



SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS

PROFESSIONALITÀ & INCLUSIONE

2024

BILANCIO SOCIALE





ASSEMBLEA ORDINARIA RELAZIONE DI BILANCIO SOCIALE 2024



BILANCIO SOCIALE

◆ INDICE

◆ 1.0 PRESENTAZIONE

- 1.1 La rendicontazione sociale: metodologia utilizzata per la relazione
- 1.2 Mission e profilo dell'organizzazione
- 1.3 Democrazia interna e partecipazione

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

- 2.1 Collaborazione con Enti e Servizi su progetti alla persona
- 2.2 Convenzioni art. 14 D.Lgs n. 276/2003
- 2.3 Lavoro di Pubblica Utilità
- 2.4 La promozione delle attività

◆ 3.0 INNOVAZIONE E SPERIMENTAZIONE

- 3.1 La riorganizzazione
- 3.2 Politica della qualità e del miglioramento continuo
- 3.3 Innovazione tecnologica e digitalizzazione

◆ 4.0 QUADRO DELLE RISORSE (input)

- 4.1 Risorse tangibili
- 4.2 Risorse professionali e volontarie

◆ 5.0 QUADRO DELLE ATTIVITA'(processi)

- 5.1 Attività di produzione
- 5.2 Attività di gestione Inserimenti Lavorativi

◆ 6.0 QUADRO DEI RISULTATI (output)

- 6.1 Portatori di interesse interni
- 6.2 Formazione
- 6.3 Welfare
- 6.4 Portatori di interesse esterni
- 6.5 Politiche ambientali
- 6.6 Comunicazione
- 6.7 Misurazione dell'impatto sociale

◆ 7.0 QUADRO DATI ECONOMICI

- 7.1 Valore della produzione per settori
- 7.2 Utile economico
- 7.3 Finanziamenti e Contributi
- 7.4 Situazione Patrimoniale e Finanziaria

◆ 8.0 Ringraziamenti

“

GUTTA CAVAT

LAPIDEM

”

◆ 1.0 - PRESENTAZIONE

◆ 1.1 La rendicontazione sociale: metodologia utilizzata per la relazione

Il **Bilancio Sociale** è il resoconto di tutte le responsabilità, gli impegni presi, i comportamenti e i risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione.

La sua **funzione** è offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati, **stimolare i processi interattivi**, promuovere la partecipazione, mostrare come identità e valori influenzano le scelte, spiegare aspettative e impegni, interagire con la comunità di riferimento e rappresentare il valore aggiunto della propria attività.

Dal punto di vista normativo, i riferimenti sono: Legge delega 106/2016 e i Decreti legislativi 112 e 117 del 2017.

La revisione della disciplina in materia di Impresa Sociale prevede, all'art. 9 comma

2, che l'impresa sociale deve (...) depositare il bilancio sociale redatto secondo le linee guida adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (...).

In relazione all'art. 5 comma 1/g della legge del 6 giugno 2016 n. 106 e il DM del 4 luglio 2019, le linee guida prevedono il coinvolgimento obbligatorio di tutti gli organi della Cooperativa sociale. I principi che governano il presente bilancio sociale sono:

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

Il presente documento è frutto di un lavoro collegiale, somma dei contributi di ogni portatore di processo.



◆ 1.2 Mission e profilo dell'organizzazione

<i>Denominazione:</i>	La Goccia Società Cooperativa Sociale ONLUS	
<i>Sede Legale:</i>	P.le Ecoparco 1, 20060 Pozzo D'Adda (MI)	
<i>Telefono:</i>	02 92 01 00 61	
<i>E-mail:</i>	cooplagoccia@mail-certificata.org	
<i>Anno di fondazione:</i>	2000	
<i>Consiglio di amministrazione:</i>	Presidente	Antonella Tripepi
	Vice Presidente	Luca Gastoldi
	Consigliere	Andrea Brambilla
	Consigliere	Adriano Bonfà
	Consigliere	Rina Scandola
	Consigliere	Andrea Barteselli
	Consigliere	Nunzio Vinciullo
<i>Collegio Sindacale</i>	Presidente del Collegio Sindacale	Marco Mariani
	Sindaco	Pietro Lucà
	Sindaco	Baldovino Del Mastro
	Sindaco	Supplente Guberti Danilo
	Sindaco	Supplente Daniele Franchina
<i>Tipologia:</i>	Cooperativa sociale di tipo B - Inserimento lavorativo	
<i>Albo Cooperative:</i>	Regione Lombardia - Sezione B, n. progr. 390	
<i>Albo mutualità prevalente:</i>	Categoria Cooperative Sociali n. A108067 - data iscrizione: 04/02/05	
<i>Certificazione</i>	UNI EN ISO 9001:2015 - 24266/07/S UNI EN ISO 14001:2015 - EMS-9666/S Attività IAF35 - IAF:28 - IAF:38 - IAF:39	
<i>Rating Legalità</i>	Nr. RT13415 del 04/04/2023 Punteggio *+	
<i>Albo Gestori ambientali</i>	Nr. MI43583 categoria 2bis e 1F	
<i>Registro Unico Terzo Settore dal</i>	21/03/2022	



La Goccia Società Cooperativa Sociale costruisce percorsi di integrazione lavorativa, formazione e socializzazione per persone in situazione di svantaggio, coniugando l'attenzione per il sociale allo spiccato spirito imprenditoriale.

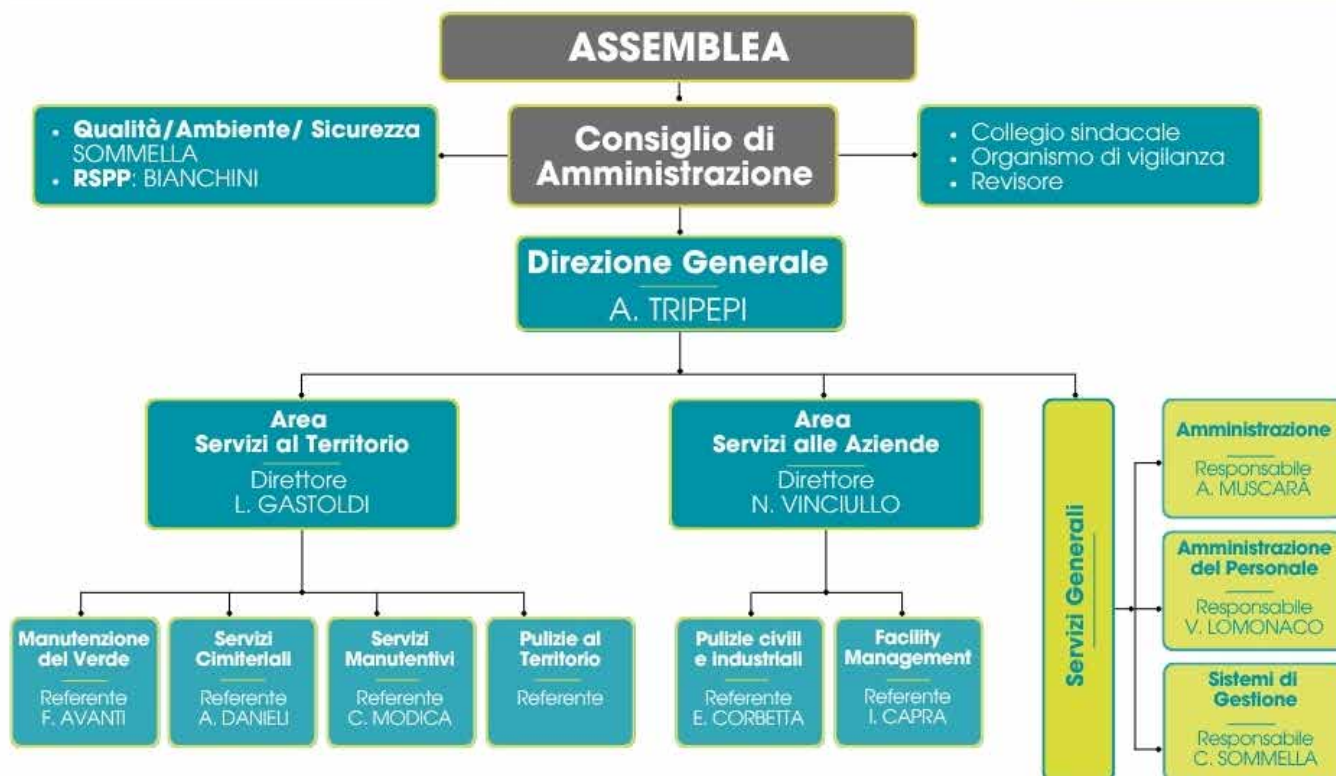
La Goccia si caratterizza da sempre per essere una realtà efficiente e dinamica dal punto di vista aziendale, pur identificandosi perfettamente con i valori dell'art. 3 del nostro Statuto.

Nel dicembre del 2023 la **fusione** per incorporazione con la **Cooperativa Sociale Coopwork** ha impresso una svolta fondamentale alla nostra storia determinando un significativo ampliamento delle attività e del territorio di riferimento.

TITOLO II SCOPO ED OGGETTO
Art. 3 (Scopo mutualistico)
 La Cooperativa non ha 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.



ORGANIGRAMMA



◆ 1.3 Democrazia interna e partecipazione

Al 31 dicembre 2024 la compagine sociale era composta da



70 soci lavoratori,



23 soci volontari

per un totale di

93 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.

Presente in ogni settore e molto partecipata, è l'Equipe Sociale, emanazione dell'ufficio Risorse Umane e del C.d.A. stesso, che consente una panoramica aggiornata mensilmente su inserimenti lavorativi e tirocinanti grazie al contributo dei tutor, dei referenti e del Responsabile degli Inserimenti Lavorativi.

Sono stati organizzati incontri di condivisione allargata, ai quali la partecipazione dei soci è stata molto soddisfacente.

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

◆ 2.0

PRESENZA SUL TERRITORIO E PROPENSIONE SISTEMICA ALLA RETE (partecipazioni)

La Goccia Società Cooperativa Sociale si è sempre caratterizzata per una forte connessione con il proprio territorio di riferimento, l'Adda-Martesana, e per una marcata propensione alla costruzione di reti e alleanze strategiche, sia formali che informali. **Collaboriamo con associazioni, Cooperative, servizi sociali, enti, istituzioni pubbliche e private.**



Partecipiamo al 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 nostra **Presidente Tripepi** partecipa come consigliere.

Siamo associati a **Confcooperative**, la principale organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e vigilanza del movimento cooperativo italiano e delle imprese sociali.

La svolta avvenuta nel 2023 con la fusione per incorporazione della Cooperativa Sociale Coopwork ha rappresentato un passaggio cruciale 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.



Nel **2024**, 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 in Art. 14**.

Sempre nel 2024, la Cooperativa è entrata a far parte di **Job Placement Network (JPN)**, una rete innovativa che mira a rispondere in modo concreto alla difficoltà diffusa nella creazione di opportunità lavorative per persone con disabilità. JPN promuove un modello di inclusione basato sulla collaborazione tra Cooperative per sviluppare progetti di valore sociale ed economico.

L'ingresso nella rete JPN rappresenta per la Cooperativa un ulteriore strumento per consolidare la propria missione, **promuovendo occupazione inclusiva e progettualità innovative** in sinergia con attori pubblici e privati del territorio.



◆ 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 specifiche 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 deboli.

