variazioni e rimanenze	2.783,65	891,40	-1.813,30	-0.2%	3.A.2
8. Altri ricavi	46,31		10.053,35	0.9%	3.A.5.b
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	626.376,57	689.497,47	814.390,78	70.1%	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	269.277,21	319.377,64	412.236,29	35.5%	3.B
1. Acquisti di materie prime	88.921,19	114.372,56	119.754,92		3.B.6
2. Costi per servizi	103.301,81	107.094,73	179.737,78		3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	102.358,37	107.094,73	179.737,78		3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					
2.3. Costi per esternalizzazione attività tipica					
2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro					
2.5. Costi per formazione	943,44				3.B.7
- [meno] Contributi da Pubblica Amministrazione					
- [meno] Contributi da profit					
3. Costi per godimento di beni di terzi	57.519,90	74.946,94	86.324,62		3.B.8
4. Altri costi (...)	19.534,31	22.963,41	26.418,97		3.B.14
B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale (non profit)	357.099,36	370.119,83	402.154,49	34.6%	3.B
1. Acquisti di materie prime	18.716,09	19.563,91	0,00		3.B.6
2. Costi per servizi	208.505,35	220.678,00	248.419,13		3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	208.505,35	220.678,00	248.419,13		3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica					
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica					
2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro					
2.5. Costi per formazione					
- [meno] Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione (compreso Foncoop)					
3. Costi per godimento di beni di terzi	129.877,92	129.877,92	153.735,36		3.B.8
4. Altri costi			0,00		
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	262.136,75	297.760,33	347.400,21	29.9%	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	-6.051,90	-10.609,95	-21.135,85	1.8%	3.C
Valore aggiunto globale (A-B±C)	256.084,85	287.150,38	326.264,36	28.1%	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	28.678,61	10.810,49	28.403,67	2.4%	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	28.678,61	10.810,49	28.403,67		3.B.10
- [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)	227.406,24	276.339,89	297.860,69	25.6%	

Nella seconda sezione dello schema di riclassificazione, "La distribuzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" 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
Ricchezza distribuibile	227.406,24	276.339,89	297.860,69		
Remunerazione del lavoro (E+F)	181.276,80	222.788,60	275.270,80	92,4%	3.B.9
Remunerazione del lavoro subordinato	124.781,47	167.726,00	275.270,80		
Lordo lavoratori <u>non</u> certificati (definiti dalla L. 381/91 "normodotato")	101.208,47	138.523,00			
Lordo lavoratori <u>certificati</u> (definiti dalla L. 381/91 "svantaggiato") *1	23.573,00	29.203,00			
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
E1. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	136.721,26	156.270,51	176.629,49	59,3%	3.B.9
F1. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro subordinato)	44.555,54	66.518,09	98.641,31	33,1%	3.B.9
E2. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (con contratti di lavoro parasubordinato)					
F2. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (con contratti di lavoro parasubordinato)					
E3. Ricchezza distribuita ai soci lavoratori (liberi professionisti)					
F3. Ricchezza distribuita ai lavoratori non soci (liberi professionisti, collaborazioni occasionali)					
G. Ricchezza distribuita a soci/e	27.883,53	22.105,51	15.487,50	5,2%	
Ristorno destinato a retribuzione					
Ristorno destinato ad aumento di capitale sociale					
Remunerazione del capitale sociale	1.058,66	1.468,12			2.A.I - 2.D.3
azioni dei soci ordinari					
azioni da socio sovventore detenute da soci ordinari					
azioni da socio sovventore	1.058,66	1.468,12			2.A.I - 2.D.3
azioni strumenti finanziari					
Aumento gratuito di capitale sociale					
azioni dei soci ordinari					
azioni da socio sovventore detenute da soci ordinari					
azioni da socio sovventore					
azioni strumenti finanziari					
Interessi sul prestito sociale					
Compensi da amministratore	26.824,87	20.637,39	15.487,50		3.B.7
H. Ricchezza distribuita a finanziatori terzi	5.891,96	4.806,36	21.219,26	7,1%	
Banche e istituti di credito:					
a. Breve/Medio termine (entro due anni)					
b. Lungo termine (oltre i due anni)					
Finanziarie del movimento cooperativo e dalla finanza etica	5.891,96	4.806,36	21.219,26		3.B.7 - 3.C.17d
a. Breve/Medio termine (entro i due anni)	5.891,96	4.806,36	21.219,26		3.B.7 - 3.C.17d
b. Lungo termine (oltre i due anni)					
J. Ricchezza distribuita all'ente pubblico	10.296,40	24.744,78	21.757,17	7,3%	
Bolli e contratti	292	490,01	2.040,44		3.B.14
Tasse	10.004,40	24.254,77	19.716,73		3.B.14 - 3.E.20
- [meno] Contributi generici da PA					
K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	613,4	620,8	756,19	0,3%	
Contributi associativi	536	536	700		3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% su utile)	77,4	84,8	56,19		
Contributi volontari di sostegno					
Altro					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	1.444,15	1.273,84	1.816,97	0,6%	

*1 Si ricorda che la remunerazione del lavoro certificato (definito dalla L. 381/91 "svantaggiato") è esonerato dalla stessa L. 381/91 dai contributi previdenziali e assicurativi sia a carico della cooperativa che del lavoratore.

