



Together We Bloom 3 (2023), © Gio Swaby, courtesy of Claire Oliver Gallery



consorzio
merak

Bilancio sociale 2025

BILANCIO SOCIALE

INDICE

NOTA DI METODO	3
1. IDENTITA' SOCIALE	4
1.1. Valore della produzione	4
ASSETTO ISTITUZIONALE E STRUTTURA DI GOVERNANCE	5
1.2. Dati societari	5
1.3. La struttura organizzativa	6
1.4. Gli organi collegiali	7
1.4.1. Consiglio di Amministrazione	7
1.4.2. Collegio Sindacale	10
1.4.3. Assemblea	11
1.5. Altre forme di informazione e partecipazione sociale	12
VALORI E MISSIONE SOCIALE	13
1.6. Codice etico di riferimento	13
1.7. Oggetto sociale	15
1.8. La storia	15
1.9. Sostenibilità	16
Il percorso: da SUSTAINability al VSME, quadro degli standard di riferimento	16
I risultati della valutazione (maggio 2026)	16
2. VALORE AGGIUNTO	18
3. RELAZIONE SOCIALE	22
POLITICHE IN ESSERE	22
3.1. Soci	22
3.1.1. Tipologie di soci al 31/12 dell'esercizio	22
3.1.2. I Regolamenti Interni che disciplinano specifici aspetti del rapporto sociale	23
3.1.3. Dai dati del bilancio economico	24
3.2. Forza lavoro propria	24
3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati	25
3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA	26
3.2.1.2. Identità	26
3.2.1.3. Composizione	27
3.2.1.4. Coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori	28
3.2.1.5. Aspetti del trattamento normativo e retributivo	28
3.2.2. Occupati inquadrati con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	37
3.2.3. Altre forme di collaborazione	37
3.3. Clienti	37
3.4. Partner	37
LA REALIZZAZIONE DEL PATTO MUTUALISTICO E LE PERFORMANCE D'IMPRESA	38
3.5. Giudizio complessivo dell'ultima revisione	38
3.6. La mutualità interna	39
3.7. La solidarietà	39
3.8. Condanne e multe per corruzione e concussione	39

NOTA DI METODO

Il presente Bilancio Sociale è relativo all'esercizio: 01/01 – 31/12/2025. E' il documento con il quale i soci esaminano i risultati dell'attività realizzata. Non è sottoposto a certificazione.

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

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

Il documento comprende:

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

La struttura organizzativa illustrata al paragrafo 1.3. e relativo organigramma sono quelli esistenti alla data di presentazione del Bilancio Sociale in Assemblea.

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

Dopo l'approvazione in Assemblea, il Bilancio Sociale viene pubblicato sul sito della Cooperativa all'indirizzo: <https://www.merak.coop/documentazione/>

1. IDENTITA' SOCIALE

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

	2023	2024	2025
attivo stato patrimoniale da bilancio economico	€ .302.441€	€ 5.356.951	€ 4.988.84
fatturato da bilancio economico: voce A1	€ 3.107.064	€ 3.612.841	€ 3.726.499
lavoratrici/lavoratori con rapporto di lavoro subordinato il dato si riferisce a coloro che sono inquadrati con rapporto di lavoro subordinato, presenti al 31/12 dell'esercizio e calcolati come unità, indipendentemente dal numero di ore lavorate	44	43	47

1.1. Valore della produzione

L'attività del nostro Consorzio si concentra nell'erogazione di servizi amministrativi alle cooperative socie.

L'ambito territoriale di intervento, e quindi la distribuzione territoriale degli occupati, è limitata alla Regione Piemonte e in essa alle due sole Province di Torino e Cuneo; invece il territorio di intervento delle proprie associate si estende all'intera Regione, e, al di fuori di essa, in Liguria e nelle province lombarde di Milano e Varese.

Le colonne delle percentuali presenti nella tabella che segue sono relative alla percentuale occupata dalla singola tipologia di servizio sul totale del valore della produzione.

Il 2025 evidenzia un aumento del Valore della Produzione del 3%, coerentemente con la richiesta di servizi da parte dei soci al Consorzio. La voce "Ricavi da contributi e donazioni" registra nel 2025 un aumento significativo, passando da €8.179 a €25.000 (+205,6%). La crescita è interamente riconducibile all'erogazione del *Voucher Digitalizzazione* nell'ambito del progetto promosso da Unioncamere Piemonte.

SETTORE	2023		2024		2025	
	€	%	€	%	€	%
Ricavi infragruppo	3.059.017,05	98,2%	3.602.441,55	98,8%	3.724.214,42	99,1%
Ricavi da contributi e donazioni	15.659,00	0,5%	8.179,30	0,2%	25.000,00	0,7%
Ricavi da privati	9.046,71	0,3%	6.562,48	0,2%	6.462,50	0,2%
Ricavi da Consorzi Socio Assistenziali della PA	0	0,0%	3.836,48	0,1%	3.836,48	0,1%
Altri ricavi	30.578,89	1,0%	26.360,97	0,7%	5.541,22	0,1%
TOTALE	3.114.301,65		3.647.380,78		3.756.848,69	

I servizi svolti dal nostro consorzio a favore dei propri soci sono ad oggi i seguenti:

Segreteria Generale: centralino telefonico e reception, gestione corrispondenza, commissioni esterne, servizio fax, protocollo in entrata e uscita.

Segreteria organi sociali: tenuta libri sociali obbligatori, pratiche societarie presso tutti gli enti preposti, Bilancio Sociale e di Sostenibilità, rapporto con autorità di controllo e di vigilanza, rapporto con consulenti legali per cause attive e passive; consulenze tecnico professionali relative all'area societaria

Gare d'appalto: segnalazione e reperimento bandi e capitolati di gara, predisposizione documentazione amministrativa per la partecipazione alla gara, rapporto con consulenti legali per eventuali ricorsi, predisposizione richieste di finanziamenti e contributi pubblici e privati

Servizio di contabilità: contabilità generale e per centri di costo, fatturazione attiva e passiva e adempimenti relativi, recupero crediti, gestione scadenziario dei pagamenti ai fornitori, bilancio e dichiarazione dei redditi, cassa/banche, gestione prestito sociale, rapporto con autorità di controllo e di vigilanza

Servizio di amministrazione del personale: pratiche assunzione e cessazione del personale, emissione buste paga e adempimenti collegati, rapporto con consulenti del lavoro, rapporto con autorità di controllo e di vigilanza, sicurezza sul lavoro compresa la sorveglianza sanitaria, gestione iter disciplinari, gestione contenziosi, gestione procedura introdotta dalla normativa c.d. whistleblowing, gestione relazioni industriali; quest'ultimo aspetto in particolare il Consorzio ne ha affidato l'incarico al proprio Vicepresidente, Massimo Bobbio

Servizio logistico-assicurativo: acquisti (cancelleria, automezzi, hardware e software), consulenza per la redazione della contrattualistica con clienti e fornitori, rapporto con le compagnie assicurative, consulenza per il rapporto con agenzie e tecnici per investimenti immobiliari, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, rapporto con autorità di controllo e di vigilanza; telefonia fissa e mobile; utilizzo mezzi e attrezzature messe a disposizione dal Consorzio; disponibilità di locali ad uso sedi sociali ed operative: disponibilità arredi onnicomprensivi di macchine elettroniche per uso uffici; servizi di pulizia, sanificazione ambientale e manutenzione; consulenze tecnico professionali relative all'area logistico-assicurativa

Servizio informatico: messa a disposizione della rete informatica del consorzio, assistenza informatica hardware e software

Consulenze e formazione: consulenza e formazione tecnico professionale su aspetti gestionali e manageriali, consulenza e formazione per la gestione e lo sviluppo delle attività delle associate, consulenza e formazione per le certificazioni e la gestione dei sistemi di qualità, ambientali, etiche, di sicurezza e igiene sul lavoro, nonché la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001

Privacy: assunzione del ruolo di Responsabile Esterno del trattamento, in relazione al trattamento dati amministrativi, adempimenti correlati all'eventuale utilizzo da parte delle associate della rete informatica messa a disposizione dal Consorzio per la realizzazione di autonomi trattamenti dati; consulenza per la realizzazione di autonomi trattamenti dati.

La tabella che segue rappresenta, attraverso numeri indice, le dimensioni dell'attività svolta dal nostro Consorzio per conto di soci e clienti. I singoli soci attivano i servizi che interessano loro, non necessariamente tutti quelli che il Consorzio è in grado di offrire.

	n° gare			n° registrazioni contabili			n° cedolini			n° verbali CdA		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Animazione Valdocco ETS	69	62	62	85.776	85.989	85.553	28.311	28.468	32.334	15	18	20
P.G. Frassati di produzione e lavoro S.C.S. E.T.S.	32	27	38	-	-	-	13.289	1.938	-	25	18	12
P.G. Frassati scs onlus	24	27	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS	0	0	0	1.877	1.613	1.956	1.115	1.035	1.341	7	6	7
Alfieri S.C.S.I.S. ETS	1	0	0	4.661	5.218	5.350	204	156	250	8	4	9
SAVAL ONLUS	1	0	0	1.167	1.175	1.676	61	72	158	6	7	6
CPS ONLUS ETS	1	0	0	278	252	215	65	30	42	5	4	5
TSC ONLUS	-	-	-	-	-	-	12	12	15	6	5	5
360 Gradi ODV	1	0	0	10	15	1	-	-	-	-	-	-
NOVAR CO.P.S.	1	0	1	-	-	-	421	416	383	-	8	7
CER Merak S.C.I.S. ETS	-	-	-	-	48	86	-	-	-	-	1	7
Granda College SSD ETS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
MPR ETS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
totali	130	116	140	93.769	94.310	94.837	43.478	32.127	34.523	72	70	73

Assetto istituzionale e struttura di governance

1.2. Dati societari

Ragione sociale della cooperativa: MERAK CONSORZIO SOCIALE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE ETS siglabile MERAK ETS

Data di costituzione: 17/06/2014

Esercizio sociale: 1/1 - 31/12

Sede legale: Via Sondrio 13 - 10144 Torino - geolocalizzazione: 45.0881786479593, 7.6589133654105765

Sedi secondarie: nessuna

Partita I.V.A.: 11158380011

Telefono 0114359222

Fax 0114372767

Indirizzo email merak@merak.coop

PEC merak@pec.merak.coop

Forma giuridica

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

Titolare Effettivo (Decreto Ministero dell'economia e delle Finanze n. 55 dell'11/03/2022)

Presidente e Vicepresidenti in carica

Deliberazioni straordinarie

20/01/2021: il Consorzio VALORE PIÙ s.c.s ha incorporato il Consorzio FORCOOP c.s.s.c.s.i.s., adottandone la ragione sociale

22/12/2021: il Consorzio FORCOOP c.s.s.c.s.i.s. ha incorporato il Consorzio LA VALDOCCO società cooperativa sociale impresa sociale ed ha adottato un nuovo Statuto

18/05/2023: il Consorzio FORCOOP c.s.s.c.s.i.s. ha cambiato la propria ragione sociale in MERAK ETS ed ha adottato un nuovo Statuto

Attività effettivamente svolta (ex art. 2 D.Lgs. 112/2017): prestazioni socio-sanitarie; servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore; formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa

Il nostro Consorzio non è mai stato attivo in alcuno dei settori di armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche), coltivazione e produzione del tabacco, dei combustibili fossili, produzione di prodotti chimici, pesticidi e altri prodotti agrochimici

Codice NACE 2.1. di classificazione del proprio settore di attività principale: 82.99

Ambito territoriale dell'attività svolta

Regione Piemonte

Iscrizione presso la CCIAA

Registro Imprese: dal 23/07/2014 Registro ditte di Torino n. 1193026

Iscrizione presso L'Albo Nazionale delle Cooperative

Numero di iscrizione C102957 dal 23/07/2014.

Sezione: COOPERATIVE A MUTUALITA' PREVALENTE di cui agli art. 2512 e seg.

Categoria: COOPERATIVE SOCIALI

Categoria attività esercitata: ALTRE COOPERATIVE - GESTIONE SERVIZI ED INSERIMENTO LAVORATIVO (tipo A e B).

Iscrizione presso il Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS)

Numero di iscrizione: repertorio n° 24148

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

Sezione: Imprese Sociali

Iscrizione all'Albo Regionale delle cooperative sociali L.R. 18/94 dal 30/03/2015, sezione C

Iscritta al Registro Permanente dei Beneficiari del 5X1000 al n. 8919

Regime di pubblicità esterna

Bilancio d'esercizio

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

Bilancio sociale

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

Cariche sociali

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

Unità locali

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

Configurazione fiscale

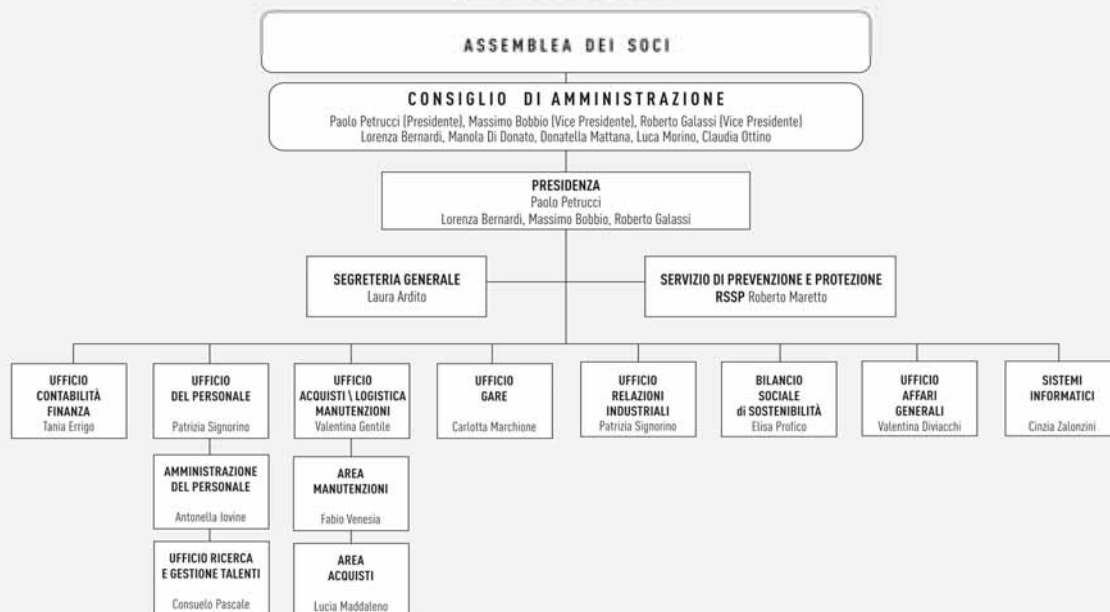
IMPOSTE DIRETTE		
IRAP	soggetta	aliquota 1,90%
IRES	soggetta	aliquota 24%
IMPOSTE INDIRETTE		
IVA	soggetta	IVA di legge
imposta di registro	soggetta	Art. 82 Comma 3 e 4 D.Lgs. 117/2017 Agevolazioni in materia di imposta di registro e Norme Tributarie sostanziali
imposta di bollo	non soggetta	Art. 82 Comma 5 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dall'imposta di bollo
tassa concessione governativa	non soggetta	Art. 82 Comma 10 D.Lgs. 117/2017 Esenzioni dalle tasse sulle concessioni governative

1.3. La struttura organizzativa

Il nostro Consorzio ha un sistema di attività aziendali integrate con le quali fornisce alle Cooperative socie i servizi amministrativi di cui necessitano, in funzione dello strumento imprenditoriale scelto, appunto la cooperativa ed in particolare la cooperativa sociale.