A testimonianza di quanto sopra, riportiamo di seguito l'**elenco delle principali relazioni di partnership sostenute nell'arco del 2024**:

- AFOL Città Metropolitana
Sede di Milano;
- AFOL Città Metropolitana
Sede di Cologno Monzese;
- AFOL NORD
Sede di Milano Nord
- AFOL Città di Melzo
- AFOL città di Corsico
- Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona "Offerta Sociale" di Vimercate;
- Consorzio Sociale C.S.& L. sede di Cavenago di Brianza;

- Consorzio Mestieri Lombardia
sede di Bergamo (Isola Bergamasca)
e Monza e Brianza
- Fondazione Somaschi O.N.L.U.S.
Milano;
- U.E.P.E. (Ufficio Esecuzione Penale
Esterna) Milano;
- I.S.I.S.S. "G. Cantoni" di Treviglio
(BG);
- Istituto Rigoni Stern - Bergamo
- C.P.S. di Vaprio d'Adda;
- C.P.S. di Gorgonzola;
- N.O.A. di Gorgonzola;
- S.E.R.D. di Gorgonzola;
- SIL Comune di Monza
- Comune di Gessate
Settore Servizi Sociali;
- Comune di Truccazzano
Settore Servizi Sociali;
- Comune di Vaprio D'Adda
Settore Servizi Sociali;
- Comune di Cernusco sul Naviglio
Settore servizi Sociali
- Comune di Carugate
Settore Servizi Sociali
- Orientamento e Formazione
Milano
- CESVIP - Sede di Milano
- CODEBRI - Monza e Brianza (Desio)
- Scuola Borsa Lavoro - (Monza)
- SIL - (Monza)

◆ 2.2 Convenzioni art. 14 D.Lgs. n. 276/2003

Il dispositivo dell'art. 14 è stato introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 (la cosiddetta Legge Biagi) per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e 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 dei disabili, 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'inse-

rimento lavorativo di persone appartenenti alle liste di collocamento delle categorie protette, con rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, per un periodo non inferiore a dodici mesi, rinnovabile alla scadenza.

Attraverso questo strumento, le imprese conferiscono commesse di lavoro alle Cooperative Sociali di tipo B, che assumono direttamente i lavoratori disabili.

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

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 L. n. 68/1999, 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 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.

Sottoscrivere una convenzione significa non solo rispettare un obbligo di legge, ma anche costruire un percorso di inclusione lavorativa efficace e sostenibile.

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.**
Mettiamo a disposizione un'équipe multidisciplinare composta da educatori e da uno psicologo interno, per accompagnare il lavoratore lungo il suo percorso professionale.
Garantiamo un monitoraggio costante per favorire il successo dell'inserimento lavorativo.
- **Gestione e qualità del servizio.**
Assicuriamo la corretta esecuzione della commessa di lavoro, rispettando gli accordi e gli standard richiesti dall'azienda.

Manteniamo un Sistema di Gestione della Qualità (ISO 9001:2015) e un Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001:2015) per garantire un servizio efficiente e sostenibile.

Nel corso del **2024**, La Goccia S.C.S. ha stipulato **50 convenzioni** con **42 aziende** differenti, garantendo un'occupazione stabile a **90 lavoratori**, così suddivisi:

- **36 impiegati nel settore facility**
- **46 nel settore pulizie**
- **5 nel verde**
- **3 nei servizi manutentivi**

Siamo attivi su tre province:

- **1 convenzione su Bergamo,**
- **7 convenzioni su Monza e Brianza,**
- **42 convenzioni su Milano.**

Grazie alla nostra esperienza e al nostro impegno, trasformiamo l'adempimento normativo in un processo virtuoso di inclusione e crescita, in cui ogni attore coinvolto trae beneficio.



La **Soluzione Definitiva** per **Assolvere all'Obbligo di Legge 68/99** e affidare il lavoratore ad un ente specializzato in Servizi di Gardening (anche se non hai un giardino!).

Social Gardening Solution merita una menzione particolare, un nuovo e originalissimo progetto nato dall'idea della nostra H.R. con l'obiettivo di creare un luogo dove combinare la nostra grande esperienza nella gestione del verde e nell'inclusione socio-lavorativa con le esigenze delle aziende soggette all'obbligo di assunzione e l'opportunità di inserimento lavorativo di persone con disabilità tramite convenzioni art. 14. Il progetto risponde anche al bisogno degli Enti pubblici di riqualificare aree verdi, parchi e giardini.

Partiti con 1 commessa lo scorso anno le commesse attive nel 2024 in questo ambito sono 5.

<https://www.socialgardeningsolution.com/benvenuto>



◆ 2.3 Lavoro di Pubblica Utilità

La Cooperativa ha sottoscritto una convenzione con il Tribunale di Milano (15 marzo 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 2024 sono stati ospitati numerosi percorsi.

◆ 2.4 La promozione delle attività

Dal consolidamento all'evoluzione: il 2024 della Promozione dei Servizi

Se il 2023 è stato l'anno della fusione, il **2024 ha segnato l'avvio di una nuova fase: quella del consolidamento.**

Un percorso guidato da un forte impegno nella razionalizzazione dei processi, nell'integrazione delle strutture operative e nel rafforzamento delle relazioni con i partner territoriali.

Nel corso dell'anno, la figura del *Responsabile Commerciale* ha iniziato ad assumere una connotazione più aderente all'evoluzione organizzativa in atto.

Una trasformazione che si è riflessa anche nel lessico: sempre più frequentemente si parla infatti di *promozione dei servizi ad aziende e territorio*, una definizione che rispecchia meglio il ruolo dinamico e relazionale di chi opera a stretto contatto con i Direttori delle due aree.

Area Servizi al Territorio

Il Promotore dei Servizi (PDS) ha avuto un ruolo determinante nell'incremento delle convenzioni art. 14, in particolare raccogliendo i frutti dell'impegno profuso nel progetto Social Gardening Solution.

Ha inoltre contribuito all'acquisizione di nuove commesse con le Amministrazioni Comunali, attive nei diversi ambiti di intervento.

Area Servizi alle Aziende

In stretta collaborazione con il Direttore d'Area, il lavoro svolto ha portato al **rinnovo di numerose commesse** e, parallelamente, alla scelta consapevole di interrompere alcuni rapporti commerciali rivelatisi poco efficaci per entrambe le parti.

Questo approccio strategico ha consentito l'ingresso di nuovi e prestigiosi clienti, selezionati secondo criteri definiti a inizio anno: dimensione aziendale, fatturato, numero di persone impiegate, durata dei contratti e dislocazione territoriale.

Il promotore ha collaborato attivamente con partner di rilievo come Right Hub, CS&L – Area Lavoro e JPN, agenzie con una profonda conoscenza del mercato legato alle convenzioni art. 14.

Queste sinergie hanno permesso sia di sottoscrivere nuove convenzioni, sia di consolidare le relazioni con la clientela aziendale già acquisita.

Prospettive per il 2025

Tra gli obiettivi principali dell'anno figura il rafforzamento dei rapporti con le province della Città Metropolitana di Milano e di Monza e Brianza, in un'ottica di maggiore coerenza e allineamento nelle sottoscrizioni delle convenzioni art. 14.

L'attività di promozione continua a fondarsi sulla costruzione di relazioni improntate alla fiducia e al reciproco interesse. 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 La riorganizzazione

La ricerca di un nuovo assetto, più adatto alla nuova dimensione e all'aumentata complessità organizzativa, ci ha impegnato durante tutto il corso dell'anno.

Il nuovo organigramma introduce alcune rilevanti innovazioni organizzative finalizzate a rafforzare l'efficienza e l'integrazione tra le diverse funzioni operative.

In particolare, si segnala l'istituzione della figura della **Direttrice Generale**, con il compito di garantire un **coordinamento trasversale tra le aree** e una supervisione complessiva dell'andamento organizzativo.

Tale funzione si è resa tanto più necessaria in considerazione della rilevante crescita dimensionale e della maggiore complessità generale.

Altrettanto significativa è la definizione dei Servizi Generali come strutture di supporto alle aree produttive, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia gestionale e sostenere le attività operative.

All'interno di questi servizi trova spazio anche l'area dei Sistemi di Gestione, ora dotata di una nuova figura responsabile, con il compito di presidiare le tematiche connesse alla qualità, all'ambiente, alla sicurezza, alla comunicazione e al supporto informatico, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e conformità normativa.

Si evidenzia inoltre che, in questa fase, non è provvisoriamente mancante l'area dedicata alla gestione delle Risorse Umane.

Le funzioni sociali risultano distribuite direttamente sulle aree produttive mediante la presenza di due referenti specifici per gli inserimenti lavorativi, a conferma della volontà di integrare tali percorsi nel cuore dell'attività produttiva.

Si precisa infine che l'organigramma attuale rappresenta una fotografia dell'assetto orga-

nizzativo in essere e sarà certamente oggetto di aggiornamenti in funzione dell'evoluzione della struttura e delle future esigenze della Cooperativa.

◆ 3.2 Politica della Qualità e del miglioramento continuo

Il 2024 ha visto un ulteriore passo avanti della Cooperativa anche sul piano delle certificazioni: l'organizzazione ha lavorato sul **piano operativo e documentale** per **estendere il campo di applicazione delle ISO 9001 e 14001** alle nuove attività acquisite dalla fusione per incorporazione e alla nuova sede di Cologno Monzese.



Sono stati esaminati gli aspetti ambientali delle nuove attività e della sede acquisita e sono stati messi a regime i documenti di pianificazione e monitoraggio necessari al Sistema e funzionali al miglioramento del servizio con attenzione particolare al feedback del cliente.

In merito alla gestione dei rifiuti, la Cooperativa ha provveduto alla **formazione del Responsabile di Qualità** in relazione all'imminente introduzione del Rentri.

Tra gli **obiettivi principali** del Sistema Ambientale si confermano l'**incremento attrezzature elettriche a minor impatto ambientale e un progressivo rinnovamento del parco mezzi come da indicatori dell'analisi ambientale**.

Per la sede di Pozzo D'Adda la Cooperativa prevede l'implementazione di pannelli solari con l'integrazione di accumulatori dedicati.

Importante segnalare anche l'**avanzamento delle attività per l'adozione**

del Modello 231 che la Cooperativa si prefigge di ottenere nel 2025 e la redazione del Codice Etico ultimato e condiviso in Assemblea nell'ultimo semestre dell'anno.

Un cenno merita l'attenzione che molte tra le aziende più significative stanno ponendo nei confronti della Cooperativa nella cura e conoscenza dei processi interni in relazione alla **qualifica dei fornitori sul tema della sostenibilità sociale**.

In questo ambito la Cooperativa recepisce positivamente la volontà dei clienti più strutturati di implementare le valutazioni delle scelte dei fornitori includendo aspetti non meramente di carattere economico e raccoglie un riscontro importante ricevendo rimandi molto positivi sulla specializzazione e professionalità dei processi a supporto delle attività e soprattutto degli inserimenti lavorativi.

◆ 3.3 Innovazione tecnologica e digitalizzazione

Dando seguito a una delle necessità principali dello scorso anno, nel 2024 la Cooperativa ha deciso di incrementare il potenziale di innovazione tecnologica investendo nell'**assunzione dello Specialist IT**, inserendo la figura che storicamente ha rappresentato la consulenza informatica della Cooperativa.

L'introduzione di un professionista interno ha consentito di avere **benefici immediati** come le assistenze alle postazioni e agli impianti e notevoli vantaggi strategici nella valutazione a medio lungo termine delle implementazioni tecnologiche e digitali.

Infatti nel corso dell'anno si è introdotto l'utilizzo di un *nuovo cloud più flessibile*, serverless e più sostenibile, si è collegata la *fibra*, si sono *implementate* importanti *funzioni del gestionale e-solver*, si è introdotto l'utilizzo delle *VPN per il lavoro in sicurezza da remoto*.

Inoltre si è **provveduto a proteggere la rete in maniera più completa e sicura a tutela dei dati dell'organizzazione e nel rispetto delle procedure previste**.