3. RELAZIONE SOCIALE

Relazioni e politiche in essere con ciascuna categoria di stakeholders

3.1. Soci

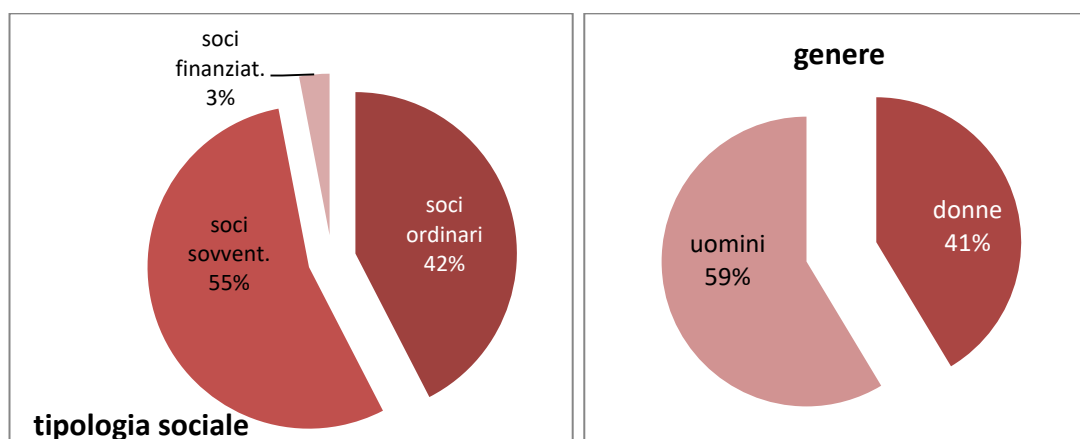
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio

I dati che seguono sono tratti dal data base dei soci e del personale in forza, gestito dall'ufficio di Amministrazione del personale.

Non sono presenti soci speciali, né volontari. Un socio ordinario è anche socio sovventore.

Il 41% dei soci è costituito da donne.

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari, di cui	13	3	7	13	4	6	14	5	6
pers. giuridica	3			3			3		
soci volontari	1	1	0	0			0		
soci sovventori	15	11	4	18	13	5	18	12	6
soci finanziatori, di cui	0			0			1		
pers. giuridica							1		
TOTALE	29	15	11	31	17	11	33	17	12



La tabella che segue espone, per l'esercizio in esame, i dati complessivi sulla movimentazione della base sociale.

Tutte le nuove ammissioni sono collegate alla volontà del nuovo socio di realizzare lo scambio mutualistico caratterizzante la tipologia sociale nella quale chiede di essere ammesso e all'interesse da parte della Cooperativa a che ciò avvenga. Al contrario, i recessi sono motivati dal venir meno di tale reciproco interesse. Non ci sono state esclusioni di soci da parte della Cooperativa.

	nuove ammissioni			recessi			esclusioni		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
soci ordinari (comprese eventuali persone giuridiche)	2	1	1	1		1			
soci speciali									
soci volontari									
soci sovventori e finanziatori (comprese eventuali persone giuridiche)	2	1		1		1			
TOTALI	4	2	1	2	0	2	0		

3.1.2. Distribuzione dei soci per fasce d'età nell'anno in esame

	2023	2024	2025	2025 % sul totale di 29 soci (esclusi gli enti)
tra i 18 e i 25 anni	2	1	1	3,44%
tra i 26 e i 30 anni	0	2	2	6,89%
tra i 31 e i 35 anni	0	2	3	10,34%
tra i 36 e i 40 anni	0	0	0	0%
tra i 41 e i 45 anni	2	1	0	0%
tra i 46 e i 50 anni	1	1	2	6,89%
oltre i 50 anni	21	21	21	72,41%
TOTALE	26	28	29	

3.1.3. Anzianità e appartenenza sociale alla cooperativa

Tutti i soci hanno un'appartenenza sociale che non supera i 6 anni di anzianità.

	2023	2024	2025	% 2025
Meno di 3 anni	22	10	10	30,30%
Da 3 a 6 anni	7	21	23	69,69%
Da 7 a 9 anni	0	0	0	0%
Più di 10 anni	0	0	0	0%
TOTALE	29	31	33	

3.1.4. 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 i soci, approvando in Assemblea i seguenti regolamenti interni:

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Prestito Sociale	norma la raccolta del risparmio tra i soci	29/05/2019
Socio Sovventore	norma la presenza del socio sovventore all'interno della Cooperativa, con riferimento in particolare, ai suoi diritti amministrativi e patrimoniali	27/05/2022
Prestazioni Lavorative	norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	21/05/2024
Socio Finanziatore CFI	disciplina l'emissione delle specifiche azioni acquistate da CFI (Cooperazione Finanza Impresa)	05/11/2025
Soci Finanziatori	disciplina l'emissione di azioni di soci finanziatori	05/11/2025

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

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Social Media Policy	stabilisce le regole e le norme di comportamento a cui devono attenersi soci, dipendenti e collaboratori relativamente alla configurazione, l'utilizzo e la gestione dei propri account privati sui Social Network	5/12/2019
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)	18/01/2021
Codice Etico	Esplícita i valori di riferimento cui intende richiamarsi la Cooperativa	10/05/2023
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	22/01/2024
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	09/07/2024
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	04/08/2025

3.1.5. 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 è pari a € 185.400,00, aumentato rispetto allo scorso esercizio del 130,74%. L'aumento è dovuto all'ingresso di soci finanziatori per € 100.000,00, nell'ambito del progetto di realizzazione dell'ostello nell'edificio sito in Corso Principe Eugenio, 26 a Torino con 25 posti letto, e all'adesione dei soci ordinari e sovventori all'aumento di capitale sociale.

