



Bilancio sociale anno 2024

BILANCIO SOCIALE PREDISPOSTO AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D. LGS. N. 117/2017

INDICE

A.	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Pg.
A.1	Standard di rendicontazione utilizzati	3
A.2	Lettera agli stakeholder	3
A.3	Metodologia	4
B.	Informazioni generali sulla cooperativa	
B.1	Identità dell'organizzazione	5
B.2	Aree territoriali di operatività	6
	La Territorialità	6
B.3	Valori della cooperazione sociale	7
	Obiettivi realizzati nel 2024	7
B.4	Oggetto e Scopo sociale e Mission della cooperativa	8
B.5	Attività statutarie individuate	10
B.6	Collegamenti / collaborazione con altri enti del terzo settore	10
B.7	Contesto di riferimento	11
B.8	Storia della cooperativa	12
C.	Struttura, governo e amministrazione	
C.1	Composizione della Base Sociale - Organigramma	13
	Organigramma	
C.2	Struttura del governo ed amministrazione	17
C.3	Aspetti di partecipazione e democraticità interna	18
C.4	Mappatura degli Stakeholder (Portatori di interessi)	18
D.	Persone che operano per l'ente	
D.1	Tipologia e composizione del personale	22
D.2	Volontariato e gli inserimenti lavorativi	28
	Articolo 14	30
D.3	Attività di formazione Salute e sicurezza sul lavoro	31
D.4	Struttura dei compensi	32
E.	Obiettivi e attività'	
E.1	Informazioni quantitative e qualitative	33
E.2	Analisi dei fattori	34
E.3	Elementi e fattori di criticità	34
F.	Situazione economico - finanziaria	
F.1	I settori produttivi – Esame situazione finanziaria - Valutazione dei rischi	35
	Prospettive della cooperativa – Le strategie a medio e lungo termine	37
F.2	Dimensione economica - Conto Economico - Le Partecipazioni di Nuvola Lavoro	38
F.3	Indicatori Economici	40
F.4	Contributi da Enti Pubblici	40
G.	Altre informazioni	
G.1	Contenzioso o controversie	40
G.2	La parità di genere	41
G.3	Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro	42
H.	Monitoraggio dell'organo di controllo	
H.1	Relazione del revisore unico Dottor Beltrami Roberto	42
H.2	Pubblicità	42

A. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

A.1 STANDARD DI RENDICONTAZIONE UTILIZZATI

La rendicontazione del bilancio sociale relativa all'esercizio dell'anno 2024 della cooperativa sociale NUVOLA LAVORO, è redatta come da predisposto dal Decreto Legislativo n. 117/2017 all' art. 14, comma 1.

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale.
- Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007.
- Nuova disciplina dell'impresa sociale (d.lgs. 112/2017) si stabilisce anche per le 5 cooperative sociali e loro consorzi l'obbligo di redazione di bilancio sociale, a partire dal bilancio sociale 2020 in approvazione nel 2021.
- Decreto 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore". Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (GU n.186 del 9-8-2019).

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci e delle socie del 12/06/2025.

A.2 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Bilancio Sociale ci aiuta a restituire una fotografia di quello che facciamo e di come cerchiamo di farlo.

Non è un semplice obbligo formale; è uno strumento che ci permette di guardare con più chiarezza sia ai risultati raggiunti che alle cose da migliorare. Ma soprattutto è un'occasione per riconoscere il valore del lavoro quotidiano di soci e socie; collaboratori e collaboratrici.

La redazione del Bilancio Sociale della Cooperativa Nuvola Lavoro intende rendicontare sia i risultati economici che tutte le cause e gli effetti dell'impatto socio-ambientale che la nostra Cooperativa è riuscita a creare nel nostro territorio

Il CDA si è impegnato a mantenere e sviluppare l'assetto economico e finanziario della Cooperativa, non trascurando mai i valori e le finalità di integrazione e conciliazione sociale.

Il Bilancio Sociale qui illustrato intende presentare un percorso volto al consolidamento delle attività in essere, con uno sguardo al futuro e al rinnovamento, necessario per far fronte ai cambiamenti sempre più repentini di una società in forte crisi di valori, diffidente e in chiusura.

È stato un anno di lavoro intenso che ha portato, grazie all'impegno di tutti e di tutte, ad un bilancio ancora in utile, dopo anni di difficoltà.

Anche quest'anno siamo riusciti a rispondere a richieste esterne variegata, ampie e portate da interlocutori differenti: imprese, pubbliche amministrazioni, associazioni, privati cittadini, scuole...

Tutti lavoriamo, ogni giorno, al meglio delle nostre possibilità, per ideare ed erogare servizi operativi, di accompagnamento progettuale - volti a migliorare la qualità dell'ambiente nel quale viviamo.

Il nostro impegno per i prossimi anni è quello di portare la Cooperativa in una nuova fase; una fase dove dovremo continuare a vincere la sfida del rinnovamento, mettendoci ancor di più in gioco in tutti i contesti sociali in cui ci sarà bisogno di risposte. I risultati ci spingono ad assumerci ulteriori responsabilità per proseguire il lavoro di miglioramento continuo delle attività.

Auspiciando infine che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato, auguriamo una buona lettura.