◆ 4.0

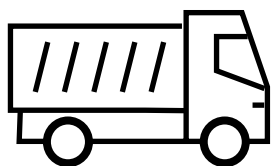
QUADRO DELLE RISORSE (input)

◆ 4.1 Risorse tangibili

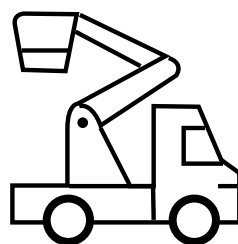
La Cooperativa dispone, in virtù di una convenzione cinquantennale con il Comune, di una sede a Pozzo d'Adda con **magazzino per il ricovero dei mezzi, uffici, ampia sala per riunioni e casa per il custode.**

La Cooperativa è proprietaria di un immobile nel Comune di Gessate (MI) e di uno simile per dimensioni, dotato di ampio magazzino, di uffici e locali di servizio, in quello di Cologno Monzese (MI)

Nel 2024 è stato di **38** il numero di beni mobili registrati a nostro nome tra cui:



21
Autocarri



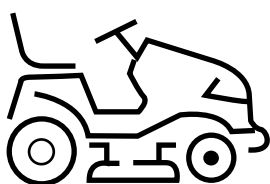
1
**Piattaforma
elevabile**



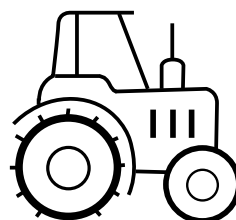
7
Autovetture



2
**Quadricicli
a motore**



5
**Macchine
operatrici**



2
**Trattori
agricoli**

I veicoli in uso ai nostri lavoratori sono molto più numerosi in conseguenza dei molteplici contratti di noleggio e leasing per **6 autocarri (4 noleggi e 2 leasing) e 4 quadricicli a motore per un totale di 48 veicoli.**

Risorse finanziarie: nonostante i crediti da clienti siano mediamente aumentati, disponiamo di una liquidità sufficiente ad onorare gli impegni presi.

Per approfondimenti si rimanda alla Nota Integrativa.

◆ 4.2 Risorse professionali e volontarie

Nella nostra organizzazione i soci **volontari** non hanno praticamente mai un ruolo sostitutivo del personale ma piuttosto di **supporto a ben definite attività non lavorative**.

In particolar modo quelle legate all'organizzazione di momenti ricreativi alla manutenzione della nostra casa per le vacanze a Cogoleto (GE) per le quali rappresentano una preziosa risorsa.

Un altro ambito di volontariato è quello della **consulenza specifica** e riguarda quei soci volontari che, per professionalità ed esperienza, sono in grado di dare un contributo attraverso il loro parere.

L'organico si è attestato sulle

206 unità

La nostra politica è, come sempre, quella di confermare e stabilizzare i rapporti di lavoro tuttavia, un certo inevitabile turn over, comporta il continuo cambiamento della composizione del nostro personale.

Questo ci impegna nello sforzo della ricerca di nuovo personale e in un incessante, se pur non sempre esauriente, impegno a comunicare i nostri valori, la nostra storia e la nostra identità.

La fusione ha certamente reso questo compito ancora più impegnativo tuttavia, poter contare su una **solida reputazione**, una **fitta rete di relazioni** e su **saldi valori condivisi**, ci aiuta in questo compito.

Al paragrafo 6.1 descriveremo con maggiori dettagli le caratteristiche e la composizione della nostra forza lavoro.



◆ 5.0 QUADRO DELLE ATTIVITÀ (processi)

◆ 5.1 Attività di produzione

I nostri settori si differenziano notevolmente, per la natura dei servizi o dei prodotti offerti, ma anche da ogni altro punto di vista: **qualità** e quantità degli investimenti necessari, **professionalità** e **specializzazioni** richieste, composizione della clientela, territori di riferimento.

Molto differenti anche le strategie e i bisogni comunicativi e formativi, le dinamiche del mercato di riferimento, quindi le criticità e gli elementi di forza.

Per governare tale complessità organizzativa e gestionale, si è scelto di puntare alla specializzazione (del personale, delle risorse ecc.) 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.

Di seguito elenchiamo brevemente i principali servizi offerti.

◆ Pulizia Ambienti

Si dice *"se il piatto non è pulito, guasta la pietanza"*. L'ordine e la pulizia di una casa, così come di un'azienda, sono il primo biglietto da visita per chi entra.

Un ambiente di lavoro pulito è fondamentale anche per la soddisfazione, il benessere e la produttività dei dipendenti.

Il servizio di pulizie viene spesso esternalizzato per avere la sicurezza di avere un lavoro eseguito da professionisti, come la nostra Cooperativa.

Possiamo contare su un **ampio ventaglio di clienti su Milano, Monza e province**, che hanno scelto di lavorare con noi.

In questo anno ci siamo impegnati per consolidare il settore, lavorando su una coper-

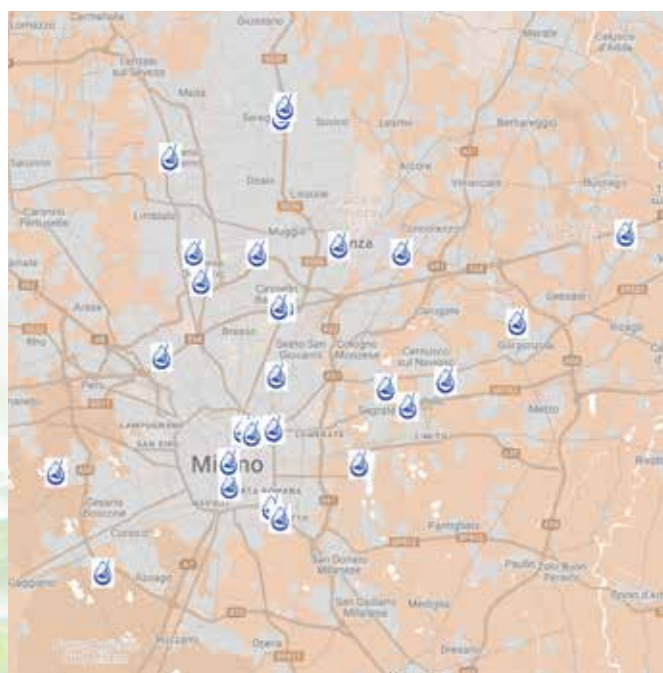
tura temporale dei contratti più estesa, in termini di annualità, puntando a una maggiore stabilità per garantire continuità agli inserimenti lavorativi.

L'obiettivo che ora ci poniamo è aumentare la professionalità dei nostri operatori, dotandoli di strumenti mirati per il controllo del servizio, e intervenendo con una formazione adeguata.

E' un servizio che ben si presta ad essere proposto al cliente, ottimizzandolo diverrà un traino anche per altri servizi che la Cooperativa offre.

I nostri servizi:

- **Pulizie ordinarie:** pulizia quotidiana degli ambienti, con l'obiettivo di mantenere ottimale l'igiene e la pulizia degli spazi lavorativi. Pulizie industriali, magazzini e capannoni; pulizie civili come condomini; pulizie uffici; pulizie strutture sanitarie.
- **Sanificazioni**
- **Pulizie straordinarie,** vengono svolte in particolari circostanze e prevedono un intervento di pulizia profonda e accurata. Spesso richiedono macchinari o attrezzature specifiche, come i lavori in quota.



◆ Facility Management

Che cos'è il Facility Management?

È l'insieme di tutti i servizi che impattano su persone, processi e infrastrutture aziendali, supportando la continuità e qualità del core business "da dietro le quinte". L'obiettivo primario è migliorare la qualità della vita delle persone e la produttività aziendale.

In questo spazio importante ci inseriamo noi, con le nostre risorse, cogliendo le opportunità che di volta in volta si presentano, a volte anche creando nuovi profili professionali, per rispondere alle esigenze del cliente. Il nostro settore raccoglie tante attività, ma ciò che lo contraddistingue è la professionalità delle risorse che le svolgono. Profili altamente formati: conoscenza delle lingue, ottimo standing, abilità informatiche, doti organizzative sono solo alcune delle nostre skills.

Collaboriamo con aziende situate a **Milano, Monza e province**, anche multinazionali, che hanno deciso di scegliere la nostra Cooperativa perché riconoscono il valore del servizio offerto. In questo anno abbiamo lavorato assiduamente per consolidare i contratti, puntando a una copertura temporale più ampia, anche triennale, al fine di garantire più stabilità alla Cooperativa e maggiore continuità agli inserimenti lavorativi.

Il settore facility ricopre un'area molto vasta delle attività aziendali, e siamo consapevoli di avere assaggiato solo una piccola fetta di questa torta. Quello a cui ambiamo è l'intera crostata.

I servizi che offriamo sono:

- **Servizi all'edificio:** hanno ad oggetto il mantenimento dell'immobile e di tutti i suoi impianti e strutture ed assicurano all'azienda continuità di funzionamento. Ne sono un esempio servizi generali, logistica nelle farmacie e nei grandi magazzini, manutentore e trasportatore.
- **Servizi alle persone:** hanno ad oggetto i cosiddetti "soft services" (ristorazione, gestione documentale, reception) e impattano su produttività, benessere e



fidelizzazione di chi lavora per l'azienda. Ne sono un esempio reception, concierge aziendale, supporto operativo in agenzia viaggi, centralino, aiuto cuoca.

◆ Servizi Cimiteriali

Nell'anno 2024 sono state svolte complessivamente 1515 operazioni, che comprendono traslazioni, tumulazioni salme / ceneri / resti, estumulazioni ed esumazioni, per una media di **4,15 operazioni al giorno**, compreso il sabato, e **126 al mese**.

Nel mese di dicembre si è registrato il picco di addirittura 272 operazioni per via delle campagne di estumulazione, mentre a agosto si sono svolte solo 66 operazioni.

La Casa del Commiato da noi gestita presso il cimitero di Cassano d'Adda ha ospitato, nel secondo anno di utilizzo, 74 servizi.

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.

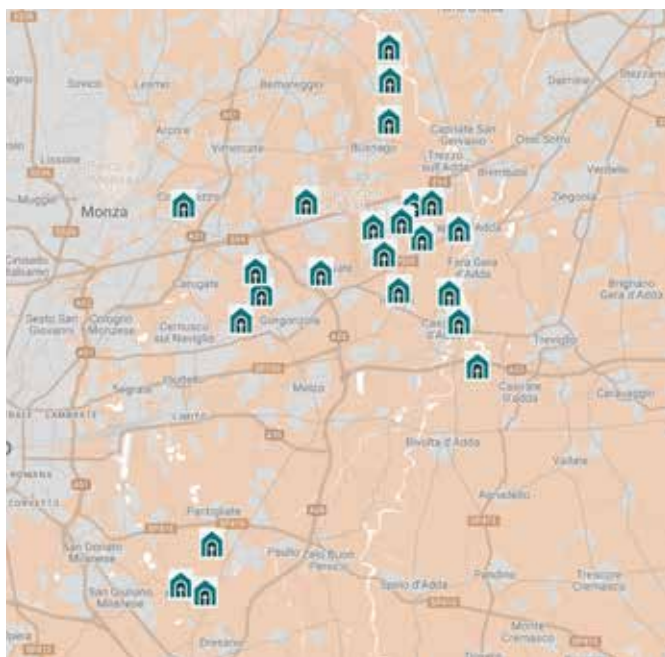
Alla data del 31 dicembre 2024 i cimiteri in gestione erano 22 distribuiti su 14 comuni, con conferma di ulteriori due cimiteri all'inizio del 2025 pertanto si prevede un ulteriore aumento nel corso del 2025.

Nel 2024 la forza lavoro del settore attiva al 31 dicembre 2024 a 24 operatori dei

quali **9 inserimenti lavorativi**, pari al **38% delle risorse**, tutti hanno dimostrato, maggiormente nei momenti più intensi e faticosi, grande disponibilità, serietà e impegno.