Il coordinamento delle attività è affidato al Direttore Generale, nonché Presidente del Consorzio e ai Responsabili delle singole Aree o Uffici.

La componente femminile della dirigenza, come da organigramma che segue, è pari all'85%.



Revisione del 11/04/2025

Gli uffici del Consorzio sono collocati presso la sede legale stessa del Consorzio a Torino, Via Sondrio 13. Tale sede è dotata di rete informatica WINDOWS 2008/2012/2019 Server e WINDOWS 10/11 per i client, rete che il nostro Consorzio, oltre ad avere per le proprie specifiche attività, mette a disposizione delle cooperative socie. Nell'anno in esame la rete è costituita da 70 postazioni di lavoro.

È in funzione anche un ufficio amministrativo decentrato, collegato in rete con la sede centrale di Torino, con sede a Mondovì in Vicolo Martinetto 28. Il collegamento garantisce la condivisione degli strumenti di lavoro informatici ed ha anche reso possibile la dislocazione della funzione di centralino telefonico. Dal 2010, per velocizzare gli accessi alle risorse di rete e diminuire la banda occupata sulle linee di connessione, si è affiancata, alla condivisione LAN to LAN, una seconda modalità di accesso basata su Terminal Server, ossia un software che consente di impossessarsi da remoto di un server all'interno della sede centrale ed operare come se si agisse direttamente su di esso. Alcune delle cooperative socie hanno la propria sede legale presso le due suddette sedi, le quali ospitano in qualche caso anche loro personale fisso, in particolare, per esempio, le cooperative Animazione Valdocco e Frassati PL.

1.4. Gli organi collegiali

Il nostro Statuto prevede quali organi sociali del Consorzio, oltre all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

1.4.1. Consiglio di Amministrazione

L'ultima Assemblea per l'elezione del Consiglio di Amministrazione si tenne il 29/05/2024; il mandato in corso ha durata fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026. I membri dell'attuale Consiglio sono:

nominativo	carica ricoperta nel CdA	anno prima nomina	anno nascita	sesto	titolo studio
Paolo Petrucci	Presidente	2014	1956	M	Maturità Scientifica
Massimo Bobbio	Vicepresidente	2018	1960	M	Maturità Scientifica
Roberto Galassi	Vicepresidente	2022	1965	M	Laurea
Ottino Claudia	Amministratrice	2022	1963	F	Educatrice Professionale
Di Donato Manola	Amministratrice	2022	1970	F	Maturità Tecnica dei Servizi Sociali
Morino Luca	Amministratore	2022	1972	M	Educatore Professionale
Donatella Mattana	Amministratrice	2023	1975	F	Maturità
Lorenza Bernardi	Amministratrice	2023	1970	F	Educatrice Professionale

La componente femminile del Consiglio è pari al 50%, ma nessuna donna ricopre i ruoli di Presidente o Vice Presidente. L'età media è di quasi 59 anni.

Le competenze del Consiglio sono stabilite dall'articolo 33 dello Statuto:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione stabilirà e sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea il numero minimo delle azioni da sottoscrivere per l'adesione cui le diverse categorie di soci dovranno attenersi.

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

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

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

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

Al Presidente e Vicepresidente è affidata dallo Statuto la rappresentanza legale della società (art. 34) ed inoltre, con delibere del Consiglio di Amministrazione, sono state affidate al Presidente e ai Vicepresidenti, disgiuntamente e con propria esclusiva decisione e senza necessità di ratifica, le deleghe sotto riportate:

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

- 1. trattare e concludere tutti gli affari inerenti l'esercizio ordinario dell'attività sociale, assumendone tutte le obbligazioni inerenti. Stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere ivi comprese le vendite, gli acquisti e le permuta di beni mobili e beni mobili registrati, incarichi a collaboratori. Assumere e licenziare il personale, determinandone compiti e mansioni;
Sono escluse le operazioni di acquisto, vendita e permuta di beni immobili che restano di competenza del Consiglio di Amministrazione;*
- 2. portare a compimento tutti gli affari inerenti l'esercizio straordinario, deliberati dal Consiglio di Amministrazione;*
- 3. costituire Raggruppamenti Temporanei di Concorrenti, Associazioni Temporanee di Scopo e Accordi di Collaborazione, ai sensi della normativa vigente, per partecipare a bandi pubblici, concorrere a gare di appalto e, più in generale, per sancire accordi commerciali, per i quali egli ritenga necessaria la partecipazione e/o la gestione in forma associata. Potrà quindi nominare le imprese capogruppo, con facoltà di dare e/o accettare i mandati di rappresentanza, stipulare tutti i patti che riterrà opportuni ed utili, nulla escluso od eccettuato, il tutto con promessa di rato e valido;*
- 4. esperire qualsiasi operazione con istituti di credito compresa la contrattazione di finanziamenti, anche cambiari, senza alcuna limitazione di specie e di importo, la stipula del contratto di factoring e di conto corrente, apertura di credito, la cessione, anche continuativa, dei crediti, il rilascio di garanzie in nome e per conto della società, il conferimento di mandati per l'incasso, la richiesta di finanziamenti, e in generale quanto concerne il rapporto di factoring e conto corrente, il tutto con promessa di rato e valido, rimossa sin d'ora ogni eccezione, e con esonero per gli istituti di credito da ogni responsabilità al riguardo;*
- 5. tutte le operazioni, anche di straordinaria amministrazione, presso le Amministrazioni Statali e gli Uffici pubblici in genere, tra le quali a titolo esemplificativo la richiesta o la rinuncia a licenze ed autorizzazioni, la presentazione di ricorsi;*
- 6. promuovere liti attive e resistere avanti a qualsiasi autorità giudiziaria civile, penale ed amministrativa, in qualunque grado di giurisdizione; nominare avvocati e procuratori ad lites, con relativa elezione di domicilio con i più ampi poteri di decidere, riscuotere, incassare, quietanzare, transigere e conciliare la procedura anche in fase successiva ed in altre sedi, senza che mai ai delegati possano essere opposti difetto od imprecisione di poteri;*
- 7. conferire procure generali e/o speciali ai dirigenti e/o al personale della Cooperativa, anche per la partecipazione alle Assemblee Ordinarie e Straordinarie di società e di Enti di cui è socia;*
- 8. definire, previamente informando il Consiglio di Amministrazione, le deleghe di potere con riguardo ai direttori aziendali, fissando le mansioni e i limiti di responsabilità, in ragione di ciascuna direzione assegnata, conferendo o revocando le necessarie procure generali e speciali."*

Numero dei componenti

Alla costituzione il Consiglio di Amministrazione era composto da 5 membri; nel 2018 il numero dei consiglieri è stato ridotto a 3. Successivamente, a marzo 2021, l'assemblea ha deliberato l'ampliamento a 4 consiglieri. Nell'Assemblea del 29/08/2022 il numero è stato portato a 7. Nell'Assemblea del 18/05/2023, e tuttora, il numero è aumentato a 8.

Incarichi esterni alla cooperativa ricoperti dal Presidente e Vicepresidente

Il Presidente Paolo Petrucci:

- Presidente della Cooperativa Animazione Valdocco S.C.S.I.S. ONLUS dalla costituzione nel 1980
- Membro del Direttivo Regionale del Piemonte di Legacoop, dal 1996
- Procuratore speciale della Cooperativa Animazione e Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS (A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS), dal 16/04/2003
- Membro della Direzione Nazionale di Legacoopsociali, dal 2005
- Membro del Consiglio di Amministrazione dell'APE di Napoli, dal 2008
- Consigliere del Comitato per l'imprenditoria Sociale della CCIAA di Torino, dal 2010
- Vicepresidente della Immobiliare Sociale Torino srl, dal 12/02/2011
- Membro della Presidenza di Legacoop Piemonte, dal 2012
- Presidente del Consorzio TSC ONLUS, dal 15/03/2012
- Membro della Presidenza Legacoopsociali Nazionale, dal 2014
- Referente per Legacoopsociali Nazionale per l'attività della cooperazione sociale nell'accoglienza dei cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale, da luglio 2015
- Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione di TSC srl a socio unico, dal 27/03/2017
- Vicepresidente del Comitato per l'imprenditoria Sociale della CCIAA di Torino, dal 2022
- Membro del Direttivo del Comitato di Scopo per la Borsa ad Impatto Sociale (BIS), dalla sua costituzione il 15/04/2021
- Vicepresidente della Cooperativa Cer Merak dal 23/10/2024
- Presidente del Consorzio MPR dal 06/11/2024
- Membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Granda College dal 24/11/2025

Il Vicepresidente Massimo Bobbio:

- Consigliere del Consorzio "TSC ONLUS", dal 15/03/2012
- Vicepresidente della Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro SCS ETS, dal 02/07/2022
- Presidente del Consiglio di Amministrazione Consorzio Ambiente e Territorio, dal 2023
- Consigliere di Sorveglianza Consorzio Nazionale Servizi dal 2023
- Consigliere di Amministrazione Consorzio Faber dal 2023
- Membro del Direttivo di Legacoop Piemonte dal 2023
- Vicepresidente della Cooperativa Cer Merak dal 23/10/2024
- Vicepresidente del Consorzio MPR dal 06/11/2024

Il Vicepresidente Roberto Galassi:

- Presidente della Cooperativa Sociale P.G. Frassati SCS ONLUS dal 2014
- Presidente del Consorzio Faber
- Consigliere Cooperativa TeamApp
- Consigliere Consorzio ICIE
- Consigliere Fondazione Comunità Solidale
- Presidente della Cooperativa Cer Merak dal 23/10/2024
- Vicepresidente del Consorzio MPR dal 06/11/2024

Altri amministratori ricoprono i seguenti incarichi esterni al Consorzio:

- Claudia Ottino: Membro del Consiglio di Amministrazione della Coop. Sociale P.G. Frassati SCS ONLUS dal 1997 e Vicepresidente dal 2014; componente della Direzione e della Presidenza di Legacoop Piemonte dal 2023; membro del Consiglio di Amministrazione della Società Mutua Piemonte dal 31/05/2024
- Luca Morino: Presidente della Cooperativa CPS ONLUS dal 26/10/2010; Vicepresidente della stessa dal 18/11/2021 quando tale Cooperativa è divenuta: CPS Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica Impresa Sociale ETS (CPS ONLUS ETS); Presidente dell'Associazione 360 GRADI, associazione di volontariato ONLUS, dal 7/12/2014; membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione Valdocco S.C.S.I.S. ONLUS dal 2007
- Manola Di Donato: membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa CPS Onlus dal 27/05/2019 e ancora attualmente in carica nella CPS Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica Impresa Sociale ETS (CPS ONLUS ETS); membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione Valdocco S.C.S.I.S. ONLUS dal 2019
- Donatella Mattana: Presidente della Cooperativa Sociale P.G. Frassati di Produzione e Lavoro SCS ETS, dal 2023; Consigliere di Amministrazione della Fondazione Scuola Nazionale Servizi, dal 2023
- Lorenza Bernardi: Vicepresidente della Cooperativa Animazione Valdocco dal 1999; membro del Direttivo Legacoopsociali del Piemonte e Nazionale dal 2000; membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Animazione e Territorio Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS ETS (A&T S.C.S.I.S. ONLUS ETS) dalla costituzione (18/12/2001) e; membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Alfieri Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ETS (ALFIERI S.C.S.I.S. ETS), dal 25/06/2018; Consigliera di Amministrazione della Cooperativa Cer Merak dal 23/10/2024

Compensi corrisposti pro capite

Le cifre indicate sono lorde annue.

