

Bilancio Sociale 2024

ECOSVILUPPO SOC. COOP. SOCIALE O.N.L.U.S.



SOMMARIO

1. PREMESSA/INTRODUZIONE
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA 'DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE
6. IL NOSTRO CUORE SOCIALE
7. OBIETTIVI E ATTIVITÀ
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA
9. INFORMAZIONI AMBIENTALI
10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE
11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

Cari soci e socie,

Abbiamo chiuso l'anno con un augurio potente e significativo: "**Scegliere di avere cura è la vera rivoluzione.**" Questo pensiero, per non rimanere solo un messaggio, deve tradursi in azioni concrete, nei comportamenti che adottiamo ogni giorno e nelle relazioni che costruiamo con gli altri e tra di noi.

La cura non è solo un gesto, ma un impegno costante verso noi stessi, verso le persone con cui condividiamo il nostro tempo e verso la comunità di cui facciamo parte. È nel quotidiano che questo principio si materializza e trova la sua essenza più autentica.

E nominare la cura in cooperativa, significa nominare il valore della democrazia come nostra espressione di partecipazione e condivisione.

In un ambiente cooperativo come il nostro, la democrazia non è solo un principio, ma una realtà vissuta ogni giorno. Qui, ogni voce volgiamo che conti, ogni contributo è essenziale e ognuno ha il potere di costruire il **futuro collettivo**. Consapevoli che NESSUNO da solo possa indicare la via di questo orizzonte.

Questo futuro collettivo si radica nelle storie e nel passato di coloro che hanno contribuito a creare la cooperativa, ma si alimenta anche nella loro capacità di guardare avanti con generosità verso chi, oggi e domani, sarà parte della costruzione della cooperativa.

Insieme, dove non arriva uno, arriva l'altro; e grazie alla cura e al supporto reciproco, nessuno rimane indietro e tutti avanzano. È così che trasformiamo il lavoro in una rivoluzione autentica, dove passato e futuro si intrecciano per creare qualcosa di significativo.

Avere cura e rivolgere uno sguardo generoso verso l'altro non è sempre facile, soprattutto quando la quotidianità lavorativa ci pone più spesso davanti a scontri che a incontri, a fatiche più che a soddisfazioni. Eppure, è proprio in queste difficoltà che la cura assume il suo significato più profondo e rivoluzionario.

La nostra cooperativa sta affrontando un momento di profonda trasformazione, siamo attraversati da cambiamenti organizzativi, di investimenti strategici, guidati da nuove visioni che ci permettono di rimanere competitivi e presenti sul mercato.

Tuttavia, mentre abbracciamo queste innovazioni, il principio e i valori che hanno dato vita alla cooperativa restano immutati. La cura, la democrazia, l'inclusione continuano a rappresentare il cuore pulsante della nostra realtà. Sono i pilastri che ci guidano e che, anche nel cambiamento, rimangono la nostra forza e il nostro faro.

In questo percorso, scegliere di avere cura e di mantenere uno sguardo generoso verso il futuro è essenziale. È così che, insieme, possiamo costruire un nuovo capitolo della nostra storia, rispettando ciò che siamo stati e alimentando ciò che possiamo diventare.

La Presidente
M. Cristina Albani Rocchetti

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Cos'è il bilancio Sociale:

Il bilancio sociale è una narrazione di tutte le responsabilità, degli impegni presi, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici della nostra cooperativa.

Chi redige il Bilancio Sociale:

Il Bilancio Sociale nasce da un lavoro strutturato, portato avanti da un gruppo di persone formato da soci lavoratori e soci volontari. Attraverso la partecipazione a momenti di incontro abbiamo potuto discutere, agire, proporre e mettere in risalto le scelte e le azioni effettuate in ambito etico e sociale.

Come viene redatto il Bilancio Sociale:

Anche il bilancio sociale del 2024 segue le indicazioni dettate dal Decreto 4 Luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e viene sottoposto per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci.

Obiettivi del Bilancio Sociale:

L'obiettivo del Bilancio Sociale, al di là dei dati, della storia e dei progetti della cooperativa, è creare un'occasione di riflessione sul presente della Cooperativa ma con uno sguardo anche sul suo futuro.

A chi è rivolto:

Il Bilancio Sociale è rivolto a tutte le persone che fanno parte della cooperativa, soci e non soci, a tutta la nostra rete e a tutti coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nelle nostre attività e interessati a conoscere l'impatto sociale, ambientale ed economico della nostra cooperativa.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

nome dell'ente

ECOSVILUPPO SOC.COOP.SOCIALE ONLUS

codice fiscale 02413360161

p.iva 02413360161

forma giuridica e qualificazione ai sensi
del codice del terzo settore
Cooperativa Sociale di tipo B

indirizzo sede legale

Via Circonvallazione Ovest

N. 20, 24040 - Stezzano (BG)

n° iscrizione albo delle cooperative
A107539

telefono 035 4540878

fax 035 4379072

sito web www.ecosviluppo.it

email

cristina.albani@ecosvil.it

pietro.riganti@ecosvil.it

pec direzione@pec.ecosvil.it

codici ateco 38.11.00

La nostra missione

Ecosviluppo ha lo scopo di perseguire, senza finalità di lucro, l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, promuovendo il recupero sociale, educativo e comunitario di persone svantaggiate ai sensi della Legge 381/1991, attraverso l'esperienza del lavoro associato ed autogestito.

La nostra mission si ispira ai principi di mutualità, democraticità, impegno, equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, spirito comunitario, legame con il territorio, equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

I nostri valori sono:

L'attenzione alla persona, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire;

Il lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;

La democrazia, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;

L'imprenditorialità, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;

La cittadinanza attiva, equa e solidale, come orizzonte etico assunto da cittadini responsabili attenti ai bisogni delle fasce più deboli e consapevoli dell'importanza della sussidiarietà tra pubblica amministrazione e mondo dell'associazionismo organizzato.

Attività statutarie

Il nostro oggetto sociale, riportato nello statuto è:

la cooperativa, in conto proprio o attraverso la collaborazione di altre cooperative e loro consorzi, intende realizzare i propri scopi sociali attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Ecosviluppo si propone principalmente di creare condizioni ed occasioni di lavoro per persone con difficoltà d'inserimento nella vita sociale ed economica, mediante l'esercizio di attività imprenditoriali, condotte nello spirito della mutualità, nonché attraverso l'accoglienza, il sostegno lavorativo e relazionale ed iniziative culturali e formative.

I nostri servizi

- Raccolta di rifiuti porta a porta
- Spazzamento stradale meccanizzato
- Pulizia manuale di spazi pubblici
- Gestione di aree ecologiche
- Trasporto di rifiuti solidi urbani pesanti
- Trasporto di rifiuti differenziati
- Trasporto e svuotamento di cassoni
- Stoccaggio e cernita di imballaggi in plastica
- Trasporto di elettrodomestici e apparecchiature elettroniche
- Educazione Ambientale
- Redazione bilanci di sostenibilità
- Sensibilizzazione e Comunicazione ambientale
- Consulenza normative Ambientale
- Redazione Piani tariffari gestione Tari
- Scritture ambientali

Dove lavoriamo

Il territorio di azione della cooperativa comprende le province di Bergamo, Milano, Monza Brianza, Como e Cremona. In particolare i comuni che registrano la nostra presenza nel 2024 sono i seguenti:

