

# BILANCIO SOCIALE

## 2025



« GUTTA CAVAT LAPIDEM »

# LETTERA della PRESIDENTE

## « GUTTA CAVAT LAPIDEM »

(Ovidio, Epistulae ex Ponto, IV, 10, 5)



**ANTONELLA TRIPEPI**

È diventata una tradizione (oltre che un piccolo piacere, lo confesso) suggerire una citazione come chiave di lettura del nostro documento di rendicontazione annuale. Per la prima volta, ho ritenuto di riproporre la citazione dello scorso anno. Non per pigrizia o mancanza di fantasia, ma perché questa immagine antica parla con straordinaria precisione del tempo che la nostra Cooperativa sta vivendo.

La goccia scava la pietra. Lo fa senza l'irruenza dell'urto, ma attraverso costanza e continuità. Allo stesso modo, la nostra Cooperativa ha vissuto trasformazioni profonde. Non si è trattato di cambiamenti improvvisi, ma di un lavoro paziente, progressivo, spesso silenzioso. Un lavoro fatto di scelte organizzative, di ridefinizione delle responsabilità, di investimenti sulle competenze, di costruzione di strumenti più adeguati.

Interventi che presi singolarmente possono apparire limitati, ma quando osservati nel loro insieme, restituiscono il quadro completo dell'evoluzione di un'organizzazione.

Oggi emerge una cooperativa più strutturata, più consapevole, più capace di affrontare la complessità, come risultato di una perseveranza condivisa che ha una radice precisa: la responsabilità.

Responsabilità come forma di cura collettiva. Cura del lavoro, delle persone, della qualità dei servizi, della tenuta dell'organizzazione. Una responsabilità che non si esprime nella straordinarietà, ma nella gestione coerente e accorta dell'ordinario. Giorno dopo giorno. Goccia dopo goccia.

In questo percorso si è manifestata la ricerca di equilibrio che ci accompagna da sempre: quella tra il cambiamento e la fedeltà ai nostri valori. Trasformare senza tradire. Crescere senza perdere l'identità. Rafforzarsi senza irrigidirsi.

Anche questa ricerca non si risolve una volta per tutte. Si attraversa nel tempo, grazie a scelte quotidiane, aggiustamenti, verifiche, capacità di rimettersi in discussione.

Il presente bilancio sociale racconta esattamente questo movimento. Non solo i risultati raggiunti, ma il modo in cui sono stati costruiti. Non solo i numeri, ma il processo che li ha resi possibili.

Leggerlo significa quindi adottare questa prospettiva: riconoscere il valore della continuità, della pazienza organizzativa, della coerenza nel tempo.

Perché è solo così che si genera il cambiamento più solido e duraturo.

La goccia scava la roccia. **Gutta cavat lapidem**

*La Presidente*

# BILANCIO SOCIALE

## INDICE

PAGINA

<b>1.0 PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA</b>	<b>1</b>
1.1 Metodologia per la rendicontazione sociale	1
1.2 Profilo organizzativo e mission	2
1.3 Democrazia interna e partecipazione	4
<b>2.0 PRESENZA SUL TERRITORIO E PROPENSIONE SISTEMICA ALLA RETE (partecipazioni)</b>	<b>5</b>
2.1 Collaborazione con enti e servizi su progetti alla persona	6
2.2 Convenzioni art. 14 D.Lgs n. 276/2003	7
2.3 Lavoro di pubblica utilità	9
2.4 Promozione delle attività	10
<b>3.0 INNOVAZIONE E SPERIMENTAZIONE</b>	<b>11</b>
3.1 Processo di riorganizzazione	11
3.2 Sistemi di gestione, legalità, qualità e ambiente	12
3.3 Innovazione tecnologica e digitalizzazione	13
<b>4.0 QUADRO DELLE RISORSE (input)</b>	<b>15</b>
4.1 Risorse tangibili	15
4.2 Risorse professionali e volontarie	16
<b>5.0 QUADRO DELLE ATTIVITA (processi)</b>	<b>17</b>
5.1 Attività di produzione	17
5.2 Gestione degli inserimenti lavorativi (L. 381/91)	24
<b>6.0 QUADRO DEI RISULTATI (output)</b>	<b>29</b>
6.1 Portatori di interesse interni	29
6.2 Formazione	31
6.3 Welfare	31
6.4 Portatori di interesse esterni	32
6.5 Mappa degli stakeholder	32
6.6 Politiche ambientali	33
6.7 Comunicazione	33
6.8 Misurazione dell'impatto sociale	34
<b>7.0 QUADRO DEI DATI ECONOMICI</b>	<b>37</b>
7.1 Ricavi per settore	37
7.2 Conto economico	38
7.3 Finanziamenti e contributi	39
7.4 Situazione patrimoniale e finanziaria	39
<b>8.0 RINGRAZIAMENTI</b>	<b>40</b>



# 1.0 - PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA

## 1.1 Metodologia per la rendicontazione sociale

Il Bilancio Sociale rappresenta lo strumento attraverso cui l'organizzazione rende conto delle proprie responsabilità, degli impegni assunti, delle attività realizzate e dei risultati conseguiti sotto il profilo sociale, ambientale ed economico.

Le sue finalità sono garantire un'informazione chiara, trasparente e strutturata a tutti i soggetti portatori di interesse; favorire il dialogo e i processi partecipativi; evidenziare il legame tra identità, valori e scelte strategiche; esplicitare obiettivi e impegni; rafforzare la relazione con la comunità di riferimento; incrementare il valore aggiunto della Cooperativa.

Dal punto di vista normativo, il Bilancio Sociale trova fondamento nella Legge 106/2016 (Legge delega per la riforma del Terzo Settore) e nei relativi decreti attuativi, in particolare il Decreto Legislativo 112/2017 e il Decreto Legislativo 117/2017.

In particolare, l'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 112/2017 prevede che l'impresa sociale depositi il Bilancio Sociale redatto secondo le linee guida adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. g) della Legge 106/2016 e del Decreto Ministeriale 4 luglio 2019, le linee guida stabiliscono il coinvolgimento attivo e responsabile di tutti gli organi della Cooperativa sociale nel processo di redazione, che deve rispettare i seguenti principi:

- **Veridicità**
- **Verificabilità**
- **Neutralità**
- **Completezza**
- **Attendibilità**
- **Comparabilità**

Il documento è il risultato di un percorso collegiale e partecipato, che integra i contributi dei diversi ambiti organizzativi, nella consapevolezza che la rendicontazione sociale costituisce un processo continuo di ascolto, analisi e responsabilità condivisa.

LO SCOPO  
DEL BILANCIO

PRINCIPI E  
METODOLOGIA

## 1.2 Profilo organizzativo e mission

La Goccia promuove l'integrazione lavorativa, la formazione e la socializzazione di persone in situazione di svantaggio, riconoscendo il lavoro come strumento di autonomia e partecipazione attiva.

Da oltre 25 anni la Cooperativa coniuga finalità sociali e spirito imprenditoriale e opera con efficienza e dinamicità nei settori di Facility Management, Pulizie Civili e Industriali, Manutenzione e Realizzazioni delle aree a Verde, Servizi al Territorio, Servizi Manutentivi e Servizi Cimiteriali.

Attraverso percorsi personalizzati, tutoraggio e monitoraggio costante, La Goccia genera valore economico, umano e sociale per le persone, le imprese e il territorio, nel pieno rispetto dei principi sanciti dall'art. 3 dello Statuto e con un impatto sostenibile nel tempo.

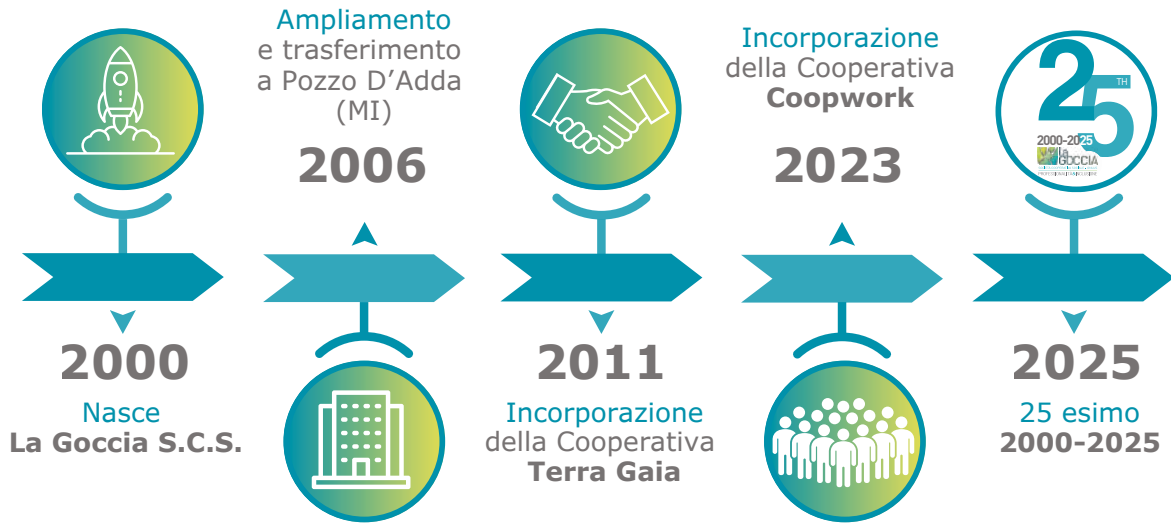
### TITOLO II SCOPO ED OGGETTO

#### **Art.3 Scopo mutualistico**

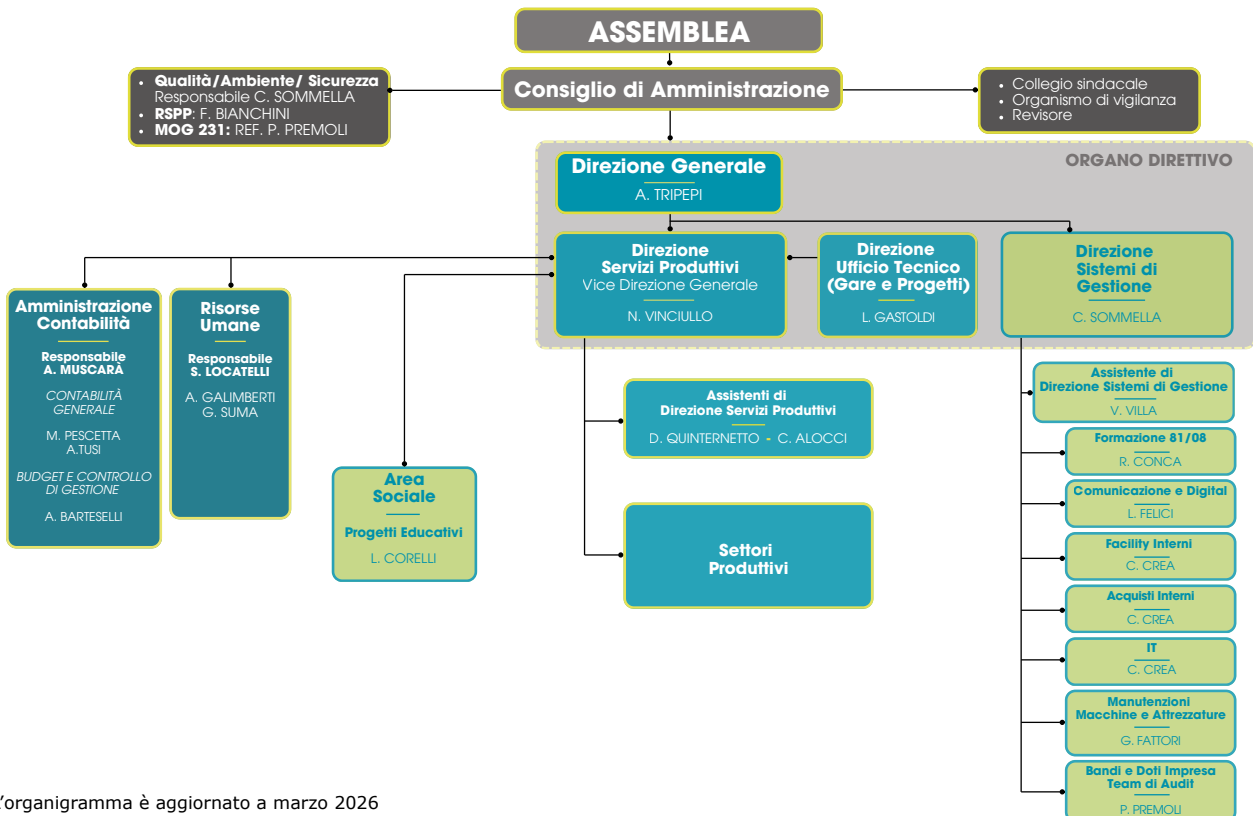
La Cooperativa non ha lo scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini (...) il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni Pubbliche, il rispetto della persona.