Le attività che il settore offre presso i cimiteri, sono quelle di:

- 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.



◆ Manutenzione del Verde

Il 2024 per il settore verde è stato un anno di avvicinamento, con l'insediamento del **nuovo referente di settore**, di consolidamento dal punto di vista del fatturato e di sviluppo con l'avvio di nuove commesse in linea con il piano strategico votato in assemblea.

Nel 2024 la **collaborazione con FORESTAMI** è entrata nella fase operativa con la realizzazione dell'impianto sul territorio di Basiano, la progettazione e realizzazione del primo impianto sul territorio di

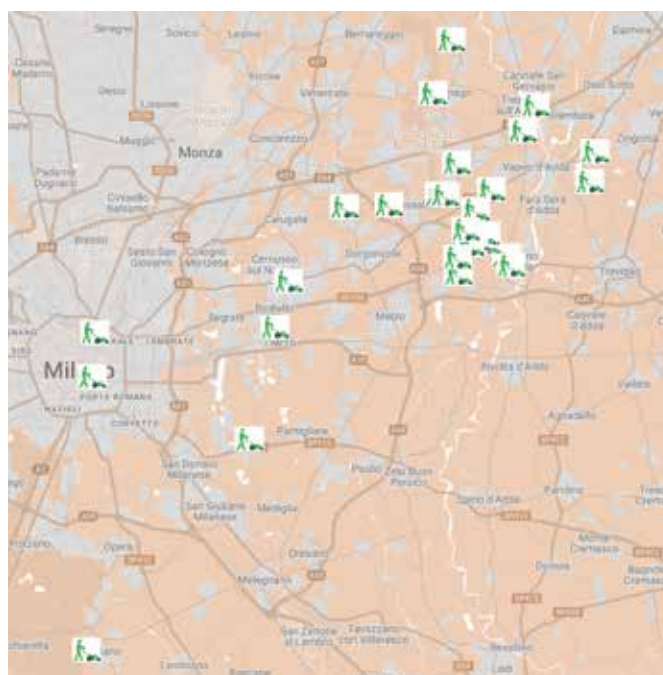
Gessate, la progettazione di un secondo impianto su Gessate che sarà realizzato nel 2025 e la progettazione di 2 impianti sul territorio di Pozzo d'Adda.

Nel 2024 il settore grazie al lavoro svolto dal nostro referente commerciale, dal referente e da tutti i componenti del settore ha avviato la **trattativa con 5 aziende, 3 portate a buon fine e 2 ancora in corso, nell'ambito di Social Gardening Solution**, servizio rivolto alle aziende con più di 15 dipendenti, che permette alle aziende di ottemperare agli obblighi di legge ai sensi della L.68/99 in convenzione art. 14 d.lgs 276/2003.

Questo servizio prevede, anche quando l'azienda non possiede aree a verde di proprietà, l'identificazione di un'area sul territorio da riqualificare mediante una **co-progettazione tra noi, l'azienda e l'amministrazione comunale**.

I nostri servizi:

- Progettazione;
- Realizzazione e Manutenzione di Parchi e Giardini;
- Impianti di Irrigazione automatica;
- Potature e abbattimenti;
- Interventi in tree-climbing;
- Impianti Forestali;
- Verde d'interno;
- Consulenze Agronomiche;
- Attività di Educazione Ambientale.



◆ Servizi al territorio

Nel 2024 si sono consolidate e implementate le **commesse in essere con CEM Ambiente Cologno Monzese, CEM Ambiente Vimodrone, Gessate, Pontirolo Nuovo, Cambiago, Pozzo d'Adda e Inzago**.

È particolare motivo di orgoglio constatare come grazie al lavoro dei nostri operatori contribuiamo al benessere della collettività offrendo un ambiente pulito e sicuro, valorizzando il patrimonio comune, il valore del nostro lavoro si evince dall'alta soddisfazione della committenza e come valore aggiunto si evidenzia l'inalterata capacità di occupare personale svantaggiato, nonostante il notevole e diffuso aumento della professionalità richiesta e il graduale passaggio ad una clientela sempre più esigente.



◆ Servizi Manutentivi

Nel 2024 il settore ha **consolidato e confermato le "Convenzioni" già in essere** (Unione Lombarda dei comuni di Basiglio e Masate, Cologno Monzese, Gessate, Caponago Ornago e Bussero).

L'alta competenza delle figure responsabili del servizio, che monitorano e promuovono costantemente la crescita delle professionalità interne al settore, la preventivazione e l'**esecuzione sempre più qualificata**, permette al settore servizi manutentivi di presentarsi sempre più competitivamente sul mercato, sia nell'ambito di colla-

borazioni con le Amministrazioni Comunali che nei confronti della clientela privata, svolgendo manutenzioni/lavorazioni sempre più articolate, avvalendosi anche di collaborazioni con professionisti/ditte esterne.

Si conferma però allo stesso tempo 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.

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 Cinofili

Al canile rifugio Cani Sciolti non ci si annoia mai lo diciamo sempre!

E' stato un altro anno decisamente impegnativo su diversi fronti:

- Il numero di entrate in rifugio e' stato di **40 cani** e quelli **adottati 39!!!**
- Le nostre abitudini nel seguire molto scrupolosamente ogni adozione ci hanno impegnate molto ma con grandissime soddisfazioni da parte sia nostra che degli adottanti, felici di aver cominciato una nuova esperienza di vita con i loro amici a 4 zampe e di essere sempre e costantemente in contatto con noi!
- La comunicazione soprattutto sui social e' andata alla grande e ci ha aiutato moltissimo nella diffusione di cultura cinofila, nel far conoscere il nostro rifugio e nell'organizzazione di molti eventi
- Giornate dedicate ad argomenti specifici con E. Garoni, L. Spennacchio, E. Menta-schi, R. Corti che hanno avuto un grande seguito e hanno come sempre entusiasmato il pubblico
- Abbiamo organizzato diversi apertivi e cene solidali per poter raccogliere fondi per aiutare i comuni dei nostri ospiti nelle spese mediche che quest'anno sono state particolarmente importanti
- Abbiamo organizzato diversi momenti di "festa" con tante attività per coinvolgere chi ci conosceva e chi ci approcciava per la prima volta
- I progetti che da anni portiamo avanti hanno continuato ad esserci e ne abbiamo aggiunto uno importante che si chiama "Regala A un cane" che vuole contrastare il fenomeno del regalare un cane a qualcuno. Il nostro progetto prevede di aiutarci regalando "A" un cane qualcosa di utile invece di regalare un amico a 4 zampe a qualcuno che non ne ha consapevolezza
- E poi ...
 - La "biblioteca cinofila" aprendola a contributi anche da parte del pubblico che può portare/donare libri a tema cinofilo
 - Il progetto "Insieme è meglio" che vede la collaborazione con associazioni amiche che forniscono servizi che noi non eroghia-

mo direttamente ma per i quali possiamo invece consigliare persone esperte e garantirne la serietà (ad esempio le consulenze cinofile, le attività con i cani, la to-elettatura). Questo progetto ha permesso anche ai nostri ospiti di poter fare tantissime nuove esperienze utilissime per il loro percorso verso una nuova famiglia

- Passeggiate a tema in esterna con i cani che si sono divertiti in tante attività diverse (ricerca olfattiva)

Non dimentichiamo il progetto delle adozioni a distanza che ci aiuta molto nell'avvicinare tante famiglie al mondo cinofilo e nel frattempo ci aiuta a diffondere informazioni sul rifugio

Diffusione di cultura cinofila: per noi la mission principale !!!

◆ 5.2 Attività di gestione degli Inserimenti Lavorativi

Assunzione di soggetti svantaggiati (L.381/91)

La nostra Cooperativa ha come **obiettivo** prioritario a fondamento della propria mission, quello di **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 ed inclusione sociale e un'autonomia economica.

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.

In questo modo i nostri inserimenti lavorativi sono messi nella **condizione di recuperare forme di sostenibilità e integra-**

zione nell'ambito della propria vita privata. Nel corso degli anni l'inserimento in Cooperativa per alcuni soggetti svantaggiati si è rivelato definitivo.

Al 31 dicembre 2024 risultavano complessivamente assunti presso la nostra Cooperativa

106 lavoratori e lavoratrici

appartenenti alle categorie di svantaggio indicate dall'art. 4 della legge 381/91 su 206 lavoratori.

Come esito dell'operazione di incorporazione il numero di lavoratori svantaggiati si è infatti moltiplicato.

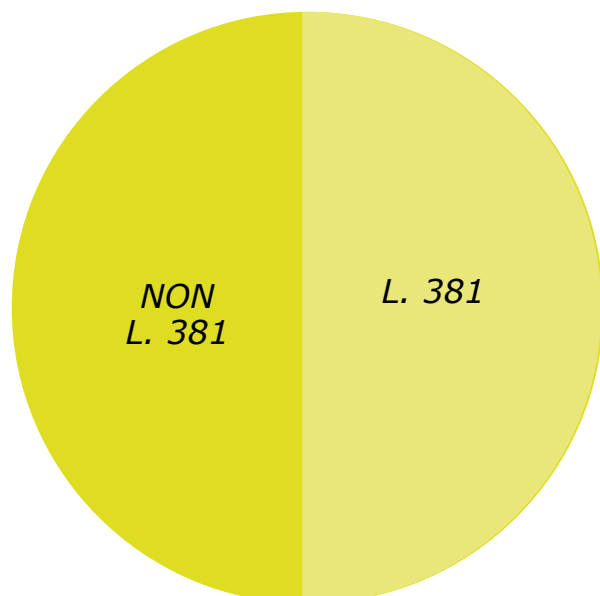
Come evidenziato nel grafico a seguire, il personale svantaggiato rappresenta il 50% del totale.

Questo significa che, in base al criterio ufficialmente utilizzato per verificare il requisito di iscrizione all'Albo Regionale (calcolato cioè non sul totale dei lavoratori ma nel rapporto con il personale non svantaggiato), la percentuale corrisponde al 100%.

Questo dato che non manca di destare la nostra attenzione e una sentita preoccupazione.

Tuttavia grazie a un notevole sforzo organizzativo e all'inserimento di nuovo personale dedicato, si intende perseguire lo standard qualitativo che ha sempre caratterizzato i nostri percorsi di inclusione lavorativa.

◆ *Presenza personale L.381*



Reinserimento sociale attraverso il contesto lavorativo

La nostra Cooperativa promuove altre forme di reinserimento lavorativo oltre l'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 invianti con i quali si predispone un progetto formativo individuale nel quale si stabiliscono le attività, gli obiettivi, i tempi e le modalità di svolgimento. Affinché le esperienze di tirocinio raggiungano gli obiettivi prefissati, è importante assegnare ai lavoratori compiti e mansioni ben precise e compatibili con le capacità di ciascuno, verificando 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 però 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.