Provincia di Bergamo

Almè, Ardesio, Albano S. Alessandro, Bariano, Bergamo, Bolgare, Boltiere, Calusco D'Adda, Carvico, Castione della Presolana, Cavernago, Civate al Piano, Cologno al Serio, Colzate, Comun Nuovo, Costa Di Mezzate, Fara Gera d'Adda, Gorlago, Gorle, Gorno, Grumello del Monte, Lallio, Levate, Mapello, Martinengo, Mozzo, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Palosco, Ponte San Pietro, Presezzo, San Paolo d'Argon, Seriate, Solza, Spirano, Stezzano, Suisio, Telgate, Torre de' Roveri, Treviglio, Treviolo, Ubiale Clanezzo, Urganò, Val Brembilla, Valbrembo, Verdellino, Verdello, Villa d'Adda, Villa d'Almè, Vilminore, Zanica, Capriate S. gervasio, Brembate di Sopra, Palazzago, Chignolo d'Isola, Brembate Sotto e Curno, Fontanella, Barbata, Torre Pallavicina, Bonate Sopra

Provincia di Milano e Monza - Brianza

Aicurzio, Arcore, Basiano, Brugherio, Bussero, Caponago, Carnate, Carugate, Cassina de' Pecchi, Cernusco sul Naviglio, Colturano, Desio, Lazzate, Lesmo, Macherio, Masate, Melzo, Pantigliate, Pioltello, Rodano, Trezzo d'Adda, Usmate Velate, Vaprio d'Adda, Vignate, Vimercate, Vimodrone, Barlassina, Ceriano Laghetto, Cogliate, Misinto, Agrate, Pozzuolo Martesana, Bellinzago

Provincia di Como

Como e Rovello Porro

Provincia di Cremona

Rivolta d'Adda

Provincia di Pavia

Pavia

La nostra rete

Le nostre reti associative di appartenenza sono dal 1996 Confcooperative, Consorzio Solco Città Aperta e di CSeL Consorzio – società cooperativa sociale

Denominazione	Quota
IMPRONTA COOPERATIVA SOCIALE	500,00 €
confcooperative	258,00 €
C.G.M. Finance	2.275,00 €
CS&L	4.410,00 €
Consorzio Solco Città Aperta	103.750,00 €
Consorzio Solco Cremona	258,00 €
Credito Cooperativo Treviglio	1.315,00 €
Cooperativa Sociale il Pugno Aperto	500,00 €
Cooperativa Sociale Ruah	5.000,00 €
Cooperativa Sociale Biplano	5.060,00 €
CSA Coesi	25,00 €
Vita soc. Editoriale	4.999,00 €
Power energia	1.175,00 €
Cooperativa La Comunità	103,00 €

La nostra storia

Ecosviluppo si è costituita il 6 ottobre 1995 per desiderio di un gruppo di volontari, facenti capo all'associazione "Mani amiche" e "Migrantes", con lo scopo di offrire una risposta lavorativa ai migranti, che in quegli anni cominciano ad affacciarsi nel nostro territorio, attraverso la raccolta differenziata e materie seconde.

Sulla scia delle emergenze create dalla grande espansione del fenomeno rifiuti, affiancata ad una crescente sensibilità ecologica, ed al fenomeno migratorio, cui le amministrazioni pubbliche stentano a dare una risposta, la presenza sul territorio di Ecosviluppo induce queste ultime a considerarla una soluzione a queste criticità.

Il Comune di Stezzano decide così di riorganizzare il servizio raccolta rifiuti affidandole la raccolta differenziata "porta a porta" ed il recupero dei materiali di scarto, nonché la gestione della stazione ecologica.

In breve tempo, a fianco di questo primo incarico di natura pubblica, la cooperativa offre una serie di servizi rivolti alla domanda privata realizzando attività di sgombero a domicilio, dimostrando una propensione imprenditoriale che ne caratterizzerà poi l'evoluzione, riuscendo a dare lavoro non solo agli immigrati ma altresì alle persone svantaggiate, caratterizzandosi come cooperativa di tipo "B" e aderendo a Federcooperative.

Sulla scorta dell'esperienza di Stezzano, anche altre Amministrazioni locali, a partire dai comuni limitrofi, decidono di affidarle i primi servizi ecologici legati alla differenziata.

Si avviano così le prime esperienze di esternalizzazione con affidamento mediante gara d'appalto.

Desiderio di riuscire in un'impresa ardita come quella di coniugare la solidarietà con l'efficienza, tanti contributi dai volontari e dai lavoratori, disponibilità a rischiare soprattutto mettendo in gioco fiducia e relazioni, sono gli ingredienti della partenza, che compensano gli inevitabili deficit degli esordi e gli affanni finanziari, che un'impresa avente principale patrimonio il lavoro e le idee delle persone, non un capitale monetario, incontra sul proprio cammino.

Molta strada è stata fatta in questi anni, siamo cresciuti in tutti i fronti da quelli numerici a quelli che a noi piace chiamare di consapevolezza e di responsabilità, ma ricordarci ogni volta da dove siamo partiti ci serve per guardare in avanti con più orgoglio.

4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

La nostra base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
43	Soci operatori lavoratori
16	Soci operatori volontari
0	Soci operatori fruitori
9	Soci operatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

I soci della cooperativa Ecosviluppo al 31/12/2024 sono 68 di cui 43 sono soci lavoratori. Durante il 2024 si sono registrate l'entrata di undici soci e le dimissioni due.

Il nostro CDA

Nome e Cognome	Data prima nomina	Numero mandati	Ruolo	Posizione
Maria Cristina Albani Rocchetti	21/04/2017	3	Presidente	Socia lavoratrice
Danilo Bettani	21/04/2017	3	Vice Presidente	Socio Giuridico
Livio Cerri	21/04/2017	3	Consigliere	Socio lavoratore
Marco Serantoni	21/04/2017	3	Consigliere	Socio lavoratore
Nadia Bovone	28/06/2020	2	Consigliere	Socia lavoratore
Nicole Personeni	05/05/2024	0	Consigliere	Socia lavoratrice
Bruno Brolis	28/06/2020	2	Consigliere	Socio volontario
Andrea Ripamonti	05/05/2024	0	Consigliere	Rappresentante esterno, Direttore Cooperativa Spazio Aperto

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel corso dell'anno 2024 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 11 volte e la partecipazione media è stata del 92%.

Tipologia organo di controllo

DI SEGUITO VENGONO RIPORTATE ALCUNE INDICAZIONI RELATIVE AGLI ORGANI DI CONTROLLO DELLA COOPERATIVA:

Collegio Sindacale

Frigerio dott. Roberto	Presidente del collegio sindacale <i>data nomina 5 Maggio 2023</i>
Bettinelli dott. Luca	Sindaco effettivo <i>data nomina 5 Maggio 2023</i>
Vallone dott.ssa Alessandra	Sindaco effettivo <i>data nomina 30 giugno 2023</i>
Fratus dott. Dante	Sindaco supplente <i>data nomina 5 Maggio 2023</i>
Bertoli dott. Giancarlo	Sindaco supplente <i>data nomina 5 Maggio 2023</i>
<u>Revisione Legale</u>	
La Base Revisioni srl	Società di revisione autorizzata alla revisione delle cooperative <i>data nomina 5 Maggio 2023</i>

Organismo di vigilanza:

Dott. Luca Rocchini Presidente
Dott.ssa Francesca Samele
Consigliere cda Marco Serantoni

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno 2022

Il 13/05/2022 per deliberare:

1. Approvazione Bilancio al 31/12/2021 relazione del Cda sulla gestione, relazione del collegio sindacale, relazione della Società di Revisione.
2. Deliberazioni in merito alla destinazione dell'utile d'esercizio. Approvazione Bilancio Sociale al 31/12/2021.
3. Opzione per l'applicazione della tassazione ritorta sulle somme attribuite a capitale sociale in anni pregressi. .
4. Decisioni in merito all'importo contributi/liberalità 2022.

I soci presenti erano:

50 soci sulla totalità di 62 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) l'80,64% della totalità dei soci (voto capitaro).