Denominazione:	La Goccia Società Cooperativa Sociale - ONLUS	
Sede Legale:	Piazzale Ecomarco 1, 20060 Pozzo D'Adda (MI)	
Telefono:	02 92 01 00 61	
E-mail:	cooplagoccia@mail-certificata.org	
Anno di fondazione:	2000	
Consiglio di amministrazione:	Presidente	Antonella Tripepi
	Vicepresidente	Luca Gastoldi
	Consigliere	Adriano Bonfà
	Consigliere	Christian Sommella
	Consigliere	Nunzio Vinciullo
Collegio Sindacale	Presidente	Baldovino Del Mastro
	Sindaco effettivo	Pietro Lucà
	Sindaco effettivo	Marco Mariani
	Sindaco supplente	Annamaria Pudia
	Sindaco supplente	Daniele Franchina
Tipologia:	Cooperativa sociale di tipo B - Inserimento lavorativo	
Albo Cooperative:	Regione Lombardia - Sezione B, n. progr. 390	
Albo mutualità prevalente:	Categoria Cooperative Sociali n. A108067 - data iscrizione: 04/02/05	
Certificazioni	UNI EN ISO 9001:2015 - 24266/07/S UNI EN ISO 14001:2015 - EMS-9666/S Attività IAF35 - IAF:28 - IAF:38 - IAF:39 Dotati di Modello Organizzativo 231	
Rating Legalità	Nr. RT13415 del 04/04/2023 Punteggio *+ +	
Albo Gestori ambientali	Nr. MI43583 categoria 2bis	
Registro Unico Terzo Settore	dal 21/03/2022	

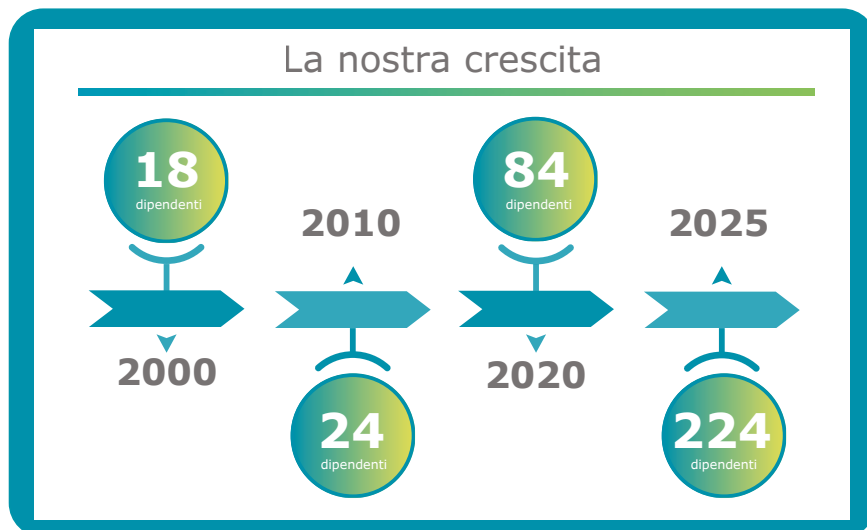
# La nostra storia



# Organigramma



L'organigramma è aggiornato a marzo 2026



### 1.3 Democrazia interna e partecipazione

Al 31 dicembre 2025 la compagine sociale era composta da

**67 soci lavoratori**, di cui 31 soci L. 381

**16 soci volontari**

per un **totale di 83 soci**.

Le Assemblee previste dallo Statuto si sono svolte con regolarità e hanno sempre visto la presenza della quasi totalità dei soci.

Il C.d.A. in carica ha continuato a lavorare garantendo la trasparenza e la possibilità di partecipazione attraverso la pubblicazione puntuale degli argomenti da trattare e dei verbali.

L'Area Sociale, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane e coordinata dal direttore dei Servizi Produttivi gestisce integralmente i percorsi di inserimento lavorativo, garantendo un monitoraggio costante delle attività. Opera in stretta collaborazione con tutor ed enti promotori, assicurando continuità, qualità e coerenza nei progetti individuali.

Il costante dialogo con la base sociale ha permesso un'ampia condivisione di proposte, obiettivi e strategie.

Soci Lavoratori

 **67**

Soci Volontari

 **16**

**Soci Totali**  
**83**





## 2.0 - PRESENZA SUL TERRITORIO E PROPENSIONE SISTEMICA ALLA RETE (partecipazioni)

La Goccia anche nel 2025 ha incrementato la rete coinvolgendo molte realtà del territorio estendendo la connessione storica con l'Adda-Martesana e le alleanze strategiche con associazioni, cooperative, servizi sociali, enti, istituzioni pubbliche e private.

La Goccia è parte attiva del consorzio cooperativo C.S.&L. di Cavenago Brianza che opera come General Contractor sul territorio e al cui Consiglio di Amministrazione, da alcuni anni, la Presidente Tripepi partecipa come vicepresidente.

La Goccia è inoltre associata a Confcooperative, la principale organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e vigilanza del movimento cooperativo italiano e delle imprese sociali.

Avvenuta nel 2023, la fusione per incorporazione della Cooperativa Sociale Coopwork ha rappresentato un passaggio rilevante nel nostro percorso di crescita. Questo evento ha determinato un significativo ampliamento delle attività, delle competenze e dell'area geografica di riferimento, rafforzando la nostra identità organizzativa e la nostra capacità di presidiare territori diversi.

A partire dal 2024 e per tutto il 2025 l'attenzione si è concentrata sul consolidamento di questa fusione, attraverso la valorizzazione delle risorse interne e delle sinergie operative, ma anche mediante il rafforzamento delle relazioni istituzionali e operative con le Province della Città Metropolitana di Milano e di Monza e Brianza, con l'obiettivo di allinearci in modo più strutturato alle nuove modalità di sottoscrizione delle convenzioni ex Art. 14.



LA RETE  
TERRITORIALE

## 2.1 Collaborazione con enti e servizi su progetti alla persona

Un punto forte del lavoro della Cooperativa è rappresentato dalla pratica consolidata del lavoro di rete territoriale, che include la possibilità di avvantaggiarsi delle professionalità dei servizi di supporto e presa in carico delle fragilità intrinseche alle caratteristiche dell’inserimento lavorativo.

Ciò è indice dell’estensione dei rapporti di rete sul territorio e dell’importanza dell’esistenza di realtà lavorative come le Cooperative sociali di tipo B, per rispondere, anche solo in parte, al problema del reinserimento sociale e lavorativo di soggetti appartenenti alle fasce fragili.

A testimonianza di quanto sopra, riportiamo di seguito l’elenco delle principali relazioni di partnership sostenute nell’arco del 2025.

### AFOL

- AFOL Città Metropolitana di Milano + Milano Nord
- AFOL Monza Brianza
- AFOL Cologno Monzese
- AFOL Melzo
- AFOL Corsico

### ALTRI ENTI PER IL LAVORO

- Offerta Sociale Vimercate
- Consorzio Sociale CS&L, Cinisello
- Consorzio Mestieri Lombardia, Milano
- CESVIP Milano
- CoDeBri Desio
- Scuola Borsa Lavoro, Monza e Brianza
- Piamarta & Mestieri, Lissone
- UMANA

### CENTRI DI FORMAZIONE

- Istituto Cantoni Treviglio

### ENTI COMUNALI (SIL)

- Comune di Monza
- Comune di Lissone
- Comune di Desio
- Comune di Gessate
- Comune di Vaprio d’Adda
- Comune di Cernusco sul Naviglio
- Comune di Carugate

### CENTRI PSICOSOCIALI

- CPS Vaprio D’Adda
- CPS Gorgonzola

LE  
COLLABORAZIONI  
ATTIVE NEL 2025



LA MAPPA  
DELLE  
COLLABORAZIONI

## 2.2 Convenzioni ex Art. 14 D.Lgs. n. 276/2003

Il dispositivo ex Art. 14 è stato introdotto dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (la cosiddetta Legge Biagi) per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con svantaggi psico-fisici e, più in generale, dei lavoratori svantaggiati con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

Questa norma prevede la stipula di Convenzioni Quadro su base territoriale tra i servizi provinciali per l'inserimento lavorativo, le associazioni datoriali, le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle Cooperative Sociali di tipo B e i Consorzi delle Cooperative Sociali.

La Convenzione ha per oggetto l'inserimento lavorativo di persone appartenenti alle liste di collocamento delle categorie protette, con rapporto di lavoro subordinato, per un periodo non inferiore a dodici mesi, rinnovabile alla scadenza.

In alcuni casi è requisito fondamentale che i lavoratori svantaggiati siano iscritti al SIL – Servizio Inserimento Lavorativo, ente territoriale competente che certifica la tipologia di svantaggio e ne attesta la condizione ai fini dell'attivazione della Convenzione. Attraverso questo strumento, le imprese conferiscono commesse di lavoro alle Cooperative Sociali di tipo B, che assumono direttamente i lavoratori svantaggiati.

Al termine della Convenzione, il lavoratore può essere assunto direttamente dall'azienda, sebbene nella maggior parte dei casi resti nell'organico della Cooperativa.

Le Convenzioni Quadro rappresentano una modalità efficace per:

- garantire continuità lavorativa alle Cooperative,
- creare reti di collaborazione con le aziende,
- favorire l'inclusione lavorativa.

Le aziende, da parte loro, individuano nelle Cooperative sociali un valido partner sia per assolvere agli obblighi normativi imposti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, sia per esternalizzare servizi accessori.

L'INTENZIONE DEL LEGISLATORE CON QUESTA NORMA È STATA QUELLA DI POTENZIARE IL RUOLO DELLE COOPERATIVE SOCIALI, RICONOSCENDOLE COME STRUMENTO CHIAVE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE IN CONDIZIONE DI SVANTAGGIO.

### IL PROCESSO DI SOTTOSCRIZIONE DI UNA CONVENZIONE

IL RUOLO DELL'AZIENDA	IL RUOLO DELLA COOPERATIVA	IL RUOLO DELLA PROVINCIA
Affida una commessa di lavoro alla cooperativa per adempiere agli obblighi di assunzione.	Assume i lavoratori in condizione di svantaggio e ne cura l'inserimento.	Facilita l'inserimento lavorativo individuando i lavoratori idonei.
Garantisce il rispetto della commessa e il pagamento del valore concordato.	Fornisce tutoraggio e supporto continuo, grazie a un team di professionisti.	Verifica la conformità della convenzione e rilascia il nulla osta all'assunzione.
Collabora per integrare i lavoratori nel proprio ecosistema produttivo.	Garantisce la corretta esecuzione della commessa e la conformità agli accordi.	Supervisiona l'andamento della convenzione e ne assicura la corretta esecuzione.

## Lavoratori collocati e collaborazioni attive

**97**  
lavoratori

Lavoratori	Settori
34	Facility management
51	Pulizie civili e industriali
8	Manutenzione verde
4	Manutentivi

**52**  
convenzioni

N. Convenzioni	Province
1	Bergamo
9	Monza e Brianza
42	Milano

**46**  
aziende

N. Aziende	Province
1	Bergamo
9	Monza e Brianza
36	Milano

### La nostra esperienza

Il nostro impegno si concretizza attraverso tre pilastri:

#### Assunzione e inserimento lavorativo

Accogliamo nel nostro organico lavoratori in condizione di svantaggio socio-lavorativo, garantendo loro un'occupazione stabile e dignitosa. Favoriamo l'integrazione nel contesto produttivo aziendale, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo.

#### Tutoraggio e supporto personalizzato

La nostra area sociale accompagna, supervisiona e accerta gli obiettivi raggiunti lungo il percorso professionale. Garantisce un monitoraggio costante per agevolare e favorire il successo dell'inserimento lavorativo con progetti personalizzati e certificati secondo norma ISO 9001.

#### CONVENZIONI ATTIVE

**1** Bergamo  
**9** Monza e Brianza  
**42** Milano



#### AZIENDE COINVOLTE

**1** Bergamo  
**9** Monza e Brianza  
**36** Milano



#### Gestione e qualità del servizio

Assicuriamo la corretta esecuzione della commessa di lavoro, rispettando gli accordi e gli standard richiesti dall'azienda.

CON ESPERIENZA E IMPEGNO, TRASFORMIAMO, L'ADEMPIMENTO NORMA-

TIVO IN UN PROCESSO VIRTUOSO DI INCLUSIONE E CRESCITA, IN CUI OGNI ATTORE COINVOLTO TRAE BENEFICIO.

Social Gardening Solution merita una menzione particolare, un nostro progetto ideato nel 2023 con l'obiettivo di consentire l'inclusione sociale in azienda anche laddove l'azienda non disponga di aree verdi. La Goccia, supportata dalla Provincia, attiva una convenzione (art. 14) con l'azienda soggetta all'obbligo di assunzione di persone con disabilità; l'ente comunale assegna al progetto un'area verde che necessita di manutenzione o riqualificazione.

In questo modo La Goccia genera un circolo virtuoso insieme agli altri tre soggetti coinvolti (provincia, azienda, ente comunale) generando allo stesso tempo inclusione sociale e riqualificazione delle zone urbane.

Nel 2025 sono state attivate 3 nuove convenzioni, di cui una per 2 inserimenti, e sono state rinnovate le 3 già attive in precedenza, per un totale di 7 inserimenti lavorativi.



### 2.3 Lavoro di pubblica utilità

La Cooperativa ha sottoscritto una convenzione con il Tribunale di Milano nel 2016, dando disponibilità ad accogliere persone condannate alla pena dei lavori di pubblica utilità.

Si tratta di una sanzione penale che consiste nella prestazione di un'attività non retribuita a favore della collettività, da svolgere presso lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni o presso enti del Terzo Settore.

L'Ufficio di esecuzione penale concorda con l'imputato le modalità di svolgimento dell'attività riparativa, tenendo conto delle sue attitudini lavorative e delle specifiche esigenze personali e familiari, raccordandosi con l'Ente presso cui sarà svolta la prestazione gratuita.

Attualmente trova applicazione nei seguenti casi: violazione del Codice della strada; violazione della legge sugli stupefacenti; come obbligo dell'imputato in stato di sospensione del processo con messa alla prova; congiuntamente alla pena dell'arresto o della reclusione domiciliare; come obbligo del condannato ammesso alla sospensione condizionale della pena.