Il Consiglio di Amministrazione

Marcarini Patrizia – Presidente

Merigo Anita – Vice presidente

Magri Bortolo – Consigliere Amministratore

Redatto dal Consiglio di amministrazione il 31 maggio 2025

A.3 METODOLOGIA

Questo documento costituisce per la nostra Cooperativa un ulteriore strumento di comunicazione indirizzato ai nostri stakeholder per illustrare quali sono stati i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2024 e quali saranno gli obiettivi attesi per il futuro prossimo o venturo. La tendenza, dettata dalla nostra storia e dalla nostra identità sociale, è quella di un marcato tentativo di coinvolgimento dei soci lavoratori e delle socie lavoratrici, degli enti pubblici, degli attori privati e degli operatori della rete sociale del territorio nella costituzione di un'offerta sociale a 360°, utile a gestire nel migliore dei modi le problematiche sociali emergenti e la restituzione, tramite il Bilancio Sociale, dei risultati ottenuti, non solo auspicabile, ma doverosa.

L'analisi è stata effettuata tramite:

- il reperimento di dati sia economici che numerici presso gli uffici amministrativi della cooperativa;
- analisi del personale ed inserimenti lavorativi effettuati nell'anno, attuata dal responsabile del personale;
- colloqui di valutazione della qualità degli inserimenti stessi raccolti nel corso dell'anno dagli operatori e operatrici;
- analisi dell'attività di governance posta in essere dal C.d.A. tramite lettura dei verbali di consiglio.

Il risultato della raccolta e dell'elaborazione dei dati fornirà una base non solo per la redazione del Bilancio Sociale, ma anche uno strumento su cui effettuare analisi critiche della nostra attività e proiezioni per gli anni futuri.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene importante l'impegno verso una rendicontazione sociale sempre più precisa, efficace ed "immediata" che consenta sia a chi è "esterno" all'organizzazione, sia ai soci e socie, ai dipendenti, ai collaboratori e collaboratrici, di saper "leggere" con maggior precisione la nostra Cooperativa.

A fini di comunicazione e a fini commerciali il documento redatto trova poi una riformulazione sintetica e maggiormente d'impatto nell'ambito della Comunicazione Economica e Sociale, presentata nell'ambito dell'Assemblea Soci e Soci; e diffusa presso i committenti e i contesti territoriali in cui la Cooperativa si trova a operare.

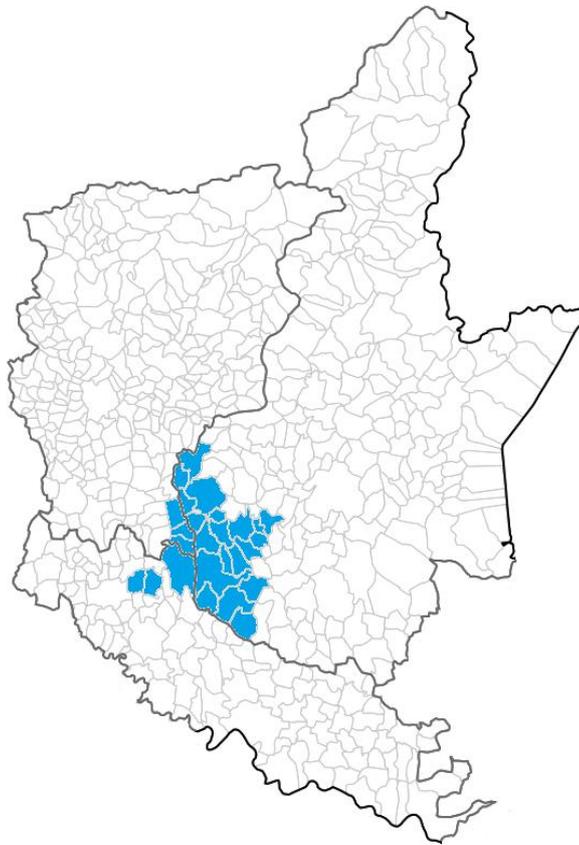


B. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

B.1 IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE: presentiamo la carta di identità di Nuvola Lavoro al 31/12/2024

Denominazione dell'Ente	NUVOLA LAVORO		
Forma giuridica	<i>Società cooperative sociale - Onlus & Impresa Sociale - ETS</i>		
Tipologia	Cooperative sociale Tipo B e Cooperativa di produzione lavoro		
Indirizzo sede legale	Via Convento Aguzzano, 13/L - ORZINUOVI (BS), cap. 25034		
Sede Amministrativa	P.zza Garibaldi, 13 - 25034 ORZINUOVI (BS)		
Codice Fiscale e Partita Iva	02354810984		
Area territoriale di operatività	Bassa bresciana dell'Ovest - nord Cremonese – Bassa Bergamasca Est		
Eventuali trasformazioni avvenute nel tempo recente	Adeguamento al decreto legislativo n. 117 del 03/07/2017 della ragione sociale diritto la natura giuridica come IMPRESA SOCIALE - L'assemblea straordinaria del 12/12/19 ha adeguato lo Statuto alle disposizioni legislative in attuazione della riforma del III settore.		
Data di costituzione	28 Novembre 2002		
N° iscrizione Albo Naz. società cooperative	A103699		
N° iscrizione Albo Reg. cooperative sociali	Albo Regione Lombardia; Sezione "B" foglio 225 n° 449 con decreto n. 7716 del 13/05/2003		
Tel.	030/5232231		
e-mail:	amministratore@nuvolalavoro.it nuvolalavoro@pec.confcooperative.it segreteria@nuvolalavoro.it personale@nuvolalavoro.it		
Sito internet	www.nuvolalavoro.it		
Qualifica impresa sociale (ai sensi de D.L. 117 del 3/7/17 "Codice del T.S.")	dal 2017		
Codici ATECO:			
Appartenenza a reti associative	81.21.00 (pulizia generale); 81.03.00 (cura e manutenzione del paesaggio); 43.99.09 (piccole opere edili civili) 43.34.00 (tinteggiature); 56.29.10 (gestione mense); 01.25.00 (agricoltura sociale) 01.61.00 (attività di supporto alla produzione vegetale) 63.11.19 (altre elaborazioni elettriche di dati) 96.09.09 (pulizia e lavaggio di aree pubbliche)		
Altre partecipazioni e quote	Consorzio Solco Brescia	Anno - Dicembre 2002	€ 7.500,00
	Confcooperfidi	Anno - Giugno 2009	€ 250,00
	BCC di Borgo S.G.	Anno - Settembre 2024	€ 200,00
	PAC - 4 diritti	Anno - Settembre 2024	€ 1.050,00
Iscrizione Albo Prefettizio	Prefettura di Brescia Categoria "Sociale" – Sezione VIII al n. 258 Categoria "Produzione Lavoro" – Sezione II al n. 672		
Iscrizione CCIAA	Camera di commercio di Brescia Registro REA n. 442742		
Albo Nazionale Gestori Ambientali	n° MI40493 – Categoria 2 bis		
Requisiti tecnici professionali:	Impresa di pulizia lettera "B" (requisiti accertati)		
Iscrizione al RUNTS	Repertorio n. 10632 dal 21/03/2022		