Il 18/12/2022 per deliberare:

1. relazione andamento della cooperative;
2. saluti e ringraziamento a due socie lavoratrice pensionate.

I soci presenti erano:

37 soci, a fronte di un totale di 57 soci iscritti al libro soci aventi diritto di voto (65%).

Anno 2023

Il 06 marzo per deliberare:

1. Approvazione regolamento welfare;
2. Informativa circa il rinnovo delle cariche sociali.

I soci presenti erano:

39 soci, a fronte di un totale di 57 soci iscritti al libro soci aventi diritto di voto (68%).

Il 05 maggio per deliberare:

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, presentazione della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della relazione del collegio sindacale e della relazione della Società di Revisione. Deliberazioni in merito ai ristorni salariali e alla destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Approvazione del bilancio sociale al 31 dicembre 2022;
3. Opzione per l'applicazione della tassazione ridotta sulle somme attribuite a capitale sociale (commi 42 e 43 art 1 L. 178/2000);
4. Decisioni in merito all'importo contributi/liberalità per l'anno 2024;
5. Conferimento incarico per la Revisione Legale;
6. Conferimento incarico per la "Certificazione del Bilancio" ai sensi dell'art. 15 della Legge 59/92;
7. Elezione del Collegio Sindacale: Determinazione del compenso;
8. Elezione del Consiglio di Amministrazione;
9. Deliberazioni in merito all'art. 40 dello Statuto.

I soci presenti erano:

51 soci con diritto di voto e 2 soci senza diritto di voto sulla totalità di 59 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 89,83% % della totalità dei soci (voto capitaro).

Il 30 giugno per deliberare:

1. Nomina Sindaco effettivo;
2. Presentazione budget anno 2024;
3. Deliberazione in merito all'art. 40 dello Statuto;
4. Presentazione Direttore Ing. Riganti Pietro.

I soci presenti erano:

in proprio 38 soci, per delega di numero 4 sulla totalità di 59 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 71.19% della totalità dei soci (voto capitaro).

Anno 2024

Il 06 maggio per deliberare:

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, presentazione della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della relazione del collegio sindacale e della relazione della Società di Revisione. Deliberazioni in merito ai ristorni salariali e alla destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Approvazione del bilancio sociale al 31 dicembre 2023;
3. Opzione per l'applicazione della tassazione ridotta sulle somme attribuite a capitale sociale (commi 42 e 43 art 1 L. 178/2000);
4. Decisioni in merito all'importo contributi/liberalità per l'anno 2024;
5. Varie ed eventuali.

I soci presenti erano:

in proprio 58 soci, per delega di numero 4 sulla totalità di 68 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 85% della totalità dei soci (voto capitario).

Mappatura dei principali stakeholder

Chi sono gli stakeholder? I nostri stakeholder sono tutti quei soggetti che sono coinvolti direttamente o indirettamente nei progetti e nelle attività che realizziamo.

I nostri stakeholder:

Personale	gestione operativa	4 - Co-produzione
Soci	assemblea, cda, commissione sociale, gruppo del bilancio sociale	5 - Co-gestione
Pubblica Amministrazione	progetti di inserimento lavorativo	3 - Co- progettazione
Collettività	iniziative di promozione civico culturale	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Le nostre collaborazioni:

Nella realizzazione delle nostre attività sono nate delle collaborazioni con altre imprese del settore di igiene urbana, nella forma di Associazione Temporanea d'Impresa (ATI).

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (i dati si riferiscono al totale dei contratti stipulati/cessati nel corso dell'anno solare).

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
251	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
221	di cui maschi
30	di cui femmine
29	di cui under 35
96	di cui over 50

N.	Cessazioni
66	Totale cessazioni anno di riferimento
64	di cui maschi
2	di cui femmine
17	di cui under 35
29	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
47	Nuove assunzioni anno di riferimento*
43	di cui maschi
4	di cui femmine
19	di cui under 35
27	di cui over 50

*da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
44	Stabilizzazioni anno di riferimento*
42	di cui maschi
2	di cui femmine
7	di cui under 35

	di cui over 50
--	----------------

*

*da determinato a indeterminato

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
208	Totale dipendenti indeterminato	85	123
	di cui maschi	81	104
	di cui femmine	4	19

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
44	Totale dipendenti determinato	13	31
	di cui maschi	13	24
	di cui femmine	0	6

N. Tirocini e stage	
5	Totale tirocini e stage

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
108	Totale persone con svantaggio	102	6
32	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	32	0
8	persone con disabilità psichica L 381/91	7	1
21	persone con dipendenze L 381/91	21	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
16	persone detenute e in misure alternative L 381/91	12	4
31	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	30	1

Si specifica inoltre:

- ✓ 7 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa
- ✓ 45 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Nel 2024 sono stati assunti 18 lavoratori svantaggiati segnalati da: Nuovo albergo popolare, Ser.d Sesto San Giovanni, Comune Ponte San Pietro, Consorzio mestieri Lombardia Albino (2), Ser.d Martinengo, Sil offerta sociale consortile, Ser.d Appiano Gentile, Consorzio mestieri Lombardia Brembate Sopra, Comunità Emmaus, Fondazione Eris Milano, Autocandidatura, Comunità di Bessimo Fara Olivana, Comunità Gasparina di Sopra, Azienda sociale Comasca e Lariana, Passaggio personale (2).

Attività' di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione salute e sicurezza

Un'attenzione particolare alla salute e sicurezza sul lavoro si conferma quale indirizzo strategico della direzione e del consiglio di amministrazione della Cooperativa e la formazione risulta essere un elemento fondamentale.

I corsi e gli aggiornamenti di quest'anno sono stati:

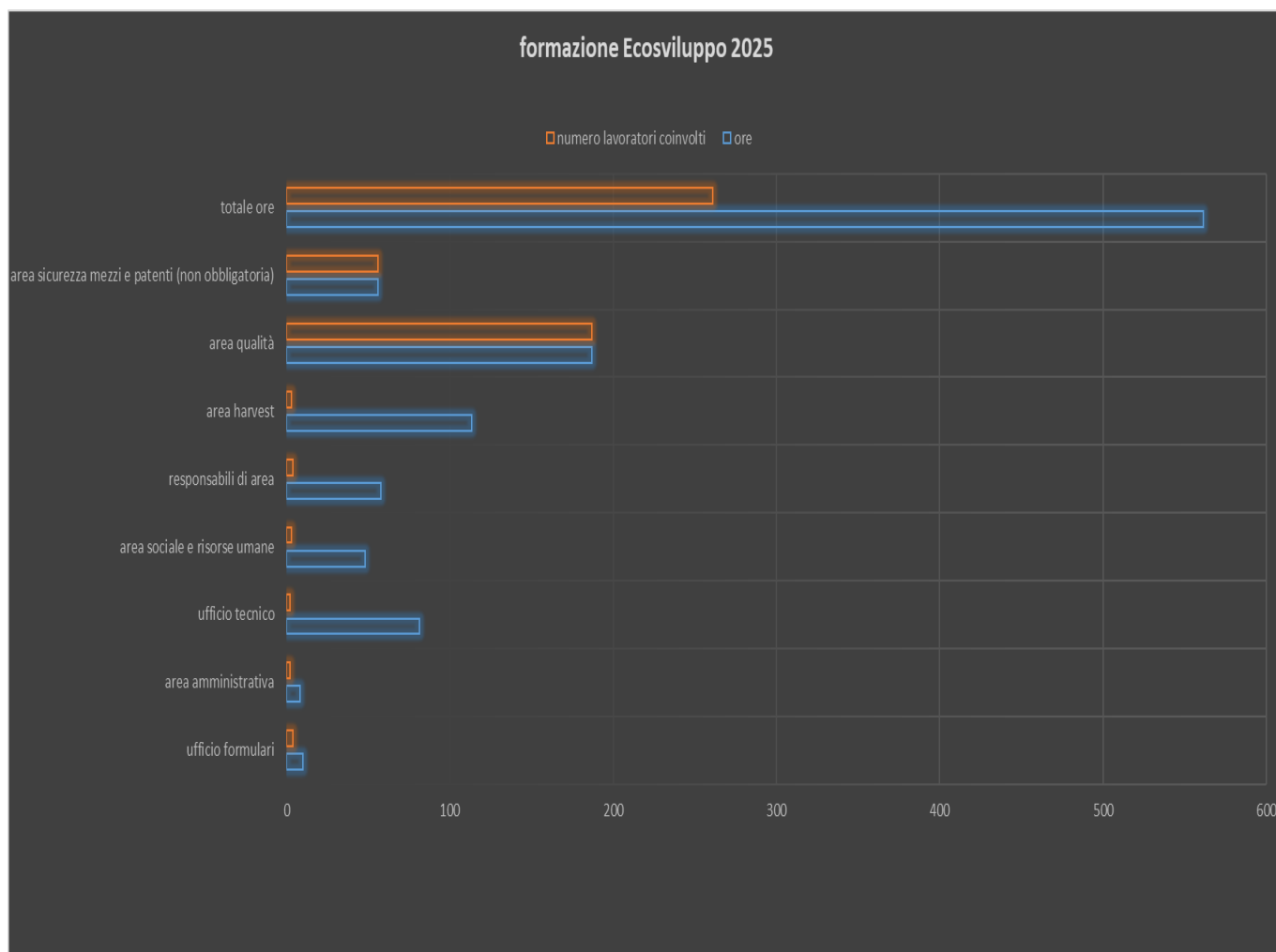


FORMAZIONE SALUTE e SICUREZZA SUL LAVORO	N° Partecipanti	H totali
Formazione generale	24	96
Formazione rischi specifici - Rischio basso	2	8
Formazione rischi specifici - Rischio alto	22	264
Antincendio Rischio medio	1	8
Aggiornamento Rischio Alto	16	96
Antincendio livello 3	2	32
Aggiornamento primo soccorso	2	12
Corso preposti	10	80
Formazione primo soccorso	5	80
Corsi patenti speciali (gru mobile)	1	14
Corso obbligatorio per operatori CDR ex Del.20/07/2009 Albo Nazionale Gestori Ambientali	8	128
Corso carrello elevatore	3	36
Aggiornamento RLS	3	24
Aggiornamento antincendio	1	5
Aggiornamento Gru Mobile	2	8
Totale :		739

Formazione

TEMI di cui ogni area ha usufruito

UFFICIO TECNICO ECOS RENTRI TARI ARERA MUD CONTRATTI PUBBLICI RIFIUTI TESSILI/RAEE
AREA AMMINISTRATIVA ECOS
AREA FORMULARI ECOS
AREA SOCIALE RISORSE UMANE (COLLOQUI, VERIFICHE)
AREA OPERATIVA GESTIONE DEL PERSONALE ECOS
AREA HARVEST SOSTENIBILITA' AMBIENTALE
LAVORATORI PARITA' DI GENERE GUIDA SICURA



Un approfondimento sulla.....FORMAZIONE TECNICA

La Legge 27/12/2017 n.205 ha attribuito all'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) funzioni e poteri volti alla regolazione e al controllo del ciclo dei rifiuti urbani. Arera svolge il lavoro di garanzia per la promozione, concorrenza ed efficienza dei servizi di pubblica utilità assicurandosi che siano fruibili dall'intera popolazione e che le tariffe applicate si basino su sistemi di trasparenza, a tutto vantaggio dei cittadini.

A tal fine l'Autorità provvede in maniera sistematica all'emanazione di delibere specifiche che comportano la necessità, per gli addetti ai lavori, di un aggiornamento costante in merito.

L'Ufficio Tecnico di Ecosviluppo, anche nel corso dell'anno in analisi, ha provveduto a tenere un canale costantemente aperto su tali argomenti con consulenti esperti del settore seguendo corsi, anche on-line, e seminari di formazione. Tra i principali corsi si riportano in evidenza:

- Sistemi di monitoraggio e controllo secondo le disposizioni Arera;
- Programmazione adempimenti del settore Rifiuti e scadenze 2024;
- Programmazione adempimenti del settore Rifiuti e scadenze 2025;
- Seminario sulla modifica del Codice dei Contratti Pubblici
- Formazione TARI a 360°: guida avanzata per la tassazione Rifiuti e la Gestione del tributo

La Cooperativa ha quindi provveduto ad adempiere a tutte le scadenze Arera previste nel corso dell'anno di riferimento, in costante relazione e supporto con i Comuni/gestori delle tariffe e rapporto con gli utenti (ridefinizione dei contratti di servizio sulla base dello schema tipo emesso da Arera, trasmissione annuale delle relazione sulla qualità dei Servizi, predisposizione e trasmissione agli Enti Territorialmente Competenti/Comuni dei Piani Economici Finanziari di Affidamento (PEFA) condividendo con l'Area TARI quanto di loro specifico interesse applicativo.

Inoltre la novità normativa dettata dal DM 59/2023 che ha istituito il nuovo Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI) e i nuovi modelli di formulari di identificazione rifiuti e di registro cronologico, ha visto la luce il 13/2/2025 ma ha comportato preliminarmente l'adeguamento tecnico del nostro gestionale e la formazione approfondita da parte dell'Ufficio Tecnico e dell'Area formulari.

Sono stati seguiti numerosi webinar tra i quali i più significativi quelli proposti dalla software-house fornitrice del nostro gestionale ECOS e quelli proposti da Unioncamere Lombardia.

Nello specifico:

- RENTRI: Registro Elettronico Nazionale Tracciabilità dei Rifiuti (Unioncamere Lombardia)
- RENTRI: Iscrizione, registro, formulary (Unioncamere Lombardia)
- RENTRI: gli adempimenti per I gestori (Unioncamere Lombardia)
- Formazione RENTRI - generale (Ambiente.it)
- Formazione RENTRI - impianti (Ambiente.it)

A seguito di tale formazione l'Ufficio Tecnico ha provveduto a formare i colleghi dell'Area Operativa, gli autisti e i capisquadra sui cambiamenti operativi conseguenti da tali novità.

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari sono presenti nel CDA e nella commissione sociale.

COMMISSIONE SOCIALE

La commissione sociale è composta da 4 associazioni e 5 cooperative:

- Associazione Il Porto,
- Associazione Mani Amiche ONLUS,
- Associazione Mercatino dell'Usato di Stezzano
- Associazione UILDM
- Cooperativa Biplano
- Cooperativa Ecosviluppo
- Cooperativa L'impronta
- Cooperativa Pugno Aperto
- Cooperativa Ruah
- Cooperativa La comunità





Anche nel 2024 la Commissione Sociale si è occupata di organizzare un nuovo percorso soci che come l'anno scorso ha cercato, con successo, di coinvolgere i partecipanti a partire dal senso di appartenenza e partecipazione.

Il Gruppo della Commissione ha organizzato diverse occasioni di incontro, condivisione e leggerezza rivolti a tutte le realtà facenti parte della commissione.

Le attività di quest'anno, dedicate a tutti i soci e lavoratori delle cooperative e associazioni della Commissione sono state:

L'aperitivo estivo organizzato presso la cooperativa Biplano e la Festa di Hollewen con musica aperitivo e laboratorio di trucco per i bambini.



STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E MODALITÀ E IMPORTI DEI RIMBORSI AI VOLONTARI "EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI A QUALSIASI TITOLO ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Indennità di carica	€ 14.400,00
Organi di controllo	Non definito	€ 17.765,78
Società di Revisione	Non definito	€ 12.164,00
ODV	Non definito	€ 7.976,22

CCNL applicato ai lavoratori: CCNL Cooperative sociali

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti della cooperativa

€ 99.994,00/€ 17.497,00

Rapporto 5,71

6. IL NOSTRO CUORE SOCIALE

L'area sociale, welfare e risorse umane

Inserimenti lavoratori svantaggiati

Ecosviluppo ha avuto una crescita costante che gli ha permesso di strutturarsi come una realtà importante nel panorama delle Cooperative di inserimento lavorativo della provincia di Bergamo e della Lombardia.

In 30 anni di vita ha svolto attività di integrazione e inserimento lavorativo a favore di 556 persone riconosciute svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della Legge 381/1991: persone con disabilità psichica e fisica, soggetti con problematiche di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenti e alcolodipendenti), persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati all'autorità giudiziaria, misure di provvedimenti di detenzione alternativa); ed oltre a questi anche un'importante quota di lavoratori non certificati da svantaggio 381, provenienti o fortemente esposti al rischio di "disoccupazione di lungo periodo" (Regolamento UE n° 651/2014).

A questi si aggiungono alcuni "tirocinanti", nel 2024 sono stati tre persone che vengono inserite nel ciclo produttivo con l'obiettivo di realizzare un percorso di osservazione, oppure per perfezionare un percorso di formazione, in vista di un avviamento al lavoro successivo, che potrà avere luogo sia presso la nostra Cooperativa ma anche al di fuori di essa.

Da anni collaboriamo stabilmente con lo SPRAR, il Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati, costituito dalla rete degli enti locali per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata, attraverso la costruzione di percorsi individuali di inserimento socio-economico.

L'inserimento di lavoratori svantaggiati è il nucleo centrale e la ragion d'essere della nostra vita sociale ed economica, per poterlo realizzare efficacemente è necessaria una precisa metodologia di lavoro e un progetto di vita personalizzato. Le fragilità portate dai lavoratori svantaggiati richiedono interventi di accompagnamento che aiutino l'acquisizione di gradi crescenti di autonomia, alla conquista di rinnovata identità sociale e allo sviluppo di relazioni.

L'area è composta da una responsabile e 2 educatori professionali e un'operatrice welfare.

Azioni realizzate nel 2024:

- 45 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con candidati lavoratori svantaggiati (di questi 30 segnalati dai servizi sociali);
- 40 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili migliorie);
- 25 incontri di staff area inserimenti lavorativi;
- 80 colloqui con lavoratori e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);
- 15 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 17 lettere di disponibilità (preliminari all'assunzione e al tirocinio di persone detenute o comunque limitate nella libertà personale);
- Preparazione di documenti vari per assunti e tirocinanti provenienti dall'area carceraria; espletamento come da contratto delle procedure di concessione ferie, permessi per assenze, richieste per visite mediche, comunicazioni cambio orari e programmi di trattamento;
- Collaborazione con l'Associazione Carcere e Territorio per l'appartamento sede del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita"

Output attività'

Il totale dei lavoratori fragili assunti durante il 2024 (svantaggiati secondo la legge 381/91 e il regolamento ue 651/2014) è di 20.

Tipologia beneficiari e Output delle attività' (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
5	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	5	0
1	soggetti con disabilità psichica o disagio psiico L 381/91	1	
5	soggetti con dipendenze L 381/91	5	0
10	persone detenuti, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	7	3

Risorse umane

Nel corso del 2024, l'Area Sociale e Risorse Umane hanno visto un impegno sempre più intenso e strutturato, a conferma dell'importanza strategica che le persone ricoprono all'interno della Cooperativa.

Il ruolo delle Risorse Umane si è focalizzato su attività fondamentali quali: la selezione e il reclutamento del personale, la gestione dei rapporti di lavoro, la definizione dei percorsi di crescita professionale e l'elaborazione dei piani formativi. Tali attività sono state svolte in costante coordinamento con i Responsabili, favorendo un approccio integrato al fine di migliorare il benessere delle persone.

Permangono tuttavia alcune criticità già evidenziate negli anni precedenti, in particolare legate alla difficoltà di reperire nuove risorse nel mercato del lavoro. Quest'ultimo, infatti, si conferma in continua evoluzione, offrendo ai lavoratori una maggiore possibilità di mobilità e di esplorazione verso altri settori occupazionali.

Nonostante questo scenario complesso, l'impegno della Cooperativa nel valorizzare le persone e nel promuovere un ambiente di lavoro motivante e inclusivo resta costante, con l'obiettivo di attrarre, fidelizzare e far crescere le professionalità interne.

Al 31/12/2024 i lavoratori sono 251 di cui **87 assunti e 66 dimessi, di cui:**

- numero dipendenti che non hanno superato il periodo di prova: 5
- numero dipendenti dimessi: 24
- numero dipendenti licenziati per giusta causa: 7
- numero dipendenti non prorogati: 25
- numero di dipendenti dimessi per pensionamento: 5

Sono stati fatti 221 colloqui di selezioni arrivando a circa 71 proposte di assunzioni per i lavoratori ordinari, di cui 5 sono state annullate.

Nel corso del 2024, la formazione ha rappresentato un pilastro fondamentale per la crescita professionale e personale dei nostri operatori, con l'obiettivo di garantire un costante aggiornamento delle competenze e una maggiore consapevolezza nel proprio ruolo.

In quest'ottica, sono stati attivati diversi percorsi formativi mirati:

Un corso sul nuovo Codice della Strada, che ha visto la partecipazione di 33 operatori, per un totale di 33 ore di formazione complessive.

Un corso specifico sulla gestione dei sinistri stradali, al quale hanno preso parte 23 operatori, per un totale di 23 ore di formazione.

Particolare rilevanza ha assunto, inoltre, la formazione interna sul tema della parità di genere, progettata e realizzata interamente all'interno della Cooperativa. Il percorso è stato reso disponibile a tutto il personale di Ecosviluppo, con l'intento di promuovere una cultura organizzativa più equa, inclusiva e consapevole delle dinamiche di genere.

Appartamenti ad uso gratuito per una mutualità allargata

All'inizio del 2009 Ecosviluppo acquistava, anche grazie ad un contributo di Fondazione Cariplo, un appartamento sito nel comune di Stezzano, la cui gestione è affidata all'associazione carcere-territorio, che coordina progetti di Housing sociale per persone detenute ammesse ai benefici delle misure alternative che non hanno un alloggio dove risiedere o che per vari motivi non possono tornare nelle rispettive famiglie.

Per la gestione della rete degli alloggi l'associazione si avvale della collaborazione della Caritas Diocesana e dell'Opera Pia Calepio che partecipano al progetto grazie al lavoro di 2 educatori.

L'obiettivo primario di questa tipologia di appartamenti è fare in modo che un detenuto possa essere messo nelle condizioni di ricrearsi una vita normale e autonoma, pur con le restrizioni concernenti la sua condanna, e rendersi completamente indipendente alla fine del periodo carcerario. Oltre alla disponibilità di una "casa", quindi, gli educatori deputati alla gestione degli alloggi dell'associazione, in sinergia con l'area sociale di Ecosviluppo cercano di sostenere la persona ospitata anche attraverso un percorso di riflessione sul "proprio vivere" nel rispetto di se stessi e della società di cui fanno parte, cercando in questo modo di consolidare le proprie potenzialità, così da valorizzarsi e vivere in modo corretto e giusto.

Nel corso di quest'anni l'associazione Carcere e territorio, avendo disponibilità di posto letto, ha accolto un nostro lavoratore in situazione di difficoltà abitativa.