Nel corso del 2025 sono stati attivati percorsi di pubblica utilità per 2 persone.

## 2.4 Promozione delle attività

Il 2025 ha consolidato il nuovo assetto organizzativo, con l'obiettivo di ottimizzare i processi, integrare le strutture operative e rafforzare le collaborazioni con i partner territoriali.

Per migliorarne la qualità e l'efficacia, i servizi sono stati riorganizzati sotto un'unica Direzione dei Servizi Produttivi ed è stata inoltre formalizzata la Direzione Tecnica, dedicata alla gestione di gare e progetti, al fine di garantire maggiore fluidità nelle decisioni operative e una maggiore professionalità nell'offerta sul mercato.

In aggiunta è stata consolidata l'Area Sociale, dedicata alla gestione degli inserimenti lavorativi e dei progetti rivolti a persone in situazione di svantaggio, rafforzando l'impegno della Cooperativa verso l'inclusione e la valorizzazione delle competenze. Nel 2025 la Cooperativa ha iniziato a utilizzare degli strumenti strutturati di promozione dei servizi, principalmente nel settore verde, come campagne digitali per attività stagionali.

In questo contesto riorganizzato, l'attività di promozione dei servizi ha proseguito nel consolidamento delle relazioni con aziende e territorio, con particolare attenzione allo sviluppo di nuove opportunità di collaborazione e al rafforzamento delle commesse in essere.

L'integrazione tra le diverse aree ha favorito una maggiore coerenza nella proposta commerciale e una più efficace risposta ai bisogni dei clienti, contribuendo a sostenere la crescita e il posizionamento della Cooperativa nel mercato di riferimento.

Restano attive partnership per la promozione dei servizi come Right Hub, CS&L – Area Lavoro, agenzie con una profonda conoscenza del mercato legato alle convenzioni ex Art. 14.

DALL'EVOLUZIONE AL  
CONSOLIDAMENTO

### Prospettive principali in programma per il 2026

**Tra gli obiettivi principali dell'anno figura il rafforzamento dei rapporti con Città Metropolitana di Milano, Monza e Brianza, Bergamo e province, in un'ottica di incremento delle sottoscrizioni in convenzione ex Art. 14.**

---

L'ATTIVITÀ DI PROMOZIONE CONTINUA A FARE LEVA SULLA FIDUCIA, SUL RECIPROCO INTERESSE E SUL VALORE CONDIVISO DELL'INTERO PROCESSO. UN APPROCCIO CHE, ABBINATO A COMPETENZA TECNICA E AFFIDABILITÀ DEI SERVIZI OFFERTI, RAPPRESENTA UNA GARANZIA PER CONQUISTARE E MANTENERE UNO SPAZIO SOLIDO E RICONOSCIUTO NEL MERCATO, FAVORENDO UNA CRESCITA SOSTENIBILE E DURATURA.

---

## 3.0 - INNOVAZIONE E SPERIMENTAZIONE

### 3.1 Processo di riorganizzazione

Nel corso del 2025 il percorso di riorganizzazione interna è proseguito con continuità, al fine di consolidare il nuovo assetto della Cooperativa e rispondere in modo strutturato alla crescente complessità organizzativa.

In tale contesto, si è proceduto a un significativo rafforzamento dell'area Risorse Umane, ampliata nelle proprie funzioni e responsabilità. L'ufficio ha avviato un processo di ottimizzazione e semplificazione delle prestazioni nei sistemi gestionali. Tale razionalizzazione ha consentito di rendere più chiara ed efficace la metodologia di lavoro, con benefici in termini di tracciabilità, uniformità e gestione operativa.

Parallelamente, si è ampliato l'ufficio Amministrativo, al fine di far fronte all'incremento del numero di ordini e commesse. Con la chiusura dell'esercizio 2025 è stata inoltre rinnovata la metodologia di creazione e gestione di commesse e ordini, introducendo procedure più strutturate e coerenti con l'evoluzione dimensionale della Cooperativa.

Sul piano organizzativo, si è perfezionata l'area specificamente dedicata agli inserimenti lavorativi, con l'obiettivo di presidiare in modo sistematico i percorsi di inclusione, valorizzandone la dimensione progettuale e integrandoli con le attività produttive.

Al fine di garantire una gestione più efficace e coordinata dei settori produttivi, si è inoltre uniformata la direzione sotto un'unica figura di Direzione Servizi Produttivi, rafforzando il presidio strategico e operativo dei diversi settori.

È stata altresì formalizzata la Direzione Ufficio Tecnico Gare e Progetti, ritenuta una scelta strategica per assicurare un presidio dedicato alle attività di partecipazione a gare e sviluppo progettuale, in un'ottica di crescita e consolidamento delle opportunità.

Nel 2025 è stata strutturata la Direzione dei Sistemi di Gestione che presidia due ambiti complessi: da un lato governa tutta la compliance della Cooperativa in termini di sicurezza e sistemi di qualità integrati, dall'altro coordina i servizi generali e tutti i processi di supporto alla produzione dei servizi.

La Direzione Generale continua a rivestire un ruolo fondamentale di supervisione e coordinamento di tutte le direzioni, garantendo coerenza strategica e integrazione tra le diverse funzioni.

In aggiunta è stata configurata un'area Direttiva trasversale che comprende le quattro direzioni: Generale, Servizi produttivi, Tecnica e Sistemi di Gestione.

L'organigramma è uno strumento in continua evoluzione e la raffigurazione nel cap. 1.0 rappresenta una fotografia dell'assetto in essere al 31 marzo 2026.

TRACCIABILITÀ  
E UNIFORMITÀ

DIREZIONE SERVIZI  
PRODUTTIVI

DIREZIONE  
TECNICA

DIREZIONE  
SISTEMI DI GESTIONE

DIREZIONE  
GENERALE

STRATEGIA  
UNIFICATA

### 3.2 Sistemi di gestione, legalità, qualità e ambiente

Nel corso del 2025 la Cooperativa ha consolidato il proprio sistema di gestione qualità e ambiente, proseguendo nel mantenimento delle certificazioni ISO 9001 e 14001 conseguendo un ottimo risultato dell'audit di RINA, registrando solo tre raccomandazioni di miglioramento.

È proseguito il monitoraggio degli aspetti ambientali e il rafforzamento degli strumenti di pianificazione e controllo, con l'obiettivo di migliorare continuamente la qualità dei servizi e mantenere alta l'attenzione al feedback dei clienti.

Sul fronte ambientale, la Cooperativa ha continuato a investire in soluzioni a minor impatto, con un lieve incremento delle attrezzature elettriche e il progressivo rinnovo del parco mezzi, come mostrato nelle due tabelle seguenti. Queste scelte rientrano in una strategia di sostenibilità ambientale, economica e produttiva.

Per la sede di Pozzo d'Adda è stato inoltre implementato l'esistente **impianto fotovoltaico** con sistemi di accumulo, a supporto di una maggiore sostenibilità energetica, come da obiettivo dello scorso anno. In aggiunta sono state installate due **colonnine di ricarica** per automezzi elettrici anche a seguito dell'acquisto di un primo autocarro elettrico nella flotta.

In ambito normativo e organizzativo, il 2025 ha segnato un passaggio molto significativo a garanzia di trasparenza, correttezza e responsabilità nella gestione delle attività: è stato completato il percorso di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, oggi pienamente operativo.

In tale contesto sono stati anche redatti, approvati e condivisi, il Codice Etico e di comportamento e il regolamento disciplinare.

Descrizione	TOTALI										%		
	< Euro 5			> Euro 5			TOT automezzi				ES vs tot		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
Qualifiche E 2	2	2	2				2	2	2				
Autocanti E 3	3	3	3				3	3	3				
Autovetture E 3	0	0	1				0	0	1				
Autocanti E 4	6	6	7				6	6	7				
Autocanti E 5				4	5	5	4	5	5				
Autocanti E 5B				6	4	5	6	4	5				
Autovetture E 5B				0	2	1	0	2	1				
Autocanti E 6				0	1	0	0	1	0	58%	62%	66%	
Autocanti E 6B				3	3	3	3	3	3				
Autovetture E 6				0	0	0	0	0	0				
Autovetture E 6B				1	1	1	1	1	1				
Autovetture E 6S							0	0	0				
Autocanti E 6E							0	0	0				
Autocanti E 6D e Temp				2	2	3	2	2	3				
Autovetture E 6D e Temp				0	0	1	0	0	1				
<b>TOT AUTOMEZZI</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>29</b>				

CENSIMENTO AUTOMEZZI

Descrizione	TOT combustione			elettriche			TOT attrezzature			% elettrico vs TOT			
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	trend
Decapugliatori	15	18	16	3	3	4	18	21	20	17%	14%	20%	↑
Soffiatori	8	18	19	7	9	13	15	27	34	47%	33%	44%	↑
Motoseghe	8	9	9	5	5	5	13	14	13	38%	30%	38%	↑
Tonacoli	13	11	10	5	5	6	17	16	16	29%	31%	44%	↑
Rascebie	11	11	11				11	11	11	0%	0%	0%	↔
<b>TOT ATTREZZATURE</b>	<b>54</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>74</b>	<b>89</b>	<b>96</b>	<b>27%</b>	<b>25%</b>	<b>33%</b>	↑

CENSIMENTO ATTREZZATURE

L'ADOZIONE DEL MODELLO 231 HA CONSENTITO ALLA COOPERATIVA DI MIGLIORARE ULTERIORMENTE IL RATING DI LEGALITÀ, RICONOSCIMENTO CHE RAFFORZA IL POSIZIONAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE IN TERMINI DI AFFIDABILITÀ E COMPLIANCE.

È stata riscontrata un'attenzione crescente nei nostri servizi da parte di aziende più strutturate anche a livello internazionale, che sono sempre più orientate a valutazioni stringenti e che selezionano i propri fornitori in base ad aspetti di proattività e di compliance giustlavoristica, sociale e organizzativa.

In questo contesto, la Cooperativa ha ricevuto riscontri positivi in merito alla qualità dei propri processi, alla solidità del sistema gestionale e alla capacità di supportare in modo efficace i percorsi di inserimento lavorativo, registrando un posizionamento elevato, sia rispetto a realtà cooperative che ad aziende profit.



AUDIT POSITIVI DAI CLIENTI

### In programma per il 2026

Tra gli obiettivi principali per il 2026 figura il percorso di implementazione del sistema integrato, col conseguimento della certificazione ISO 45001, funzionale a fornire un quadro di riferimento puntuale per la migliore gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, mettendo a sistema buone prassi esistenti e implementando nuove procedure.

### 3.3 Innovazione tecnologica e digitalizzazione

Nel corso del 2025 l'assetto tecnologico della Cooperativa ha mantenuto stabilità e continuità rispetto all'anno precedente. Le migliorie introdotte nel 2024 si sono dimostrate efficaci, contribuendo a semplificare i processi interni, a migliorare la gestione delle comunicazioni e ad aumentare il livello di sicurezza informatica.

In particolare, i sistemi e le procedure implementate lo scorso anno hanno agevolato il lavoro quotidiano del personale amministrativo e operativo, rendendo più fluido lo scambio di informazioni e più strutturata l'archiviazione dei dati.

Tra gli interventi di maggiore rilievo realizzati nel 2025 si segnalano:

- **L'installazione di un potenziato sistema antivirus centralizzato**, che consente una gestione unificata della sicurezza informatica su tutti i dispositivi aziendali. Questa soluzione garantisce un maggiore controllo, aggiornamenti costanti e una protezione più efficace dei dati sensibili trattati dalla Cooperativa, in linea con gli obblighi normativi e con l'attenzione alla tutela delle informazioni.
- **L'acquisto e l'implementazione della piattaforma di newsletter**, che permette l'invio strutturato di comunicazioni massive e profilate.

L'utilizzo di questo strumento ha migliorato significativamente la gestione delle comunicazioni:

- **Interne**, verso i dipendenti, per aggiornamenti organizzativi, informative e comunicazioni ufficiali;
- **Istituzionali**, verso fornitori e stakeholder esterni (come nel caso della comunicazione relativa al D.Lgs. 231/01 inviata a fine 2025);
- **Promozionali**, per la valorizzazione dei servizi della Cooperativa, per la promozione di campagne stagionali delle attività.

L'introduzione di questi strumenti si inserisce in un percorso di progressiva digitalizzazione e strutturazione dei processi, volto a garantire maggiore efficienza operativa, trasparenza e capacità comunicativa verso tutti i portatori di interesse.

L'INVESTIMENTO IN  
SISTEMI INFORMATIVI

### In programma per il 2026

**Aggiornamento dei server per rendere l'archiviazione dei documenti ancora più veloce e sicura.**

**Aggiornamento del sistema di posta verso un'infrastruttura più stabile e performante.**

IL PIÙ GRANDE SPRECO DI RISORSE  
(...) È LASCIARLE INUTILIZZATE.

*Mark Victor Hansen*

---



## 4.0 - QUADRO DELLE RISORSE (input)

### 4.1 Risorse tangibili

La sede legale di Pozzo D'Adda dispone di un capannone che ospita gli uffici, uno spazio esterno per il deposito di materie prime e lo stoccaggio attrezzi, e un magazzino per il ricovero delle attrezzature di maggior valore, oltre a una casetta a uso interno e in comodato d'uso.