- ⇒ L'Assemblea del 05/06/2023 ha confermato il gettone di presenza alle riunioni del Consiglio in € 500,00 lordi annui a testa
- ⇒ di competenza del Consiglio di Amministrazione: compensi ai singoli amministratori per specifici incarichi continuativi. I compensi sono stati deliberati per il 2024 in data 27/11/2024:
 - ✓ al Presidente per il ruolo e le deleghe affidate: € 12.000,00

- ✓ al Vice Presidente Massimo Bobbio per il ruolo e le deleghe affidate: € 6.000,00

Riunioni nell'anno in esame

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

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

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

argomento	n°
Area Sociale: • ammissione, recesso, decadenza, esclusione dei soci • convocazione assemblee e predisposizione relativo ordine del giorno • esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea • convocazione delle riunioni sociali • redazione dei regolamenti previsti dallo statuto per sottoporli all'approvazione dell'assemblea • redazione dei bilanci d'esercizio, note integrative e documentazione informativa • definizioni della missione aziendale e delle linee strategiche circa formazione ed informazione sociale	2
Area Finanziaria: • reperimento delle risorse necessarie per garantire il buon funzionamento dell'impresa • esame e ratifica degli atti del DG e DA • definizione dei tassi di interesse dei prestiti sociali • assunzione di obbligazioni	1
Area Commerciale: • definizione di piani di consolidamento e sviluppo della società all'interno degli orientamenti delineati dalla Società consortile • decisione circa l'acquisizione di nuove commesse di servizi di consistente entità (>500 mil. o nuovi territori) • decisione circa la dismissione di servizi acquisiti di consistente entità • decisione circa adesioni a cooperative, consorzi o raggruppamenti d'impresa	1
Area Gestionale: • approvazione di bilanci preventivi e di verifica • decisione circa i servizi d'impresa da richiedere alla Società Consortile ed il relativo onere (servizi comuni ripartiti) • definizione criteri per la determinazione delle risorse umane e materiali nelle uds • determinazione dei compensi per incarichi continuativi di amministratori • determinazione della remunerazione delle prestazioni lavorative, indennità, premi incarico ed altre spettanze ai soci • investimenti	3
Area Organizzazione: • definizione dei piani di integrazione tra i settori e i servizi richiesti alla società consortile • decisione in merito ai principali processi aziendali • definizione della struttura, ruoli, responsabilità nell'organizzazione • definizione di metodi, strumenti, risorse per garantire la qualità nell'organ.ne e nei servizi finali	1
Area Rappresentanza: • delibera le deleghe in materia di società consortile • attribuisce le deleghe per la partecipazione nelle Assemblee delle società cui aderiamo	1
Area Sostenibilità: • Ambiente: cambiamenti climatici, inquinamento, risorse ambientali, biodiversità ed ecosistemi, economia circolare • Sociale: politiche e strategie sul lavoro con riferimento alla forza lavoro propria e della catena del valore, politiche e strategie in riferimento agli utilizzatori finali dei servizi prodotti e alle comunità interessate • Condotta dell'impresa: etica aziendale, lotta alla corruzione attiva e passiva, protezione degli informatori, benessere degli animali, rapporti nella catena del valore (fornitori, clienti, partner), attività ed impegni nell'esercizio della propria influenza politica, compresa l'attività di lobbying, politiche sulla prevenzione dei rischi (legalità, antiriciclaggio, anticorruzione, sicurezza sul lavoro, cybersecurity), le azioni intraprese per l'adeguamento degli assetti organizzativi all'obiettivo della prevenzione della crisi d'impresa e dell'insolvenza	1

1.4.2. Collegio Sindacale

In data 05/06/2023, in occasione dell'Assemblea per l'esame del bilancio dell'esercizio 2022, è stato nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2023-2025, essendo stati raggiunti i parametri di legge per tale nomina. Ne fanno parte: come sindaci effettivi: Vito Eugenio d'Ambrosio (Presidente), Rosanna Cannone, Passoni Pierluigi; come supplenti: Gianguido Passoni; il secondo supplente, Marco Palestro, ha presentato le proprie dimissioni in data 10/01/24; al suo posto è subentrata, come Sindaca supplente, Beltritti Marianna.

Il controllo legale dei conti è esercitato dallo stesso Collegio Sindacale.

Lo Statuto disciplina il funzionamento del Collegio e del Revisore agli articoli 35, 36 e 37, cui si rimanda.

La suddetta assemblea ha attribuito al Collegio i seguenti compensi:

- Attività di vigilanza come collegio sindacale: un corrispettivo complessivo annuo di euro 16.285,12 così suddivisi: euro 4.652,89 per ogni Sindaco effettivo ed euro 6.979,34 per il Presidente del Collegio Sindacale, oltre agli oneri di Legge.
- Funzioni di revisione legale per il controllo contabile: un corrispettivo complessivo annuo di euro 6.552,00, suddiviso in eguale misura, per euro 2.184,00 a testa, tra i membri effettivi del Collegio Sindacale, oltre agli oneri di Legge.

1.4.3. Assemblea

Da Statuto, articoli 23-30, l'Assemblea ha le seguenti funzioni:

"All'Assemblea ordinaria è inderogabilmente attribuito il potere di:

- *approvare il bilancio consuntivo dell'esercizio sociale, la relazione del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente il bilancio preventivo e l'eventuale programma di sviluppo aziendale;*
- *approvare il bilancio sociale in conformità con le linee guida stabilite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai sensi del D.lgs. 112/2017 e successive modificazioni e integrazioni;*
- *deliberare sulla destinazione degli eventuali utili e sulla copertura delle perdite;*
- *deliberare l'ammontare delle azioni che si richiede di sottoscrivere a chi presenta domanda di ammissione a socio cooperatore;*
- *deliberare sulla determinazione del sovrapprezzo;*
- *determinare il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione;*
- *procedere alla nomina e revoca degli organi sociali;*
- *deliberare l'eventuale compenso da corrisponderci agli amministratori per la loro attività collegiale e determinare il compenso dei sindaci e del revisore;*
- *deliberare sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del revisore;*
- *deliberare sulla destinazione dei fondi eventualmente accantonati per fini di mutualità;*
- *deliberare sull'eventuale erogazione di ristorni;*
- *deliberare sulle domande di ammissione non accolte dal Consiglio di Amministrazione;*
- *deliberare sull'approvazione dei regolamenti interni;*
- *delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia;*
- *delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico;*

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

All'Assemblea straordinaria è attribuito il potere di deliberare:

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

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

data	ordine del giorno
2023	
18/05/2023 Assemblea Straordinaria	1. Modifiche statutarie 2. Modifica numero dei consiglieri di Amministrazione e relativa nomina sino al termine dell'attuale mandato 3. Varie ed eventuali
05/06/2023	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2022, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Compensi ad Amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2023 3. Nomina del Collegio Sindacale, con incarico di Revisione Legale dei Conti, per il mandato 2023-2024-2025 4. Compensi al Collegio Sindacale per il triennio di mandato 5. Durata del mandato dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica 6. Varie ed eventuali
2024	
29/05/2024	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2023, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Revisore Legale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione alla scadenza del mandato. 3. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2024 4. Nomina di un Sindaco Supplente un sostituzione del dimissionario. 5. Varie ed eventuali.
01/10/2024	1. Deliberazione in merito all'aumento di capitale sociale ordinario di cooperazione.

	2. Deliberazioni in merito alla richiesta di agevolazione sull'aumento di capitale sociale a valere sulla Legge Regionale 23/04 – Contributi a fondo perduto 3. Varie ed eventuali
2025	
09/05/2025	1. Esame e approvazione del Bilancio al 31/12/2024, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa, della Relazione del Consiglio di Amministrazione, nonché del Bilancio Sociale; lettura della relazione del Collegio Sindacale; approvazione destinazione degli utili, come da proposta del Consiglio di Amministrazione 2. Compensi ad amministratori per l'attività collegiale per l'esercizio 2025 3. Varie ed eventuali

Partecipazione nelle Assemblee:

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

La percentuale di partecipazione (colonna “% partecipazione”) è calcolata:

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

	da libro soci:		n.ro soci		% partecipazione	
	Iscritti	aventi diritto	presenti	votanti	Presenti su iscritti	votanti su aventi diritto
18/05/2023	10	10	5	5	50%	50%
05/06/2023	10	10	8	8	80%	80%
29/05/2024	10	10	10	10	100%	100%
01/10/2024	10	10	10	10	100%	100%
09/05/2025	10	10	7	7	70%	70%

1.5. Altre forme di informazione e partecipazione sociale

Iniziative sociali ludico-aggregative

Le iniziative di seguito presentate fanno parte della storia dello strumento consortile che venne costituito ormai parecchi anni fa con l'allora Consorzio La Valdocco.

Festa di Natale

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

- il Ludobus e i suoi animatori con giochi per i bambini
- “Matti per il calciobalilla” con l'organizzazione del torneo di calcetto
- i banchetti natalizi a cura dei servizi educativi
- una performance circense a cura dei giovani artisti della Fondazione Cirko Vertigo
- estrazione premi lotteria

Attività per i figli dei soci e dipendenti

L'organizzazione di soggiorni e viaggi per i figli dei soci e dipendenti delle Cooperative socie iniziò nel 2008.

Nell'esercizio in esame si sono realizzate le seguenti iniziative:

- il soggiorno che chiamiamo “Bimbi al mare”, viene organizzato dal 2008 in Liguria, ad Alassio. Quest'anno si è svolto dal 31 al 4 settembre 2025; hanno partecipato 37 bambine e bambini dai 6 ai 15 anni. Tre ragazze e quattro ragazzi, ormai maggiorenni, che negli anni precedenti frequentarono il soggiorno e successivamente lavorarono come aiuto animatori, quest'anno ne sono stati gli animatori e sono stati coordinati da uno di loro. Il loro lavoro è retribuito. Questo soggiorno ha avuto la partecipazione di un minore del nostro Consorzio.
- per gli adolescenti viene organizzato dal 2015 un soggiorno invernale, mentre quello estivo è iniziato dal 2017. Nell'esercizio in esame si sono svolti:

il Soggiorno Estivo

Titolo: "Oltre i confini"

Destinazione: Croazia – (Zara e Spalato)

Periodo: dal 24 luglio al 3 agosto 2025

Viaggio in treno e traghetto

n° partecipanti di età compresa tra i 14 e i 25 anni: 26. Quattro di loro, i più grandi, sono stati inseriti nel gruppo staff con i quattro accompagnatori. Non c'è stata partecipazione di persone del Consorzio.

Durante il viaggio:

a Zara (Zadar)

- ✓ Giro per la città con tour privato
- ✓ Visita al Museum of Ancient Glass
- ✓ Visita all'UNESCO International Centre for Underwater Archaeology
- ✓ Attività con il Center Za Mlade (centro giovani e asilo inclusivo Latica)
- ✓ Mare e spiaggia (Plaza Podrig; spiaggia di Karma)

a Spalato (Split)

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

il Soggiorno invernale

Titolo: "Partecipazione alla collettività e il mondo cooperativo"

Destinazione: Firenze

Periodo: dal 5 all'8 dicembre 2025

Viaggio in treno

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

Non c'è stata partecipazione di persone del Consorzio.

Durante il soggiorno visite a:

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

Nell'anno in esame, oltre all'unico partecipante del nostro Consorzio al soggiorno "Bimbi al mare", tutti gli altri partecipanti alle diverse attività elencate appartenevano alla Cooperativa Animazione Valdocco.

n° partecipanti	2023	2024	2025
Soggiorno "Bimbi al mare"	38	31	37
Soggiorno adolescenti invernale	48	27	26
Soggiorno adolescenti estivo	18	19	25

Valori e missione sociale

1.6. Codice etico di riferimento

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

Codice Etico di Legacoop del 1993

1. Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.
2. Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno.

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

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

Valori

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

Principi

1° Principio: **Adesione Libera e Volontaria**

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

2° Principio: **Controllo Democratico da parte dei Soci**

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

3° Principio: **Partecipazione economica dei Soci**

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

4° Principio: **Autonomia ed Indipendenza**

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

5° Principio: **Educazione, Formazione ed Informazione**

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

6° Principio: **Cooperazione fra cooperative**

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

7° Principio: **Interesse verso la Comunità**

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

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

Definizione

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

Codice Etico del Consorzio

Il Codice Etico del Consorzio esplicita la posizione del Consorzio stesso anche in merito alla tutela dei diritti umani della propria forza lavoro, in specifico per quanto riguarda il lavoro forzato e minorile (art. 6.1. e 6.2.), la tratta di esseri umani (art. 6.4), la discriminazione (art. 5.3., 6.3., 6.4., 6.6.), la prevenzione degli incidenti (art. 5.1. e 5.2.). Il 26/04/2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un aggiornamento del proprio Codice Etico.

1.7. Oggetto sociale

Dall'articolo 4 del nostro Statuto:

"La Cooperativa persegue lo scopo consortile e i principi mutualistici consortili senza fini di speculazione privata previsti dall'art. 45 della Costituzione.

La Cooperativa ai sensi dell'art. 2511 del codice civile, ai sensi della Legge 381/1991 ha scopo mutualistico svolge la propria attività a favore dei consorziati utenti di beni o servizi e può, ai sensi dell'art. 2521, comma secondo, del codice civile, svolgere la propria attività caratteristica anche con terzi non soci.

Ai sensi dell'art. 2521 del codice civile i rapporti tra la società ed i soci sono disciplinati dal regolamento che determina i criteri e le regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica tra la società ed i soci.

La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi di mutualità consortile senza finalità speculative e di lucro. Operando secondo questi principi si propone, ai sensi della Legge 381/1991, di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale, sia attraverso la gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, sia svolgendo attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Le suddette attività rientrano nella previsione di cui all'art. 1, primo comma - lett. a) e b) della stessa Legge 381/1991 e da quanto previsto dal D.Lgs 112/2017 e s.m.i. attuativo della Legge 106/2016.

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

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

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

- alla ricerca di uno sviluppo sostenibile, anche in relazione ad un rapporto equilibrato con l'ambiente,*
- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali in particolare l'attivazione di interventi/progetti/attività a favore delle donne vittime di violenza e di contrasto alla violenza di genere.*
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.*

La Cooperativa si propone di facilitare il conseguimento degli scopi mutualistici dei propri soci favorendone lo sviluppo quantitativo e qualitativo e l'estensione della presenza e dell'immagine sul territorio nazionale, nonché la presenza di nuove attività di servizio o produttive anche attivando tra i soci stessi forme di collaborazione al fine di ottimizzare le risorse.

La Cooperativa si propone, in armonia con quanto sopra, di fornire alle migliori condizioni alle cooperative consorziate servizi di natura commerciale, finanziaria, amministrativa, tecnica, contabile, e più in generale di assistenza nella assunzione ed esecuzione di opere, lavori o forniture pubbliche o private nonché nella realizzazione e gestione di attività di servizi socio sanitari ed educativi e di attività diverse - agricole, industriali, commerciali, di servizi, anche finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Esso pertanto potrà stipulare convenzioni, contratti, partecipare a gare di appalto assumere lavori direttamente in gestione e/o in concessione e in qualsiasi altra forma, da Enti Pubblici e/o privati, da seguire direttamente o da assegnare ai soci che li eseguiranno con propri mezzi e sotto la loro piena responsabilità.