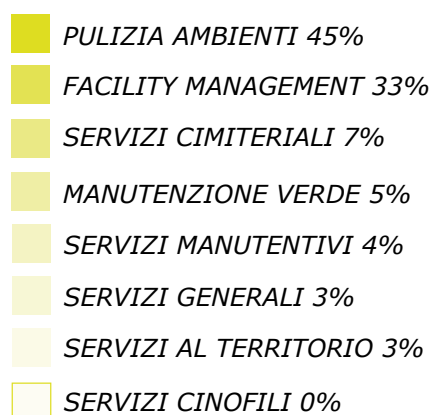
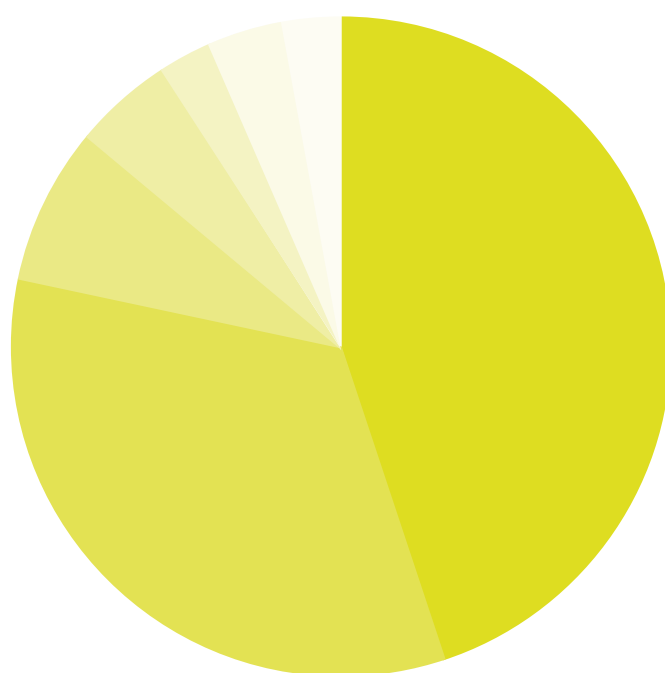
È altrettanto importante favorire lo sviluppo di corrette relazioni fra tutti i lavoratori, creando un ambiente accogliente che tenga, sì conto delle problematiche di ciascuno, ma che contemporaneamente sia da stimolo per superare i limiti presenti. Nel 2024 la nostra Cooperativa ha ospitato 2 percorsi di tirocinio.

Ambiti di inserimento

La varietà degli ambiti di inserimento offerta dalla molteplicità dei nostri 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 nostra Cooperativa 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.

SETTORE	PERSONALE L.381
Pulizia Ambienti	48
Facility Management	35
Servizi Cimiteriali	8
Manutenzione del Verde	5
Servizi Manutentivi	4
Servizi Generali	3
Servizi al Territorio	3
Servizi Cinofili	0

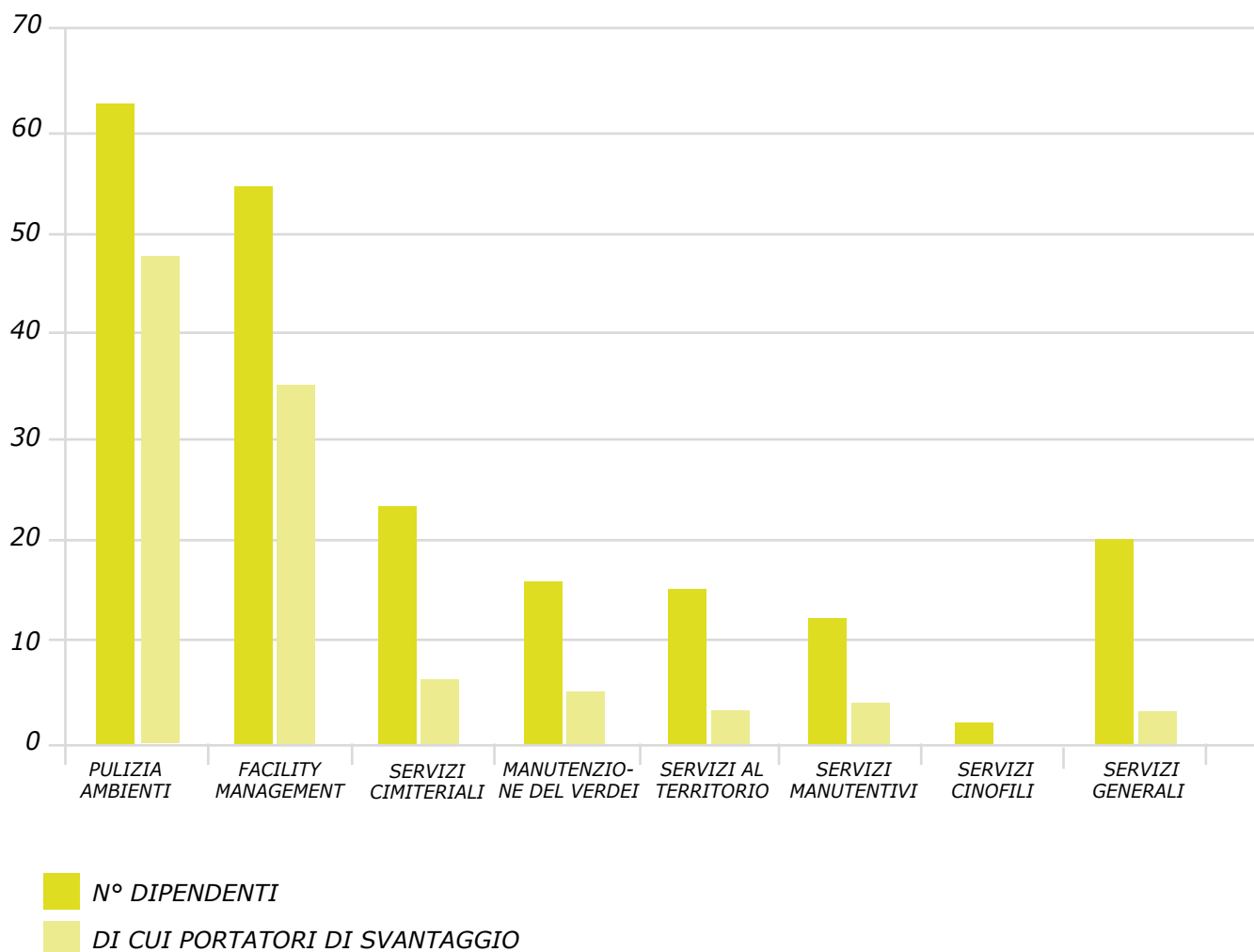
◆ *Presenza per settore*



Nel grafico a seguire, invece, la percentuale si riferisce al rapporto tra il numero di inserimenti lavorativi e il numero di lavoratori totali di ogni singolo settore. Sono degni di attenzione e di nota i numeri relativi ai settori Pulizia Ambienti e Facility Management, entrambi acquisiti attraverso la fusione. Nel primo, il numero di personale svantaggiato a sensi della L.381 arriva a superare, anche se di una sola unità, quello del personale

non svantaggiato. Ferma restando la consapevolezza che l'inclusione lavorativa rappresenta il nostro stesso scopo di esistere come 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 ci devono impegnare più che mai sul fronte del monitoraggio del benessere e della formazione.

◆ *Presenza per settore*



Trend degli inserimenti lavorativi e tipologie di svantaggio sociale

Il lavoro rappresenta un'opportunità di realizzazione individuale e partecipazione alla vita sociale: il processo finalizzato all'inserimento lavorativo adottato dalla Cooperativa punta specificatamente allo sviluppo personale e all'autodeterminazione di individui con specifiche vulnerabilità, difficoltà e disabilità stimolandone le potenzialità, rispettandone i limiti e strutturando la mansione lavorativa in modo che sia ritagliata e adattata alle caratteristiche di ogni singolo lavoratore.

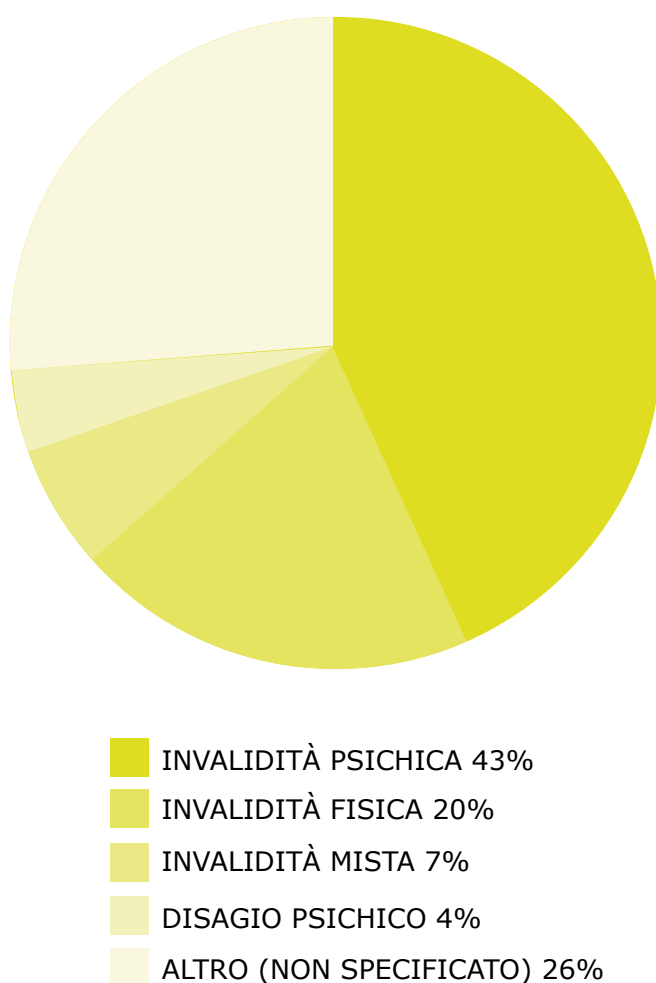
Grazie a tale processo, così finemente e professionalmente strutturato, l'opportunità di inserimento lavorativo offerta dalla Cooperativa rappresenta una reale e concreta alternativa alla gestione assistenziale di tali individui in condizione di fragilità, divenendo così un'opportunità di recupero sociale alla società nel suo complesso e, più specificatamente, al territorio in cui si opera.

Laddove l'inserimento lavorativo abbia, dunque, come obiettivo quello di favorire l'accesso al mercato del lavoro e garantire un'occupazione alle persone a rischio di esclusione, diventa indispensabile un'analisi, in termini di percentuale, del volume complessivo per anno degli inserimenti lavorativi.

Il risultato di tale analisi, rappresentato graficamente dall'aerogramma che segue, riassume la ripartizione della tipologia di inserimento lavorativo che ha potuto usufruire delle opportunità lavorative offerte dalla Cooperativa, opportunità implementate negli ultimi mesi grazie ad un'espansione, per numero e tipologia, dei servizi.

La consapevolezza del fatto che alcuni lavoratori siano portatori di uno spettro di svantaggio multiplo (anche se non sempre certificato) è funzionale ad una migliore comprensione delle problematiche legate ai soggetti svantaggiati inseriti ed alla loro gestione come lavoratori: in presenza di soggetti multi-problematici, nel diagramma che riportiamo e che descrive la ripartizione in Cooperativa, questi sono stati inquadrati tenendo conto della problematica che attualmente risulta più rilevante rispetto all'impiego lavorativo.

◆ Tipologia di Svantaggio



La richiesta, da parte del mercato del mondo del lavoro, di una sempre maggiore specializzazione e flessibilità professionale porta all'emarginazione 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 con uno stato di disoccupazione prolungato, inadeguati alla richiesta di mercato ed in carico (spesso ma non sempre) ai Servizi Sociali.

In continuità con il trend degli ultimi anni è l'aumento di richieste di attivazione, da parte di enti statali e privati, di tirocini lavorativi in favore di tali soggetti: la Cooperativa si prodiga nell'attivazione di tali tirocini e, grazie a tale intervento, parte di essi riesce ad ottenere competenze lavorative sufficienti ad una reintroduzione del mondo del lavoro.