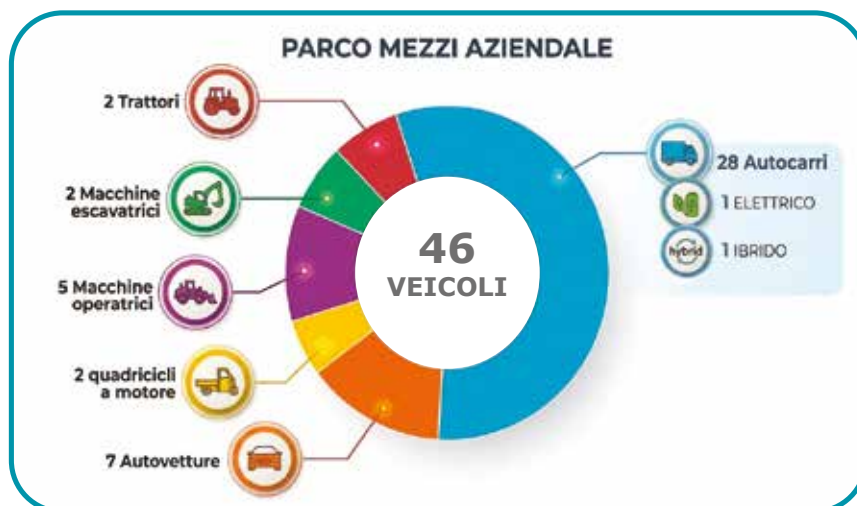
La Cooperativa è inoltre proprietaria di un immobile nel comune di Gessate (MI) e di uno a Cologno Monzese (MI), dotato di ampio magazzino, di uffici e locali di servizio. Il primo è stato messo in locazione nel 2025 mentre il secondo verrà messo in locazione nel 2026.

In riferimento ai beni mobili, la politica della Cooperativa è sempre più orientata a ridurre al minimo necessario il comparto noleggi a favore di investimenti per integrare la propria flotta mezzi.

INCREMENTO DEL PATRIMONIO

46 unità hanno popolato il parco mezzi:

- 28 Autocarri di cui
  - 1 elettrico e 1 ibrido
- 7 Autovetture
- 2 Machine escavatrici
- 5 Macchine operatrici
- 2 Quadricicli a motore
- 2 Trattori agricoli



### Risorse finanziarie

A seguito di un'attenta e determinata attività di recupero, la posizione creditoria è stata nettamente ridimensionata. L'impegno profuso ha condotto alla chiusura definitiva, con esito positivo, di molte pratiche aperte negli anni precedenti.

Grazie a un'azione costante e mirata, il credito attuale risulta sano e con limitate e presidiate criticità in via di risoluzione.

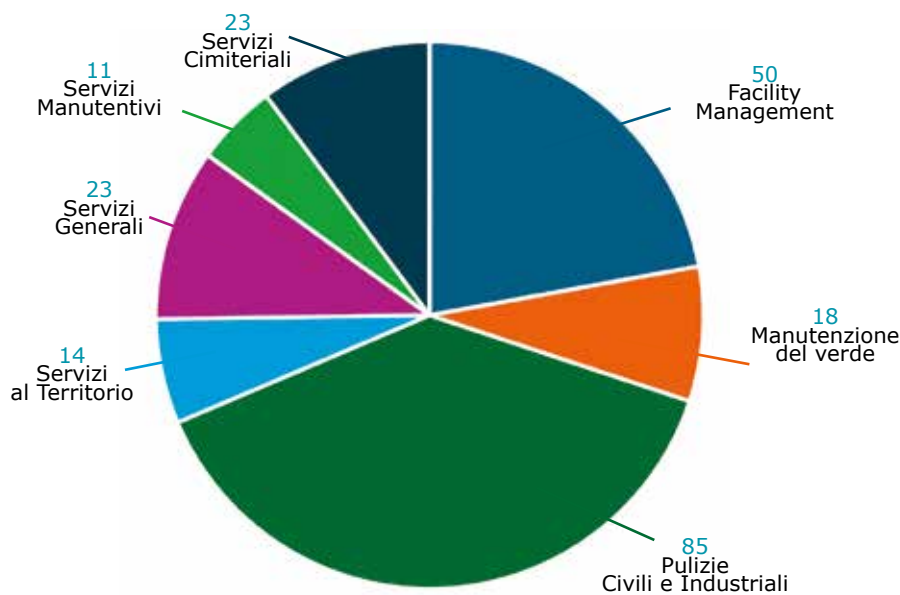
## 4.2 Risorse professionali e volontarie

Nella nostra organizzazione i soci volontari non hanno un ruolo sostitutivo del personale ma di supporto a eventuali e ben identificate attività non lavorative. Si tratta per esempio dell'organizzazione di momenti ricreativi, così come della manutenzione della nostra casa per le vacanze a Cogoleto (GE).

Un altro ambito di volontariato è quello della consulenza specifica offerta dai soci volontari che, per competenze ed esperienza, sono in grado di dare un contributo attraverso il loro parere professionale.

Riguardo alle assunzioni, che al 31 dicembre 2025 contano 224 unità, la nostra politica è come sempre quella di confermare e stabilizzare i rapporti di lavoro, tuttavia, per la natura delle modalità di acquisizione di alcune delle commesse delle nostre attività, non riteniamo un indicatore significativo il turn-over di ricambio, perché molti contratti comportano normativamente assunzioni e cessazioni per gruppi di lavoratori che inevitabilmente falsano il dato di conversione. A fronte di questa considerazione, un indicatore che si preferisce tenere monitorato è il numero costante o crescente dei lavoratori per settore in rapporto ai ricavi del settore stesso.

224  
PERSONE  
IN ORGANICO



N. LAVORATORI  
PER SETTORE  
AL 31/12/2025

SETTORE***	RICAVI*	N° LAVORATORI**
Facility Management	1.190.958 €	50
Manutenzione del Verde	1.015.019 €	18
Pulizie Civili e Industriali	1.733.496 €	85
Servizi al Territorio	441.062 €	14
Servizi Cimiteriali	1.192.280 €	23
Servizi Manutentivi	740.210 €	11
Servizi Cinofili	40.678 €	2 (primo semestre)

RICAVI  
PER SETTORI

\* gli importi si riferiscono esclusivamente ai ricavi diretti dei singoli settori.

\*\* a questi lavoratori se ne aggiungono 23 dei Servizi Generali.

\*\*\* il settore dei Servizi Cinofili è stato esternalizzato dal secondo semestre 2025.

Questo aspetto ci sottopone inoltre a un significativo impegno sia nella fase di recruiting, che nella fase di inclusione nell'organizzazione e nella trasmissione dei valori e della storia della Cooperativa.

Nel paragrafo 6.1 verranno descritte in maggiore dettaglio le caratteristiche e la composizione della nostra forza lavoro.



## 5.0 - QUADRO DELLE ATTIVITÀ (processi)

### 5.1 Attività di produzione

I settori in cui opera La Goccia sono molto differenziati, frutto della specificità dei servizi, della varietà territoriale e della commistione di committenti pubblici e privati.

Questa differenziazione traina e ha un impatto sui processi interni: rende infatti necessario mettere in campo professionalità specializzate, delineare strategie per settore e selezionare gli investimenti. Allo stesso modo, fanno parte dei processi anche l'aggiornamento professionale, il piano di comunicazione e l'analisi dei mercati di riferimento.

Per governare tale complessità organizzativa e gestionale, si è scelto di puntare alla specializzazione di personale e risorse e di lavorare ad una sempre maggiore autonomia tra i settori cercando di individuare, per ognuno, la più proficua strategia di crescita e di sviluppo, senza rinunciare completamente al vantaggio che deriva dall'essere uniti.

I ricavi generati dai singoli settori si suddividono come segue e il dettaglio di ciascun settore viene presentato nelle pagine a seguire.

L'AUTONOMIA  
DEI SETTORI

SETTORE	% DEI RICAVI	a seguito nella pag.
 SERVIZI DI PULIZIA CIVILI E INDUSTRIALI	27,3	18
 FACILITY MANAGEMENT	18,7	19
 SERVIZI CIMITERIALI	18,8	20
 SERVIZI DI PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE E MANUTENZIONE AREE A VERDE	16,0	21
 SERVIZI MANUTENTIVI	11,6	22
 SERVIZI AL TERRITORIO	7,0	23
 SERVIZI CINOFILI	0,6	23

## SERVIZI DI PULIZIA CIVILI E INDUSTRIALI

Nel corso dell'anno il settore delle pulizie civili e industriali ha proseguito il proprio percorso di consolidamento, operando su un'ampia rete di clienti tra Milano, Monza e province.

Il settore conta 27 clienti tra pulizie industriali per magazzini e capannoni, e pulizie civili per condomini, uffici strutture sanitarie.

Con il 2025 il settore si è inoltre dotato di una nuova referente, con funzioni di coordinamento operativo e presidio organizzativo, a supporto del processo di consolidamento e qualificazione del servizio.

Particolare attenzione è stata dedicata alla qualificazione delle attività, attraverso l'aggiornamento costante delle squadre operative sull'utilizzo di prodotti e macchinari specifici, l'introduzione di strumenti mirati per il controllo delle prestazioni e il rafforzamento dei momenti formativi.

Tali azioni mirano ad assicurare standard elevati e omogenei, nonché una maggiore strutturazione dei processi interni.

Il settore continua inoltre a rappresentare un ambito strategico per l'attivazione e la continuità dei percorsi di inserimento lavorativo, grazie alla possibilità di programmare interventi su base annuale e di garantire stabilità organizzativa.

In questa prospettiva, il servizio di pulizia civile e industriale si conferma non solo un'attività produttiva rilevante, ma anche uno strumento concreto di integrazione tra qualità del servizio e missione sociale della Cooperativa.



### Servizi principali:

- Pulizie ordinarie: pulizia quotidiana degli ambienti, con l'obiettivo di mantenere ottimale l'igiene e il decoro degli spazi lavorativi.
- Pulizie straordinarie, svolte in particolari circostanze e caratterizzate da interventi periodici di pulizia profonda e accurata, che possono richiedere l'utilizzo di macchinari o attrezzature specifiche, come nei lavori in quota.
- Sanificazioni con prodotti disinfettanti volti a eliminare agenti patogeni.



## FACILITY MANAGEMENT

Il Facility Management comprende tutte quelle attività che avvengono prevalentemente dietro le quinte delle aziende, ma che incidono in modo diretto sull'organizzazione, sulla produttività e sul benessere delle persone.

In questo ambito la Cooperativa offre servizi integrati e flessibili sul territorio di Milano, Monza e province, rivolti anche a realtà multinazionali, garantendo una gestione personalizzata e la capacità di adattare ruoli e profili professionali alle esigenze organizzative.

Nel 2025 il settore si è inoltre dotato di una nuova referente, con funzioni di coordinamento e presidio operativo, a supporto dello sviluppo e del consolidamento delle attività.

Elemento distintivo del settore è la professionalità delle risorse impiegate, selezionate e formate in base ai contesti di inserimento e dotate di competenze relazionali, organizzative, linguistiche e informatiche.

Nel corso dell'anno si è proseguito nel consolidamento dei contratti, anche su base pluriennale, al fine di garantire maggiore stabilità organizzativa e continuità ai percorsi di inserimento lavorativo.

Il Facility Management si conferma così un ambito strategico, capace di integrare qualità del servizio e missione sociale della Cooperativa.



### Servizi principali:

- Servizi all'edificio: attività finalizzate al mantenimento dell'immobile, degli impianti e delle strutture, assicurando continuità di funzionamento (servizi generali, logistica in farmacie e grandi magazzini, manutenzione, trasporto).
- Servizi alle persone: soft services che incidono su efficienza e qualità dell'accoglienza (reception, concierge aziendale, centralino, gestione documentale, supporto operativo).



## SERVIZI CIMITERIALI

La Cooperativa collabora da anni con diversi Comuni nella gestione dei servizi cimiteriali, garantendo continuità operativa, professionalità e attenzione al decoro. L'obiettivo è preservare il cimitero quale luogo di memoria e comunità, assicurando ordine, sicurezza e rispetto per i visitatori e per l'ambiente.

Il servizio comprende attività di custodia e presidio, manutenzione ordinaria del verde, pulizia e sanificazione degli spazi, cura dei vialetti attraverso diserbi e inghiaature, nonché la gestione delle operazioni cimiteriali (tumulazioni, sepolture, cremazioni, esumazioni ed estumulazioni), svolte nel pieno rispetto delle normative vigenti e della sensibilità delle famiglie. Rientrano inoltre tra le attività la realizzazione e gestione delle Case del Commiato, con particolare attenzione all'accoglienza, alla funzionalità degli spazi e al supporto logistico durante le cerimonie.

L'organizzazione del servizio consente operatività continuativa per tutto l'anno, anche nei periodi di maggiore intensità, grazie a una struttura flessibile e a personale adeguatamente formato.

In alcuni contesti, la gestione avviene anche attraverso strumenti di Project Financing, che consentono di riqualificare e valorizzare il patrimonio cimiteriale, garantendo efficienza gestionale, sostenibilità economica e beneficio per la collettività.

Il settore cimiteriale rappresenta un ambito di elevata responsabilità, in cui competenza tecnica e sensibilità umana si integrano, contribuendo al tempo stesso alla creazione di opportunità di inserimento lavorativo coerenti con la missione sociale della Cooperativa.

Nell'anno 2025 sono state svolte complessivamente 1480 operazioni, che comprendono traslazioni, tumulazioni salme / ceneri / resti, estumulazioni ed esumazioni

Per effetto delle campagne, il settore fa registrare storicamente un picco delle operazioni nel mese di dicembre e il punto con meno attività nel mese di agosto.