Capitale sociale pro-capite delle persone fisiche, soci lavoratori

Con il verbale dell'assemblea del 23/06/2021 è stato confermato il capitale sociale minimo che le diverse tipologie di socio devono versare al momento dell'ammissione:

- per i soci ordinari n. 1 azione per un valore complessivo di € 50,00;
- per i soci speciali n. 1 azione per un valore complessivo di € 50,00;
- per i soci volontari n. 1 azione per un valore complessivo di € 50,00;
- per i soci sovventori n. 1 azione per un valore complessivo di € 50,00;
- per le persone giuridiche n. 5 azioni per un valore complessivo di € 250,00.

Tassa di ammissione non rimborsata

Inesistente.

Prestito sociale (in migliaia di €)

Per l'anno in esame l'ammontare totale del prestito sociale è pari ad € 327.899,69.

Categorie di soci portatori di prestito sociale	2024	2025
- soci ordinari	16.973,91	9.712,52
- soci sovventori	198.942,25	318.187,17
totale	215.916,16	327.899,69

Tassi praticati sul prestito sociale

Nell'esercizio in esame gli interessi riconosciuti ai soci per il prestito sociale sono stati complessivamente € 14.611,02

	2024	2025
giacenze vincolate	4,53 lordo	4,53 lordo
	3,35 netto	3,35 netto
	vincolato 12 mesi	vincolato 12 mesi
	5,97 lordo	5,97 lordo
	4,41 netto	4,41 netto
	vincolato 24 mesi	vincolato 24 mesi
giacenze non vincolate	3,29 lordo	3,29 lordo
	2,44 netto	2,44 netto

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

% sul totale	2024	2025
ai soci in relazione al prestito sociale	82,46%	68,35%
alle banche per interessi passivi	16,34%	30,39%
altri oneri finanziari (interessi di mora, sopravvenienze passive)	1,20%	1,25%
ai soci del Consorzio Merak per finanziamenti	0	0

Fondo Potenziamento Aziendale soci sovventori

Il Fondo venne istituito dall'Assemblea del 29/05/2019, con scadenza al 31/12/2024; è stato rinnovato il 21/05/2024, con scadenza al 31/12/2029.

L'assemblea del 27/05/2022 approvò un nuovo Regolamento dei Soci Sovventori.

La singola azione di socio sovventore è pari a € 50,00, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto. Ad oggi, ogni socio sovventore ne deve sottoscrivere almeno una.

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

1. Le azioni sono trasferibili previo gradimento del Consiglio di Amministrazione (art. 19 Statuto e art. 2 Regolamento)
2. Diritto di prelazione, cioè di precedenza, nel rimborso del capitale (art. 3 del Regolamento)
3. Diritto di postergazione: nella necessità di ricorrere al capitale sociale per la copertura di eventuali perdite, le azioni dei soci sovventori devono essere utilizzate per ultime (art. 3 del Regolamento)
4. Privilegio nella ripartizione degli utili: maggiorazione del 2% sul dividendo riconosciuto ai soci cooperatori. Nel caso in cui l'assemblea deliberi di non distribuire utili ai soci cooperatori, ai soci sovventori spetta comunque - nella misura in cui la distribuzione di dividendi sia possibile per legge - una remunerazione non superiore al 2% del capitale effettivamente versato ai sensi dell'art. 4 comma 6 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59 (art. 3 del Regolamento).

Mentre ha i seguenti doveri:

1. È necessario provvedere al versamento delle azioni sottoscritte, da effettuarsi: il 25% all'atto della sottoscrizione e per la rimanenza entro un mese dalla data della sottoscrizione per l'intero importo del valore nominale delle azioni sottoscritte; (art. 6 del Regolamento dei Soci Sovventori)
2. L'eventuale intenzione di vendita delle azioni e la proposta dell'acquirente devono essere sottoposte al gradimento del Consiglio di Amministrazione (art. 2 del Regolamento).

Inoltre la L. 59/92, che ha introdotto la figura del socio sovventore, stabilisce che i soci sovventori:

- non possano avere in Assemblea più di un terzo del numero dei voti spettanti ai soci ordinari (vedi art. 4 comma 2 della L. 59/92, art. 21 dello Statuto, art. 4 del regolamento dei Soci Sovventori)
- possano essere amministratori della Cooperativa, ma non avere la maggioranza dei voti all'interno del Consiglio di Amministrazione (vedi art. 4 comma 3 della L. 59/92).

La tabella che segue espone i dati, al 31/12 dell'anno indicato, relativi all'importo totale delle azioni acquistate di socio sovventore e alla percentuale di copertura del Fondo per lo sviluppo. Le colonne "Tot. valore azioni soci lavoratori" e "% azioni soci lavoratori" indicano rispettivamente in valore ed in percentuale, quanto del totale complessivo delle azioni vendute è posseduto da soci lavoratori ordinari.

esercizio	Tot. valore azioni vendute	Importo totale del Fondo	% copertura Fondo	Tot. valore azioni soci lavoratori	% azioni soci lavoratori
2023	62.750,00	€ 1.000.000,00	6,27%	0	0
2024	66.700,00	€ 1.000.000,00	6,67%	0	0
2025					

La diminuzione della copertura del fondo nel 2023 è dovuta all'uscita dalla Cooperative del Consorzio Merak, mentre i soci lavoratori ordinari che possedevano azioni di sovventore hanno mutato la loro tipologia sociale.

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/l «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. Si rinvia ad ulteriori approfondimenti all'interno di questo stesso capitolo.