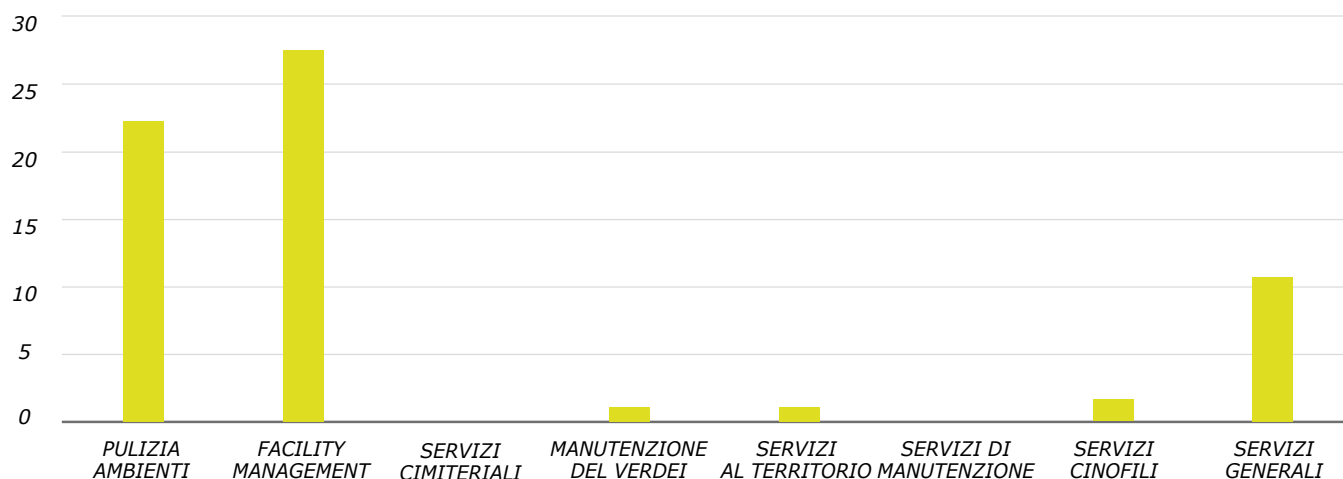
◆ 6.0 QUADRO DEI RISULTATI (Output)

◆ 6.1 Portatori di interesse interni

La compagine sociale al 31 dicembre 2024 era composta da 87 soci lavoratori e 21 soci volontari (oltre a una persona giuridica). L'attività svolta nel corso dell'anno ha rispettato i principi della mutualità prevalente distribuendo la maggior parte della ricchezza prodotta (sotto forma di retribuzione e benefit) ai propri soci. Alla stessa data la forza lavoro era costituita da 206 lavoratori dipendenti di cui **65 donne** distribuite nei settori come rappresentato nel grafico seguente. La presenza femminile, molto faticosamente rincorsa nei nostri settori tradizionali, risulta straordinariamente incrementata come effetto della fusione con 23 donne nel settore Pulizia Ambienti e 27 nel settore Facility Management. Degne di nota anche le presenze di 1 donna nella Manutenzione del Verde e 1 nei Servizi al Territorio. I numeri sono davvero minimi tuttavia, trattandosi di settori nei quali la presenza femminile è storicamente assente, l'arrivo di queste lavoratrici, perseguito con determinazione, è stato accolto con entusiasmo.

A dimostrazione dell'insensatezza degli stereotipi di genere, nessuna difficoltà è stata segnalata da queste lavoratrici nello svolgimento delle mansioni.

◆ Presenza femminile nei settori



Continua a essere applicato in tutti i settori il **Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali** e, coerentemente con lo spirito cooperativistico, **il rapporto tra la retribuzione più bassa e la retribuzione più alta è molto inferiore al rapporto 1 a 2.**

Nonostante la sensibilità evidenziata nelle

politiche di selezione del personale, l'età media dei nostri lavoratori è purtroppo ancora piuttosto alta. Il dato rilevato il 31 dicembre 2024 si attesta sul **preoccupante** numero di **48,16 anni** (dato rimasto praticamente costante negli ultimi anni) laddove l'età media dei lavoratori in Italia è di 44,4 anni.

IL RINNOVO DEL CCNL

Come è noto, a marzo 2024 è stata raggiunta una intesa per il rinnovo del CCNL Cooperative Sociali che applichiamo all'interno della nostra realtà.

Si è trattato di un rinnovo importante e significativo visto che il precedente contratto era scaduto il 31.12.2019 ed il rinnovo, frutto di una trattativa lunga 16 mesi, si era posto l'obiettivo condiviso tra le parti firmatarie di dare maggiore valore al lavoro delicato che ciascuno di noi svolge ogni giorno all'interno della Cooperativa.

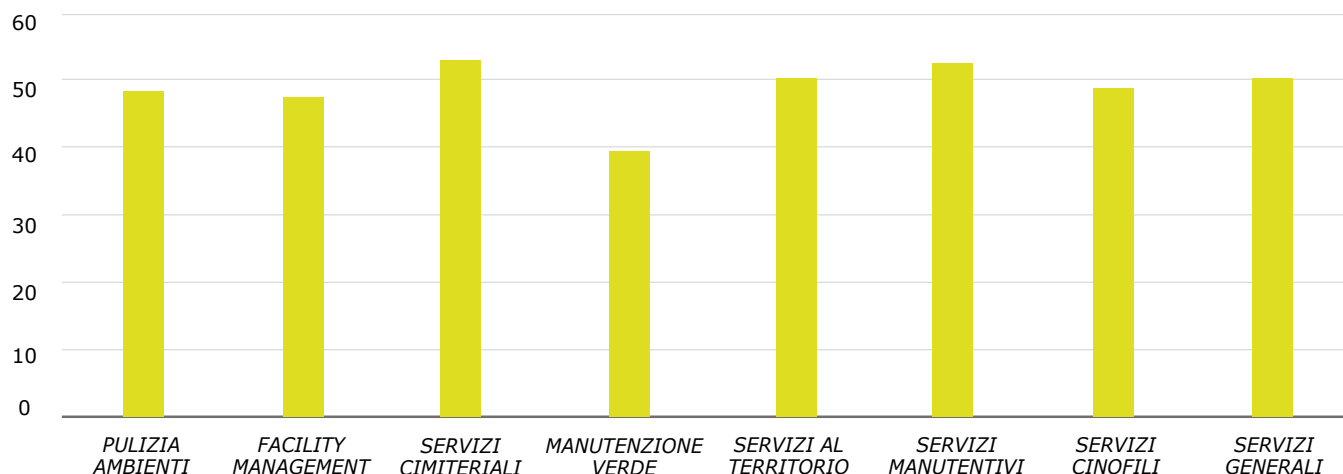
Per quanto riguarda le ricadute dirette sulla retribuzione le Parti hanno convenuto un aumento in 3 tranches le prime due delle quali sono state corrisposte nel 2024 mentre nel 2025 l'aumento andrà completo regime con la mensilità di ottobre.

A partire dal 1° gennaio 2025 i lavoratori in forza matureranno la **quattordicesima mensilità** che verrà corrisposta con la busta paga relativa al mese di giugno di ogni anno, Il valore della 14esima sarà pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione.

Per effetto di questo accordo la prima erogazione della quattordicesima sarà quindi con la busta paga di giugno 2025 per i mesi da gennaio-giugno 2025 e quindi il suo valore sarà indicativamente pari al 25% di una mensilità. Con la busta paga del giugno 2026 la quattordicesima sarà invece pari al 50% della retribuzione come definito nell'accordo.

Per effetto del rinnovo, la **maggior ricchezza** distribuita nella nostra Cooperativa attraverso le retribuzioni del 2024 corrisponde a circa **€240.000,00**.

◆ Età media del settore



La Cooperativa che da sempre ha nella volontà e nella capacità di accogliere le esigenze e le difficoltà di ogni lavoratore una delle più spiccate caratteristiche, è oggi in grado di personalizzare l'orario di lavoro in base all'esigenza di ognuno. In particolar modo i lavoratori svantaggiati godono di un orario personalizzato in base alle proprie esigenze, alla resistenza fisica e alle capacità. A partire dal 2020 sono stati sperimentati accordi di **lavoro agile** e anche nel 2024 alcuni lavoratori che hanno stabilmente usufruito di questa possibilità. Sono in corso investimenti per agevolare ulteriormente l'accesso ai dati dal proprio domicilio garantendo al contempo la sicurezza degli stessi.

I colleghi di origini straniere (extra UE) che hanno arricchito al nostra compagine nel 2024 sono stati **44**. Pur non nascondendo alcune difficoltà riscontrate riguardanti soprattutto gli aspetti linguistici, questo dato ci rende molto orgogliosi perché ben rappresenta la nostra capacità di **accoglienza, di integrazione e di valorizzazione delle differenze**.

◆ 6.2 Formazione

La formazione e l'aggiornamento delle risorse umane costituiscono attività centrali a supporto della crescita professionale dei dipendenti. L'investimento aziendale sulla formazione e l'aggiornamento dei soci e dei lavoratori è una strategia indispensabile anche nella realtà della cooperazione sociale. Il nuovo quadro legislativo di settore, infatti, assegna ancora maggiore importanza alla qualità del servizio, al principio di libera concorrenza e di rischio di impresa. Le Cooperative sociali sono quindi, a tutti gli effetti, operatori economici che devono competere sul mercato, pur non tralasciando la componente sociale e solidale che da sempre le caratterizza. Poter contare perciò su lavoratori adeguatamente formati ed in grado di soddisfare le aspettative di committenti pubblici e privati è motivo di orgoglio e requisito chiave per la competitività della nostra organizzazione. Anche durante questo anno,

alla formazione sono state dedicate immutate risorse ed energie. La quantità di ore dedicate alla formazione obbligatoria e facoltativa, misurabile in diverse centinaia, dovrà sempre proseguire il trend di costante crescita.



◆ 6.3 Welfare

Per welfare aziendale si intende il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce o mette a disposizione dei propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la qualità della vita lavorativa e privata. Naturalmente, in una realtà come la nostra, per coerenza con principi e con la mission che sono alla base della nostra realtà e che definiscono la nostra natura, l'attenzione è in particolar modo orientata al benessere dei nostri colleghi svantaggiati.

Questo è il motivo per cui la Cooperativa ha inserito nel proprio organico due figure Responsabili degli Inserimenti Lavorativi che articolano, monitorano e valutano progetti dedicati ad ogni singolo lavoratore svantaggiato. Ogni progetto prevede obiettivi tarati su competenze di partenza e specifici miglioramenti in termini professionali all'interno di ogni settore produttivo. I Responsabili svolgono un ruolo fondamentale di collegamento e collaborazione con gli Enti del territorio (elencati al paragrafo 2.1) e, quando possibile e/o necessario, con le famiglie.

La Cooperativa ha predisposto una formazione interna aperta a tutti i lavoratori per il conseguimento della patente di guida. Nell'organizzare questa formazione è stata messa particolare cura all'inclusione di lavoratori con difficoltà linguistiche. Su un fronte completamente diverso ma

sempre a proposito di benessere e di qualità della vita, la Cooperativa offre a tutti soci, la possibilità di usufruire di un soggiorno al mare alla portata di ogni tasca grazie alla nostra amata "casetta" di Cogoleto, cittadina della Riviera Ligure di Ponente, facilmente raggiungibile da Milano da cui dista solo 150 km. Si tratta di un bungalow in legno, dotato di ogni confort e che dispone di 8 posti letto. L'ampia e verdeggiate piazzola esterna con patio attrezzato dà la possibilità di vivere all'aperto e godere del meraviglioso clima Ligure. Il Parco Vacanze all'interno del quale si trova il bungalow è collocato nella prima collina alle spalle del mare ed è immerso nella vegetazione mediterranea. Una vera oasi di tranquillità e relax non distante da Genova e da numerose rinomate località Ligure. Anche nel 2024 la "casetta" è stata utilizzata da numerosi soci registrando il "tutto esaurito" nei mesi estivi e con larghissimo utilizzo anche in tutto il resto dell'anno.

◆ 6.4 Portatori di interesse esterni

La Cooperativa opera in un territorio sempre meno ristretto e, gradatamente, affinando la propria organizzazione e la capacità commerciale, sta allargando sempre più la propria area di intervento.