All'interno del Project Financing che include i 3 cimiteri del Comune di Cassano d'Adda, la Cooperativa ha gestito per il 4° anno consecutivo la Casa del Commiato

Per il perseguimento degli obiettivi societari si è partecipato a diverse gare per la gestione di nuove strutture cimiteriali e per il mantenimento di quelle in essere.

Al 31 dicembre 2025 i cimiteri in gestione erano 27 distribuiti su 18 comuni, quindi con un aumento del 18,5% rispetto al 2024.

Nel 2025 la forza lavoro del settore contava 23 operatori dei quali 9 inserimenti lavorativi (39%), in linea con i numeri dell'anno precedente. Anche nei momenti più intensi e faticosi, tutti gli operatori hanno lavorato con grande disponibilità, serietà e impegno.



### Servizi principali:

- Assistenza ai funerali.
- Servizi funebri, tumulazioni e inumazioni.
- Esumazione ed estumulazione.
- Custodia e sorveglianza.
- Pulizia e decoro aree cimiteriali.
- Manutenzione edile e impiantistica.
- Manutenzione, cura e pulizia delle aree verdi, abbellimento in occasione di ricorrenze particolari.
- Casa del Commiato.

## SERVIZI DI PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE E MANUTENZIONE AREE A VERDE

Nel corso dell'anno il settore verde ha consolidato il percorso avviato nel 2024. L'insediamento di un referente di settore si è confermato necessario per il coordinamento operativo in linea con gli obiettivi della direzione.

È proseguita in modo attivo la collaborazione nel il progetto FORESTAMI avviato nel 2024, con interventi di progettazione e realizzazione di impianti forestali sul territorio e ulteriori sviluppi programmati. Parallelamente, il settore ha continuato a promuovere iniziative di riqualificazione urbana e ambientale, anche attraverso percorsi di co-progettazione con enti e realtà del territorio.

Il comparto opera nella progettazione, realizzazione e manutenzione ordinaria e straordinaria di aree verdi pubbliche e private, intervenendo anche in situazioni emergenziali (eventi climatici estremi) e in progetti di rigenerazione ambientale.

Il settore nel 2025 ha contato 33 clienti.

Si avvale di personale qualificato e di un parco macchine e attrezzature specializzate, opera secondo procedure certificate per la qualità e l'ambiente e adottando tecnologie orientate alla riduzione dei consumi e delle emissioni.



### Servizi principali:

- Progettazione e realizzazione di parchi, giardini e spazi paesaggistici.
- Manutenzione ordinaria e straordinaria di aree verdi.
- Potature e abbattimenti di alto fusto, anche in tree climbing.
- Realizzazione di impianti di irrigazione automatizzata.
- Progettazione e realizzazione di impianti forestali e interventi di riforestazione urbana.
- Consulenze agronomiche.
- Verde d'interno ed educazione ambientale.
- Interventi di pronto intervento in caso di calamità.



## SERVIZI MANUTENTIVI

L'alta competenza delle figure responsabili del servizio, che monitorano e promuovono costantemente la crescita della professionalità interna al settore, la preventivazione e l'esecuzione qualificata, permette al settore servizi manutentivi di presentarsi sempre più competitivamente sul mercato.

Questo avviene sia nell'ambito di collaborazioni con le Amministrazioni Comunali sia nei confronti di clienti privati, con lo svolgimento di manutenzioni e lavorazioni articolate, avvalendosi anche di professionisti esterni.

Si conferma d'altro canto anche l'elevata difficoltà a reclutare nuovo personale, professionalmente preparato, per sopperire al naturale turn over e per sostenere le possibilità sempre più concrete di crescita del settore.



### Servizi principali:

Manutenzioni immobili:

- Manutenzioni ordinarie e straordinarie.
- Ristrutturazioni.
- Lavorazioni in quota.
- Assistenze murarie agli impiantisti.
- Imbiancature e tinteggiature.

Facchinaggio:

- Traslochi e sgomberi locali intra-sede.
- Allestimento palchi interni ed esterni.
- Montaggio tabelloni elettorali e allestimento seggi elettorali.

Realizzazioni e manutenzioni in ambito urbano:

- Arredo urbano.
- Vialetti a secco.
- Montaggio giochi per parchi.
- Fornitura e posa recinzioni.
- Ripristino segnaletica stradale.



## SERVIZI AL TERRITORIO

Questo settore ottimizzato nel 2025 con un'accurata analisi delle commesse, grazie al prezioso lavoro degli operatori, rappresenta un punto fermo e motivo di orgoglio della Cooperativa. Il settore contribuisce altresì al benessere della collettività, offrendo un ambiente pulito e sicuro e valorizzando il patrimonio comune.

Le attività parte di questo settore nel 2025 sono state svolte nei comuni di Cambiagio, Cologno Monzese, Gessate, Inzago, Pontirolo Nuovo e Pozzo d'Adda.



## SERVIZI CINOFILI

Nel corso del 2025 si è concluso il percorso di esternalizzazione della gestione del canile rifugio Cani Sciolti, avviato dalla Cooperativa dagli anni precedenti.

A partire da quest'anno, pertanto, pur restando la formale titolarità del canile alla Cooperativa, la gestione operativa è interamente affidata a una giovane imprenditrice appassionata e competente già introdotta nei processi di questa struttura e pertanto capace di garantirne continuità sia per le attività che per i comuni.

La scelta rappresenta l'esito di una riflessione e di un percorso maturato nel tempo, che ha portato la Cooperativa a ridefinire il proprio impegno e le proprie priorità operative.

Si è trattato di un passaggio non semplice dal punto di vista umano e organizzativo, considerato il forte legame costruito nel corso degli anni con il rifugio, con gli animali ospitati e con la comunità che si è sviluppata attorno a questa esperienza.

La decisione è stata tuttavia ritenuta necessaria per garantire una maggiore coerenza con l'evoluzione delle attività della Cooperativa e con gli ambiti nei quali La Goccia intende concentrare il proprio impegno futuro.

Il percorso di esternalizzazione è stato accompagnato con attenzione, con l'obiettivo di favorire una transizione ordinata e assicurare continuità al servizio e alle relazioni costruite nel tempo con il territorio.

LA CONTINUITÀ NEL  
CAMBIAMENTO

## 5.2 Gestione degli inserimenti lavorativi (L. 381/91)

### Assunzione di soggetti svantaggiati

L'obiettivo prioritario della Cooperativa, come indicato nella mission al paragrafo 1.2, è fornire un'occupazione lavorativa a persone in condizione di svantaggio e disagio di varia natura o portatori di disabilità più o meno gravi, al fine di consentire loro percorsi di reinserimento e inclusione sociale e un'autonomia economica.

In particolare, il compito del Servizio di Inserimento Lavorativo è quello di valutare le persone che soffrono di tipologie di svantaggio fisico, psichico e sociale, che limitano le loro possibilità di inserimento (o di reinserimento) nel mondo del lavoro, quali gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossico-dipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare e i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione e di accompagnarle nel percorso di acquisizione delle personali competenze che gli permettano di vivere un'esperienza lavorativa gratificante.

Anche a seguito delle acquisizioni operate nel 2011 e nel 2023, il numero di lavoratori svantaggiati inseriti nella Cooperativa è nettamente aumentato arrivando circa al 50% del totale del personale"

Nel rispetto dei criteri previsti per l'iscrizione all'Albo Regionale delle cooperative sociali di tipo B, la percentuale di lavoratori svantaggiati viene calcolata nel rapporto con il personale non svantaggiato. Applicando questo parametro, la Cooperativa raggiunge il 100%, esprimendo il massimo livello di coerenza con la missione inclusiva prevista dalla Legge 381/1991.

I LAVORATORI CON  
SVANTAGGIO  
SONO IL

**50%**

DEL PERSONALE

---

QUESTO DATO NON RAPPRESENTA SOLO UN REQUISITO FORMALE, MA TESTIMONIA CONCRETAMENTE LA CENTRALITÀ DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE FRAGILI ALL'INTERNO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, TRASFORMANDO L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA IN UNO STRUMENTO REALE DI INCLUSIONE E SVILUPPO SOCIALE PER IL TERRITORIO.

---

Al 31 dicembre 2025 risultavano complessivamente  
assunti presso la nostra Cooperativa

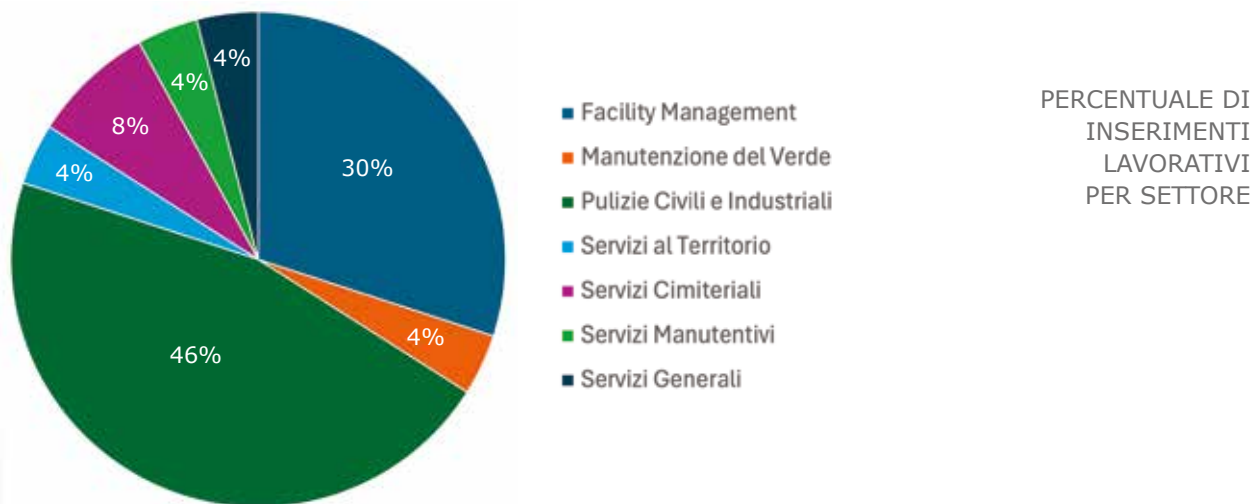
**112 lavoratori**

appartenenti alle categorie di svantaggio indicate della legge 381/91

**Su un totale di 224 dipendenti**

## Ambiti di inserimento dei lavoratori svantaggiati

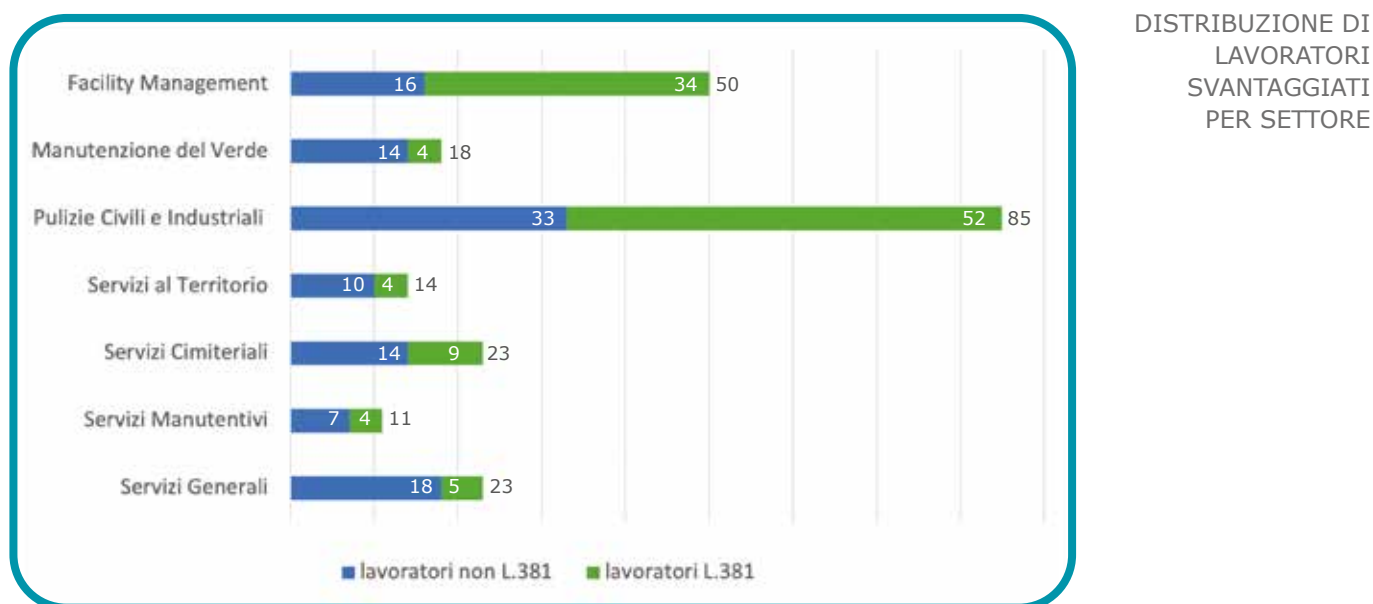
La varietà degli ambiti di inserimento offerta dalla molteplicità dei settori produttivi si è confermata anche quest'anno come un tratto positivamente distintivo della nostra realtà e della nostra capacità di accoglienza delle diverse categorie di svantaggio. La Goccia è infatti in grado di offrire a soggetti con caratteristiche eterogenee progetti mirati di reinserimento lavorativo in ambienti differenti. Nella tabella sono riportati gli ambiti d'inserimento. Nei casi in cui i lavoratori siano impiegati in più settori, è stato indicato il settore nel quale hanno lavorato per il maggiore numero di ore.