APPARTAMENTO AIUTO DONNA

Nel 2019 è stato consegnato in comodato gratuito all'associazione Aiuto Donna un nostro appartamento dove sono accolte donne vittime di maltrattamenti.

Circa undici donne in questi ultimi anni hanno potuto trovare rifugio e protezione per loro e i loro bambini.

7. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori

La strategia della cooperativa per quanto riguarda i lavoratori si è orientata da alcuni anni all'obiettivo di mantenere alta la motivazione, promuovere il coinvolgimento e praticare politiche retributive eque e coerenti. Ecosviluppo si pone in continua ricerca per soddisfare e curare il benessere del dipendente fornendo alcuni servizi.

Il mutualismo interno, inteso come possibilità di attivare interventi di sostegno indiretto del reddito dei lavoratori, si concretizza in:

1) Lavaggio indumenti

La continua ricerca nel soddisfare e valorizzare il beneficio personale dei dipendenti, ha portato Ecosviluppo a proseguire con il servizio di lavaggio degli indumenti di lavoro, attraverso un incarico lavorativo affidato ad una ditta esterna, per migliorare le condizioni igieniche del vestiario dei lavoratori impiegati sui servizi ecologici, oltre a rappresentare un'attenzione alla tutela dai rischi per loro stessi e per le loro famiglie.

2) Sportello stranieri

E' proseguito anche nel 2024 lo sportello informativo avviato da sei anni all'interno della nostra sede, destinato a tutti i lavoratori e sostenuto economicamente dalla Cooperativa sociale Il Pugno Aperto.

La finalità principale del servizio è rispondere ai quesiti e ai bisogni rispetto al tema dell'immigrazione (in particolare permesso di soggiorno, ricongiungimento familiare e cittadinanza), nonché offrire consulenze e approfondimenti di carattere informativo/giuridico, supportando i lavoratori nell'espletamento di particolari adempimenti burocratici e amministrativi. Il servizio è attivo su richiesta del lavoratore.

3) Welfare aziendale

Nel 2024 Ecosviluppo ha steso un piano welfare ed un regolamento che sono stati approvati dall'assemblea a marzo nel 2024, le azioni messe in campo quest'anno vanno in continuità con quelle degli anni passati:

- Sono stati stanziati bonus bebè di 250 € per ogni nuovo figlio nato: nel 2024 sono stati 6, per un totale di 1.500,00 €.
- Sono stati erogati i buoni scuola per i figli dei lavoratori, spendibili in libri e materiale didattico presso le varie sedi del Libraccio, anche online, buoni spesa per un totale di € 44.113,76 .
Nel dettaglio, sono stati offerti:
 - buoni da 50 € per i bambini che frequentano la scuola dell'infanzia e la scuola primaria
 - buoni da 200 € per la scuola secondaria, di primo e secondo grado
 - buoni spesa da spendersi sulla piattaforma Doubleyou per i lavoratori per un massimo di € 240,00 a seconda di un criterio che premiava l'essere socio e teneva conto di chi aveva gli stipendi più bassi ed escludeva i livelli più alti (D3/E1e E2/F1 e F2)

Criteri assegnazione punteggi	Punteggio
LIVELLO CONTRATTUALE	
Livello A	5
Livello B	4
Livello C	2
Livelli D1 e D2	1
SOCIO/NON SOCIO	
Socio	2
Non socio	1
NUMERO ORE CONTRATTUALI SETTIMANALI	
Fino a 10h	8
11h – 20h	6
21h – 25h	4
26h – 30h	3
31h – 38h	1

- E' stata fatta una convenzione con le piscine Acqualife di Stezzano per avere uno sconto sull'ingresso e sui corsi in piscina per i lavoratori e i loro familiari ed è stato donato un buono ingresso valido per tutti i lavoratori durante l'apertura estiva.
- E' stato messo a fuoco il tema della casa, per sostenere chi rimane senza casa o chi ne è alla ricerca. I colleghi che ne fanno richiesta vengono anche accompagnati presso le agenzie immobiliari e sostenuti con tutte le pratiche connesse alla ricerca e/o affitto.
- E' stato acquistato un appartamento in Bergamo, da mettere a disposizione dei lavoratori. l'obiettivo è sostenere l'autonomia di dipendenti in particolari condizioni di difficoltà (es. padri separati, persone senza abitazione, giovani lavoratori/trici che necessitano autonomia) tramite contratto di comodato gratuito con rimborso spese. Regolamento e bando di assegnazione interni.
- Acquisire patenti spesso risultano essere un obiettivo economico inarrivabile per i singoli operai la cooperativa nel 2024 ha pagato **n.** corsi specifici per agevolare l'acquisizione della patente di tipo C/ CQC per la guida dei veicoli esanti e per la patente B
- Si sono mantenute con continuità azioni interne alla cooperativa per uno stile di vita più sano; con il caldo è stata offerta a a fine turno di lavoro frutta di stagione, tisane, gelati e ghiaccioli
- **Utilizzo mezzi aziendali:** accesso regolato a bici e auto elettriche della cooperativa. I mezzi (auto, furgoni e biciclette elettriche) se disponibili, e non impegnati in servizio, possono essere utilizzati dai lavoratori e dai soci della Cooperativa previa compilazione del registro disponibile presso l'ufficio.
- **Messa a disposizione di una postazione PC,** per chiunque abbia bisogno di un computer, navigare online o di stampare materiale, disponibili anche per i figli dei lavoratori, per fare una ricerca o un lavoro scolastico. La postazione è situata al piano terra degli uffici di Ecosviluppo e vi possono accedere tutti.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale

Come ogni anno, l'Assemblea dei Soci della cooperativa, stanziava una dotazione economica per iniziative sociali che per l'anno 2024 è stata di 20.000 euro.

Per l'anno passato il consiglio di Amministrazione ha deliberato contributi per i seguenti interventi:

- € 3.453,62 per adesione al progetto Agorà;
- € 625,00 per contributo alla Parrocchia di Stezzano;
- € 1.500,00 alla Cooperativa Ruah per sponsorizzazione IFF (integrazione film festival);

Area comunicazione e attività svolte

Il gruppo comunicazione è attivo da qualche anno all'interno della cooperativa con lo scopo di creare contenuti social, gestire internamente le informazioni, elaborare servizi di grafica e ideare nuovi progetti.

Essendo stato un anno particolarmente intenso di cambiamenti anche l'area comunicazione ha potuto dedicare meno tempo di quanto programmato. Il 2024 è prevista una nuova programmazione delle attività di comunicazione che abbiano un focus di efficacia e di attenzione sia a quella interna con i colleghi che a quella esterna.

Queste le azioni intraprese nell'anno 2024:

- aggiornamenti sito internet, creazione blog;
- gestione social networks, con post e rubriche: Facebook - Instagram – Twitter;
- invio comunicazioni tramite il canale Telegram della cooperativa;
- lotteria con in palio i regali che la cooperativa ha ricevuto per Natale da fornitori e partner;
- supporto all'area risorse umane per le comunicazioni di ricerca personale;
- Organizzazione del pranzo di Natale;
- Organizzazione dell'assemblea.

Sostenibilita' ambientale

Sostenibilita' ambientale

Non si sono verificati danni causati all'ambiente, né sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali.

Nel corso dell'esercizio la nostra società ha effettuato significativi investimenti in materia ambientale: in particolare prosegue il piano di investimenti per il rinnovamento del parco automezzi con l'obiettivo di garantire un continuo miglioramento degli standard di emissione.