In **azzurro** dove gestiamo servizi continuativi



Il territorio in cui opera la cooperativa

Il Territorio di riferimento in cui la Cooperativa opera ed interagisce con relazioni sociali, economiche, professionali e di aggregazione umana è il basso ovest Bresciano, il nord Cremonese ed il basso est della Bergamasca.

Attraverso l'offerta sul mercato dei propri servizi (costituiti in gran parte da prestazioni ad elevato contenuto di manodopera, parte della quale è fornita da soggetti in condizioni di svantaggio sociale) la Cooperativa si pone, a livello locale, a sostegno dell'occupazione e del reddito.

LA TERRITORIALITA'

Sin dal 2002, l'anno della fondazione della Cooperativa, Nuvola Lavoro opera a favore di Enti Pubblici e Privati nel territorio di Brescia e alcuni Comuni delle province di Bergamo e Cremona (come da cartina sopra riportata).

RETE TERRITORIALE

La Rete Territoriale per noi significa, prima di tutto, condividere una responsabilità nei confronti della comunità in cui la cooperativa opera: lavorare sommando e valorizzando le competenze, le conoscenze e le risorse del territorio, è fondamentale per generare risposte molteplici ed articolate ai nuovi bisogni.

Una scelta importante compiuta dalla cooperativa è quella di operare nel contesto della nostra comunità e pertanto questa scelta fa sì che partecipiamo a gare d'appalto all'interno di un preciso e determinato territorio (più o meno un raggio di 30 km dalla ns sede).

Riteniamo importante che le Amministrazioni Pubbliche, le Organizzazioni del Terzo Settore, le Associazioni, i gruppi informali di cittadini e di cittadine, le scuole e le aziende devono costruire nuove collaborazioni.

Sempre più spesso, anche Nuvola Lavoro, lavora mettendo a sistema le proprie competenze con quelle delle altre realtà presenti sul territorio.

La rete territoriale va tuttavia considerata anche in termini più ampi, che comprendono da un lato i tavoli territoriali (Piani di Zona, Servizi sociali di Base, servizi neuropsichiatrici, scuole e le famiglie.), dall'altro i rapporti costanti con le Associazioni, i Consorzi, le Fondazioni e le Cooperative presenti sul territorio, che in diversi casi diventano delle vere e proprie collaborazioni. Da parecchi anni, sono stati promossi diversi progetti che hanno attivato piccole e grandi realtà del territorio, creando le premesse per sinergie che proseguono nel tempo.

Nel corso dell'anno 2024 la cooperativa ha sviluppato le sue attività anche nel confinante territorio cremonese con commesse con enti pubblici e con privati nel settore manutenzioni, nel settore verde e nel settore Pulizie.

B.3 VALORI DELLA COOPERAZIONE SOCIALE

La Cooperativa, nel perseguire la propria mission, si ispira ai **valori, propri della cooperazione sociale a partire dai 7 principi della cooperazione:**

1. Una testa un voto
2. Mutualità interna
3. Mutualità esterna
4. Natura non speculativa
5. Porta aperta
6. Solidarietà intergenerazionale
7. Solidarietà intercooperativa



L’OBIETTIVO DELLA COOPERATIVA NUVOLA LAVORO È DI TIPO MUTUALISTICO, SENZA FINI DI LUCRO: L’INTENTO COMUNE DA PARTE DEI SUOI SOCI E DELLE SOCIE È DI PERSEGUIRE L’INTERESSE GENERALE DELLA COLLETTIVITÀ.

Lo scopo mutualistico è la promozione umana e l’integrazione sociale dei cittadini e delle cittadine attraverso lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Scopo mutualistico - oggetto

Art.3 dello Statuto

La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini e delle cittadine attraverso la gestione dei servizi e delle attività ai sensi dell’articolo 1, lettera b, della Legge 381/91, nonché le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ai sensi del D.lgs. 3 luglio 2017, n.112.

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 democraticità, l’impegno, l’equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e delle socie; e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo volontari e volontarie, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo - grazie anche all’apporto dei soci lavoratori e delle socie lavoratrici- l’autogestione responsabile dell’impresa.