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 13	tot 13	tot 15	% 75	m 5	f 10	%f 66,7
Lavoratori subordinati							
soci	9	9	10	50	4	6	60
non soci	4	4	5	25	1	4	80
Lavoratori non subordinati	5	5	5	25	5	0	0
soci	1	2	2	10	2	0	
non soci	4	3	3	15	3	0	
Tot. occupati diretti dell'impresa	18	18	20	100	10	10	50
Interinali	0	0	0				
lavoratori in distacco	0	0	0				
Totale forza lavoro propria	18	18	20				

Dai dati della tabella che precede si rileva:

- non sono presenti né lavoratori interinali né in distacco, per cui gli occupati diretti costituiscono il 100% del totale della forza lavoro propria
- rispetto al 2024 gli occupati diretti sono aumentati di poco più dell'11%
- la forma di inquadramento ordinaria è quella del lavoro subordinato alle dirette dipendenze della cooperativa: infatti il lavoro subordinato è pari al 75% del totale degli occupati diretti
- prevalgono i soci lavoratori, con il 60% del totale degli occupati diretti
- la composizione per genere vede le donne presenti al 50% tra gli occupati diretti

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.

L'ambito territoriale di intervento delle nostre attività, e quindi la distribuzione territoriale degli occupati, è limitata alla sola Provincia di Torino della Regione Piemonte.

Nella tabella che segue:

- ⇒ le prime quattro colonne espongono dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su: soggetti svantaggiati, 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).

2025	dati complessivi					Svantaggiati		Tempi pieni		Part-time		Fasce di età					
	tot	%	m	f	%f	m	f	m	f	m	f	< 29 anni		30-49 anni		> 50 anni	
OCCUPATI, di cui:	15		5	10	66,7	1	3	3	4	2	6	4	1	0	4	1	5
SOCI, di cui:	10	66,7	4	6	60	1	3	2	1	2	5	3	0	0	2	1	4
Contratto Indeterminato	10		4	6	60	1	3	2	1	2	5	3	0	0	2	1	4
Contratto Determinato	0																
Apprendisti	0																
Contratto ad orario variabile	0																
NON SOCI, di cui:	5	33,3	1	4	80	0	0	1	3	0	1	1	1	0	2	0	1
Contratto Indeterminato	2	13,3	0	2	100	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
Contratto Determinato	2	13,3	0	2	100	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Apprendisti	1	6,7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Contratto ad orario variabile	0																
%: per genere sul sottototale specifico						25	75	42,9	57,1	25	75	80	20	0	100	16,7	83,3
Totali (m+f)						4		7		8		5		4		6	
%: (tot. m+f) / tot. occupati								26,7		46,7		53,3		33,3		26,7	

Dai dati della tabella che precede si rileva che, sul totale degli occupati subordinati (15):

- i tempi indeterminati, soci e non soci, sono l'80%, contro il 20% dei tempi determinati; i soci lavoratori sono tutti a tempo indeterminato
- i tempi pieni sono quasi il 27%, contro il 47% circa dei part time; per ulteriore approfondimento si rimanda allo specifico paragrafo presente più avanti in questo stesso capitolo
- sul totale degli 8 part time, le donne sono il 75%, contro il 25% degli uomini

Sul totale di 4 soggetti svantaggiati:

- ✓ le donne sono quasi il 75%
- ✓ sono tutti soci a tempo indeterminato

Rileviamo inoltre in questo contesto generale il dato relativo ai lavoratori di nazionalità non italiana, come da tabella che segue, ai fini di verificare l'attrattività della nostra impresa nei confronti dei lavoratori stranieri, che costituiscono nell'anno in esame il 15,4% degli occupati con rapporto di lavoro dipendente.

	2024	2025			
		tot	m	f	%f
Lavoratori di nazionalità non italiana, di cui:	2	2	0	2	100
✓ soggetti svantaggiati	0				
✓ comunitari	nd				
soci					
non soci					
✓ extracomunitari	2	2	0	2	100
soci	1	1	0	1	
non soci	1	1	0	1	

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.

Nel 2025 si registra un aumento delle ULA del 5,8% rispetto al 2024.

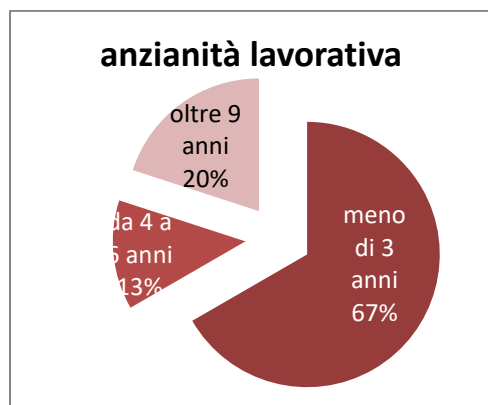
2023	% variaz. 23⇒24	2024	% variaz. 24⇒25	2025			
				tot	m	f	%f
6,85	22%	8,38	5,8%	8,87	4,01	4,87	54,9

3.2.1.2. Identità

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

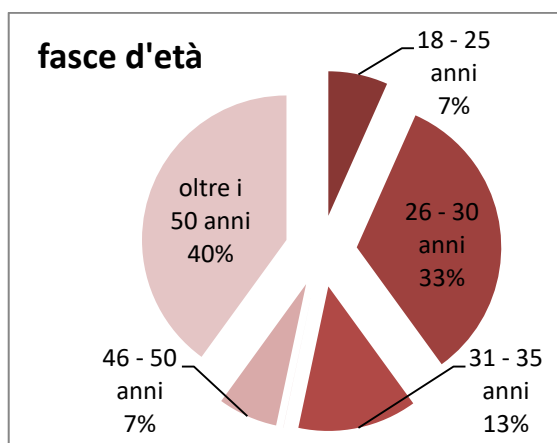
Anzianità lavorativa

Nell'anno in esame il 20% degli occupati con rapporto di lavoro subordinato ha un'anzianità lavorativa superiore a 9 anni.