I propri interlocutori esterni, in qualità di clienti continuativi, sono spesso Enti Locali, i Comuni. Tuttavia sempre più numerosi sono i clienti privati. La loro percentuale, nella composizione della clientela, varia molto da

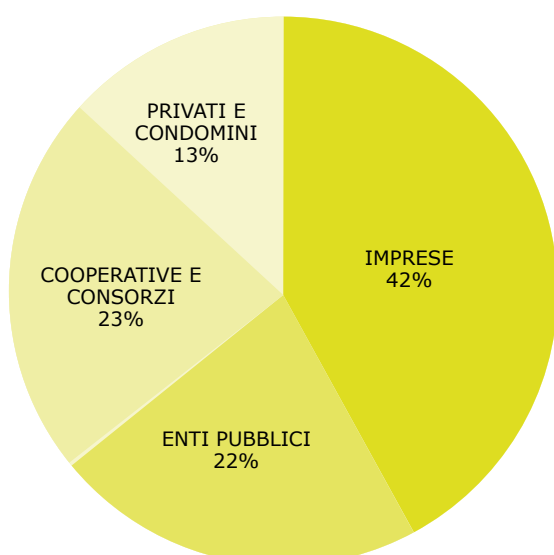
settore a settore ma, anche i settori più tradizionalmente legati alla collaborazione con l'ente pubblico, grazie a una graduale ma profonda riorganizzazione, vedono crescere la percentuale dei privati nella composizione della propria clientela.

Nel 2024 la nostra clientela è stata composta per il 42% da imprese, per il 23% da Cooperative e consorzi, per il 13% da privati e condomini e solo per il 22% da Enti Pubblici.

Anche in questo caso, in dato risulta fortemente condizionato dalla fusione in quanto Coopwork ha contribuito alla definizione della clientela complessiva praticamente solo con privati. L'attenzione alla relazione si concretizza nel rapporto continuativo con la quasi totalità dei clienti e dei fornitori. La nostra partecipazione al consorzio C.S.&L. e a Confcooperative è proseguita anche per l'anno 2024. Continuano i rapporti fiduciari con la Banca di Credito Cooperativo di Treviglio filiale di Fara Gera d'Adda, Banca di Credito Cooperativo di Milano filiale di Sesto San Giovanni, Banca Etica, Banca Intesa San Paolo filiale di Monza, Banca BPM di Sesto San Giovanni e con C.A.E.S. (Consorzio Assicurativo Etico Solidale). Con B.C.C. e di C.A.E.S. abbiamo un rapporto associativo



◆ Tipologia di Clientela

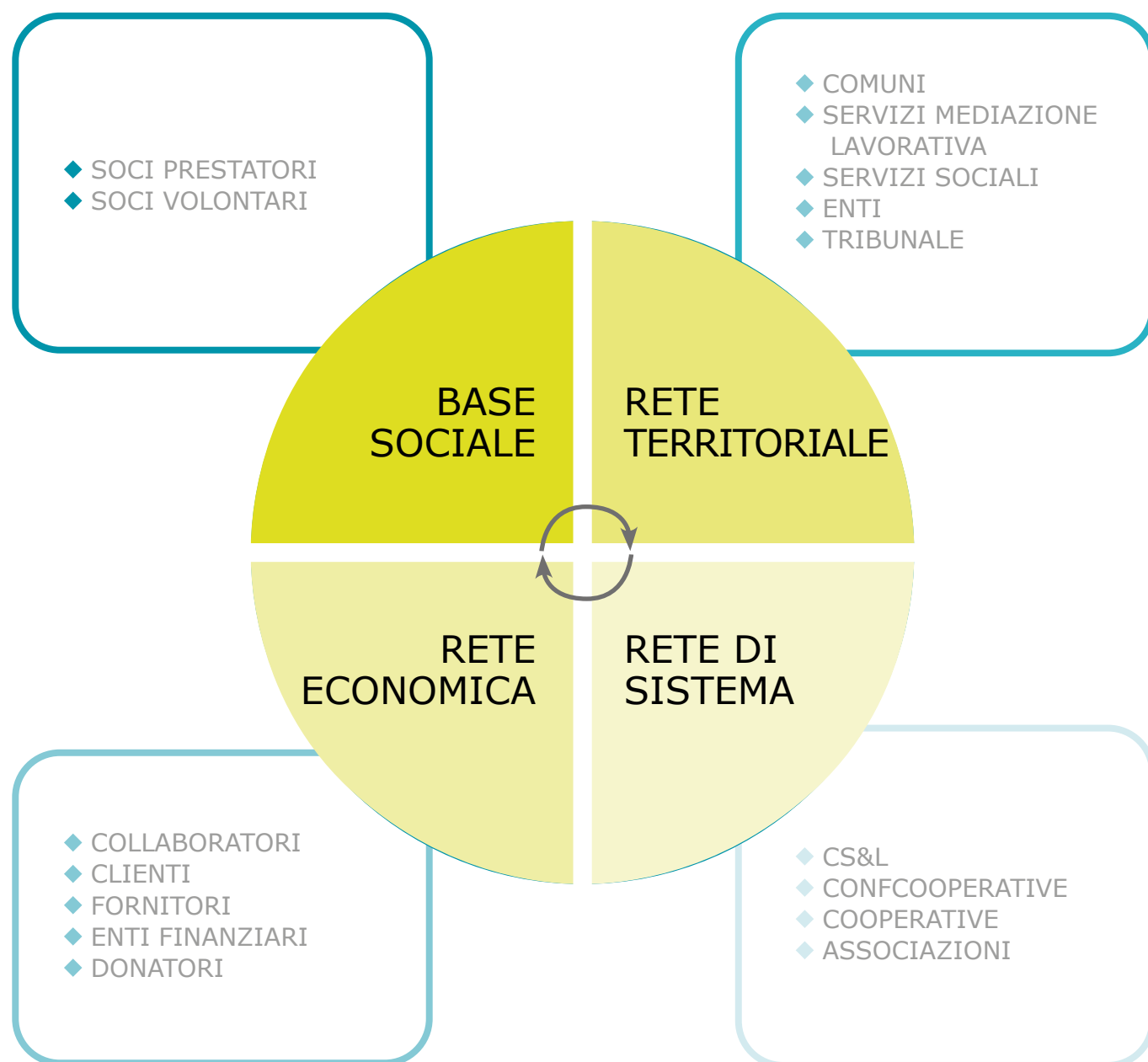


Collaboriamo con i Servizi Sociali Comunali, con tutti i servizi di mediazione lavorativa del territorio e con i servizi specialistici.

Il legame con il territorio è realizzato attraverso la partecipazione ad innumerevoli iniziative e all'adesione ad iniziative di diverse realtà dell'associazionismo e della cooperazione: prima fra tutte l'associazione di volontariato S'Aprè di Cassano d'Adda.



Nel 2024 è proseguita la convenzione con il Tribunale di Milano per ospitare i condannati al Lavoro di Pubblica Utilità.



◆ 6.5 Politiche ambientali

La sensibilità ai temi ambientali caratterizza da sempre le scelte e le politiche della nostra società Cooperativa. Le sedi di Pozzo d'Adda e Cologno Monzese dispongono entrambe di impianti di **solare termico** e di **fotovoltaico** dimensionati in modo più che sufficiente ad alimentare gli impianti e a sostenere i bisogni.

La sede di Pozzo è inoltre dotata di un impianto che, attraverso il **recupero dell'acqua piovana** destinata ad appropriati utilizzi quali l'irrigazione e il raffrescamento, consente un considerevole risparmio della preziosa risorsa potabile.

Per tutte le utenze non sostenute dai nostri stessi impianti, la nostra scelta è stata quella di rivolgerci solo a fornitori (di gas ed energia) certificati da **fonti rinnovabili** e a **impatto zero**, quali **Lifegate** che da sempre preferiamo.

La sede di Pozzo ha adottato politiche di impatto zero per questo motivo solo il ricorso a un fornitore di energia pulita ci permette di agire nel rispetto dell'ambiente, oltre all'installazione aggiuntiva di pannelli solari.



◆ 6.6 Comunicazione

Nel 2024 la Comunicazione ha rappresentato un momento di passaggio in cui le attività sono state utili nel solco della tradizione della Cooperativa e specialmente nelle iniziative del settore cinofilo e di progetti specifici. Tuttavia, consapevoli del ruolo sempre più centrale che una **Comunicazione efficace** ricopre nel rafforzare l'identità e la reputazione dell'organizzazione, nel 2024 si è scelto di ampliare la collaborazione con consulenti specializzati, definendo **strategie aziendali a medio lungo termine da sviluppare nei canali social in maniera organizzata e pianificata**.

Pertanto sono stati declinati obiettivi di organizzazione della comunicazione interna ed esterna, a partire dalla rivisitazione della veste grafica, per poi passare all'elaborazione di contenuti più mirati e progettuali a livello istituzionale, allo scopo di avere un piano editoriale strutturato.

◆ 6.7 Misurazione dell'Impatto Sociale

L'impatto sociale, inteso come la creazione di **valore per la società ma anche e soprattutto come cambiamento** generato attraverso le proprie attività e gli investimenti modificando significativamente le condizioni di vita dei destinatari della propria missione sociale, per quanto riguarda la nostra realtà continua a trovare la migliore espressione nella capacità di assorbire personale svantaggiato.

Nei 24 anni di attività, la Cooperativa ha dato posto di lavoro a numerosissimi lavoratori appartenenti alle categorie protette oltre ad aver ospitato tirocini e borse lavoro.

Da alcuni anni ci siamo impegnati a calcolare (con il metodo Valoris messo a punto del centro studio Socialis dell'Università di Brescia) la ricaduta economica sul territorio di questi interventi, ognuno dei quali ha consentito a una persona e alla sua famiglia, di vivere dignitosamente, senza dipendere da sussidi e altre forme di aiuto, quindi di non gravare sulla collettività.

La misurazione dell'impatto aiuta a comprendere se l'inserimento lavorativo in una

Cooperativa sociale di tipo B ha creato valore per i budget pubblici, dando per scontato che si è creato valore sociale per le persone inserite. **Se le Cooperative creano valore, questo significa che la policy ha funzionato**, che l'intervento tramite la nostra Cooperativa è un intervento che "si spesa" e si auto sostiene, che "conviene" alla società, crea un valore economico per la P.A. tramite l'inserimento lavorativo e che il "costo" dell'intervento pubblico a sostegno dell'inserimento lavorativo è più basso dei vantaggi economici che da esso si possono trarre.

Tuttavia lavoro significa non solo autosufficienza economica ma anche tante altre cose non facilmente misurabili economicamente come crescita personale, salute, casa.

Attraverso il nostro modo di intendere il luogo di lavoro inoltre, sono state offerte anche possibilità di aggregazione e occasioni socialmente significative ai tanti che non avrebbero avuto altre possibilità al di fuori dell'ambiente "protetto" della Cooperativa.

Non solo autonomia economica quindi, ma anche appartenenza. Sappiamo di aver avuto spesso un impatto estremamente significativo, quando non risolutivo, sulla vita delle persone.

Da rilevare, infine, che dalle statistiche e dai calcoli ufficiali esulano i tanti che, pur non appartenendo alle categorie indicate dalla L.381/91 e pur non rilevati dai radar dei Servizi Sociali, sono "svantaggiati di fatto" e compongono una platea ampia e variegata di soggetti caratterizzati e accomunati dalla difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro.

Queste nuove categorie di svantaggio cominciano a trovare una forma di riconoscimento e configurazione all'interno dei Regolamenti emanati in questi anni dalla Comunità Europea relativi alle linee guida sull'erogazione degli aiuti in favore dell'occupazione delle fasce deboli della società.

Tuttavia per loro risulta ancora lontana la ricezione di tali nuovi indirizzi politici e giuridici all'interno dei quadri normativi nazionali.