Nello svolgimento dell’attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori e socie lavoratrici retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci e socie alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali. A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori e socie lavoratrici contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

La Cooperativa può operare anche con terzi.

La Cooperativa aderisce alla Confederazione Cooperative Italiane con sede in Roma, alla competente Federazione Nazionale di categoria, alla Confcooperative - Unione Provinciale di Brescia.

La Cooperativa, al fine di garantire il corretto perseguimento dell’oggetto sociale, recepisce il Codice della Qualità Cooperativa, dei Comportamenti Imprenditoriali e della Vita Associativa di Federsolidarietà-Confcooperative.

LA MISSION DELLA COOPERATIVA NUVOLA LAVORO

La nostra Cooperativa, come stabilito dalla legge 381/91, si propone la seguente mission “lo svolgimento di attività diverse finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate.”

- promuovere il potenziale sociale delle persone anche attraverso l’integrazione e l’inclusione sociale.
- promuovere il principio della sussidiarietà favorendo l’auto-organizzazione dei cittadini e cittadine.
- promuovere la trasparenza gestionale e favorire la partecipazione democratica dei soci e socie all’impresa.
- promuovere il principio di territorialità: la Cooperativa come “elemento vivo della comunità locale”, attraverso relazioni fiduciarie col territorio per favorire il coinvolgimento dei cittadini e cittadine nei processi di cambiamento sociale e culturale.
- promuovere l’assunzione di responsabilità da parte degli operatori e operatrici (soci e non soci, socie e non socie) nella consapevolezza dei propri compiti lavorativi e nella condivisione con le istituzioni e il territorio dei doveri sociali e politici.



La cooperativa sociale NUVOLA LAVORO ha conseguito al 11 settembre 2024 la CERTIFICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE. Questo risultato è stato ottenuto grazie ad un Contributo della Regione Lombardia (pari a 8.000 €)



Questo risultato si colloca fra gli Obiettivi da perseguire per lo Sviluppo Sostenibile



B.5 ATTIVITA' STATUTARIE INDIVIDUATE

La cooperativa effettua le proprie attività statutarie come da art 5 D.Lgs. 117/2017 e precisamente come all'art. 1, servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e lavoratrici e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106.

Le attività statutarie finalizzate al perseguimento della mission della cooperativa, come previste dall'art. 4 dello statuto precedentemente descritto e realmente in esecuzione sono le seguenti;

Area ecologia e ambiente: NO

Area verde e florovivaismo: SI

Area manutenzioni: SI

Area informatica: SI

Area manifatturiera: SI

Area pulizia: SI

Area ristorazione: SI

Servizi conto terzi: SI

Area agricoltura sociale: SI

La Cooperativa non svolge altre attività in maniera secondaria o strumentale.

B.6 COLLEGAMENTO / COLLABORAZIONI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

Questi sono altri enti del Terzo settore con cui collaboriamo sia per attività che per obiettivi.



B.7 CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Cooperativa Sociale Nuvola Lavoro nasce nel 2002 e si sviluppa nel territorio della Bassa Bresciana: l'esperienza nel settore delle politiche al lavoro per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate è maturata in questo territorio dove la nostra Impresa Sociale si radica sempre più ed è presente con attività lavorative articolate e specifiche. Si evidenzia che l'ambito territoriale di riferimento, Distretto n. 8 di Orzinuovi, ha un'estensione pari a 107,95 Km² e comprende 15 Comuni della Provincia di Brescia. Questi Enti Pubblici sono, Barbariga, Borgo San Giacomo, Brandico, Lograto, Maclodio, Mairano, Longhena, Orzinuovi, Orzivecchi, San Paolo, Corzano, Pompiano, Dello, Quinzano d'Oglio e Villachiara. Dal 2005 hanno costituito la "Comunità della Bassa Bresciana – Fondazione di Partecipazione". In questo contesto territoriale sono presenti un totale di 56.981 abitanti (dati ISTAT 2024).

NUVOLA LAVORO nasce ad Orzinuovi (BS) il 28/11/2002 come cooperativa sociale di tipo "B" ed ha come scopo l'inserimento lavorativo, per promuovere la dignità della persona umana in condizioni di disagio, attraverso attività lavorative inclusive.





GLI ORGANI SOCIALI

Gli Organi Sociali sono l'**Assemblea dei Soci e socie**, il **Consiglio di Amministrazione** ed il **Revisore unico**. Essi si caratterizzano per garantire i principi base del modello di organizzazione e gestione e il codice etico.

L'Assemblea dei Soci e Socie è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti ed è composta dai Soci e Socie della Cooperativa. I suoi compiti principali sono: l'approvazione del bilancio di esercizio, l'elezione delle cariche sociali, la scelta degli orientamenti sociali da perseguire. L'Assemblea può essere ordinaria o straordinaria, in base al tipo di decisioni da prendere. In Assemblea ogni socio ha diritto ad un voto qualunque sia il numero delle quote possedute e le decisioni vengono assunte a maggioranza.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di governo della Cooperativa ed è eletto dall'Assemblea ordinaria dei Soci e Socie ed è presieduto dal Presidente. Ad esso è affidata la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione, a titolo esemplificativo, delibera in merito a: ammissione ed esclusione di Soci e Socie; predisposizione dei regolamenti interni; esecuzione delle delibere assembleari; redazione dei bilanci consuntivi e preventivi. Gli amministratori restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Revisore Unico ha una funzione di controllo: verifica l'operato degli amministratori e amministratrici e vigila sull'osservanza delle leggi e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Il Revisore Unico è eletto dall'Assemblea, resta in carica tre esercizi ed è rieleggibile.