Il grafico a seguire indica invece il rapporto tra il numero di inserimenti lavorativi e il numero di lavoratori totali di ogni singolo settore.

I settori Pulizie e Facility Management contano un numero maggiore di lavoratori per via della minore complessità intrinseca delle mansioni dei settori stessi. In particolare nel settore Pulizie, il numero di personale svantaggiato arriva a superare, anche se di una sola unità, quello del personale non svantaggiato.

Ferma restando la consapevolezza che l'inclusione lavorativa rappresenta il fondamento della nostra realtà quale cooperativa sociale di tipo B e che il raggiungimento di risultati numericamente rilevanti come questi è in senso assoluto un dato molto positivo, proporzioni di questa entità rendono necessario un impegno sempre più radicato nel monitoraggio del benessere e della formazione.



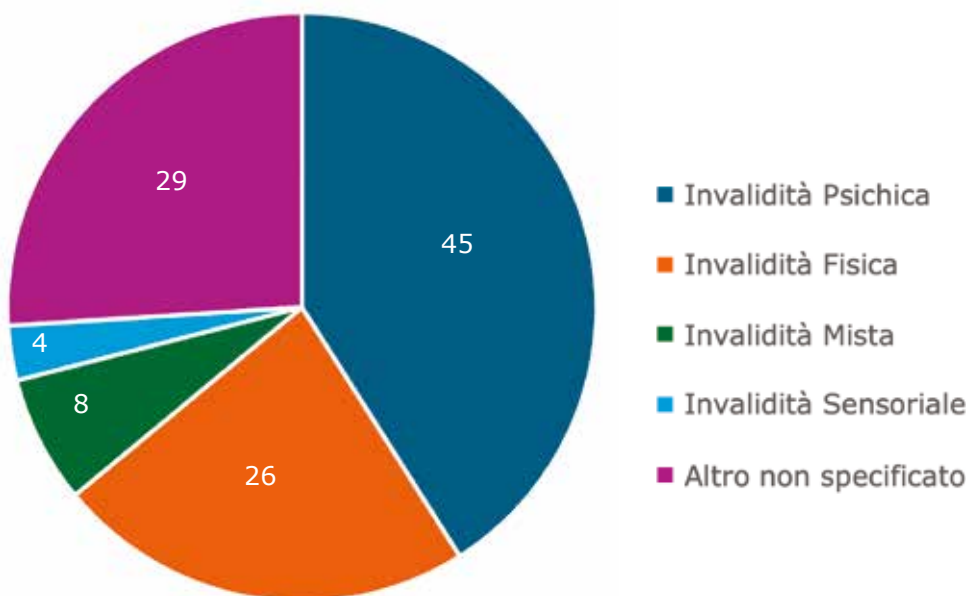
## Trend degli inserimenti lavorativi e tipologie di svantaggio sociale

Accanto alle situazioni di svantaggio certificate, esiste una zona grigia che La Goccia presidia: la crescente richiesta di specializzazione da parte del mercato del lavoro porta all'esclusione di una fascia di persone che, pur non essendo portatrici di particolari svantaggi, risulta a grave rischio di marginalità sociale. Nella maggior parte dei casi si tratta di soggetti in uno stato di disoccupazione prolungato e spesso in carico ai Servizi Sociali.

Il lavoro rappresenta un'opportunità fondamentale di realizzazione personale e di partecipazione alla vita sociale. Il processo di inserimento lavorativo adottato dalla Cooperativa è specificamente progettato per favorire lo sviluppo individuale e l'autodeterminazione di persone con vulnerabilità, difficoltà o svantaggi psico-fisici. L'approccio mira a stimolare le potenzialità dei lavoratori, rispettandone i limiti, e a strutturare le mansioni in modo su misura, adattandole alle caratteristiche di ciascun individuo.

Grazie a questo percorso strutturato, l'inserimento lavorativo offerto dalla Cooperativa costituisce una reale alternativa alla gestione assistenziale dei soggetti in condizione di fragilità. Diventa un'opportunità concreta di inclusione sociale, non solo per gli individui coinvolti, ma anche per la comunità e il territorio in cui la Cooperativa opera.

Quando l'inserimento lavorativo ha l'obiettivo di facilitare l'accesso al mercato del lavoro e garantire occupazione a persone a rischio di esclusione, diventa essenziale monitorarne il volume complessivo. A tal fine, l'analisi percentuale annuale degli inserimenti consente di comprendere in maniera chiara la portata e l'impatto del servizio. I risultati di questa analisi, rappresentati nel grafico seguente, sintetizzano la ripartizione dei diversi tipi di inserimento lavorativo realizzati, ampliati negli ultimi mesi grazie a un incremento sia numerico sia qualitativo dei servizi offerti.



N. LAVORATORI  
L. 381/91 PER  
TIPOLOGIA DI  
SVANTAGGIO

È importante considerare che alcuni lavoratori presentano forme di svantaggio multiplo, anche laddove non certificato. Questa consapevolezza facilita una gestione più efficace dei lavoratori e delle loro esigenze. Nei casi di soggetti multi-problematici, nel grafico sopra la loro classificazione tiene conto della tipologia di svantaggio più rilevante rispetto all'impiego lavorativo, al fine di fornire un quadro realistico e funzionale alla pianificazione delle attività.

La soluzione per il reinserimento lavorativo individuata e sempre più richiesta da enti pubblici e aziende private è l'attivazione di tirocini formativi in favore di soggetti altrimenti non occupabili. In questo contesto, La Goccia si impegna nell'attivazione di tirocini grazie ai quali parte di questi soggetti ottiene competenze lavorative sufficienti ad una reintroduzione nel mondo del lavoro.

### **L'impiego come reinserimento sociale**

La Goccia promuove altre forme di reinserimento lavorativo oltre all'assunzione. Gli strumenti principali sono i tirocini che non costituiscono un rapporto di lavoro, ma una metodologia di politica attiva del lavoro finalizzata agli obiettivi dell'orientamento, della occupabilità e dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

I tirocini extracurricolari promossi dalla nostra Cooperativa sono:

- a) Tirocini formativi e di orientamento, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro;
- b) Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro.  
Questi percorsi sono rivolti a persone disabili o svantaggiate ai sensi della L. 68/99 e della L. 381/91 o ad inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.
- c) Tirocini osservativi risocializzanti propedeutici all'inserimento lavorativo finalizzati alla ricollocazione sociale attraverso l'inserimento parziale in ambito lavorativo dei pazienti in carico ai Centri Psico Sociali in accordo con il Dipartimento di Salute Mentale delle Aziende Ospedaliere.

I percorsi di tirocinio sono promossi in convenzione con gli enti inviati con i quali si predispongono un progetto formativo individuale nel quale si stabiliscono le attività, gli obiettivi, i tempi e le modalità di svolgimento. Affinchè le esperienze di tirocinio raggiungano gli obiettivi prefissati, è importante assegnare ai lavoratori mansioni ben precise e compatibili con le capacità di ciascuno, nonché un tutor interno dedicato che ne segua il percorso professionale e che verifichi periodicamente l'andamento dell'esperienza in atto.

A garanzia della regolarità e della qualità del progetto durante lo svolgimento del tirocinio si effettuano momenti di tutoraggio, accompagnamento e supervisione tra tutor della Cooperativa, tutor dell'ente inviante e tirocinante.

Se il tirocinante è in possesso di sufficienti capacità lavorative che vanno poi affinate e consolidate, i tirocini possono rappresentare una fase preliminare all'assunzione in Cooperativa o in altri contesti produttivi.

Se le capacità lavorative della persona non sono ancora sufficientemente consolidate i tirocini si propongono come un ambito propedeutico a un progetto d'inserimento lavorativo. È necessario programmare a livello individuale una serie di attività volte a verificare le abilità presenti nel soggetto e potenziare nuove competenze per favorire, dove possibile, un futuro progetto d'inserimento lavorativo.

---

**È IMPORTANTE FAVORIRE LO SVILUPPO DI RELAZIONI CORRETTE FRA TUTTI I LAVORATORI, CREANDO UN AMBIENTE ACCOGLIENTE CHE TENGA CONTO DELLE PROBLEMATICHE INDIVIDUALI E CHE SIA ALLO STESSO TEMPO UNO STIMOLO PER SUPERARE I LIMITI PRESENTI.**

---

**5 TIROCINI  
EXTRACURRICOLARI  
ATTIVATI NEL 2025**

NON C'È PROVA MIGLIORE DEL PROGRESSO DI UNA CIVILTÀ  
CHE IL PROGRESSO DELLA COOPERAZIONE.

*John Stuart Mill*

---



## 6.0 - QUADRO DEI RISULTATI (output)

### 6.1 Portatori di interesse interni

La compagine sociale al 31 dicembre 2025 era composta da 83 soci, così suddivisi: 67 soci lavoratori (di cui 36 soci ordinari e 31 soci svantaggiati ai sensi della L. 381/91) e 16 soci volontari.

L'attività svolta nel corso dell'anno si è sviluppata nel rispetto dei principi della mutualità prevalente, con una distribuzione della maggior parte della ricchezza prodotta sotto forma di retribuzioni e benefici a favore dei soci lavoratori.

Al 31 dicembre 2025 la forza lavoro complessiva della Cooperativa era costituita da 224 lavoratori dipendenti, di cui 76 donne, pari al 33,6% del totale.



### RINNOVO DEL CCNL E ALTRE MIGLIORIE PER I LAVORATORI

Nel corso del 2025 è stato raggiunto un nuovo accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) delle cooperative sociali, in vigore dal 1° dicembre 2025, che introduce importanti novità per i lavoratori della nostra Cooperativa.

Tra le principali integrazioni:

- **Quattordicesima mensilità:** a partire dal 1° gennaio 2025, i lavoratori in forza maturano la quattordicesima mensilità, che verrà corrisposta con la busta paga di giugno di ogni anno. Il valore della prima erogazione (giugno 2025) è stata indicativamente pari al 25% di una mensilità, in relazione ai mesi da gennaio a giugno 2025; a partire dalla busta paga di giugno 2026, la quattordicesima raggiungerà il valore pieno pari al 50% di una mensilità, come stabilito dall'accordo.
- **Sanità integrativa:** il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa, a carico della Cooperativa è stato incrementato da 5 € a 10 € mensili, migliorando la copertura per i dipendenti. È inoltre previsto un contributo mensile minimo per ogni lavoratore, suddiviso tra azienda e dipendente, con eventuali compensazioni in caso di mancato versamento.
- **Minimi retributivi aggiornati (paga base aggiornata):** sono stati ridefiniti i minimi salariali mensili per livello, con aumenti rispetto alle situazioni precedenti, garantendo maggiore equità e valorizzazione delle competenze.

Queste modifiche rappresentano un ulteriore passo nella valorizzazione del lavoro all'interno della Cooperativa, consolidando la nostra attenzione verso condizioni economiche e contrattuali trasparenti e sostenibili per tutto il personale.

### La presenza femminile per settore

La presenza femminile nei settori tradizionali della Cooperativa continua a rappresentare una sfida significativa. Negli ultimi anni si registra tuttavia un progressivo ampliamento della partecipazione delle donne anche in ambiti storicamente caratterizzati da una forte prevalenza maschile. Accanto ai settori delle Pulizie e del Facility Management, nei quali la presenza femminile è ormai consolidata, si segnalano con particolare soddisfazione le prime esperienze di inserimento anche nella Manutenzione del Verde, nei Servizi al Territorio e nei Servizi Cimiteriali.

Si tratta di presenze ancora numericamente limitate ma di grande valore simbolico e organizzativo, in quanto contribuiscono a superare stereotipi di genere ancora diffusi in alcuni ambiti lavorativi. In questo senso, non sono state rilevate criticità di rilievo nello svolgimento delle mansioni da parte delle lavoratrici, sebbene una piena consapevolezza sul tema della parità del ruolo sia ancora un obiettivo importante.

In tutti i settori continua a essere applicato il Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali.

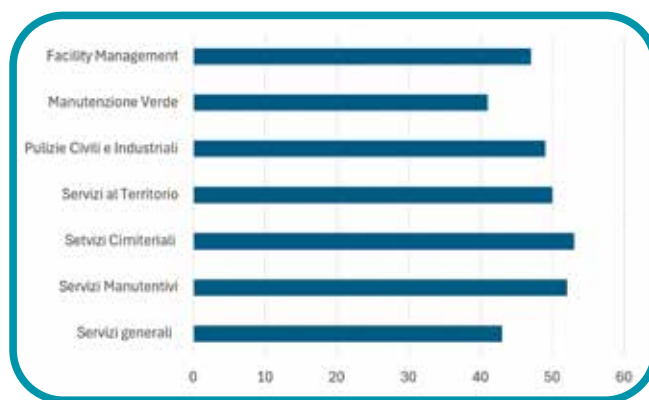
### Età dei lavoratori

L'età media dei lavoratori, totale e per genere, è un'informazione che la Cooperativa ritiene sempre utile monitorare. Negli ultimi anni il dato complessivo continua ad attestarsi sui 48 anni, non evidenziando di fatto i numerosi ingressi di lavoratrici e lavoratori molto giovani. Una delle spiegazioni risiede senz'altro nel fatto che all'interno delle categorie di svantaggio i lavoratori over 55 rappresentano una fetta rilevante.