La Cooperativa ha una vocazione europea, mediterranea e internazionale. Il Consorzio si riconosce pertanto negli indirizzi programmatici europei di integrazione sociale e di lotta a qualunque forma di discriminazione, conformemente alle strategie elaborate dall'Unione Europea. La Cooperativa si propone, altresì, di partecipare al rafforzamento del Movimento Cooperativo unitario italiano. Per ciò stesso la Cooperativa aderisce ad associazioni di tutela e rappresentanza del movimento cooperativo ed ai suoi organismi periferici nella cui giurisdizione ha la propria sede sociale. Su deliberazione del consiglio d'amministrazione potrà aderire all'Associazione Nazionale di settore ed alla relativa Associazione Regionale aderente ad associazioni di tutela e rappresentanza del movimento cooperativo, nonché ad altri organismi economici o sindacali che si propongano iniziative di attività mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro o di servizio."

1.8. La storia

Forcoop nacque nel 1998 da un gruppo di cooperative sociali torinesi come emanazione di Legacoop Piemonte e divenne Agenzia Formativa accreditata presso la Regione Piemonte. Nel 2018, la sua attività formativa confluisce

nell'Agenzia Inforcoop, mentre Forcoop si è sviluppata nel promuovere servizi di consulenza, di innovazione e digitalizzazione per rispondere ai bisogni delle cooperative proprie socie.

A gennaio 2021 si è operata la fusione tra Forcoop ed il Consorzio Valore Più, mentre a dicembre 2021 è avvenuta la fusione tra Forcoop ed il Consorzio La Valdocco. Entrambe le operazioni hanno avuto l'obiettivo di consolidare l'azione di sostegno alle attività delle imprese sociali aderenti al Consorzio.

A maggio 2023 Forcoop ha assunto la nuova ragione sociale di "MERAK CONSORZIO SOCIALE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE ETS " siglabile "MERAK ETS".

1.9. Sostenibilità

Il Consorzio Merak ha avviato nel 2024 un percorso strutturato di consolidamento della cultura della sostenibilità, in coerenza con il **7° principio cooperativo — Interesse verso la comunità** — che impegna le cooperative a lavorare per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità, promuovendo crescita e benessere collettivo attraverso politiche approvate dai soci.

Pur non essendo soggetto agli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive 2022/2464, revisionata dal cosiddetto *Decreto Omnibus* nell'aprile 2025), il Consorzio ha scelto di integrare la sostenibilità nella propria strategia organizzativa, con l'obiettivo di garantire un servizio di eccellenza alle cooperative associate. Le attività avviate hanno incluso la formazione di alcuni addetti e la presentazione dei principi e degli obiettivi **ESG** (Environmental, Social, Governance) ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Il percorso: da SUSTAINability al VSME, quadro degli standard di riferimento

Il Consorzio ha aderito al progetto "Accompagnamento al Reporting di sostenibilità", promosso da **Unioncamere Piemonte** e dalla **Camera di commercio di Torino**, mirato a supportare le PMI del territorio nella redazione del bilancio di sostenibilità. Nell'ambito di questo progetto, il Consorzio ha realizzato — da ultimo il **7 maggio 2026** — una valutazione tramite la piattaforma online **SUSTAINability**, identificando punti di forza e aree di miglioramento rispetto agli standard internazionali GRI.

La rendicontazione di sostenibilità si colloca in un contesto normativo in rapida evoluzione. Il presente capitolo si confronta con tre distinti standard rendicontativi di riferimento.

1. Standard VSME

Lo standard **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), redatto da **EFRAG** nel **dicembre 2024**, è stato raccomandato dalla Commissione Europea come riferimento per le PMI e micro imprese non quotate che desiderano comunicare volontariamente informazioni sulla sostenibilità (Raccomandazione UE 2025/1710 del 30 luglio 2025).

2. Standard GRI e Direttiva UE 2023/2772

Gli **Standard GRI** (Global Reporting Initiative) costituiscono il riferimento metodologico della piattaforma **SUSTAINability**. I punteggi elaborati riflettono pertanto la compatibilità con i GRI Standard nelle tre aree ESG. Si segnala che alcuni dati riportati nel presente capitolo fanno riferimento alla Direttiva UE 2023/2772 (CSRD): questa distinzione è rilevante per una corretta lettura dei risultati.

3. Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche (MEF, dicembre 2024)

Il documento "*Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche*", redatto nel dicembre 2024 dal Tavolo per il coordinamento sulla finanza sostenibile promosso dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze**, segnala con chiarezza come le informazioni ESG siano sempre più richieste dal sistema bancario nell'ambito delle valutazioni del merito creditizio. La rendicontazione di sostenibilità si configura quindi come uno strumento di rilevanza strategica anche per le organizzazioni del Terzo Settore, inclusi i consorzi di cooperative sociali.

I risultati della valutazione (maggio 2026)

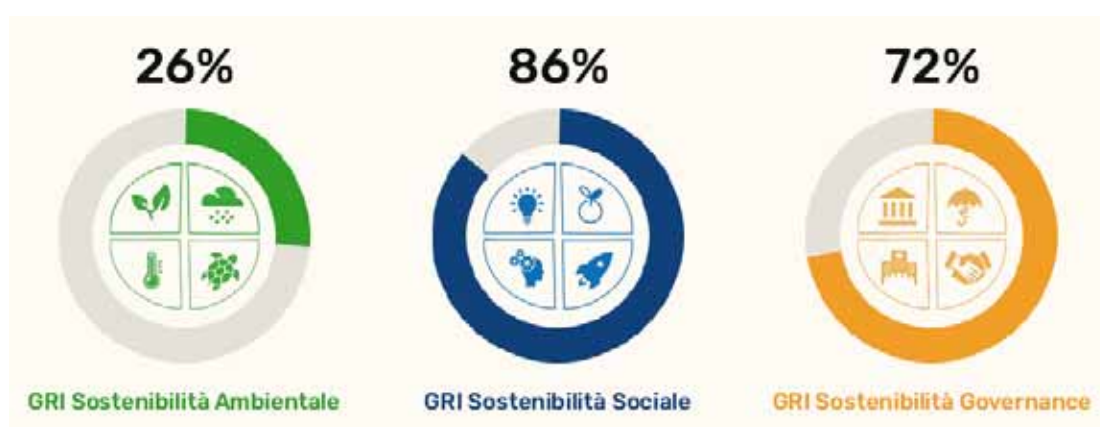
I punteggi che seguono sono stati elaborati dalla piattaforma **SUSTAINability** sulla base delle risposte fornite in data 7 maggio 2026, in relazione a quanto svolto dall'organizzazione nell'anno di rendicontazione del presente bilancio. Pur indicando significativi margini di miglioramento — specialmente sul versante ambientale — confermano la presenza di una consapevole attività di governo della sostenibilità all'interno del Consorzio.

Livello complessivo di sostenibilità

Area ESG	Punteggio	Valutazione
Sostenibilità Ambientale	31%	Avviato — margini di miglioramento significativi
Sostenibilità Sociale	54%	Avviato — buon presidio del capitale umano e sociale
Sostenibilità Governance	58%	Avviato — punti di forza su innovazione e comunicazione



La valutazione della piattaforma SUSTAINability ha misurato la compatibilità con gli Standard GRI nelle tre dimensioni ESG, con risultati che riflettono la natura dell'organizzazione: **forte presenza sociale e di governance**, a fronte di un **presidio ambientale ancora in costruzione**



La valutazione individua gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 ONU più direttamente connessi all'attività del Consorzio. Risultano allineati i seguenti Obiettivi:



La valutazione ha analizzato anche la capacità del Consorzio di governare le tre fasi chiave del ciclo di sostenibilità: pianificazione, implementazione e misurazione.

Area	Pianificazione	Implementazione	Misurazione	Commento
Generale	53%	51%	39%	Misurazione da rafforzare
Ambientale	25%	42%	23%	Area da implementare
Sociale	52%	53%	65%	Buon presidio della misurazione
Governance	73%	53%	41%	Pianificazione eccellente

La valutazione ha analizzato infine la capacità del Consorzio di utilizzare strumenti digitali a supporto della sostenibilità, con esiti differenziati per area. Il livello ottimo raggiunto nell'area di Governance dimostra un modello maturo e orientato al futuro, capace di rafforzare la resilienza organizzativa e garantire elevati standard di trasparenza verso tutte le parti interessate. Per le aree ambientale e sociale, il passo successivo consiste nell'investire in soluzioni digitali di base e strutturare sistemi di raccolta e analisi dei dati.

2. VALORE AGGIUNTO

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

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

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

Lo schema è strutturato in due parti:

Costruzione della ricchezza

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

Distribuzione della ricchezza

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

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

Nella prima sezione dello schema di riclassificazione "La costruzione della ricchezza", la colonna con il simbolo "%" è riferita all'anno in esame e indica la percentuale occupata dalla singola sottovoce sul totale della voce di appartenenza, a parte il Valore Aggiunto Globale Netto la cui percentuale è calcolata sul valore della produzione complessivo.

Costruzione della ricchezza	Importo 2023	Importo 2024	Importo 2025	%	rif. bil. CE
A. Valore della produzione	3.114.301,65	3.647.380,78	3.756.848,69		3.A
1. Ricavi da soci	3.059.017,05	3.602.441,55	3.724.214,42		3.A.1
1.1. Ricavi da soci Coop. Sociali A cliente finale	2.507.013,78	3.200.869,75	3.273.069,72		3.A.1
1.2. Ricavi da soci Coop. Sociali B cliente finale	549.503,27	399.071,80	353.093,16		3.A.1
1.3. Ricavi da soci Consorzi Sociali cliente finale					3.A.1
1.4. Ricavi da altri soci ONLUS cliente finale	2.500,00	2.500,00	2.500,00		3.A.1
1.5. Ricavi da soci cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione					3.A.1
2. Ricavi da Pubblica Amministrazione	11.340,00	12.015,78	3.836,48		3.A
2.1. Ricavi da PA					3.A.1

- Ricavi da ASL				3.A.1
- Ricavi da Consorzi Socio Assistenziali		3.836,48	3.836,48	3.A.1
- Ricavi da Comuni				3.A.1
- Ricavi da altri Enti Pubblici				3.A.1
2.2. Contributi da PA				3.A.5.a
- Contributi da Comuni	11.340,00	8.179,30	25.000,00	3.A.5.a
- Contributi dalla Regione				3.A.5.a
- Contributi da Consorzi Socio Assistenziali				3.A.5.a
3. Ricavi da profit	5.908,77	4.177,48	4.177,48	3.A
3.1. Ricavi da profit cliente finale	5.908,77	4.177,48	4.177,48	3.A.1
3.2. Ricavi da profit cliente intermedio di commessa da Pubblica Amministrazione				3.A.1
4. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione non soci	5.419,00		3.805,00	3.A
4.1. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente finale	1.100,00		3.805,00	3.A.1
4.2. Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione cliente intermedio di commessa da PA				3.A.1
4.3. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	4.319,00			3.A.5.a
5. Ricavi da persone fisiche	2.037,94	2.385,00	2.285,02	3.A.1
6. Altri ricavi non caratteristici		191,97	191,97	
7. Donazioni (compreso 5 per mille)				3.A.5.a
8. Variazioni e rimanenze				
9. Altri ricavi	30.578,89	26.169,00	5.349,25	3.A.5.b
B Costi /consumo di produzione e gestione (B1+B2)	1.304.301,21	1.492.316,41	1.388.790,35	3.B
B1. Costi /consumo di produzione e gestione da profit	1.064.955,96	1.236.950,76	1.150.662,45	3.B
1. Acquisti di materie prime	21.959,34	24.505,76	30.921,32	3.B.6
2. Costi per servizi				3.B.7
2.1. Costi per servizi amministrativi	980.465,82	1.125.044,51	1.060.391,01	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica				3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica				3.B.7
2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro				3.B.9.e
2.5. Costi per formazione	1.695,00	31.278,35	30.740,00	3.B.7
- [meno] Contributi da Pubblica Amministrazione				
- [meno] Contributi da profit				
3. Costi per godimento di beni di terzi				3.B.8
4. Altri costi (...)	60.835,80	56.122,14	90.103,06	3.B.13, 3.B.14
B2. Costi /consumo di produzione e gestione da economia sociale	239.345,25	255.365,65	238.127,90	
1. Acquisti di materie prime				3.B.6
2. Costi per servizi				3.B.6
2.1. Costi per servizi amministrativi	176.298,53	192.506,54	116.394,00	3.B.7
2.2. Costi per servizi dell'attività tipica			43.497,52	3.B.7
2.3. Costi per esternalizzazione dell'attività tipica			28.142,25	3.B.7
2.4 Costi per servizi di somministrazione di lavoro				3.B.9.e
2.5. Costi per formazione				3.B.7
- [meno] Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione				
3. Costi per godimento di beni di terzi	61.439,13	61.312,11	55.250,63	3.B.8
4. Altri costi	1.607,59	1.547,00		3.B.13, 3.B.14
Valore aggiunto gestione caratteristica (A-B)	1.810.000,44	2.155.064,37	2.368.058,34	
C. Elementi finanziari e straordinari di reddito	2.337,83	-279,51	-134.174,51	3.C.15 3.C.16 3.E.20

Valore aggiunto globale (A-B±C)	1.812.338,27	2.154.784,86	2.233.883,83	
D. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	0,00	219.382,23	269.183,73	3.B.10
Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni		219.382,23	269.183,73	
- [meno] Contributi per ammortamenti				
a. Contributi da Pubblica Amministrazione				
b. Contributi da profit				
c. Contributi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione				
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile (A-B±C-D)	1.812.338,27	1.935.402,63	1.964.700,10	

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

Distribuzione della ricchezza	Importo 2023	Importo 2024	Importo 2025	%	ref. bil. CE
Valore aggiunto globale netto/Ricchezza distribuibile	1.812.338,27	1.935.402,63	1.964.700,10		
F. Ricchezza distribuita ai soci	0,00	0,00	0,00		3.B.7
F. 1. Commesse ai soci					
F. 1.1. Commesse a soci Coop. Sociali A					3.B.7
F. 1.2. Commesse a soci Coop. Sociali B					3.B.7
F. 1.3. Commesse a soci Consorzi Sociali					
F. 1.4. Commesse ad altri soci ONLUS					
F. 1.5. Commesse ad altri soci					
F. 2. Ristorno					
F. 3. Remunerazione del capitale sociale					2.A.1
F. 4. Aumento gratuito di capitale sociale					
F. 5. Interessi sul prestito sociale					3.C.17.d
E. Ricchezza distribuita ai lavoratori	1.598.802,55	1.674.406,10	1.877.693,25		
Ricchezza distribuita ai lavoratori (con contratti di lavoro subordinato)	1.598.802,55	1.674.406,10	1.877.693,25		3.B.9
- [meno] Eventuali contributi da parte della PA relativi al costo del lavoro					
Ricchezza distribuita ai lavoratori (con contratti di lavoro diversi da quello subordinato)					3.B.7-3.B.9
H. Ricchezza distribuita a finanziatori	172.320,68	193.667,04	140.082,85		3.C.17.d
Banche e istituti di credito:					
a. Breve/Medio termine (entro due anni)	2.075,62	5.122,96	92,94		
b. Lungo termine (oltre i due anni)	115.818,48	136.260,88	139.987,76		
Finanziarie del movimento cooperativo e dalla finanza etica:					
a. Breve/Medio termine (entro i due anni)	379,58	504,50			
b. Lungo termine (oltre i due anni)	54.047,00	51.778,70			
J. Ricchezza distribuita all'ente pubblico	38.214,00	66.757,71	13.213,78		3.B.14
Bolli e contratti	263,00	120,48	34,62		
Tasse	37.951,00	66.637,23	13.213,78		

K. Ricchezza distribuita al movimento cooperativo	1.421,14	308,15	321,42		
Contributi associativi	1.300,00	300,00	321,42		3.B.14
Fondo mutualistico legge 59/92 (3% sull'utile)	121,14	8,15	1.080,66		2.B.3
Contributi volontari di sostegno					
Altro					
I. Ricchezza trattenuta dall'impresa sociale	1.579,90	263,63	36.021,94		

3. RELAZIONE SOCIALE

Politiche in essere

La tabella che segue risponde alla specifica richiesta dello standard VSME (=Voluntary Sustainability Reporting Standard, redatto da EFRAG a dicembre 2024), integrando quanto previsto per il Modulo base con quanto previsto da quello completo.