Al 31/12/24 il nostro parco mezzi è composto da 140 veicoli (tra autovetture, compattatori, porter, scarrabili e vasche):

di questi mezzi:

- 70 rispettano le direttive anti inquinamento Euro 6:
- 4 autovetture
- 14 compattatori e minicompattatori
- 4 Porter
- 4 Scarrabili
- 3 Spazzatrici
- 41 Vasche

34 sono veicoli Bi-Fuel:

- 7 Autovetture a metano
- 1 Compattatore a Metano
- 1 furgone a metano
- 1 vasca a metano
- 26 Porter

1 autovettura ibrida

Durante tutto l'anno 2024 abbiamo iniziato la sperimentazione di veicoli elettrici testando 3 mezzi di varia capienza e su varie tipologie di lavorazione all'interno della cooperativa. La sperimentazione continuerà anche nel 2025 per capire se e come integrare questa nuova tecnologia.

Sviluppo tecnologico

Nel 2024 si è consolidato il nuovo sistema di geolocalizzazione dei mezzi TOP FLY I CONNECTY che ha portato indubbi vantaggi rispetto al precedente sistema, sicuramente da un punto di vista funzionale, contribuendo anche, in maniera significativa, ad adempiere agli obblighi di qualità contrattuale e tecnica in capo al gestore dei servizi in virtù delle recenti deliberazioni di ARERA.

Nella prima metà dell'anno è proseguito anche lo sviluppo interno ad Ecosviluppo dell'app "ECO-SITE", progetto co-finanziato assieme ad altre 5 Cooperative. Dopo tutte le fasi di test e sistemazioni iniziali, l'app è stata presentata riscuotendo grossi complimenti dai partner co finanziatori e entrando in uso per il reparto Cdr durante i restanti mesi dell'anno. L'applicazione apre un canale diretto e, soprattutto bidirezionale, tra i responsabili e gli operatori in campo.

Gli operatori ora hanno la possibilità di poter fare segnalazioni dirette ai propri responsabili riguardo ogni tipo di anomalia riscontrata o qualsiasi evento possa capitare al centro di raccolta, i responsabili, prendendo atto della segnalazione, segnalano “viceversa” all’operatore come viene gestita la medesima tenendo sempre aggiornate tutte le parti sulla risoluzione del problema. Sempre tramite la stessa App è possibile fare ordini per i cassoni o richiedere materiale mancante o vestiario.

I responsabili, oltre a ciò, sempre tramite la stessa app, possono tenere traccia dei sopralluoghi fatti e/o redigere Audit secondo dei Form prestabiliti da compilare, dando la possibilità all’operatore in turno di poter firmare in modo positivo o negativo quello che in quel momento viene segnalato.

Avendo tutto tracciato e caricato in un unico portale da la possibilità di creare statistiche e analizzare i vari disservizi avuti dando la possibilità di focalizzarsi meglio o attenzione meglio delle situazioni critiche.

L’app è stata utilizzata anche dalle altre Cooperative finanziatrici e già a fine 2024 si è stabilito di migliorare ulteriormente l’app tramite una “versione 2” che vedrà la luce nel 2024. Sempre nel 2024 ci saranno dei test interni per ampliare il raggio dell’app non solo al reparto CDR ma ad ulteriori settori di Ecosviluppo.

Ad ottobre 2024 ci si è recati ad “ECOMONDO”, l’evento di riferimento in Europa per la transizione ecologica e i nuovi modelli di economia circolare e rigenerativa. L’intento della visita era quello di scoprire nuove tecnologie per il futuro, sia software che a livello di attrezzature e mezzi per la raccolta. Sono stati fatti incontri interessanti, alcuni dei quali dovrebbero portare nel 2024 ad essere implementati nel processo lavorativo al nostro interno

Educazione e Comunicazione Ambientale

Introduzione e Visione

L’anno 2024 ha rappresentato per Harvest un momento di riconoscimento e rafforzamento. Il 2024 ha rappresentato per Harvest un momento di riconoscimento e rafforzamento. Nata dall’evoluzione dell’area di educazione ambientale, Harvest è oggi uno spazio dinamico di innovazione sociale, educativa e comunicativa, con l’obiettivo di coltivare sostenibilità, competenze e legami.

Il nostro approccio si fonda sui valori originari della cooperativa – centralità della persona, cura, ambiente e futuro – ma li declina in chiave contemporanea, offrendo percorsi formativi e progettuali integrati che parlano a scuole, imprese, territori e alla cooperativa stessa.

Harvest è un progetto trasversale, ponte tra aree, che sperimenta strumenti, linguaggi e alleanze per realizzare la sostenibilità a 360°, costruendo connessioni tra educazione, comunicazione e partecipazione.

Siamo un laboratorio permanente di **connessione tra le anime della cooperativa**.

Comunicazione

Il 2024 è stato l’anno in cui l’area comunicazione ha acquisito un riconoscimento ufficiale all’interno della cooperativa. Questo ha permesso di definire una struttura funzionale suddivisa in:

- Comunicazione interna, per rafforzare coesione e cultura organizzativa.
- Comunicazione esterna, per valorizzare progetti, persone e visione.
- Certificazioni e documentazione istituzionale, a supporto della trasparenza.

Un team di 5 persone, impiegate part-time su diversi ambiti, ha contribuito alla produzione di contenuti, campagne e strumenti coerenti ed efficaci.

Da ottobre si è unita all'area anche una funzione marketing strategico, che ha avviato un percorso di analisi del posizionamento, definizione dell'identità di brand e scouting di nuovi segmenti di mercato in vista del 2025.

Educazione alla Sostenibilità

Harvest ha proseguito con convinzione nel suo impegno per l'educazione alla sostenibilità ambientale, sociale e culturale. Sono state consolidate le collaborazioni con scuole e partner territoriali, realizzando 270 ore di attività educative in oltre 30 istituti, enti e territori coinvolti, toccando temi legati al clima, alla cittadinanza attiva e alla cura del territorio.

La vittoria del bando Cariplo "Clima Creativo" ha segnato un passaggio importante: un progetto che unisce dimensione ambientale e inclusione sociale, coinvolgendo scuole e comunità in percorsi partecipativi e creativi.

Grazie a metodologie esperienziali e inclusive – edutainment, facilitazione, partecipazione – Harvest continua a promuovere una sostenibilità che sia accessibile, concreta e generativa.

Empowerment e Crescita Professionale

Uno dei pilastri di Harvest è l'investimento nelle persone, intese come risorsa centrale per attivare cambiamento e sostenibilità. Nel 2024 abbiamo lavorato su più livelli per promuovere competenze strategiche, mindset sostenibili e consapevolezza organizzativa.

Tra le azioni più rilevanti:

- Partecipazione al Master in Business Sustainability (febbraio–maggio 2024), che ha permesso di ampliare le competenze interne rispetto a linguaggi, strumenti e trend del mondo ESG.
- Costruzione di sinergie con Risorse Umane per la realizzazione nel 2025 di percorsi formativi e momenti di coaching interni su temi legati alla leadership consapevole, al benessere organizzativo e alla sostenibilità sociale.
- Progettazione di momenti di team building tematici, pensati per incentivare la coesione e le relazioni tra i/le partecipanti e favorire un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo costruttivo.

Harvest promuove un'idea di empowerment non gerarchica e diffusa, in cui ogni persona può sentirsi parte del cambiamento, valorizzata nelle proprie specificità e supportata nella propria crescita.

Sostenibilità Organizzativa e Territoriale

All'interno del Green Lab di Solco, Harvest ha partecipato attivamente alla costruzione di un confronto tra cooperative per affrontare sfide ambientali condivise.

Un primo assessment condiviso ha evidenziato la forza della cooperativa sul piano sociale e la necessità di rafforzare il fronte ambientale. Da qui sono nate:

- nuove sinergie con l'ufficio tecnico, per migliorare le pratiche ambientali;
- un'alleanza con le Risorse Umane per rafforzare la sostenibilità sociale.