Questo dato, positivo dal punto di vista sociale, finisce per rallentare involontariamente il trend di inserimento di figure giovani nella compagine della Cooperativa stessa.

Alla luce di questa considerazione, la Cooperativa non ritiene particolarmente significativo individuare l'età media dei lavoratori come indicatore di miglioramento in assoluto, sebbene perseveri nel proporsi di continuare sia nel monitoraggio del dato, che nell'obiettivo fondamentale di inserire in organico lavoratrici e lavoratori giovani, armonizzando pertanto scopi strategici e scopi sociali.

Data questa premessa, di fianco il grafico che ci restituisce il dato di età media per settore:

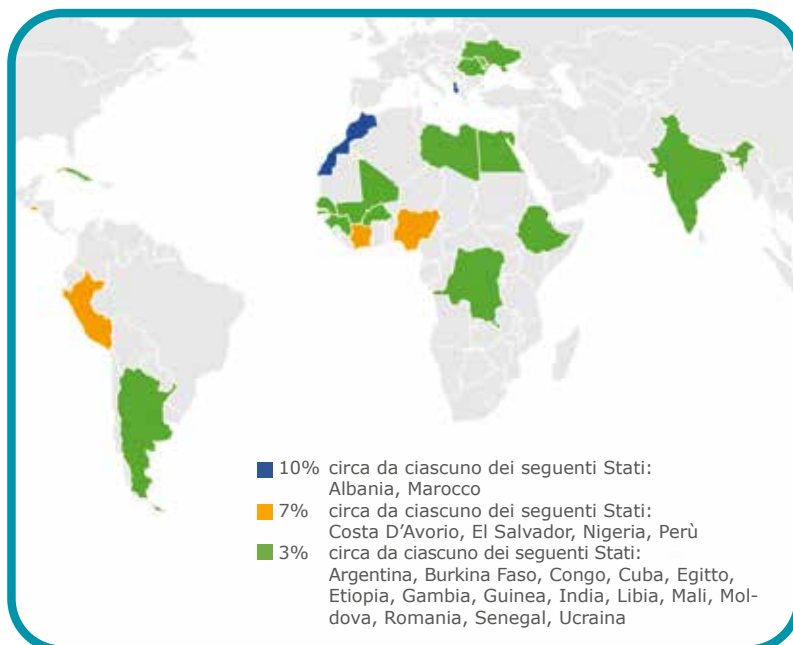


### Lavoratori stranieri

Al 31 dicembre 2025 i colleghi di origini straniere extra-UE sono stati 29 (55 contando l'intero anno), dato di cui siamo orgogliosi perché ben rappresenta la nostra capacità di accoglienza, di integrazione e di valorizzazione delle differenze.

### Flessibilità

La Goccia, che da sempre accoglie i bisogni specifici di ogni lavoratore, oggi si impegna laddove possibile nel personalizzare l'orario di lavoro per assecondare l'equilibrio vita-lavoro. In particolar modo, sempre nel rispetto del quadro normativo, i lavoratori svantaggiati godono di una personalizzazione dell'orario e della modalità di lavoro in base alle proprie necessità, capacità e possibilità fisiche.



## 6.2 Formazione

L'investimento nella formazione risponde in primis a un obbligo normativo ma costituisce al tempo stesso una strategia di lungo termine per garantire le competenze elevate e la qualità del servizio richieste in modo crescente dal mercato del lavoro.

---

**LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE SONO ATTIVITÀ CENTRALI PER SOSTENERE LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI E LA COMPETITIVITÀ DELLA COOPERATIVA.**

---

Nel corso del 2025, La Goccia ha dedicato risorse ed energie alla formazione sia obbligatoria sia facoltativa, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze interne e alla specializzazione professionale. La Cooperativa conferma la scelta strategica, anche in virtù dei vincoli operativi del rinnovato accordo stato-regioni, di un formatore interno in materia di D.lgs. 81/08, per snellire, gestire e personalizzare il processo di formazione sulla sicurezza, garantendosi la possibilità di un monitoraggio sulle possibilità di interventi di miglioramento continuo. Questa scelta ha inoltre generato un risparmio economico nella filiera del processo formativo.

In dettaglio la formazione interna nel 2025 ha contato:

- 37 corsi
- 156 ore formative
- 92 lavoratori formati

A questa si affianca la formazione esterna che nel 2025 ha contato 6 programmi di formazione per le figure gestionali e dirigenziali della Cooperativa.

Grazie a questo approccio integrato, La Goccia incentiva attivamente lo sviluppo delle competenze professionali, sempre mantenendo la dimensione sociale e solidale che contraddistingue la Cooperativa.

## 6.3 Welfare

Per welfare aziendale si intende l'insieme di prestazioni e servizi che un'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale. Nella nostra realtà, coerentemente con la mission e i principi della Cooperativa, l'attenzione è particolarmente rivolta al benessere dei lavoratori svantaggiati.

Tra le iniziative a supporto del benessere dei lavoratori, la Cooperativa ha organizzato una formazione interna per il conseguimento della patente di guida, con particolare attenzione all'inclusione di chi presenta difficoltà linguistiche.

Sul fronte della qualità della vita, La Goccia mette a disposizione di tutti i soci la casa vacanze di Cogoleto (GE), un bungalow in legno con 8 posti letto e patio attrezzato, immerso nel verde e a pochi minuti dal mare. Nel 2025 la struttura ha registrato il tutto esaurito nei mesi estivi, con un ampio utilizzo anche durante il resto dell'anno.

Nel 2025 la Cooperativa ha inoltre proposto alcune agevolazioni dedicate ai soci e ai lavoratori:

- Convenzioni con Libera Terra, per acquisti solidali a prezzi agevolati;
- Buono Regalo Osteopata.

Queste iniziative confermano l'attenzione della Cooperativa per i propri collaboratori, integrando il supporto professionale con opportunità concrete di benessere.

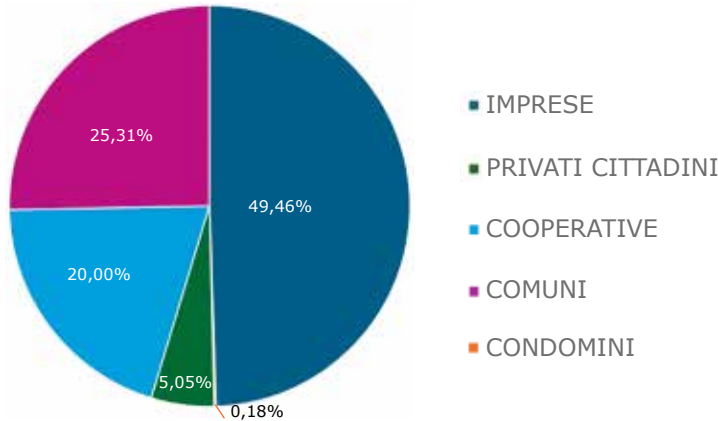


FORMAZIONE  
INTERNA ED  
ESTERNA



## 6.4 Portatori di interesse esterni

La Goccia sta ampliando la propria area di intervento. Il 2025 ha visto un consolidamento generale dei clienti privati, alcuni dei quali sono diventati il target di riferimento per alcuni dei servizi. Le quote dei clienti privati rispetto agli enti pubblici sono naturalmente molto diverse in base al settore di riferimento: per esempio il settore dei servizi cimiteriali e quello delle pulizie hanno posizionamenti tra loro molto distanti. Il grafico seguente mostra la ripartizione dei clienti.

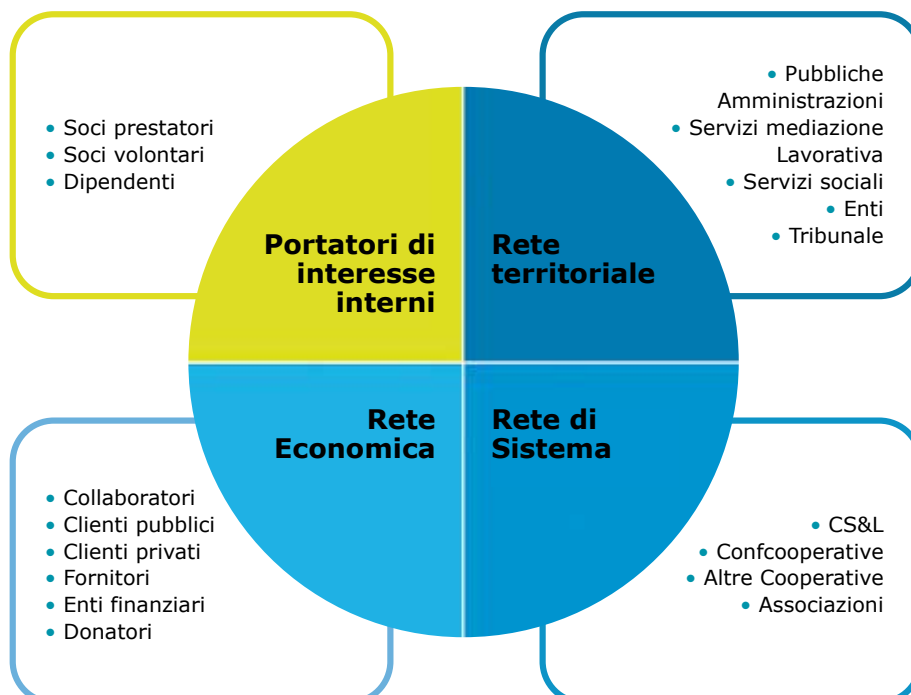


Oltre ai clienti e agli enti con cui collabora, la Cooperativa ha diversi altri stakeholder esterni tra cui i fornitori, i consorzi e le altre cooperative sociali del territorio. Questa eterogeneità di pubblici rappresenta per la Cooperativa una sfida continua nel miglioramento dell'equilibrio tra tutti i soggetti e i processi. In particolare, è proseguita anche nell'anno 2025 la storica adesione al consorzio C.S.&L. e a Confcooperative. Continuano altresì i rapporti fiduciari sia con gli istituti bancari BCC Treviglio filiale di Fara Gera d'Adda, BCC Milano filiale di Sesto San Giovanni, Banca Etica, Intesa Sanpaolo filiale di Monza, BPM Sesto San Giovanni, sia con CAES Consorzio Assicurativo Etico Solidale. Con BCC Treviglio, BCC Milano, Banca Etica, CAES, così come con è in essere un rapporto associativo.



## 6.5 Mappa degli stakeholder

Il grafico che segue riassume la distinzione dei tutti i portatori di interesse in base a quanto descritto nei paragrafi 6.1 e 6.4.



PORTATORI DI INTERESSE INTERNI ED ESTERNI

## 6.6 Politiche ambientali

La sensibilità ai temi ambientali guida da sempre le scelte e le politiche della nostra Cooperativa. La sede di Pozzo d'Adda è dotata di impianti solare termico e fotovoltaico, ulteriormente implementati nel 2025.

Grazie a un sistema di recupero dell'acqua piovana, l'acqua raccolta viene destinata a usi come l'irrigazione e il raffrescamento, riducendo significativamente il consumo della risorsa idrica potabile.

Per le utenze non coperte da impianti di proprietà, la Cooperativa si rivolge esclusivamente a fornitori certificati di energia rinnovabile a impatto zero, come Lifegate, confermando impegno reale verso la sostenibilità ambientale.

Nel 2025, a ulteriore conferma dell'attenzione all'ambiente e alla mobilità sostenibile, la sede di Pozzo è stata dotata di due colonnine per la ricarica di veicoli elettrici.

Attraverso queste iniziative la Cooperativa agisce concretamente per ridurre il proprio impatto ambientale, con politiche coerenti e integrate nel quotidiano operare.



**LA GOCCIA HA ADOTTATO UN MODELLO PER LA MAPPATURA PUNTUALE DI TUTTI GLI ASPETTI E GLI IMPATTI AMBIENTALI DELLE PROPRIE ATTIVITÀ E DELLA SEDE DI POZZO D'ADDA. HA INOLTRE CALCOLATO L'EMISSIONE DI CO<sub>2</sub> COMPLESSIVA E SPECIFICA PER ATTIVITÀ.**

Di seguito in sintesi vengono riportate le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente in relazione alla sede e alle attività svolte presso i siti dall'organizzazione. Le tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti sono state calcolate in base ai fattori di emissione correlati.

Ambito	emissioni 2025 (t CO <sub>2</sub> )	emissioni 2024 (t CO <sub>2</sub> )	Coefficienti e fonti di riferimento
Carburanti per autotrazione	112,30	104,36	2,33 kg CO <sub>2</sub> eq/lt benzina; 0,12 Kg CO <sub>2</sub> eq/lt GPL (consumo medio allo scarico); 2,75 kg CO <sub>2</sub> eq/lt metano; 2,65 kg CO <sub>2</sub> eq/lt gasolio. Fonte: Italian greenhouse gas inventory 1990-2020, in National Inventory Report, 2022.
Risorse naturali per il riscaldamento	7.175,41	6.629,26	Metano 1,986 tons CO <sub>2</sub> /sm <sup>3</sup> . Fonte: Italian greenhouse gas inventory 1990-2020, in National Inventory Report, 2022.
Consumo energia elettrica	18,01	16,85	0,309 kg CO <sub>2</sub> /kWh. Fonte: Fattori emissione ISPRA report, 2023.
Consumo acqua potabile	0,00158	0,00144	Fonte: bollette CAP 12/2023 0,42g CO <sub>2</sub> /l - interamente compensata.
<b>TOTALI</b>	<b>7.305,72</b>	<b>6.750,47</b>	

Il documento integrale per la politica per la legalità, qualità e ambiente è pubblicato sul sito web della Cooperativa.