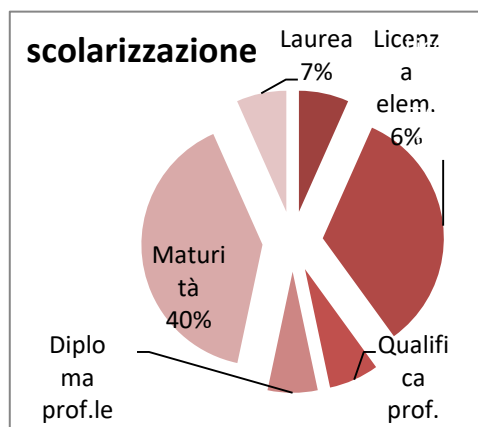
			2025				
	2023	2024	tot	%	m	f	%f
meno di 3 anni	9	9	10	66,7	4	6	60
da 4 a 6 anni	1	1	2	13,3	0	2	100
da 7 a 9 anni	0	0	0				
oltre 9 anni	3	3	3	20	1	2	66,7
TOTALE	13	13	15				

Distribuzione per fasce d'età nell'anno in esame



			2025				
	2023	2024	tot	%	m	f	%f
18 - 25 anni	2	1	1	6,7	1	0	0
26 - 30 anni	1	4	5	33,3	3	2	40
31 - 35 anni	0	1	2	13,3	0	2	100
36 - 40 anni	1	0	0		0	0	
41 - 45 anni	2	0	0		0	0	
46 - 50 anni	1	1	1	6,7	0	1	100
oltre i 50 anni	6	6	6	40	1	5	83,3
TOTALE	13	13	15		5	10	

Scolarizzazione nell'anno in esame



			2025				
	2023	2024	tot	%	m	f	%f
Senza titolo	0	0	0				
Licenza elem.	0	1	1	6,7	0	1	100
Licenza media	4	3	5	33,3	0	5	100
Qualifica prof.	1	1	1	6,7	0	1	100
Diploma prof.le	0	0	1	6,7	0	1	100
Maturità	7	7	6	40,0	4	2	33
Laurea	1	1	1	6,7	1	0	0
TOTALE	13	13	15		5	10	

3.2.1.3. Composizione

I dati presenti in questo paragrafo continuano ad essere relativi al numero di persone in forza al 31/12 dell'anno, inquadrare con rapporto di lavoro subordinato, pertanto con riferimento ad un totale di 15 persone per l'anno in esame.

Qualifiche professionali con più concentrazione

	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
Aiuto cuoco - cuoco	1	0	1	2	1	1	2	0	2
Addetto pulizie	4	0	4	4	0	4	6	1	5
Animatore	2	2	0	2	2	0	2	2	0
Educatore	0			2	0	2	2	1	1
Operatore socio assistenziale	1	0	1	0			0	0	0
Operaio	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Impiegato Amministrativo	4	1	3	2	1	1	2	1	1
totale	13	3	10	13	4	9	15	5	10

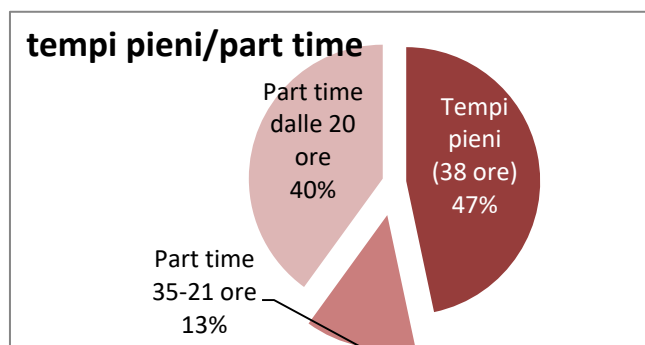
Livelli di inquadramento con più concentrazione

CCNL Coop. Soc.	2023			2024			2025		
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f
A1	4	0	4	4	0	4	6	1	5
A2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
B1	1	0	1	1	1	0	1	0	1
C1	5	3	2	5	3	2	5	3	2
D1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
F2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
totale	13	3	10	13	4	9	15	5	10

Dati su part time e tempi pieni

La percentuale della tabella che segue è calcolata sul totale occupati subordinati dell'esercizio in esame.

	2023			2024			2025			
	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f	%
Tempi pieni (38 ore)	5	1	4	5	2	3	7	3	4	46,7
Part time 37-36 ore	0			0			0			
Part time 35-21 ore	3	2	1	3	1	2	2	1	1	13,3
Part time dalle 20 ore	5	0	5	5	1	4	6	1	5	40
totale	13	3	10	13	4	9	15	5	10	



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 rinnovo di tale CCNL, con vigenza 2023-2025. Il precedente rinnovo, era scaduto il 31/12/2019 e poiché la trattativa, anche a causa del periodo del Covid, è partita in grande ritardo, le parti hanno

convenuto di prorogare la vigenza a tutto il 2025 e, al contempo, di non inserire “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 tranche di cui la prima di 60,00 €, con decorrenza dal primo febbraio 2024; 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 21/05/2024 l'Assemblea ha approvato una modifica al Regolamento previsto dalla 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 27,44% 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 fruirsi 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 fruirsi 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.