Assemblea dei Soci

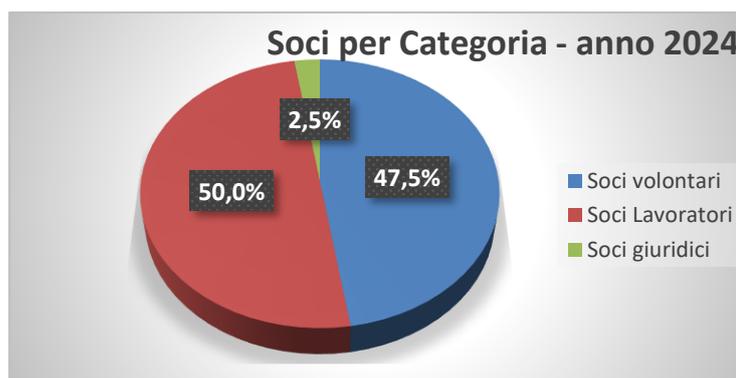
È l'organo sovrano della Cooperativa che ne regola la gestione. L'assemblea è composta da tutti i soci e socie, che possono essere suddivisi nelle seguenti Categorie:

Capitale sociale e categoria dei soci al 31/12/2024

Categoria dei Soci	N° soci maschi	N° soci femmine	Capitale sottoscritto
Soci Lavoratori	8	12	23.900,00 €
Soci Volontari	12	7	16.400,00 €
Soci Giuridici	1		2.500,00 €
Totale	40		42.800,00 €

Soci ammessi ed esclusi nell'anno 2024

Anno	Soci ad Inizio Anno	Soci ammessi nell'anno	Soci dimessi nell'anno	Soci a Fine anno	Differenza +/-
2021	35	2	0	37	+2
2022	37	6	6	37	=
2023	37	3	0	40	+3
2024	40	2	2	40	=



Nel corso dell'anno 2024 si sono tenute 2 assemblee dei soci e socie, in data 18/06/2024 e 12/12/2024.

Assemblee annue svolte nel 2024

Assemblea Soci del	Soci Iscritti	Soci presenti	Soci presenti fisicamente	Soci presenti in videoconferenza	Soci presenti per delega	%
18/06/2024	41	28	22	0	6	68,29
12/12/2024	40	21	21	0	3	60,00

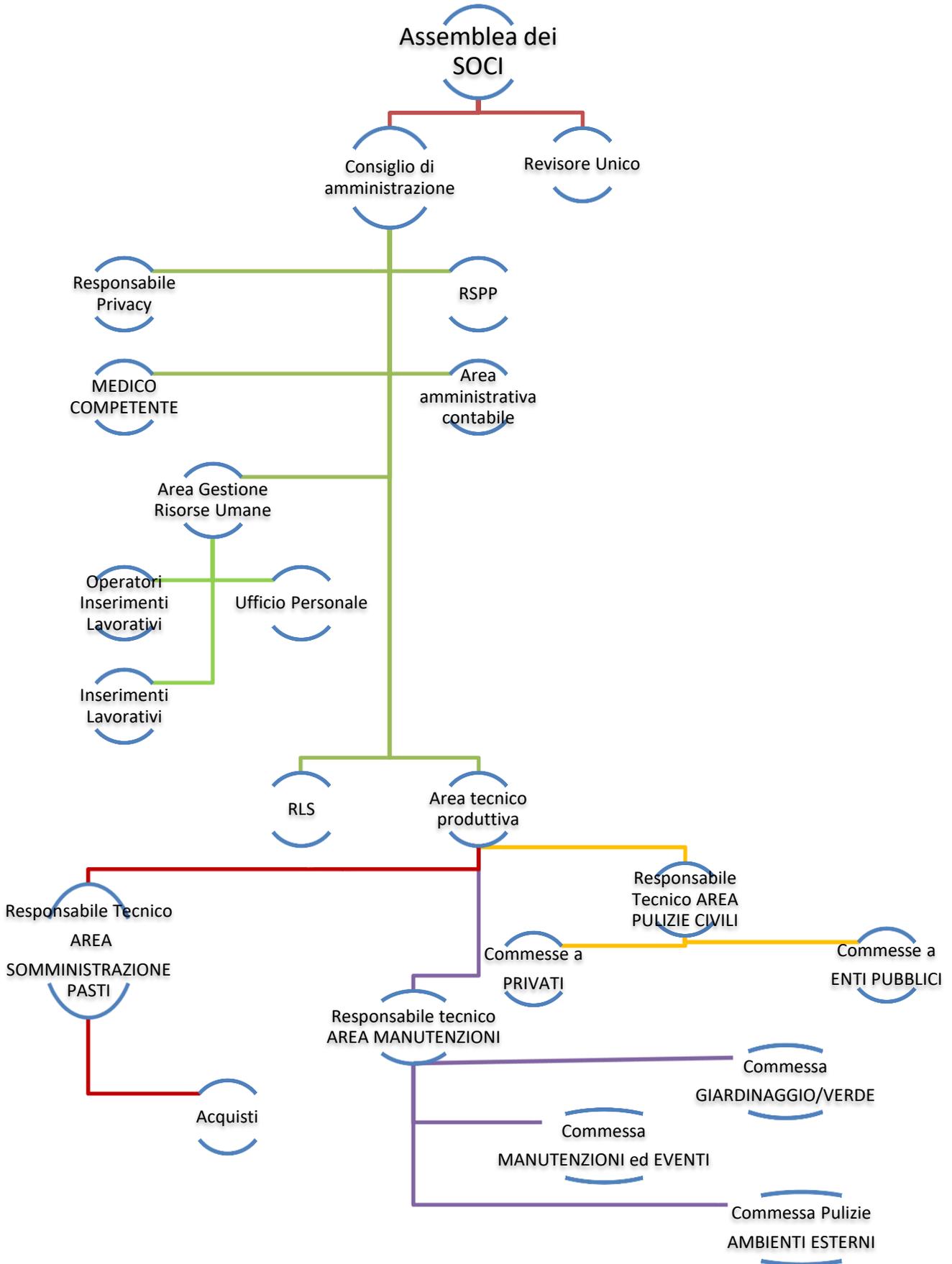
All'ordine del giorno dell'Assemblea del 18/06/2024 sono stati trattati i seguenti punti:

- 1) Presentazione del bilancio di esercizio anno 2023 e delibere conseguenti;
- 2) Relazione al bilancio di esercizio 2023 del Revisore Unico Beltrami Roberto e delibere conseguenti;
- 3) Presentazione bilancio sociale anno 2023 e delibere conseguenti;
- 4) Varie ed eventuali.

All'ordine del giorno dell'Assemblea del 12/12/2024 sono stati trattati i seguenti punti:

- 1) Approvazione dei seguenti documenti;
 - Codice Etico
 - Regolamento per la distribuzione dei Ristorni
- 2) Aggiornamenti sulla Parità di genere e sulla Formazione,
- 3) Aggiornamento su acquisto di immobile,
- 4) Varie ed eventuali.





La partecipazione dei soci e delle socie alla vita della Cooperativa è per noi elemento fondamentale per garantire a tutti il diritto a determinare in modo attivo la piena realizzazione degli scopi sociali e del futuro di NUVOLA LAVORO. Le Assemblee sono sempre precedute da comunicazioni informative che consentono a tutti di approfondire gli argomenti all'ordine del giorno.

Durante le Assemblee, inoltre, le tematiche vengono presentate ed approfondite con chiarezza e trasparenza, in modo che tutti possano portare il proprio contributo ed esprimere il proprio voto in modo democratico e consapevole. Anche nel corso del 2024 abbiamo organizzato momenti e scambi per permettere a tutti di partecipare:

- abbiamo inviato e-mail e whats app per garantire aggiornamenti periodici ai soci e socie e ai collaboratori e collaboratrici sulle scelte strategiche;
- abbiamo promosso la partecipazione ad incontri di approfondimento tra servizi e uffici per facilitare la conoscenza di procedure e per favorire il coordinamento e il lavoro di squadra;
- abbiamo promosso e avviato gli incontri tra Consiglieri e i gruppi di lavoro;
- abbiamo sostenuto scambi ed integrazioni di competenze interne con l'obiettivo di promuovere progettualità innovative, in risposta ai nuovi bisogni;
- abbiamo ampliato le azioni di welfare aziendale, aumentando convenzioni esterne. Inoltre, nonostante il difficile momento, abbiamo continuato a promuovere percorsi partecipati, spesso attraverso ricerche azione, in cui i soci e socie hanno portato i loro contributi e hanno determinato le scelte e gli orientamenti della Cooperativa.



Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è stato rinnovato nell'Assemblea Soci e Socie del 22 giugno 2023 e scadrà con l'approvazione del Bilancio del 2025 che si svolgerà presumibilmente entro il 30/06/2026.

Consiglio di amministrazione	Cariche Istituzionali	Nominati all'assemblea del	Fine periodo carica sociale	Socio dal
Marcarini Patrizia	Presidente e Legale Rappresentante	22/06/2023	Fino ad approvazione del bilancio 2025	28/11/2002
Merigo Anita	Vice Presidente ed Amministr. Delegato	22/06/2023	Fino ad approvazione del bilancio 2025	09/12/2020
Magri Bortolo	Consigliere di Amministrazione	22/06/2023	Fino ad approvazione del bilancio 2025	28/02/2002



La Cooperativa ha come **Revisore Unico** il Dott. Beltrami Roberto, iscritto al Registro dei Revisori contabili al numero 4666. L'incarico è triennale

La Cooperativa è soggetta a revisione annuale ai sensi del Decreto Legislativo del 2 agosto 2002 n. 220 da parte della centrale di categoria "Confcooperative" Unione di Brescia. L'ultima verifica di Revisione Annuale è stata svolta il 16/12/2023 dal Revisore Monchieri Gianangelo. Il verbale della revisione è esposto in bacheca negli uffici amministrativi della Cooperativa e visionabile da tutti i soci e socie e dipendenti.

Modalità seguite per la nomina degli amministratori

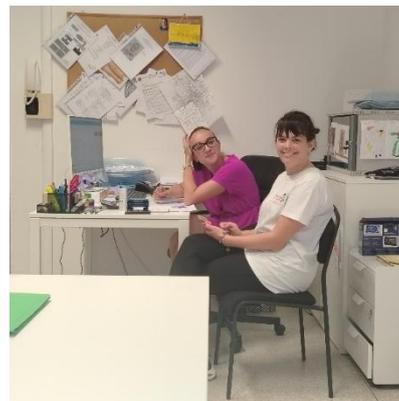
La nomina degli amministratori spetta all'assemblea dei soci e socie alla scadenza del mandato (ogni 3 anni d'esercizio) ed in caso di sostituzione di consiglieri dimissionari. Gli amministratori sono rieleggibili (art. 31 dello Statuto).