Ci si riferisce principalmente ai lavoratori migranti, tra i quali spiccano tra tutti i richiedenti asilo politico; agli appartenenti ad una minoranza etnica che devono migliorare le proprie conoscenze linguistiche o il proprio bagaglio formativo ed esperienziale per incrementare la possibilità di ottenere un'occupazione stabile; agli adulti che vivono da soli con uno o più figli a carico; ai soggetti privi di titolo di studio di livello secondario superiore o addirittura totalmente o quasi totalmente analfabeti; alle donne precarie e in difficoltà nel conseguire una collocazione lavorativa stabile, vittime, inoltre, di discriminazione diretta e indiretta per ragioni di genere ed età; ai 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) fuori da ogni formale ambito formativo o occupazionale nella ricerca di un lavoro.

La Goccia sempre di più mette in gioco la sua sensibilità, costruita con fatica e dedizione in questi venticinque anni della sua storia, in favore di queste nuove categorie in movimento, figlie di una società immersa nel sempre più veloce flusso di radicali cambiamenti a cui è difficile porre adeguati argini all'interno di un contesto di crisi permanente.

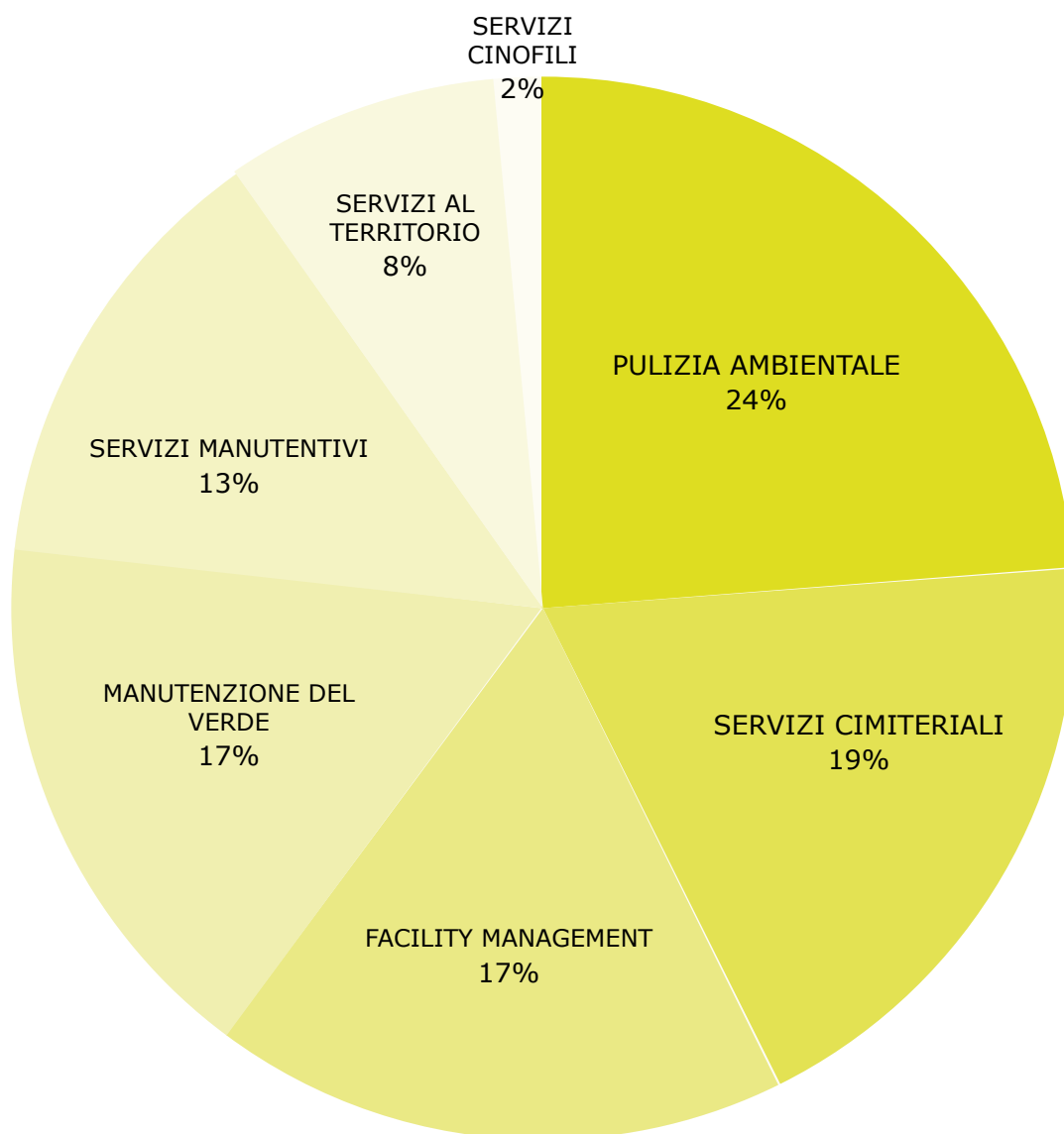
E' proprio per questo motivo che quello che è forse il nostro più importante contributo, è tanto significativo quanto difficile da misurare: e cioè **la capacità di diffondere, attraverso il nostro lavoro, i valori di inclusione, tolleranza, solidarietà e mutualità coerentemente con la nostra mission, creando valore culturale attraverso le nostre attività quotidiane e applicando politiche di trasparenza nei confronti degli stakeholders.**

◆ 7.0 QUADRO DEI DATI ECONOMICI

◆ 7.1 Valore della produzione

VALORE DELLA PRODUZIONE PER SETTORE	2023	2024
PULIZIA AMBIENTI	1.400.639,90 €	1.361.975,15 €
SERVIZI CIMITERIALI	798.560,54 €	1.074.332,03 €
FACILITY MANAGEMENT	997.343,70 €	992.612,49 €
MANUTENZIONE DEL VERDE	981.503,19 €	942.714,06 €
SERVIZI MANUTENTIVI	707.893,64 €	769.127,38 €
SERVIZI AL TERRITORIO	400.517,20 €	457.458,02 €
SERVIZI CINOFILI	84.574,79 €	92.309,65 €

◆ Produzione 2024 per settore



◆ 7.2 Utile economico

Nel rispetto della normativa vigente, si analizza di seguito l'utile economico che per l'anno 2024 si attesta a € 12.898

L'analisi riportata di seguito, riclassifica le voci del conto economico con la finalità di mostrare come l'impegno sociale si concre-

tizza anche in termini economici.

In questo modo viene evidenziato non tanto il profitto della Cooperativa ma il valore aggiunto in termini economici prodotto nel corso del 2024 in relazione all'anno precedente.

		BILANCIO ORDINARIO CONTENUTO DEL CONTO ECONOMICO ART. 2425 C.C.	2024	2023
A		VALORE DELLA PRODUZIONE		
	1	ricavi delle vendite e delle prestazioni	5.670.923	5.120.120
	5	altri ricavi e proventi		
		contributi in conto esercizio	130.095	70.688
		altri	204.498	488.663
		TOTALE ALTRI RICAVI E PROVENTI	334.593	559.351
		Totale valore della produzione	6.005.516	5.679.471
B		COSTI DELLA PRODUZIONE		
	6	permaterie prime,sussidiarie, diconsumo edi merci	453.428	568.874
	7	perservizi	1.356.807	1.141.778
	8	per godimentodi benidi terzi	128.243	117.726
	9	perilpersonale		
	9a	salarie stipendi	2.947.218	2.746.542
	9b	oneri sociali	620.242	593.343
	9 c,d,e	trattamento di fine rapporto, trattamento diquiescenza, altri costi del personale	289.477	210.140
	9c	trattamento di fine rapporto	226.744	206.421
	9d	altri costi	62.733	3.719
		TOTALE COSTI PER IL PERSONALE	3.856.937	3.550.025
	10	ammortamentie svalutazioni		
	10 a,b,c	ammortamento delle immobilizzazioni immateriali emateriali, altre svalutazioni 89.374 89.548		
		delle immobilizzazioni		
	10a	ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	8.999	4.541
	10b	ammortamento dellei mmobilizzazioni materiali	80.375	85.007
	10d	svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	-	59.974
		TOTALE AMMORTAMENTI ES VALUTAZIONI	89.374	149.522
	11	variazioni delle rimanenze di materiep rime, sussidiarie,diconsumoe merci	-38.996	-
	14	oneri di versi digestione	77.025	79.320
		TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	5.922.818	5.607.245

		Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)	82.698	72.226
		Proventi onerifinanziari		
	15	proventi da partecipazioni		
		altri	16	16
		TOTALE PROVENTI DA PARTECIPAZIONI	16	16
	16	altri proventi finanziari		
	16a	da crediti iscritti nelle immobilizzazioni		
		altri	8.714	-
		TOTALE PROVENTI FINANZIARI DA CREDITI ISCRITTI NELLE IMMOBILIZZAZIONI	8.714	-
	16d	proventi diversi dai precedenti		
		altri	-	-36
		TOTALE PROVENTI DI VERSI DA I PRECEDENTI	-	-36
		TOTALE ALTRI PROVENTI FINANZIARI	8.714	-36
	17	interessi e altri onerifinanziari		
		altri	75.200	34.272
		TOTALE INTERESSI E ALTRI ONERI FINANZIARI	75.200	34.272
		TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI (15 + 16 - 17 + - 17-BIS)	-66.470	-34.292
		Risultato prima delle imposte (A -B + - C +- D)	16.228	37.934
	20	Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
		imposte correnti	3.330	-
		TOTALE DELLE IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO, CORRENTI, DIFFERITE E ANTICIPATE	3.330	-
	21	Utile (perdita) dell'esercizio	12.898	37.934



◆ 7.3 Finanziamenti e Contributi

A seguire riportiamo uno schema riassuntivo dei contributi e delle agevolazioni delle quali abbiamo usufruito nel corso dell'anno.

<i>Tipologia</i>	<i>Ente erogatore</i>	<i>Importo</i>
<i>Dote Impresa Collocamento mirato</i>	<i>Città Metropolitana di Milano</i>	<i>€ 117.619,84</i>
<i>Bando Dote Emergo 2022</i>	<i>Afol Metropolitana</i>	<i>€ 2.100,00</i>
<i>Progetto 68 Volante 2019</i>	<i>CSeL Consorzio Sociale</i>	<i>€ 1.599,08</i>
<i>Donazioni</i>	<i>Privati cittadini</i>	<i>€ 4.990,00</i>
<i>Erogazione Contributo 5 per mille anno 2022</i>	<i>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</i>	<i>€ 3.789,16</i>

◆ 7.4 Situazione Patrimoniale e Finanziaria

Si rimanda all'allegata Nota Integrativa.

◆ 8.0 RINGRAZIAMENTI

Il 2024 è stato un anno di trasformazioni profonde per la nostra Cooperativa. Abbiamo affrontato cambiamenti importanti, ridefinito il nostro assetto organizzativo, e raggiunto una nuova dimensione, più solida, più strutturata, più capace di rispondere alle sfide del nostro tempo.

Tutto questo è stato possibile grazie a voi, socie e soci della Cooperativa.

A ciascuno va il mio più sentito ringraziamento.

Ogni contributo ha avuto valore, ogni impegno ha fatto la differenza.

Alcuni sono stati davvero straordinari, ma tutti, nessuno escluso, sono stati preziosi. Senza questo sforzo collettivo, i risultati raggiunti non sarebbero stati possibili.

La sfida che ci eravamo posti si può dire vinta, ma il cammino non finisce qui.

L'obiettivo è continuare insieme questo percorso di crescita e sviluppo, con lo stesso spirito di collaborazione, responsabilità e visione condivisa.

Grazie di cuore a tutte e tutti.

La Presidente

La Goccia Società Cooperativa Sociale - onlus