## 6.7 Comunicazione

Nel 2025 è stata integrata una figura dedicata alla Comunicazione, garantendo un presidio più continuo e strategico delle attività.

Il lavoro si è concentrato su una pianificazione organica della comunicazione interna ed esterna, con un piano editoriale coerente con gli obiettivi della Cooperativa. Su LinkedIn, in particolare, il profilo è stato sviluppato in modo costante, rafforzando il posizionamento come spazio autorevole per raccontare attività, progetti e identità della Cooperativa. Al 31 dicembre 2025 si registrano risultati significativi, tra cui incremento della community e maggiore riconoscibilità del brand.

Parallelamente, è proseguito il lavoro sull'immagine coordinata, con coerenza visiva e narrativa su materiali istituzionali, revisione del sito, realizzazione di

IL PRIMO  
PIANO EDITORIALE

presentazioni video e introduzione di materiali informativi e cartellonistica interna, anche per rafforzare la cultura della sicurezza.

La Comunicazione ha supportato attivamente tutti i settori con materiali utili.

Per il 2026 l'obiettivo sarà potenziare il canale LinkedIn con contenuti specifici orientati ad aziende, comuni, enti e cooperative, in linea con la missione di inclusione lavorativa e con lo sviluppo professionale.

## 6.8 Misurazione dell'impatto sociale

Per impatto sociale si intende la creazione di valore per la società attraverso il cambiamento generato dalle proprie attività. È la scelta degli investimenti che dà direzione al cambiamento e consente in ultimo il miglioramento delle condizioni di vita dei destinatari, nello specifico dei lavoratori svantaggiati.

Nei 25 anni di attività, la Cooperativa ha infatti dato posto di lavoro a numerosi lavoratori appartenenti alle categorie protette oltre ad aver ospitato tirocini e borse lavoro.

---

**GLI INTERVENTI DELLA COOPERATIVA CONSENTONO A UNA PERSONA E ALLA SUA FAMIGLIA DI VIVERE DIGNITOSAMENTE SENZA DIPENDERE DA SUSSIDI E ALTRE FORME DI AIUTO, QUINDI SENZA GRAVARE SULLA COLLETTIVITÀ.**

---

L'INNESCO  
DI UN CIRCOLO  
VIRTUOSO

Nel tempo si sono esplorati metodi, tra cui l'indice Valoris, per calcolare la ricaduta economica sul territorio del proprio operato. La misurazione dell'impatto sociale aiuta a comprendere se l'inserimento lavorativo in una cooperativa sociale di tipo B ha creato valore per i budget pubblici, oltre al valore sociale per le persone inserite.

MISURARE È  
CONSAPEVOLEZZA

L'inserimento lavorativo va oltre l'autosufficienza economica e domestica e funge da volano per altri fattori non facilmente misurabili come la salute, la crescita personale e più di tutto per la ritrovata consapevolezza di essere utili.

L'IMPORTANZA  
SENTIRSI UTILI



Da rilevare infine vi sono molte persone che, pur non appartenendo alle categorie indicate dalla L.381/91 e non rilevati dai radar dei Servizi Sociali, sono di fatto svantaggiate e compongono una platea ampia e variegata di soggetti caratterizzati e accomunati dalla difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro.

Queste popolose categorie di svantaggio cominciano a trovare una forma di riconoscimento e configurazione grazie alle linee guida emanate in questi anni dalla Comunità Europea relative all'erogazione degli aiuti in favore dell'occupazione delle fasce deboli della società.

Rientrano in queste situazioni di svantaggio con difficoltà nell'inserimento lavorativo per esempio i migranti che devono migliorare le proprie conoscenze linguistiche o professionali; gli adulti che vivono da soli con uno o più figli a carico; i soggetti privi di titolo di studio di livello secondario superiore o analfabeti; le donne precarie e in difficoltà nel conseguire una collocazione lavorativa stabile, vittime, inoltre, di discriminazione diretta e indiretta per ragioni di genere ed età; i giovani sotto i 25 anni d'età che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito, ai quali si affianca la sempre più consistente categoria dei giovani "NEET" (Not in Education, Employment or Training).

La Goccia mette in gioco la sua empatia, maturata con impegno e dedizione nei suoi 25 anni di storia, in risposta alle nuove situazioni di svantaggio.

UNA PLATEA  
SEMPRE PIÙ AMPIA

---

QUI RISIEME IL CONTRIBUTO CENTRALE DELLA COOPERATIVA, DIFFICILE DA QUANTIFICARE MA NON PER QUESTO MENO SIGNIFICATIVO: LA CAPACITÀ DI DIFFONDERE, ATTRAVERSO IL NOSTRO LAVORO, I VALORI DI INCLUSIONE, TOLLERANZA, SOLIDARIETÀ E MUTUALITÀ COERENTEMENTE CON LA NOSTRA MISSION, GENERANDO UN VALORE SOCIALE TRASVERSALE CON L'ATTENZIONE ALLA QUALITÀ E CON POLITICHE TRASPARENTI NEL RISPETTO DI TUTTI GLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI.

---



IL BILANCIO NON È IL FINE,  
MA L'INIZIO DELLA COMPrensIONE.

*Ispirata a Peter Drucker*

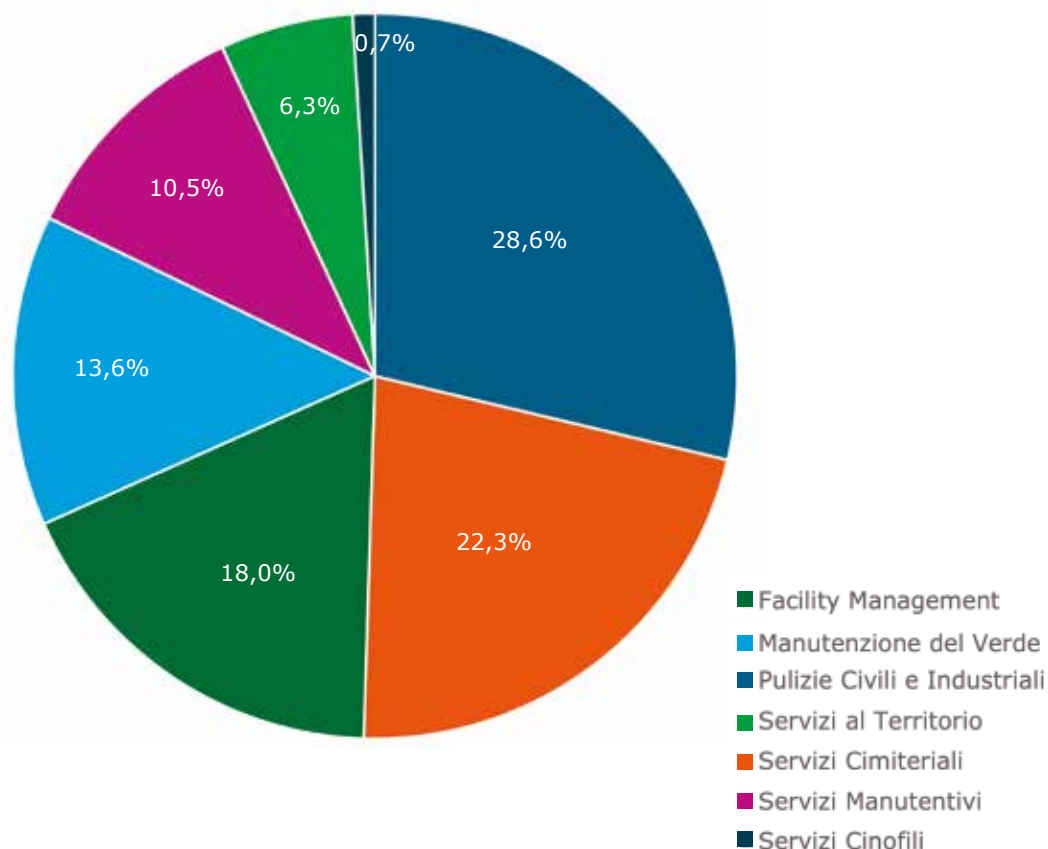
---

## 7.0 - QUADRO DEI DATI ECONOMICI

### 7.1 Ricavi per settore

SETTORI	RICAVI 2025	RICAVI 2024
Facility Management	1.190.958 €	992.613 €
Manutenzione del Verde	1.015.019 €	942.714 €
Pulizie Civili e Industriali	1.733.496 €	1.361.975 €
Servizi al Territorio	441.062 €	457.458 €
Servizi Cimiteriali	1.192.280 €	1.074.332 €
Servizi Manutentivi	740.210 €	769.127 €
Servizi Cinofili <i>primo semestre</i>	40.678 €	92.310 €

gli importi si riferiscono esclusivamente ai ricavi diretti dei singoli settori



## 7.2 Conto economico

Nel corso dell'esercizio in esame il consiglio di amministrazione ha focalizzato la sua attività sul riassetto del complesso sistema amministrativo, sulla revisione di tutti i contratti in essere con clienti e i partner, e sulla maggiore efficienza interna con priorità alla gestione finanziaria. Si tratta di attività che si protrarranno anche per il 2026.

Nonostante il risultato di segno negativo al 31 dicembre 2025, è stata sensibilmente migliorata la posizione finanziaria netta della Cooperativa, a testimonianza dell'efficacia dei cambiamenti introdotti. L'obiettivo di monitorare e consolidare la stabilità economica è imprescindibile per poter agire nell'orizzonte sociale e creare valore aggiunto, scopo ultimo della Cooperativa.

CONTO ECONOMICO		€ al 31/12/2025	€ al 31/12/2024
<b>A</b>	<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>		
	ricavi delle vendite e delle prestazioni	+ 6.377.946	+ 5.670.923
	contributi in conto esercizio	+ 106.320	+ 130.095
	altri	+ 88.925	+ 204.498
	<b>Totale valore della produzione</b>	<b>+ 6.573.191</b>	<b>+ 6.005.516</b>
<b>B</b>	<b>COSTI DELLA PRODUZIONE</b>		
	per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	- 514.530	- 453.428
	per servizi	- 1.273.331	- 1.341.728
	per godimento di beni di terzi	- 190.064	- 128.243
	per il personale	- 4.397.873	- 3.872.016
	ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	- 6.108	- 8.999
	ammortamento delle immobilizzazioni materiali	- 97.566	- 80.375
	variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	- 1.946	+ 38.996
	oneri diversi di gestione	- 59.330	- 77.025
	<b>Totale costi della produzione</b>	<b>- 6.540.748</b>	<b>- 5.922.818</b>
	<b>Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)</b>	<b>+ 32.443</b>	<b>+ 82.698</b>
<b>C</b>	<b>PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>		
	proventi da partecipazioni	+ 16	+ 16
	Proventi finanziari da crediti iscritti nelle immobilizzazioni	+ 2.010	+ 8.714
	Interessi e altri oneri finanziari	- 50.571	- 75.200
	<b>Totale proventi e oneri finanziari</b>	<b>- 48.545</b>	<b>- 66.470</b>
	<b>Risultato prima delle imposte</b>	<b>- 16.102</b>	<b>+ 16.228</b>
	<b>IMPOSTE CORRENTI DIFFERITE ANTICIPATE</b>		
	Imposte correnti	-	- 3.330
	<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>- 16.102</b>	<b>+ 12.898</b>

### 7.3 Finanziamenti e contributi

Il seguente schema riassume i contributi e le agevolazioni ricevuti nel corso del 2025

TIPOLOGIA	IMPORTO €
Fondo perduto (Fondo Sviluppo) Call Innovation Welfare	19.500
Incentivo per disabilità Città Metropolitana di Milano	24.873
Doti competenza 2025 - Facility Intercos - Dipendente	20.185
Città Metropolitana Milano - Gemello	9.654
Afol Metropolitana 11	2.800
Alveare Coop Soc. Onlus Bando JPN	1.479
Città Metropolitana Milano - Dipendente	20.472

Per completezza di informazione si segnala l'incasso dei seguenti importi:

TIPOLOGIA	IMPORTO €
5xmille 2023/2024	3.832
Donazioni da privati riservati al canile	725

### 7.4 Situazione patrimoniale e finanziaria

*Si rimanda alla Nota Integrativa.*



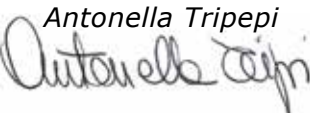
## 8.0 - RINGRAZIAMENTI

Desidero esprimere un ringraziamento sincero e profondo a tutte le socie e i soci, e a tutte le persone che lavorano e collaborano con la nostra Cooperativa, così come a chi nel corso del 2025 si è unito alla nostra realtà, portando energie nuove, impegno e competenze.

I risultati raggiunti sono il frutto del contributo di ciascuno.

Un riconoscimento speciale va a chi ha accolto nuove e maggiori responsabilità e a chi ha saputo accettare e accompagnare il cambiamento, mettendosi in gioco con generosità e contribuendo in modo decisivo alla crescita e alla solidità della nostra organizzazione.

Un ringraziamento particolare va infine ai membri del Consiglio di Amministrazione, per la generosità e la dedizione con cui hanno profuso il loro impegno nel corso dell'anno.

*La Presidente  
Antonella Tripepi*  




La Goccia Società Coop. Sociale O.N.L.U.S.  
P.le Ecomarco 1 | 20060 Pozzo D'Adda (MI)  
P.IVA – C.F. 03076780968 | Albo A108067  
Tel. 02-92010061 | info@cooplagoccia.it