A tale proposito la Direttiva Europea 2023/2772 chiede di rilevare dati complessivi sulla fruizione dei suddetti permessi/congedi, ma per l'anno in esame nessun lavoratore ne ha fruito.

Permessi studio

Nell'esercizio in esame 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. 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	902,69	2.004,06	€ 2.378,64

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.

Nell'anno in esame non si sono verificati licenziamenti per tale motivazione.

Lavori usuranti

Nessun lavoratore rientra 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	14.479,50	331	2,29
2025	15.868,00	433	2,73

Indice di turn-over

Adeguandoci alla Direttiva Europea 2023/2772 ed essendoci verificato in questo esercizio avvicendamento di personale, introduciamo il calcolo del tasso di turn-over, risultato del seguente calcolo:

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori}}{\text{numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100 = \frac{3}{(18+15)/2} \times 100 = 18,18$$

[=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. Abbiamo invece 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			
indice di turn over	2024	tot	m	f
	0	18,18%	0%	31,58%

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 ad un fondo di previdenza complementare.

Assistenza sanitaria integrativa

La convenzione in essere è con Fondo Solideo.

Rileviamo a partire dall'esercizio in corso con la tabella che segue i dati relativi all'importo versato dalla Cooperativa a titolo di Assistenza Sanitaria Integrativa, nonché quelli relativi all'utilizzo che i soci ne hanno fatto.

	importo versato dalla Coop.	n° sinistri	Importo totale rimborsato ai soci	% utilizzo su versato
2024	€ 195	3	160,35	82%
2025	€ 360	3	€ 300,05	83%

Assistenza fiscale

La nostra cooperativa non presta l'assistenza fiscale.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nessun lavoratore ha finanziamenti in corso.

Anticipi TFR

Non sono stati richiesti anticipi.

Iscrizioni al sindacato e rappresentanza RSA

Nell'esercizio in esame nessun lavoratore è iscritto al sindacato. Non ci sono stati incontri con le organizzazioni sindacali e non sono state nominate RSA.

Adesione a scioperi

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

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Non abbiamo avuto contenziosi nell'anno in esame.

Iter disciplinari

Nell'anno in esame abbiamo registrato due iter disciplinari per insubordinazione e assenza ingiustificata, sanzionati rispettivamente con richiamo scritto e sospensione.

Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

Non abbiamo mai avuto incidenti né denunce 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 dell'impresa negli ultimi tre esercizi.

Il 03/11/2023 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.

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	19.267,88	40.095,00	8,65	18,00
m	16.572,60	29.848,50	7,44	13,40

Il gap retributivo registrato per il 2025, di 1 a 2,42, 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 15 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 massima concentrazione nella fascia al di sotto dei 15.000 € annui, la più bassa: 10 lavoratori, pari a quasi il 67% del totale. Un ulteriore 33% si colloca sulla fascia subito successiva dei redditi fino a 25.000 € annui lordi.

fasce di reddito annuo	lavoratori			
	tot	%	m	f
sotto i 15.000 €	10	66,67	2	8
da 15.001 a 25.000 €	5	33,33	3	2
da 25.001 a 35.000 €	0			
da 35.001 a 45.000 €	0			
da 45.001 a 55.000 €	0			
oltre i 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. E' da precisare che:

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 15 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:

$$\frac{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile} - \text{media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile}} \times 100 = \frac{10,83 - 11,31}{10,83} = -4,43\%$$

Lo standard sulla Parità di Genere (PdR 125:2022) prevede che il divario retributivo sia considerato soddisfacente quando inferiore al 10%. Nel 2025 l'indice del divario retributivo di genere, pari al -4,43%, evidenzia un divario a

favore delle retribuzioni femminili, dovuto a differenze retributive giustificate da fattori oggettivi come competenze, responsabilità e prestazioni individuali, in continuità con lo scorso esercizio.

- 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:

$$\frac{\text{Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato d'impresa}}{\text{Remunerazione totale annua mediana* dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)}} = \frac{23.803,85}{9.803,98} = 2,43$$

***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 del 2,43 mostra una disparità contenuta, che deve continuare ad essere controllata per garantire che le differenze retributive siano giustificate da fattori oggettivi come 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	-4,44%	-4,43%
tasso di remunerazione totale	2,65	2,43

Formazione

La Cooperativa Alfieri promuove l'aggiornamento continuo dei propri organi, al fine di garantire competenze adeguate rispetto alle responsabilità di governance e ai cambiamenti del contesto normativo e settoriale. Nel corso del 2025 sono stati realizzati percorsi formativi e di aggiornamento dedicati ai temi della governance, del controllo societario, della compliance, della sostenibilità e dell'innovazione nell'impresa sociale. La tabella seguente riporta le principali attività formative svolte nell'anno.

Descrizione	ore corso	Totale partecipanti	tot m	tot f	Totale ore formazione
Moduli AIRCES su amministrazione e controllo societario, antiriciclaggio, rendicontazione di sostenibilità e revisione cooperativa	17	1	1	0	17
Social Enterprise Open Camp 2025 – impresa sociale e impact investing	24*	1	1	0	24
Totali	41	2	2	0	41

* Stima calcolata su 4 giornate formative.

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.

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.	Michele Raffa
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.	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.