	Se esistono pratiche/politiche/ iniziative future in materia di sostenibilità, descriverle brevemente, insieme alle azioni conseguenti. [Specificare se riguardano fornitori o clienti]	Sono accessibili al pubblico?	Se le politiche hanno degli obiettivi, specificare le iniziative o gli obiettivi futuri	Indicare il livello più alto nell'impresa, responsabile della loro attuazione [se presente]
Clima modifica	no			
Inquinamento	no			
Acqua e risorse marine	non applicabile			
Biodiversità ed ecosistemi	non applicabile			
Economia circolare	non applicabile			
Forza lavoro	- Codice Etico - Policy Malattia, Invalidità e Disabilità	sito web; Bilancio Sociale	Introduzione del lavoro agile	Responsabili dei singoli uffici
Lavoratori nella catena del valore	Codice Etico	sito web	no	
Comunità	Codice Etico	sito web	no	
Consumatori finali e utenti	Codice Etico	sito web	no	
Condotta aziendale	- Codice Etico - Policy per la segnalazione di condotte illecite	sito web	no	

3.1. Soci

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

La tabella che segue elenca gli enti persone giuridiche socie del nostro Consorzio, ordinate in base al valore della partecipazione da essi posseduta per l'anno in esame.

soci persone giuridiche	data ammissione	valore della partecipazione
Soci ordinari		
Cooperativa Animazione Valdocco ETS	17/06/2014	30.000,00
Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs onlus	22/08/2022	30.200,00
Cooperativa Sociale P.G. Frassati PL SCS ETS	17/06/2014	12.000,00
Cooperativa A&T s.c.s.i.s. ONLUS ETS	29/01/2021	12.000,00
Cooperativa Alfieri s.c.s.i.s. ETS	29/01/2021	112.000,00
Cooperativa SAVAL ONLUS	29/01/2021	12.000,00
Cooperativa CPS ONLUS ETS	29/01/2021	12.000,00
CER MERAK S.C.I.S. ETS	14/02/2025	15.000,00
Cooperativa TSC ONLUS	29/01/2021	2.000,00
Associazione 360 GRADI ODV	29/01/2021	2.000,00
NOVAR CO.P.S. Società Cooperativa Pulizia e Servizi	22/08/2022	100.200,00
GRANDA COLLEGE	21/11/2025	200,00

Le dimensioni degli enti nostri soci sono rappresentate nella tabella che segue, la quale espone i dati in ordine di grandezza decrescente rispetto al valore della produzione disponibile al momento della redazione del presente documento. Per quanto riguarda il numero dei "lavoratori diretti al 31/12" si precisa che nella tabella si intende la somma dei lavoratori subordinati e non subordinati dell'impresa, secondo le distinzioni della Direttiva Europea 2023/2772 riportate al successivo paragrafo 3.2. Forza lavoro propria. Tale dato differisce da quanto esposto in questa stessa tabella nei precedenti Bilanci Sociali del nostro Consorzio, nei quali era indicato invece il numero dei soli lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

	tipologia coop. sociale	sede legale	Dati relativi all'esercizio	n° lavoratori diretti al 31/12	ULA*	valore della produzione
Animazione Valdocco	A	Torino	2025	2.769	1.668,05	€ 81.896.439,64
Frassati SAP	A	Torino	2025	775	661,78	€ 35.590.923,00
Frassati PL	B	Torino	2025	904	623,46	€ 32.397.415,75
TSC	C	Torino	2025	9	1	€ 4.033.534
A&T	A	Mondovì (CN)	2025	113	43,80	€ 1.955.104,47
Alfieri	A e B	Mondovì (CN)	2025	20	8,87	€ 161.791,00
Novar CO.P.S.	non sociale	Novara	2025	29	10,21	€ 401.736,00
SAVAL	A	Saint Vincent (AO)	2025	30	8,25	€ 668.653,16
CPS	A e B	Torino	2025	2	1,26	€ 54.039,66

*ULA: unità lavorative annue calcolate con le modalità indicate dal decreto del Ministero delle Attività Produttive del 18/04/2005

Il Consorzio non è a conoscenza, relativamente alle proprie associate:

- di gravi incidenti negativi, collegati al mancato rispetto dei diritti umani, che abbiano coinvolto la loro forza lavoro, i lavoratori della loro catena del valore, le loro comunità interessate, i loro consumatori ed utenti finali, in specifico per quanto riguarda: lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani, discriminazione
- che abbiano avuto condanne e multe nel periodo di riferimento, per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione
- che abbiano avuto in generale condanne per reati di cui al D.Lgs. 231/01.

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

Il nostro Consorzio ha predisposto i seguenti documenti che disciplinano alcuni specifici aspetti del rapporto tra cooperative e soci, suggerendone o richiedendone (se collegati a servizi erogati) l'adozione da parte delle proprie associate:

regolamento	oggetto	data ultima modifica
Prestazioni Lavorative	Norma la prestazione mutualistica del socio lavoratore	10/05/2021
Social Media Policy	Stabilisce le regole e le norme di comportamento a cui devono attenersi soci, dipendenti e collaboratori relativamente alla configurazione, l'utilizzo e la gestione dei propri account privati sui Social Network	09/08/2021
Regolamento Interno sull'Utilizzo degli Strumenti Digitali e per la prevenzione dei reati informatici	norma l'utilizzo dei servizi informatici e di internet messi a disposizione dal Consorzio Merak	09/08/2021
Codice Etico	Esplicita i valori di riferimento cui intende richiamarsi la Cooperativa	26/04/2023
Policy sul Whistleblowing	Stabilisce, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le modalità con cui, a tutela del segnalante stesso, è possibile segnalare una potenziale condotta contraria alle Leggi, al Codice Etico, ai modelli organizzativi interni	04/08/2023
Policy malattia, invalidità e disabilità	E' finalizzata a informare e tutelare le lavoratrici/ori in relazione al trattamento della malattia, invalidità e disabilità in ambito lavorativo	25/01/2024
Sistema disciplinare	Regolamenta l'esercizio del potere disciplinare collegato al rapporto di lavoro, all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001	04/07/2024
Modello Organizzativo Privacy (MOP)	Sono le linee guida per la pianificazione e lo svolgimento di qualsivoglia attività che implichi il trattamento dei dati personali, al fine di assicurare la protezione di tali dati, conformemente alla Direttiva UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 e smi	04/07/2025

Mentre tutti gli altri documenti sono rivolti ai propri stakeholders e dunque anche alla propria forza lavoro, oltre che essere messi a disposizione delle proprie associate, il Regolamento sulle Prestazioni Lavorative non è applicabile al Consorzio in quanto non ha soci lavoratori, poiché non può avere soci persone fisiche.

Il Consorzio, inoltre, non ha i criteri dimensionali previsti dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023, conosciuto come norma Whistleblowing, e non ha pertanto alcun obbligo in merito. Nella prima metà del 2023 ha comunque redatto una specifica Policy tesa a tutelare l'eventuale persona che intenda segnalare una condotta, anche potenziale, inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi contenuti nel proprio Codice Etico e, in generale,

potenziali violazioni di leggi e regolamenti. Il Consorzio propone alle proprie associate, in particolare a quelle soggette a tale norma, l'adozione di tale policy e successivamente mise loro a disposizione un canale informatico crittografato per le segnalazioni.

3.1.3. Dai dati del bilancio economico

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

Il capitale sociale

Capitale sociale (in migliaia di €)

Nell'esercizio in esame il capitale sociale è pari a € 339.600,00; rispetto allo scorso esercizio è aumentato di € 15.200 per il versamento della quota sottoscritta dalla Cooperativa Novar CO.P.S

Tassa di ammissione non rimborsata

Inesistente

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

% sul totale	2025
ai soci in relazione al prestito sociale	-
alle banche per interessi passivi	3,73%
ai soci del Consorzio per finanziamenti	-

3.2. Forza lavoro propria

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

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

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

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

Il Consorzio, in quanto impresa di secondo livello, non ha soci persone fisiche e dunque neppure soci lavoratori.

Nella tabella che segue:

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

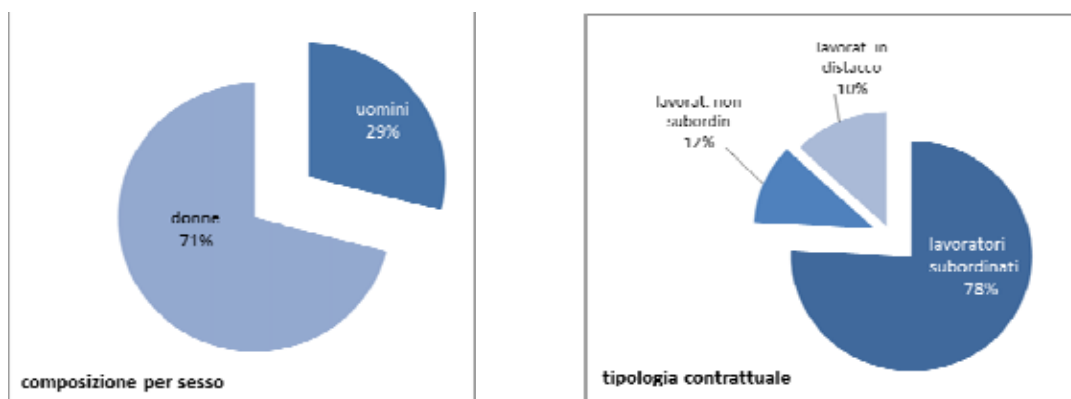
Composizione della forza lavoro propria	2023	2024	2025				
	tot	tot	tot	tot%	m	f	%f
Lavoratori subordinati	44	43	47	74,6	9	38	80,9
Lavoratori non subordinati	11	9	8	12,7	6	2	25,0
Tot. occupati diretti dell'impresa	55	52	55	87,3	15	40	72,7
Interinali	0	0	0				
Lavoratori in distacco	8	7	8	12,7	3	5	62,5
Totale forza lavoro propria	63	59	63		18	45	71,4

Dai dati della tabella che precede si rileva che la forza lavoro propria:

- è aumentata del 6,8% rispetto al 2024
- è costituita per l'87,3% da occupati diretti dell'impresa
- è costituita per il 74,6% da lavoratori subordinati dipendenti direttamente dall'impresa
- ha aumentato del 9,3 % la componente dei lavoratori subordinati
- è costituita per il 71,4% da donne

Tutti i lavoratori in distacco provengono da cooperative socie del Consorzio. Il motivo del distacco è collegato al fatto che le cooperative interessate hanno affidato al Consorzio stesso i servizi in precedenza svolti internamente dalle persone distaccate.

I grafici che seguono sono relativi all'esercizio in esame.



3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati

I dati dei paragrafi che seguono sono tratti dal data base dei soci e del personale in forza, gestito dall'ufficio di Amministrazione del personale e sono relativi al numero di persone in forza al 31/12 dell'anno (ad eccezione ovviamente delle ULA), calcolate come unità indipendentemente dal numero di ore lavorate ed inquadrare direttamente dall'impresa con rapporto di lavoro subordinato: ossia con riferimento al totale di 47 persone per l'anno in esame.

Per l'anno in esame sono compresi tra gli apprendisti due lavoratori, uomini, inquadrati con contratto di apprendistato "duale", forma contrattuale "ibrida" che permette a giovani dai 15 ai 25 anni (estendibile) di lavorare in azienda e contemporaneamente studiare, ottenendo un titolo di studio (qualifica, diploma o alta formazione); tale forma di contratto alterna formazione in aula (scuola) e formazione pratica in azienda, facilitando l'inserimento lavorativo. Il loro inquadramento è a tempo determinato per 6 mesi, per mansioni di impiegato amministrativo, con applicazione del CCNL per le Lavoratrici e i Lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo. La formazione interna, nel rispetto della normativa, è retribuita al 10% della paga oraria contrattuale, mentre la formazione esterna, a cura del Ministero, non è retribuita. La cooperativa fruisce di uno sgravio del 10% sui contributi a proprio carico.

Nelle prime quattro colonne della tabella che segue troviamo i dati complessivi, mentre le successive colonne sono relative alle specifiche informazioni su part time e tempi pieni e a seguire sulle fasce d'età.