È stato riconfermato il badge Ecovadis con medaglia di bronzo, mentre sono in corso attività migliorative per un impatto sempre più coerente e misurabile.

Harvest continua a essere un laboratorio di sostenibilità applicata, capace di generare connessioni tra persone, processi e territorio.

8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2024	2023	2022
Contributi pubblici	36.740,00 €	40.668,00 €	34.605,00 €
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00€	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	9.357.877,00 €	9.058.734,00 €	8.786.605,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	3.192,00 €	3.509,00 €	8.021, 00 €
Ricavi da Privati-Imprese	366.941,00 €	584.906,00 €	418.726,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	13.064,00 €	6.050,00 €	8.123,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	2.633.807,00 €	2.148.511,00 €	2.071.178 €

Patrimonio:

	2024	2023	2022
Capitale sociale	160.900,00 €	158.775,00 €	146.350,00 €
Totale riserve	5.311.111,00 €	5.278.694,60 €	5.200.531,04 €
Utile/perdita dell'esercizio	159.827,00 €	52.561,34 €	93.110,29 €
Totale Patrimonio netto	5.624.896,00 €	5.490.030,94 €	5.439.991,33 €

Conto economico:

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	159.827,00 €	52.561,34 €	93.110,29 €
Eventuali ristorni a Conto Economico			26.000,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	110.029,86 €	37.556,66 €	97.793,05 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2022
capitale versato da soci operatori lavoratori	156.550,00 €	155.300,00 €	143.825,00 €
capitale versato da soci operatori volontari	975,00 €	275,00 €	250,00 €
capitale versato da soci operatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	3.375,00 €	3.200,00 €	2.625,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori		0,00 €	0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2024
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2024	2023	2022
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	12.574.700,00 €	11.981.353,00 €	11.431.617,94 €

Costo del lavoro:

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	6.905.557,00 €	6.574.076,00 €	6.115.816,99 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	8.662,17 €	14.408,00 €	17.232,02 €
Peso su totale valore di produzione	55,64%	54,87 %	53,50%

Capacita' di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2024:

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €		
Prestazioni di servizio	9.357.381,36 €	3.017.005,30 €	12.374.882,63 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

	2024	
Incidenza fonti pubbliche	9.357.381,36 €	75,62 %
Incidenza fonti private	3.017.005,30 €	24,38 %

9. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Nel corso dell'esercizio non si sono verificati danni causati all'ambiente, né sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali.

Nel corso dell'esercizio la nostra società ha effettuato significativi investimenti in materia ambientale; in particolare, è proseguito il piano di investimenti per il rinnovamento del parco automezzi, con l'obiettivo di garantire un continuo miglioramento degli standard di emissione e di sicurezza.

Sottolineiamo che Ecosviluppo ha scelto, a partire dall'1 gennaio 2024, un fornitore di energia elettrica che ci garantisce che il nostro consumo proviene al 100% da fonti rinnovabili.

La Cooperativa sociale Ecosviluppo ha ottenuto già da tempo importanti certificazioni del sistema qualità EN-ISO. Nello specifico le attività svolte dalla Cooperativa sono certificate per le Categorie EN ISO 9001:2015 - EN-ISO 14001:2015 EN ISO 45001:2018. A novembre 2024 è stato effettuato l'audit per la conferma delle certificazioni in essere con esito positivo.

Importante è stato il passaggio con l'aggiornamento normativo riguardante la ISO 45001:2018 sulla sicurezza; su questo argomento è stato fatto un lavoro sull'analisi dei rischi riguardante la gestione dei processi e l'analisi del contesto che ha portato una maggiore responsabilità in ambito di condivisione verso tutti i profili aziendali e dei lavoratori.

L'impegno della Cooperativa ha portato, nel corso del 2024, alla scelta organizzativa individuando un referente interno relativamente all'attuazione delle procedure previste nelle certificazioni in essere. E' stato inoltre realizzato un ufficio per l'integrazione di qualità, ambiente e sicurezza; tale area, che ha in capo anche la gestione del magazzino DPI, è diventata un punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori e per la qualità dei servizi erogati ai clienti.

10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità'?

Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 per le imprese italiane, volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - misurato in "stellette" – indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese, Ecosviluppo su un massimo di tre stelle ne ha ricevute due. Ottimo risultato!

Rating di legalità: ★★

Nel corso dell'esercizio non si sono verificati danni causati all'ambiente, né sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali nel mese di dicembre, durante un sopralluogo dei Vigili del Fuoco al CdR di Stezzano, sono state rinvenute alcune bombole GPL vuote depositate all'interno del magazzino.

Ciò ha causato un verbale da parte dei Vigili richiedente la rimozione urgente delle bombole, avvenuta il 20 dicembre, ed una successiva probabile sanzione amministrativa che stiamo attendendo

Nel corso dell'esercizio la nostra società ha effettuato significativi investimenti in materia ambientale; in particolare, è proseguito il piano di investimenti per il rinnovamento del parco automezzi, con l'obiettivo di garantire un continuo miglioramento degli standard di emissione e di sicurezza.

Sottolineiamo che Ecosviluppo ha scelto, a partire dall'1 gennaio 2024, un fornitore di energia elettrica che ci garantisce che il nostro consumo proviene al 100% da fonti rinnovabili.

La Cooperativa sociale Ecosviluppo ha ottenuto già da tempo importanti certificazioni del sistema qualità EN-ISO. Nello specifico le attività svolte dalla Cooperativa sono certificate per le Categorie EN ISO 9001:2015 - EN-ISO 14001:2015 EN ISO 45001:2018. A dicembre 2024 è stato effettuato l'audit per la conferma delle certificazioni in essere con esito positivo.

Importante è stato il passaggio con l'aggiornamento normativo riguardante la ISO 45001:2018 sulla sicurezza; su questo argomento è stato fatto un lavoro sull'analisi dei rischi riguardante la gestione dei processi e l'analisi del contesto che ha portato una maggiore responsabilità in ambito di condivisione verso tutti i profili aziendali e dei lavoratori.

L'impegno della Cooperativa ha portato, nel corso del 2024, alla scelta organizzativa individuando un referente interno relativamente all'attuazione delle procedure previste nelle certificazioni in essere. E' stato inoltre realizzato un ufficio per l'integrazione di qualità, ambiente e sicurezza; tale area, che ha in capo anche la gestione del magazzino DPI, è diventata un punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori e per la qualità dei servizi erogati ai clienti.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi?

Oltre a quanto ottenuto già da tempo, e con l'audit di dicembre 2024 si sono riconfermate le certificazioni del sistema qualità EN-ISO (nello specifico le attività svolte dalla Cooperativa sono certificate per le Categorie EN ISO 9001:2015 - EN-ISO 14001:2015 EN ISO 45001:2018) con particolare orgoglio sono state ottenute altre due certificazioni Etica e Parità di genere.

Nel luglio 2024 Ecosviluppo ha infatti ottenuto la Certificazione Etica SA8000; tale importante traguardo è stato raggiunto grazie alla collaborazione di tutti: operatori e coordinatori. L'Audit semestrale di conferma della certificazione si sono svolti a luglio, ed ha avuto anche l'effettuazione di interviste personali da parte dei certificatori ai dipendenti sul luogo di lavoro.

A fine anno è stata ottenuta anche la certificazione per la Parità di Genere, il comitato guida costituito ad ottobre 2024 sta lavorando costantemente e con attenzione per introdurre miglioramenti continui.

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalita' di effettuazione degli esiti)

Relazione organo di controllo

- L'art. 6 del D.M. 04/07/2019 prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.
- Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).