Loris Petrucci

Nell'anno in esame non si sono verificati infortuni.

Dati sorveglianza sanitaria anno 2025	m	f	Tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria (media dei lavoratori secondo metodo INAIL)	6	9	15
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:	4	6	10
n° lavoratori idonei alla mansione specifica	4	6	10
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	2							3
visita preventiva	3	4							7
TOTALE	4	6							10

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
autonomi	€ 2.534,55	3		3	3	0
occasionalisti	€ 7.223,76	2	2		2	0
studi prof.li	0					
totale	€ 9.758,31	5	2	3	5	0

3.2.3. Altre forme di collaborazione

Nell'esercizio in esame sono stati attivati 5 tirocini formativi, di cui 3 donne.

3.2.6. I soggetti svantaggiati

Per i lavoratori svantaggiati non applichiamo nessun trattamento particolare, neppure il salario di ingresso. Come per tutti i lavoratori il CCNL applicato è quello per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (vedi punto "Retribuzioni" del precedente paragrafo).

Nessuno dei lavoratori soggetti svantaggiati presenti al 31/12 dell'esercizio in esame è in carico a servizi della Pubblica Amministrazione, ma sono in possesso di una certificazione di invalidità superiore al 45%: il rapporto con la nostra cooperativa è stato diretto.

Tipologie svantaggio individuate dall'art. 4 comma 1 della L. 381/91	2025 tot	m	f	% sul tot. svantaggiati
invalidi fisici	2		2	50,0%
invalidi psichici	2	1	1	50,0%
invalidi sensoriali	0			
ex degenti istituti psichiatrici e sogg. in trattam. psichiatr.	0			
tossicodipendenti	0			
alcolisti	0			
minori	0			
detenuti ed ex detenuti L. 354/75	0			
totali	4	1	3	

L'obbligo della presenza del 30% di soggetti svantaggiati sul totale dei lavoratori normodotati con rapporto di lavoro subordinato, parametro definito dalla specifica circolare INPS (n. 188 del 1994) e che dà diritto all'applicazione dell'esenzione contributiva, è rispettato.

3.3. Partner

Adesione a Centrali Cooperative

Dal 19/10/2022 la nostra cooperativa aderisce a Legacoop Cooperative.

La funzione delle centrali cooperative è di essere la rappresentanza politico-sindacale del movimento cooperativo: di rappresentare cioè gli interessi degli aderenti svolgendo funzioni di coordinamento al fine, anche, di elaborare scelte strategiche comuni. Per esempio, le centrali cooperative sono uno degli interlocutori delle organizzazioni sindacali in sede di definizione dei contratti di lavoro.

La scelta di una specifica centrale è una scelta di orientamento politico legata ad un modo di intendere la cooperazione e l'agire economico dell'impresa cooperativa.

Le Centrali Cooperative hanno funzioni di rappresentanza sia nei confronti del governo centrale (è una delle parti sociali che vengono consultate soprattutto, ovviamente, in materie legate alla cooperazione), sia nei confronti degli enti locali.

Aspetti pratici dell'adesione ad una centrale cooperativa sono costituiti dal fatto che, ad esempio, il versamento del 3% degli utili eventualmente registrati a bilancio (L. 59/92) va effettuato alla centrale di appartenenza (e non al Ministero come invece fanno le cooperative che non appartengono ad una centrale) o che la revisione annuale prevista dalla legge (L. 381/91) sia effettuata da un incaricato della propria associazione e non da un funzionario del Ministero.

L'adesione ad una centrale comporta il versamento di contributi associativi che servono a garantire l'esistenza ed il funzionamento della struttura.

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			
Consorzio Merak ETS	12.000,00	112.000,00	
Cooperativa SAVAL ONLUS	4.131,20	4.131,20	
Cer Merak	1.000,00	1.000,00	
Cooperativa A & T S.C.S.I.S. ONLUS ETS	516,40	516,40	
MPR	0	20.000,00	
totale parziale	17.647,60	137.647,60	0
entità tradizionali			
Banca di Caraglio	258,00	516,00	
Cooperfidi	250,00	250,00	
CFI	0	516,00	
totale parziale		1.282,00	0
TOTALE GENERALE	18.155,60	138.929,60	0

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.

3.5. Giudizio complessivo dell'ultima revisione

Il giudizio della revisione ordinaria effettuata da Legacoop: estratto dal Verbale di Revisione Ispettiva del 29/09/2025.

Giudizio conclusivo:

".... Dalla sua costituzione questo ente cooperativo ha saputo crescere nella propria azione sociale indirizzata, in particolare, alla gestione di strutture di accoglienza con l'inserimento, nella stessa gestione, di un numero congruo di soggetti svantaggiati, rispettando, così le disposizioni normative in materia di cooperazione sociale di tipo "b".

Accanto al rafforzamento dell'attività i soci hanno cercato di accrescere anche il potenziale finanziario interno della Cooperativa. In data 29/05/2019 l'Assemblea dei soci ha infatti deliberato di istituire il Fondo per il Potenziamento Aziendale ai sensi della Legge 59/92 finalizzato a sostenere gli interventi necessari all'avvio di nuove attività e al potenziamento di quelle già in essere, per l'importo di euro 1.000.000 con scadenza al 31/12/2024 (successivamente prorogata al 29/05/2029) corredando la delibera con l'approvazione di uno specifico regolamento. Anche se la sottoscrizione delle azioni di sovvenzione ha avuto risultati molto lontani dalle aspettative la Cooperativa ha comunque visto rafforzato il proprio patrimonio interno, a beneficio della stabilità.