2025	Dati complessivi					Incarichi lavorativi				Fasce di età					
	tot.	%	m	f	%	Tempi pieni		Part-time		<29 anni		30-49 anni		>50 anni	
						m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
Lavoratori dipendenti diretti, di cui:	47		9	38	80,9	6	30	3	8	3	8	4	12	2	18
Contratto Indeterminato	41	87,2	6	35	85,4	6	29	0	6	0	6	4	11	2	18
Contratto Determinato	1	2,1	0	1	100,0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Apprendisti	5	10,6	3	2	40,0	0	0	3	2	3	2	0	0	0	0
Contratto ad orario variabile	0														
%: per genere sul sottototale specifico						16,7	83,3	27,3	72,7	27,3	72,7	25,0	75,0	10,0	90,0
Totali (m+f)						36		11		11		16		20	
%: (tot. m+f) / tot. occupati						76,6%		23,4%		23,4%		34,0%		42,6%	

Dai dati della tabella che precede si rileva che gli occupati inquadrati come lavoratori subordinati:

- sono donne all'80,9%
- hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'87,2% del totale, di cui l'85,4% donne
- sono tempi pieni al 76,6%, di cui l'83,3% donne
- sono part time al 23,4%, di cui il 72,7% donne

- in relazione all'età, il 42,6% si concentra nella fascia over 50 anni, di cui il 90% donne.

Rileviamo inoltre in questo contesto generale il dato relativo ai lavoratori di nazionalità non italiana, ai fini di verificare l'attrattiva della nostra impresa nei confronti dei lavoratori stranieri. La colonna della percentuale è calcolata sul totale del personale con rapporto di lavoro subordinato.

Lavoratori di nazionalità non italiana	2024				2025			
	tot	%	m	f	tot	%	m	f
	1	2,4	0	1	1	2,2	0	1

3.2.1.1. Numero occupati calcolato in ULA

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

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

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

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

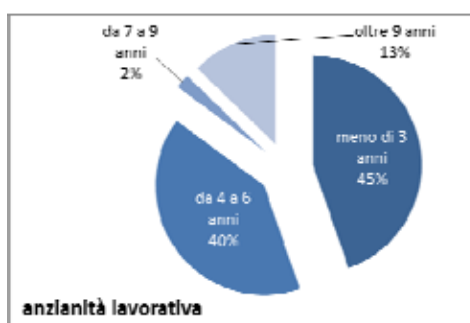
Dal 2015 abbiamo utilizzato una metodologia di calcolo che, pur salvaguardando i criteri sopra indicati, ci è possibile elaborare in modo automatizzato e dunque molto più veloce. Siamo partiti dal totale ore retribuite ottenibile dal software di elaborazione delle buste paga e lo abbiamo diviso per 12 mesi e quindi per 165, ossia il monte ore contrattuale mensile previsto per il tempo pieno.

2023	% variaz. 23⇒24	2024	% variaz. 24⇒25	2025			
				tot	m	f	%f
36,6	8,0	39,5	4,9	41,4	6,5	34,9	84,3

3.2.1.2. Identità

Anzianità lavorativa

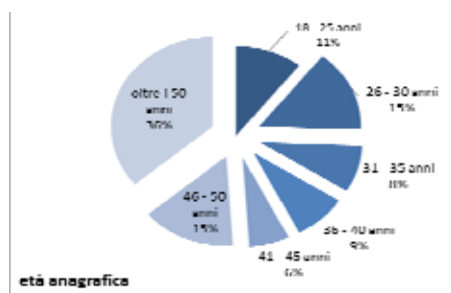
La tabella che segue distingue il personale con rapporto di lavoro subordinato per fasce di anzianità lavorativa e ne indica la percentuale sul totale nella specifica colonna.



	2023	2024	2025			
	tot	tot	tot	%	f	m
meno di 3 anni	34	33	21	44,7	15	6
da 4 a 6 anni	3	3	19	40,4	16	3
da 7 a 9 anni	0	1	1	2,1	1	0
oltre 9 anni	7	6	6	12,8	6	0
TOTALE	44	43	47		38	9

Distribuzione per fasce d'età

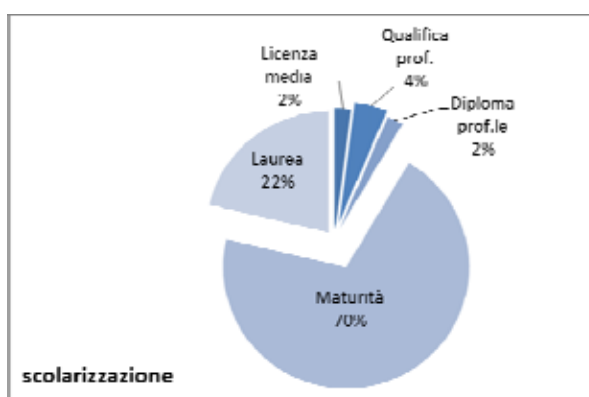
La tabella che segue distingue il personale con rapporto di lavoro subordinato per fasce di età e ne indica la percentuale sul totale nella specifica colonna. Nell'anno in esame la maggior parte delle persone, il 35%, ha un'età superiore ai 50 anni.



	2023	2024	2025		
	tot	tot	tot	%	f m
18 - 25 anni	7	6	5	10,6	2 3
26 - 30 anni	3	5	7	14,9	6 1
31 - 35 anni	3	3	4	8,5	3 1
36 - 40 anni	5	4	4	8,5	3 1
41 - 45 anni	3	4	3	6,4	3 0
46 - 50 anni	6	5	7	14,9	6 1
oltre i 50 anni	17	16	17	36,2	15 2
TOTALE	44	43	47		38 9

Scolarizzazione

Nell'anno in esame il 91,5% del personale con rapporto di lavoro subordinato è in possesso di un titolo di maturità o di laurea, comprese le lauree brevi. La colonna della percentuale è calcolata sul totale.



	2023	2024	2025		
	tot	tot	tot	%	f m
Senza titolo	0	0	0		
Licenza elem.	0	0	0		
Licenza media	0	1	1	2,1	1 0
Qualifica prof.	2	2	2	4,3	2 0
Diploma prof.le	2	1	1	2,1	1 0
Maturità	28	30	33	70,2	24 9
Laurea	12	9	10	21,3	10 0
TOTALE	44	43	47		38 9

3.2.1.3. Composizione

Qualifiche prof.li e livelli di inquadramento contrattuale al 31/12 dell'anno

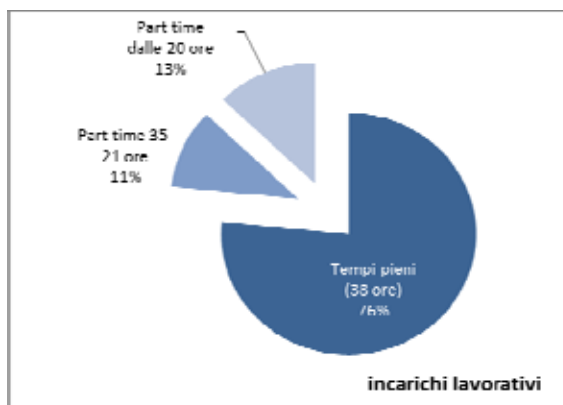
Nelle tabelle che seguono le percentuali sulla presenza femminile sono calcolate sul totale dello specifico sottogruppo.

	2025			
	tot	m	f	%f
Responsabile Ufficio	6	1	5	83,3
Impiegato Amministrativo	41	8	33	80,5
TOTALE	47	9	38	

	2025			
	tot	m	f	%f
B1	4	0	4	100,0
C1	8	3	5	62,5
D1	6	1	5	83,3
D2	8	3	5	62,5
E1	12	1	11	91,7
E2	4	0	4	100
F1	3	0	3	100
F2	1	0	1	100,0
TOTALE	47	9	38	

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

La percentuale della colonna "%" è calcolata sul totale. La colonna della percentuale femminile "%f" è calcolata sul totale dello specifico sottogruppo. I tempi pieni costituiscono quasi il 77% del totale del personale con rapporto di lavoro subordinato. I part time dalle 20 ore e minori sono per quasi il 67% donne.



2025					
	tot	%	m	f	%f
Tempi pieni (38 ore)	36	76,6	6	30	83,3
Part time 37-36 ore	0				
Part time 35-21 ore	5	10,6	1	4	80,0
Part time dalle 20 ore	6	12,8	2	4	66,7
TOTALE	47		9	38	

3.2.1.4. Coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori

A luglio 2025 è stata condotta una **consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori** tramite la somministrazione di un questionario di rilevazione della soddisfazione e del benessere organizzativo. Il 16 settembre 2025, nella Sala Formazione della sede di Via Sondrio, ne sono stati restituiti i risultati attraverso una presentazione illustrativa. Hanno risposto al questionario 44 persone, pari a quasi il 96% del personale dipendente diretto con rapporto di lavoro subordinato.

I risultati restituiscono un quadro articolato: il livello di soddisfazione generale si attesta sulla sufficienza, con **margini significativi di miglioramento**. Il 30,3% si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto, il 42,4% si colloca in una posizione neutrale ("né soddisfatto/a né insoddisfatto/a") e il 27,3% si dichiara insoddisfatto. La media complessiva è di 3,3 su 5, a indicare che la maggior parte delle persone si posiziona in un'area di neutralità, senza piena soddisfazione ma senza insoddisfazione marcata. Sul piano relazionale, il 72,7% consiglierebbe il Consorzio Merak come luogo di lavoro, richiamando la qualità dei rapporti interpersonali e la stabilità.

Il questionario ha messo in luce **sia punti di forza che aree critiche**. Tra i punti di forza emergono: il rapporto con il/la responsabile, l'apertura al lavoro agile, il welfare aziendale, la percezione di arricchimento nel contesto cooperativo e la sensibilità ambientale condivisa. Sul versante delle criticità: il 39,4% segnala un'equità insufficiente nella distribuzione del carico di lavoro; la valorizzazione delle competenze — sia soft che hard — raggiunge una media del 28,8%; il 45,5% ritiene insufficienti le opportunità di formazione e crescita professionale; l'equilibrio vita-lavoro è giudicato sufficiente dal 30,3% e scarso dal 9,1%; il 33,3% dichiara di prendere in considerazione l'ipotesi di cambiare lavoro.

In risposta all'interesse espresso — pari al 90,9% — è stata **introdotta la possibilità del lavoro agile**, approfondita nello specifico punto del paragrafo seguente.

I risultati della consultazione costituiscono per il Consorzio Merak un **punto di partenza concreto per definire azioni di miglioramento mirate**, a partire dalle aree che le lavoratrici e i lavoratori hanno indicato come prioritarie.

3.2.1.5. Aspetti del trattamento normativo e retributivo

Contratti Collettivi Nazionali applicati

Il nostro Consorzio applica nel rapporto di lavoro con il personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo: il 100% dei propri dipendenti diretti è coperto da tale CCNL.

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

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

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

Gli oneri sociali sono i contributi che l'azienda e il lavoratore versano per finanziare la previdenza e l'assistenza (pensioni e istituti di assistenza e assicurazione sociale). Nel corso dell'esercizio, sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori, sono stati versati contributi pari complessivamente al 37,79%. Di questi, il 9,756% è stato trattenuto direttamente dalla retribuzione lorda indicata sulla busta paga dei lavoratori, mentre il restante 28,034% è stato versato dalla Cooperativa come onere aggiuntivo a suo carico.

Permessi/congedi per motivi familiari

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

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

Il CCNL Coop. Sociali, diversamente dalle norme:

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

A tale proposito la Direttiva Europea 2023/2772 chiede di rilevare dati complessivi sulla fruizione dei suddetti permessi/congedi. La tabella che segue espone, oltre che dati complessivi, il dettaglio per tipologia dei permessi: tutti i permessi sono stati fruiti soltanto da donne.

2025		spesa c/coop.	n° totale fruitori	n°	m %	n°	f %
	a) congedo maternità	€ 26,78	1	0		1	100
	b) congedo per l'altro genitore	0	0				
	c) congedo parentale	0	1	0		1	100
	d) congedo per i prestatori di assistenza	0	2	0		2	100
	e) permessi giornalieri	0	5	0		5	100
	f) permessi lutto	€ 358,36	2			2	100
	totali	€ 385,14	11	0	0,0%	11	100

Permessi studio

Nell'esercizio in esame una lavoratrice ha fruito di 17 ore di permesso esame.

Mutua

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

	2023	2024	2025
totale spesa c/coop.	€ 12.635,45	€ 12.036,89	€ 8.645,43

Licenziamenti per superamento del periodo di comporta

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

Lavori usuranti

Nessun lavoratore rientra nelle condizioni di lavoro per il riconoscimento di addetto a lavori usuranti.

Tasso di assenteismo

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

	ore lavorate	ore di assenza	% assenteismo
2023	60.036,00	2.207,50	3,68
2024	64.283,00	1.959	3,05
2025	71.530,50	2.015	2,82

Indice di turn-over

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

$$\frac{\text{occupati che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno per dimissioni volontarie o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio o al di fuori}}{\text{numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100 = \frac{3}{(41+45)/2} \times 100 = 6,98$$

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

La Direttiva, a differenza che per il numeratore, in cui sono esplicitate le casistiche da considerare nel calcolo e dove non sono previste le cessazioni dei tempi determinati, non definisce il denominatore, ma lo lascia alla discrezionalità dell'impresa. Noi non abbiamo considerato neppure al denominatore i tempi determinati. Abbiamo invece compreso gli apprendisti, sia al numeratore che al denominatore, in quanto la normativa italiana li considera come tempi indeterminati, fatta salva una possibile, eccezionale, mancata conferma. Abbiamo utilizzato la stessa modalità di calcolo per definire l'indice per genere, di cui alla sottostante tabella.

indice di turn over	2023	2024	tot	2025 m	f
	nd	7,14%	6,98%	0%	8,22%

Scadenza mensile di pagamento delle retribuzioni

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

Entità rimborsi chilometrici

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

Contribuzione integrativa

Nessun lavoratore è iscritto ad un fondo di previdenza complementare.

Assistenza sanitaria integrativa

La convenzione in essere è con Fondo Solideo.