C.3 ASPETTI DI PARTECIPAZIONE E DEMOCRATICITA' INTERNA

Forme di coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici delle attività

La Cooperativa ha coinvolto i lavoratori e lavoratrici e i beneficiari attraverso:

- verifica costante dello sviluppo delle attività;
- incontri con dipendenti per sensibilizzare la loro partecipazione alla compagine sociale;
- incontri con dipendenti per settore;
- al bisogno, incontri della Presidente con il singolo socio.



C.4 MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

Mapa dei diversi portatori di interessi con indicazione del tipo di relazione che si lega all'impresa sociale



Stakholder interni

Base Sociale:

ASSEMBLEA DEI SOCI E SOCIE

Definisce gli obiettivi sociali ed aziendali e riceve informazioni sulla modalità di realizzazione degli stessi.

SOCI LAVORATORI E SOCIE LAVORATRICI

Sono i membri della società cooperativa che prestano anche un'attività lavorativa presso la società stessa e percepiscono una retribuzione contrattuale per le specifiche mansioni. Compartecipano inoltre alla realizzazione degli obiettivi sociali e di impresa, nello specifico:

1. **concorrono** alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
2. **partecipano** all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. **contribuiscono** alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
4. **mettono a disposizione** le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

SOCI VOLONTARI E SOCIE VOLONTARIE

Sono coloro che prestano gratuitamente la loro opera di volontariato a favore della Cooperativa per contribuire al raggiungimento degli scopi sociali della medesima partecipando quindi alla vita sociale della cooperativa; inoltre contribuiscono alla formazione del capitale sociale.

LAVORATORI DIPENDENTI E LAVORATRICI DIPENDENTI

operano quotidianamente alla realizzazione dei servizi della cooperativa e percepiscono una retribuzione contrattuale per le specifiche mansioni.

COLLABORATORI E COLLABORATRICI

operano occasionalmente nei servizi della cooperativa e percepiscono una retribuzione per le mansioni svolte.

LA NUVOLA S.C.S. ONLUS

La Nuvola è una cooperativa di "tipo A", socia fondatrice di Nuvola Lavoro che svolge servizi alla persona.

FRUITORI

Tutti coloro che attraverso un'attività lavorativa (quali ad esempio inserimenti lavorativi, SAR e tirocini lavorativi, LSU) trovano risposta a bisogni economici, occupazionali, socializzanti e di inclusione sociale ma anche tutti coloro che usufruiscono dei servizi della Cooperativa.

FAMIGLIARI DEI FRUITORI

La rete sociale legata ai fruitori trova una continuità di risposta nella gestione e nel percorso di autonomia ed indipendenza del familiare.

Stakholder esterni

Rete Territoriale

COMUNITÀ DELLA PIANURA BRESCIANA- FONDAZIONE DI PARTECIPAZIONE

La Fondazione di Partecipazione della Comunità della Pianura Bresciana di Orzinuovi gestisce i servizi sociali dei 15 Comuni del Distretto n. 8. La cooperativa Nuvola Lavoro ha in essere contratti per servizi di pulizie, garantendo collocazione lavorativa per persone svantaggiate.

AMMINISTRAZIONI LOCALI

La Cooperativa opera nel distretto socio-sanitario n° 8 di Orzinuovi ed in un Comune della Provincia di Cremona. Le Amministrazioni Comunali che compongono il distretto sono interlocutori privilegiati per;

- 1) condividere l'analisi del bisogno e l'inserimento lavorativo di persone in particolari condizioni di svantaggio,
- 2) l'attivazione di commesse lavorative nella gestione di contratti di pulizia, manutenzione del verde, manutenzione al patrimonio e somministrazione pasti.

La Cooperativa partecipa con gli Uffici di Piano dei distretti socio-sanitari ai Tavoli delle Disabilità e delle Dipendenze come è definito dalla legge 328/2000. Questa relazione consente un'analisi del contesto più ampia, in relazione alle istanze avanzate dai cittadini e cittadine dal territorio e dagli Enti locali.

ASST FRANCIACORTA

Nuvola Lavoro dal 2003 collabora con l'Asst Franciacorta "Dipartimento della salute mentale) di Orzinuovi al fine di favorire percorsi occupazionali rivolti a dei pazienti psichiatrici residenti nel distretto socio sanitario n. 8.

FONDAZIONE SAGITTARIA PER LA SALUTE MENTALE – ONLUS

La Fondazione Sagittaria, opera nel campo della Salute Mentale nel territorio del Distretto Socio Sanitario n. 8, attraverso il Centro Diurno "La Cascina". Nuvola Lavoro offre il servizio della somministrazione dei pasti e delle pulizie, garantendo collocazione lavorativa a persone svantaggiate.

FONDAZIONE FATE BENE FRATELLI

A settembre del 2008 con l'apertura della Comunità Protetta per pazienti psichiatrici "La Celeste" si è attivato il servizio di gestione della mensa interna ed il servizio di pulizia, garantendo collocazione lavorativa a persone svantaggiate.