L'esercizio 2022 ha rappresentato un momento di riorganizzazione dell'attività, anche per integrare al meglio le risultanze della citata fusione, mentre nell'esercizio 2023 e nel 2024 si è assistito ad un assestamento dell'organizzazione, ad una ritrovata corrispondenza tra la base sociale e l'attività effettiva, agevolata anche da un incremento dell'attività (ricavi tipici cresciuti del 61% e valore della produzione del 36% rispetto all'esercizio precedente).

Al termine della revisione si formula un giudizio positivo circa la possibilità, per la Cooperativa, di dare continuità alla propria mission sociale continuando, al contempo, a garantire una risposta efficace alle esigenze occupazionali espresse dai sociali operatori."

3.6. 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. 27: "Gli amministratori e i sindaci, se nominati, hanno l'obbligo di documentare nella nota integrativa al bilancio la condizione di prevalenza cioè lo svolgimento dell'attività della cooperativa prevalentemente in favore dei soci, ai sensi degli artt. 2512 e 2513 del codice civile."): 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	136.721,26	156.270,51	176.629,49
lavoro inquadrato come subordinato	136.721,26	156.270,51	176.629,49
altre forme			
totale personale non socio	45.186,75	66.518,09	98.641,31
lavoro inquadrato come subordinato	44.555,54	66.518,09	98.641,31
altre forme	631,21	0	
totale	181.908,01	222.788,60	275.270,80
% soci sul totale	75,16	70,14	64,17%

Cooperativa di Produzione e Lavoro

Il criterio per identificare lo specifico oggetto mutualistico di una cooperativa come la nostra utilizza un indice basato sul costo del lavoro: l'indice previsto dall'art. 2513 del Codice Civile.

La preponderanza del costo del lavoro (soltanto di quello inquadrato come lavoro subordinato (socio e non socio, ma compreso l'eventuale lavoro interinale) sul totale dei costi sostenuti (ad eccezione di quelli relativi a materie prime) è il criterio per essere una cooperativa di Produzione Lavoro.

Dall'essere cooperativa di Produzione Lavoro ne discendono agevolazioni fiscali, tra cui l'esenzione dall'IRES. Quest'anno la nostra cooperativa ha rilevato € 18.492,80 di IRES in quanto la percentuale del costo del lavoro dei soci è minore del 25% degli altri costi.

Calcolo ai fini IRES	2023	2024	2025
Importo costo del lavoro soci	136.721,26	156.270,51	176.629,49
Importo costi ai fini IRES	847.671,68	948.932,97	863.864,00
% sui costi totali della produzione	16,13%	16,47%	20,45%

Utile/perdita d'esercizio

2023	2024	2025
2.580,00	2.826,76	1.873,16

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
€ 29.277,46	€ 30.604,80	€ 31.457,00

3.7. La solidarietà

Utile destinato a fondo mutualistico

2023	2024	2025
€ 77,41	€ 84,80	€ 56,19

Donazioni ricevute

Nonostante la nostra Cooperativa sia iscritta al 5X1000, non abbiamo mai ricevuto donazioni a tale titolo. Abbiamo incassato altre donazioni come da tabella che segue:

2023	2024	2025
€ 2.640,50	€ 6.321,53	€ 10.692,60

Iniziative di coinvolgimento delle comunità locali

Nell'anno in esame:

- È proseguita la collaborazione tra l'Ostello Alfieri II della nostra Cooperativa e Ippoderma. Ippoderma è il nome che Marco Cappa, ventiquattrenne casalese che vive a Torino, ha scelto per il progetto di un collettivo di giovani artisti nato nell'ottobre 2022 che si pone un solo obiettivo: conoscere artisti. Il collettivo organizza periodicamente "dromi", ossia serate-mostre in cui, oltre all'esposizione di opere dei membri del gruppo, ci si incontra, si dialoga e si crea insieme. *"Il nome richiama il cavallo del logo, perché ricorda il termine 'ippodromo'. E poi in greco significa 'corridoio': l'idea è proprio quella di creare un luogo di passaggio, dove poter far incontrare persone interessate all'arte"*. In occasione del secondo Dromo del collettivo, svoltosi a fine ottobre 2024, il nostro Ostello è diventato il luogo di ritrovo per tutte le persone legate al collettivo e interessate all'arte.
- 15 febbraio 2025: evento a l'officina art&fatti in memoria di Franco Incerpi ad un anno dalla sua scomparsa che tanto ha collaborato con le attività del laboratorio
La Cooperativa Alfieri ha deciso di ricordare Franco "nei gesti, nelle stanze, negli oggetti fatti rivivere nel respiro del suo sorriso", dedicandogli la falegnameria de L'Officina Art&fatti, un luogo dall'alto valore simbolico, nonché cuore pulsante del servizio. Un pomeriggio denso di emozioni e ricordi insieme ai parenti, gli amici ed i colleghi storici.
- 24 maggio 2025: spettacolo di teatro nato dal laboratorio di attività teatrale realizzato nell'officina art&fatti e che ha coinvolto le ragazze e i ragazzi dei centri disabili gestiti dalla cooperativa Animazione Valdocco. Ad assistere allo spettacolo dal titolo "CARPE DIEM, DREAMS COLLECTION" a cura di Fulvio Grassone, sono state invitate le famiglie dei nostri beneficiari e tutti i riferimenti dei loro servizi sociali. A seguire merenda tutti insieme

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.

Mondovì, 18/03/2026

In originale firmato: Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Michele Raffa