La tabella che segue rileva i dati relativi all'importo versato dalla Cooperativa al Fondo, a titolo di Assistenza Sanitaria Integrativa, nonché quelli relativi all'utilizzo che i soci ne hanno fatto. Come rilevato anche dal sondaggio che ha coinvolto il personale in forza, questo elemento di Welfare è conosciuto ed il suo utilizzo è in crescita.

	importo versato dalla Coop.	n° sinistri	Importo totale rimborsato ai soci	% utilizzo su versato
2024	€ 2.541,25	39	€ 1.580,70	62,20%
2025	€ 4.760,00	40	€ 3.888,50	81,69%

Assistenza fiscale

Il nostro Consorzio non garantisce l'assistenza fiscale, non avendone l'obbligo normativo.

Rapporti con le finanziarie per prestiti a favore degli occupati

Nell'esercizio in esame una lavoratrice ha un finanziamento in corso.

Anticipi TFR

Non sono stati richiesti anticipi.

Iscrizioni al sindacato e rappresentanza RSA

Nessun lavoratore è iscritto ad organizzazioni sindacali, non ci sono stati incontri con le organizzazioni sindacali e non sono state nominate RSA.

Adesione a scioperi

Nell'esercizio in esame 5 lavoratori, 4 donne e un uomo, hanno aderito agli scioperi indetti per un totale di 51 ore.

Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

Non abbiamo mai avuto incidenti né denunce connessi al lavoro, dovuti a discriminazione o molestie, tanto meno che abbiano avuto gravi impatti sui diritti umani o che abbiano determinato provvedimenti definitivi o erogazione di sanzioni e/o risarcimenti a carico dell'impresa negli ultimi tre esercizi.

Segnalazioni ricevute nelle modalità stabilite dalla norma "Whistleblowing"

Il 04/08/2023 il Consorzio ha redatto la Policy "Whistleblowing". Oltre che per le proprie associate, questa policy è rivolta anche al proprio interno, per tutti i propri stakeholders e dunque anche alla propria forza lavoro. La policy stabilisce, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le modalità con cui, a tutela del segnalante stesso, è possibile segnalare una potenziale condotta contraria alle Leggi, al Codice Etico, ai modelli organizzativi interni. Nell'anno in esame non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione.

Contenziosi con lavoratori nell'anno in esame

Non abbiamo avuto contenziosi nell'anno in esame.

Iter disciplinari

Non sono stati avviati iter disciplinare nell'anno in esame.

Lavoro agile

A luglio 2025 è stata effettuata una consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, tramite la somministrazione di un questionario on-line di rilevazione della soddisfazione e benessere organizzativo (vedi paragrafo 3.2.1.4. "Coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori").

Dal questionario è emerso in particolare un forte interesse per la possibilità di realizzare la prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile: il 90,9% ha espresso il desiderio di adottarlo, segnalando come principali vantaggi percepiti la riduzione dello stress, un significativo risparmio di tempo e denaro, una maggiore capacità di concentrazione e un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

Al 31/12/2025 si erano registrate 36 richieste di attivazione di contratti di smart working. Si provvederà nel corso del 2026 alla eventuale effettiva attivazione del lavoro agile.

Retribuzioni

La tabella che segue:

- prende in considerazione tutti i lavoratori inquadrati come lavoro dipendente presenti durante l'anno in esame, ad eccezione di due "apprendisti duali" che, presenti nel solo mese di dicembre 2025, hanno effettuato in tale mese soltanto attività formativa (maggiori informazioni in merito a tale forma di apprendistato all'inizio del paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati")
- utilizza le retribuzioni lorde annue effettive fornite direttamente dal software gestionale
- presenta retribuzioni orarie lorde fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite
- per coloro che sono stati presenti soltanto parzialmente sull'anno e per i parti time è stata effettuata la riparametrazione all'intero anno e al tempo pieno, moltiplicando le loro retribuzioni orarie lorde per 165 ore mensili e poi per 13,5 mensilità, onde permetterne la confrontabilità.

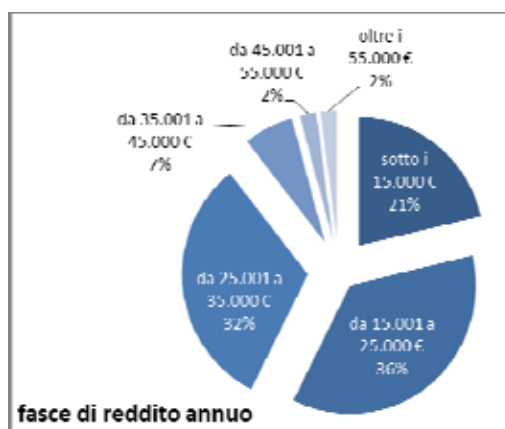
retribuzioni 2025	annua lorda		oraria lorda	
	minima	massima	minima	massima
f	€ 19.156,50	€ 74.554,42	8,60	33,47
m	€ 18.087,30	€ 56.934,90	8,12	25,56

Il gap retributivo registrato per il 2025, pari a 1:4,1, si colloca significativamente al di sotto del limite massimo di 1:8 previsto dal D. Lgs. 112/2017, confermando una distribuzione retributiva equilibrata e coerente con i valori dell'impresa sociale. Va rilevato che le retribuzioni massime si registrano nella componente femminile, con un valore orario lordo di € 33,47, a fronte di un massimo maschile di € 25,56, dato che riflette la presenza di figure apicali di genere femminile nell'organizzazione.

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

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 47 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati", compresi gli "apprendisti duali"
- si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale, senza operare la riparametrizzazione sull'intero annuo e al tempo pieno

La distribuzione per fasce di reddito evidenzia una concentrazione significativa nella fascia fino a 25.000 € annui (17 lavoratori, pari al 36% del totale), cui si aggiungono i 10 lavoratori sotto i 15.000 € (21%). Complessivamente, circa il 57% dei lavoratori si colloca nella fascia retributiva più bassa, dato in parte spiegabile con la presenza di part-time, che costituiscono il 23% del personale con rapporto di lavoro subordinato. La componente femminile è presente in tutte le fasce, inclusa quella oltre i 55.000 €.



fasce di reddito annuo	lavoratori			
	tot	%	m	f
sotto i 15.000 €	10	21,3	3	7
da 15.001 a 25.000 €	17	36,2	3	14
da 25.001 a 35.000 €	15	31,9	2	13
da 35.001 a 45.000 €	3	6,4	0	3
da 45.001 a 55.000 €	1	2,2	1	0
oltre i 55.000 €	1	2,2	0	1
totale	47		9	38

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

- il bacino considerato è il totale dei lavoratori subordinati presenti al 31/12 dell'anno in esame, pari a 47 persone, come da tabella al paragrafo "3.2.1. Dati relativi agli occupati inquadrati come lavoratori subordinati", con l'esclusione dei due "apprendisti duali"
- le retribuzioni annue lorde non sono state riparametrate sull'intero anno e al tempo pieno
- per l'anno in esame si sono utilizzate le retribuzioni annue lorde dei singoli lavoratori fornite direttamente dal software gestionale. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate moltiplicando per 13 (n° mensilità contrattuali nel 2024) la retribuzione della mensilità di dicembre
- per l'anno in esame le retribuzioni orarie lorde dei singoli lavoratori sono state fornite direttamente dal software gestionale, che le calcola dividendo l'effettiva retribuzione lorda annua per il numero di ore annue retribuite. Per il 2024, in mancanza del dato diretto dal gestionale, vennero elaborate dividendo per 165 la retribuzione della mensilità di dicembre.

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

$$\frac{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile} - \text{media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile}}{\text{Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile}} \times 100 = \frac{13,81 - 14,30}{13,81} \times 100 = -3,55\%$$

Il valore negativo dell'indice indica che la retribuzione oraria media delle lavoratrici (€ 14,30) è superiore a quella dei lavoratori (€ 13,81), con un divario del 3,55% a favore delle donne. L'indice non supera la soglia del

10% prevista dallo standard UNI/PdR 125:2022 come riferimento di equilibrio e comunque è in senso favorevole alla componente femminile. Questo esito è riconducibile principalmente alla struttura dei livelli contrattuali: le figure con maggiori responsabilità organizzative e maggiore anzianità di servizio — e quindi con gli scatti previsti dal CCNL più elevati — appartengono prevalentemente alla componente femminile.

Il confronto con il dato 2024 (+1,66%), confronto per il quale è necessario comunque tenere conto del diverso metodo di calcolo, segnala un'inversione significativa dell'indice, confermata da un diverso aumento delle medie delle retribuzioni orarie: la media femminile è aumentata del 22,8%, quella maschile del 16,6%, con un divario di crescita del 6,2% a favore delle donne; ciò in un contesto di rinnovo del CCNL con conseguenti aumenti contrattuali.

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

Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato d'impresa	€ 63.455,01	
----- = ----- = 2,71		
Remunerazione totale annua mediana* dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)	€ 23.384,10	

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

Il tasso di 2,71 indica che la retribuzione annua più elevata in organizzazione (€ 63.455,01) è pari a meno di tre volte la retribuzione mediana (€ 23.384,10). Si tratta di un valore contenuto, coerente con la struttura retributiva compressa tipica delle cooperative sociali e del CCNL di riferimento. Lo standard UNI/PdR 125:2022 non fissa una soglia, ma promuove il monitoraggio continuo.

Il lieve incremento rispetto al 2024 (2,63) per il quale è necessario comunque tenere conto del diverso metodo di calcolo, è da considerarsi fisiologico e non indica un peggioramento strutturale della distribuzione retributiva interna.

La tabella che segue permette di fare raffronti sulla serie storica per entrambi gli indici sopra calcolati:

	2024	2025
percentuale del divario retributivo di genere	1,66%	-3,55%
tasso di remunerazione totale	2,63	2,71

Formazione

L'attività formativa realizzata nel corso del 2025 è stata tutta dedicata alla sicurezza sul lavoro e rivolta al solo personale con rapporto di lavoro subordinato.

Descrizione	ore corso	Totale partecipanti	tot m	tot f	Totale ore formazione
Formazione Specifica	12	2	0	2	24
Anticendio Alto	16	4	2	2	64
Anticendio Medio	8	4	0	4	32
Primo Soccorso	12	2	0	2	24
Totali	48	12	2	10	144

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

2025		
tot.	m	f
25,5%	22,2%	26,3%

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

2025		
tot.	m	f
3	4	3

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

	2024			2025		
	tot.	m	f	tot.	m	f
n° corsi	5	-		4	-	
tot. ore formazione	56	30	26	144	32	112
n° partecipanti	10	3	7	12	2	10
% partecipanti alla formazione	23,8	60,0	18,9	25,5	22,2	26,3
n° ore medie formazione	1	6	1	3	4	3
Costi formazione		1.278,5			30.740,00	

Welfare

Il nostro Consorzio organizza per tutti i soci delle cooperative aderenti, oltre che per i propri lavoratori, i soggiorni per i loro figli, soggiorni di cui si è già parlato al paragrafo "1.4. Altre forme di informazione e partecipazione sociale" di questo documento.

Il 2/10/2025 abbiamo partecipato all'iniziativa promossa da "La Comunità di Pratica Parità di Genere" del Torino Social Impact che ha riunito diverse realtà del territorio per approfondire strumenti e politiche di welfare aziendale a supporto della conciliazione vita-lavoro e della parità di genere. L'incontro, guidato da Monica Cerutti, esperta in politiche di genere ed ex Assessora alle Pari Opportunità e all'Immigrazione della Regione Piemonte, ha offerto uno spazio di confronto e apprendimento, valorizzando esperienze concrete provenienti da organizzazioni differenti. L'incontro ha permesso a tutte le organizzazioni partecipanti - tra cui, oltre al nostro Consorzio, Esserci S.C.S, Dalla Stessa Parte, Cooperativa Frassati, Uomo e Ambiente, Clover Srl SB, Lucas ETS, Progesia SRL SB - di condividere sfide, strumenti e idee concrete per rafforzare la parità di genere nelle proprie realtà.

Il progetto Comunità di Pratica è sostenuto da Camera di commercio di Torino e Fondazione Compagnia di San Paolo, confermando il loro impegno sul territorio per creare spazi di scambio e crescita condivisa sulle tematiche di genere e benessere aziendale.

Sicurezza sul lavoro

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

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

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve riguardare, sulla base della normativa nazionale, un bacino di persone diverso dalla forza lavoro propria così come definita all'inizio del presente capitolo, poiché:

- ⇒ non comprende:
 - lavoratori subordinati con un incarico lavorativo minore di 10 ore settimanali
 - lavoratori non subordinati se svolgono lavoro puramente intellettuale o se optano per espletare la sorveglianza sanitaria in autonomia
- ⇒ comprende, se presenti nell'impresa:
 - tirocinanti o stagisti
 - soci volontari

Il nostro Consorzio ospita tirocini o stage, ma non per tutti la sorveglianza sanitaria è a carico nostro: viene definito nella convezione di tirocinio con l'ente formativo inviante.

La tabella che segue riassume i dati relativi alla sorveglianza sanitaria svoltasi nell'anno in esame ed è tratta dalle informazioni che il Medico Competente annualmente comunica all'INAIL. La periodicità della visita medica è stabilita nel protocollo medico per le singole mansioni.

Sicurezza sul lavoro

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

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

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve riguardare, sulla base della normativa nazionale, un bacino di persone diverso dalla forza lavoro propria così come definita all'inizio del presente capitolo, poiché:

- ⇒ non comprende:
 - lavoratori subordinati con un incarico lavorativo minore di 10 ore settimanali
 - lavoratori non subordinati se svolgono lavoro puramente intellettuale o se optano per espletare la sorveglianza sanitaria in autonomia
- ⇒ comprende, se presenti nell'impresa:
 - tirocinanti o stagisti
 - soci volontari

Il nostro Consorzio ospita tirocini o stage, ma non per tutti la sorveglianza sanitaria è a carico nostro: viene definito nella convenzione di tirocinio con l'ente formativo inviante.

La tabella che segue riassume i dati relativi alla sorveglianza sanitaria svoltasi nell'anno in esame ed è tratta dalle informazioni che il Medico Competente annualmente comunica all'INAIL. La periodicità della visita medica è stabilita nel protocollo medico per le singole mansioni.

Dati sorveglianza sanitaria anno 2025	m	f	Tot.
n° totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	7	42	49
n° totale lavoratori visitati nell'anno, di cui:		7	7
n° lavoratori idonei alla mansione specifica		7	7
n° lavoratori con idoneità parziali (temporanee e permanenti con prescrizioni e/o limitazioni)			
n° lavoratori NON idonei temporaneamente			
n° lavoratori NON idonei permanentemente			
n° ricorsi contro il giudizio del Medico Competente			
n° ricorsi accolti			

tipo di visita	IDONEITÀ				INIDONEITÀ				Tot.
	m	f	con prescrizioni o limitazioni		temporanea		permanente		
			m	f	m	f	m	f	
cambio mansione									
richiesta dal lavoratore									
rientro post malattia o infortunio									
scadenza prescrizioni									
visita periodica		3							3
visita preventiva		4							4
TOTALE		7							7

Nella tabella che segue:

- ✓ si definisce "infortunio sul lavoro" ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne comprometta parzialmente o totalmente la capacità lavorativa
- ✓ si definiscono "in itinere" gli infortuni che si verificano lungo il tragitto casa-lavoro o luogo di riposo/ristoro e viceversa, o in occasione di spostamenti necessari per raggiungere eventuali altre sedi di servizio. Tali infortuni differiscono dagli infortuni "stradali" che si verificano nella pubblica via e sono causati dalla circolazione stradale, indipendentemente dal fatto che si tratti di infortunio occorso nell'esercizio di un'attività lavorativa o in itinere
- ✓ si definisce "malattia professionale" qualsiasi stato morboso che possa essere posto in rapporto causale con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa

- ✓ "per altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa" si intendono i lavoratori nella catena del valore che operano nelle sedi dell'impresa
- ✓ le percentuali dei sottoinsiemi si riferiscono alla parte da loro occupata sul totale di appartenenza; per es.: nel 2025 i lavoratori subordinati occupano il 74,6% del totale dei lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza), con una percentuale di quasi l'81% di donne, sul totale dei lavoratori subordinati
- ✓ gli indici relativi agli infortuni distinti per genere (*) esposti in tabella per l'anno in esame, sono calcolati in rapporto alle ore lavorate dal genere specifico
- ✓ nr = non rilevato na = non applicabile

	2024	m	2025	tot
Percentuale di lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti	100%			100%
lavoratori subordinati	76,6%	19,1%	80,9%	74,6%
restante parte della forza lavoro propria (non subordinati, in distacco, interinali)	23,6%	56,2%	43,8%	25,4%
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa	nr			nr
Percentuale di lavoratori coperti dal nostro sistema di gestione della salute e sicurezza certificato UNI EN ISO 45001:2018	-			-
lavoratori subordinati	-			-
restante parte della forza lavoro propria (non subordinati, in distacco, interinali)	-			-
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa	-			-
Numero di infortuni sul lavoro (con indicazione tra parentesi del n° di infortuni in itinere)	1 (0)			0
lavoratori subordinati	1			
restante parte della forza lavoro propria				
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0			0
lavoratori subordinati				
restante parte della forza lavoro propria				
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa				
Numero di casi di malattia professionale il dato comprende eventuali malattie professionali riconosciute a lavoratori non più in forza, se l'accoglimento della richiesta avviene nell'anno in esame				
lavoratori subordinati				
restante parte della forza lavoro propria				
Numero di decessi a seguito di malattie professionali	0			0
lavoratori subordinati				
restante parte della forza lavoro propria				
altri lavoratori che lavorano nelle sedi dell'impresa				
DATI RELATIVI AI SOLI LAVORATORI SUBORDINATI DELLA FORZA LAVORO PROPRIA				
Numero di giorni persi a seguito di infortuni o malattie professionali, compresi i casi con esito di decesso	7			0
Numero di ore lavorate totali	64.283			
Tasso di infortuni sul lavoro inclusi eventuali casi di decessi $\frac{\text{n° infortuni}}{\text{totale ore lavorate}} \times 1.000.000$	15,56			na
Indice di gravità degli infortuni sul lavoro $\frac{\text{n° giorni di lavoro persi per infortunio}}{\text{totale di ore lavorate}} \times 1.000.000$	108,89			na
Numero di licenziamenti per inidoneità permanente alla mansione o limitazioni permanenti valutate incompatibili sia con l'incarico lavorativo ricoperto che con altri incarichi disponibili nell'organizzazione al momento del licenziamento	0			0

Il fattore 1.000.000 è in generale un coefficiente di normalizzazione che permette di ottenere un indice significativo, in modo da evitare valori numericamente troppo piccoli.

Il **tasso di infortuni** misura la frequenza degli infortuni in rapporto alle ore lavorate ed è espresso come il numero di infortuni ogni milione di ore lavorate.

L'**indice di gravità degli infortuni** misura l'incidenza, sulle ore lavorate, delle assenze dal lavoro a seguito di infortuni.

Nell'anno in esame non si sono registrati infortuni.

La tabella che segue riassume i costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro.

costi annui sostenuti per la sicurezza sul lavoro	2024	2025
Visite mediche	1.636,00	1.640,00
Dispositivi di protezione collettiva per antincendio e primo soccorso	2.700,00	1.300,00
DPI: dispositivi individuali di protezione	8,50	0
Formazione	1.224,00	30.740,00
Interventi di igienizzazione e sanificazione specificatamente finalizzati alla Sicurezza sul Lavoro	0	0
Totale	5.568,50	33.680,00

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

Nella tabella che segue il numero dei collaboratori corrisponde al numero delle persone attivate durante l'esercizio in esame, ad eccezione degli studi professionali che sono invece conteggiati in quanto singolo studio. I lavoratori autonomi e gli studi professionali hanno erogato prestazioni relative a consulenze legali, notarili, societarie, commercialistiche, informatiche e attività di collegio sindacale.

	compensi lordi annui	n° collaboratori		
		tot	m	f
coordinati e continuativi	€ 42.000,00	1	0	1
autonomi	€ 159.330,00	6	6	0
occasionalisti	€ 6.117,00	1	0	1
studi professionali	€ 10.144,00	2	-	-

3.2.3. Altre forme di collaborazione

Nell'esercizio in esame, abbiamo ospitato 3 stagiste donne, ospitate dall'Ufficio di Amministrazione del Personale.

Tipologia	Totale	m	f
Servizio civile volontario per cui si è titolari di convenzione con il Ministero	0		
Servizio civile volontario per cui non si è titolari di convenzione con il Ministero	0		
Borse lavoro	0		
Stagisti	3	0	3
Tirocini	0		
Religiosi	0		
Altro	0		
Totale	3	0	3

3.3. Clienti

I clienti ai quali sono stati fatturati i servizi di supporto all'impresa per € 3.724.214,42 sono soci del Consorzio. Nell'esercizio in esame i tempi medi di pagamento da parte dei clienti sono stati di 44 gg.

I tempi medi di pagamento dei fornitori da parte nostra sono stati di 88 giorni.

3.4. Partner

Adesione a Centrali Cooperative

L'adesione ad una centrale comporta il versamento di contributi associativi che servono a garantire l'esistenza ed il funzionamento della struttura. In Legacoop tali contributi sono proporzionali al fatturato della cooperativa. I contributi versati dalla nostra cooperativa a Legacoop relativi all'esercizio in esame sono stati pari ad € 300,00.

Partecipazioni societarie

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

	2024	2025	svalutazione complessiva registrata al 31/12 dell'anno in esame
entità dell'economia sociale			
Cooperativa Astra	40.028,00	40.028,00	
Cooperativa Frassati Produzione e Lavoro	36.186,56	36.186,56	
Lavoro e servizi per l'impiego	5.000,00	5.000,00	-5.000,00
Cooperativa Animazione Valdocco	3.008,99	3.008,99	
Cooperativa Animazione e Territorio	2.504,54	2.504,54	
Centro formazione professionale	1.549,37	1.549,37	
Workoop	1.000,00	0	0
Cooperativa Proteo	600,00	600,00	
Cer Merak	1.000,00	1.000,00	
totale parziale	90.877,46	90.877,46	
entità tradizionali			
Banca Alpi Marittime	2.580,00	2.580,00	
CCFS	152,21	152,21	
Banca di Caraglio	2,58	2,58	
totale parziale	2.734,79	2.734,79	
TOTALE GENERALE	93.612,25	112.612,25	

Il valore del Fondo Svalutazione Partecipazioni, accantonato fino all'esercizio 2025, è di € 5.000,00

La realizzazione del patto mutualistico e le performance d'impresa

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

- ⇒ **la natura mutualistica:**
 - ✓ art. 19 a) l'obbligo della destinazione degli utili netti annuali alla riserva legale nella misura prevista dalla legge
 - ✓ art. 19 b) l'obbligo della devoluzione di una quota degli utili netti annuali ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione
 - ✓ art. 19 d) ed e) le modalità e la percentuale massima di ripartizione dei dividendi tra i soci, compresa la rivalutazione gratuita del capitale
 - ✓ art. 19 c) e 20 la definizione dei criteri per la ripartizione dei ristorni
 - ✓ art. 21 i requisiti della mutualità prevalente, compreso l'obbligo di devoluzione dell'intero patrimonio sociale ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, previa deduzione dei rimborsi previsti dallo stesso articolo.
- ⇒ **la finalità solidaristica:** all'art. 4 si richiamano le attività che la società svolge o potrebbe svolgere, rientranti tra quelle previste dal Codice del Terzo Settore, con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, proponendosi di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale.

3.5. Giudizio complessivo dell'ultima revisione

Le cooperative sociali sono sottoposte annualmente a revisione obbligatoria: la revisione cooperativa ha lo scopo fondamentale di fornire, agli organi di direzione e di amministrazione degli enti, suggerimenti e consigli per migliorare la gestione e il livello di democrazia interna, nonché accertare la natura mutualistica dell'ente. Secondo le norme vigenti il Ministero dell'Economia e Finanza incarica le Centrali Cooperative della revisione ordinaria delle proprie aderenti; così, per la nostra Cooperativa, la revisione è condotta da un revisore nominato da Legacoop. Il verbale viene esposto integralmente nella bacheca della sede legale del consorzio.

La revisione ordinaria si è conclusa il 29/09/2025. Di seguito un estratto dal giudizio conclusivo:

“Questo ente cooperativo nasce nel 1998 in ambito associativo Legacoop come agenzia formativa accreditata presso la Regione Piemonte. Per una ventina d'anni la società ha operato in questo ambito, con buoni risultati anche in termini di accreditamento quale agenzia formativa utilizzata da enti pubblici territoriali. Nel 2018 l'attività formativa è confluita in un'altra organizzazione e il Consorzio Merak, all'epoca Forcoop, ha sviluppato i servizi amministrativi e di supporto che tuttora sono oggetto dell'attività.

Recentemente l'ente cooperativo, in sede di revisione dello statuto sociale a seguito dell'emanazione della normativa sul Terzo Settore, ha anche modificato la denominazione sociale.

Negli ultimi esercizi il Consorzio ha rappresentato un punto di riferimento importante per le cooperative aderenti, che hanno potuto esternalizzare alcuni servizi ad un interlocutore affidabile e rispetto al quale possono esercitare un effettivo controllo rispetto alla qualità e all'organizzazione dei servizi stessi. Agendo anche con uffici decentrati il Consorzio consente alle cooperative associate di utilizzare i servizi anche in un'ottica di possibile espansione del proprio raggio di azione o, comunque, di supporto a tali politiche.

Tutta la gestione è evidentemente protesa verso la ricerca della massima economicità e affidabilità dei servizi offerti.

I dati di bilancio di precedenti esercizi mostravano una sostanziale continuità di azione e di volumi, mentre l'attività è cresciuta (ricavi tipici, ovvero valorizzazione dei servizi offerti alle cooperative aderenti, cresciuti, nel 2024, del 14% rispetto all'esercizio 2023).

Nell'ultimo periodo il Consorzio, nell'ottica di dotarsi di un patrimonio di strutture che favorisca ulteriormente la continuità dell'azione, ha attivato dei consistenti investimenti immobiliari, attingendo a capitale di terzi. Al termine dell'esercizio 2024 si rilevano mutui per residui euro 3.306.330 come specificato in nota integrativa. La società sta onorando con regolarità le rate dei finanziamenti, ma l'incidenza degli oneri finanziari risulta notevole.

L'ente cooperativo risulta inserito in un contesto consolidato di rete, riconducibile a realtà cooperative con una lunga storia di interventi in campo sociale nell'ambito piemontese e non solo. La rete consente al Consorzio di operare in sinergia e di vantare un importante radicamento, anche in termini di immagine, sul territorio.

Si ribadisce pertanto il giudizio positivo circa la possibilità, per il Consorzio, di dare continuità al suo mandato mutualistico, continuando a sostenere la mission sociale delle cooperative aderenti, in particolare se saprà ritrovare, nella gestione dell'attività, un maggiore equilibrio finanziario.”

3.6. La mutualità interna

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

2023	2024	2025
60,37	271,78	36.021,94

L'accantonamento alle riserve

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

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

2023	2024	2025
147.464,70	147.523,26	147.795,04

3.7. La solidarietà

Utile destinato a fondo mutualistico

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

2023	2024	2025
1,81	8,15	1.080,66

Iniziative di mutualità e solidarietà

Il 25 settembre 2025 nell'aula formazione della la nostra sede abbiamo ospitato un incontro con l'Associazione Amici del Frei, finalizzata al supporto delle attività di Frate Silvino a Capoverde. Sono stati presentati i progetti di collaborazione e amicizia dell'associazione locale capoverdiana Espaço Jovem con diverse realtà sia italiane che capoverdiane, insieme alla raccolta fondi per la costruzione di una nuova cucina per preparare cibo e merende per bambino e giovani di Capoverde <https://www.espacojovemsv.org/>

Donazioni 5X1000

Nonostante il nostro Consorzio sia iscritto al 5X1000, non abbiamo mai ricevuto donazioni a tale titolo.

3.8. Condanne e multe per corruzione e concussione

Il Consorzio non ha mai avuto condanne né multe per violazione delle leggi anticorruzione o anticoncussione.

Torino, 08/05/2026

In originale firmato: Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Paolo Petrucci