COMUNITÀ LOCALE

Attraverso l'intervento operativo della cooperativa si risponde ad esigenze lavorative, economiche ed inclusione sociale di persone altrimenti inoccupate in carico totale alla Comunità

ISTITUTO DANDOLO

Prosegue la collaborazione e consulenze con l'Istituto in riferimento al "Progetto Vigneto".

IL FATTIVO SODALIZIO CON «COOPERATIVA NUVOLA LAVORO»

Tra i filari di kiwi gialli per far scuola, ma anche tanta esperienza, agli alunni dell'Istituto Dandolo



Un momento dell'iniziativa

IO STO CON GLI IPPOPOTAMI

Nuvola Lavoro collabora con l'associazione la quale sta realizzando un pozzo in Mocoduene in Mozambico. Nel 2024 abbiamo devoluto per questa causa 300€.



RETE DI DAPHNE

L'associazione ha la finalità di sostenere ed aiutare donne in situazione di difficoltà a causa di violenze ed abbiamo iniziato collaborazione per possibili inserimenti lavorativi protetti segnalati. Nel 2024 sono stati devoluti, devoluto a sostegno dell' associazione, 225€



COOPERATIVA SOCIALE LA NUVOLO

Nuvola Lavoro collabora con la cooperativa sociale La Nuvola in diversi progetti finalizzati alla creazione di sviluppo di attività lavorative per persone in situazioni di svantaggio.

CI STO? AFFARE FATICA

Abbiamo collaborato al progetto, promosso dalla cooperativa La Nuvola, che ha visto un gruppo di ragazzi e ragazze nello svolgimento di attività di volontariato e per il bene comune.



In seguito all' incendio scoppiato presso il CDD di Rudiano abbiamo devoluto alla cooperativa 500 € per contribuire alle spese della ristrutturazione.



CONFCOOPERATIVE

Nuvola Lavoro aderisce dal 2002 a Confcooperative. L'associazione di categoria ha il compito di promuovere e tutelare il movimento cooperativo, valorizzandone le peculiarità e, su mandato del Ministero, di verificare i bilanci annuali.

CONSORZIO SOL.CO. BRESCIA

Nuvola Lavoro è socia del Consorzio e partecipa alle assemblee per la programmazione e definizione delle strategie di sviluppo imprenditoriale. Il Consorzio Sol.Co. Brescia raggruppa ed organizza parte delle cooperative sociali della Provincia fornendo servizi di gestione amministrativa e formativa specifici ed idonei al movimento della cooperazione sociale.

BANCHE

Nuvola Lavoro ha relazioni economiche-finanziarie con la Cassa Rurale Artigiana di Borgo San Giacomo. Nel 2021 l'istituto ha proposto a Nuvola Lavoro una collaborazione per la gestione del Vigneto in Borgo San Giacomo e che tuttora sta continuando.

Da settembre 2024 Nuvola lavoro ha acquisito una quota di partecipazione.

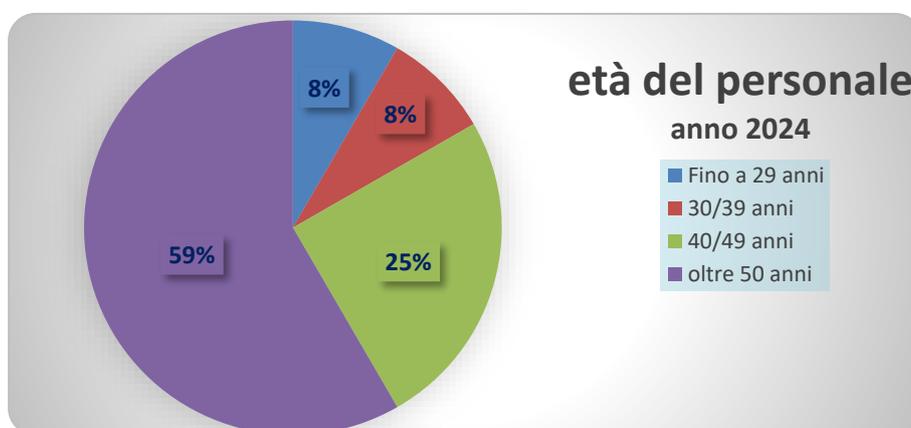
CLIENTI E FORNITORI

Nuvola Lavoro ha in essere rapporti economici con clienti e fornitori in prevalenza del distretto di Orzinuovi.

D. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE LE RISORSE UMANE

D.1 TIPOLOGIA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

In questo capitolo andiamo a rappresentare al meglio le differenti tipologie del personale, la sua consistenza e composizione che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori e lavoratrici distaccati presso altri enti, cd. «distaccati out») con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario, comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti.



Fasce di età	2024	2023	2022
Fino a 29 anni	3	3	2
30/39 anni	3	2	2
40/49 anni	9	8	9
oltre 50 anni	21	21	22
Totali	36	34	35



Composizione della forza lavoro:

L'organico del personale nell'anno 2024 è di 36 unità produttive (20,41 ULA) così composto:

- I lavoratori e lavoratrici ordinari soci e socie passano da 18 unità del 2023 a 18 unità nel 2024 con nessuna variazione di unità;
- I lavoratori e lavoratrici ordinari non soci e socie passano dai 16 del 2023 ai 18 del 2024 con un incremento di 2 unità;
- I collaboratori soci e collaboratrici sono 0 nel 2023 e nel 2024 sono 0 (zero);
- I collaboratori non soci e collaboratrici non socie sono pari a 0 nel 2024;

Suddivisione nei settori aziendali:

- Settore manutenzioni: 8 maschi per un totale di 8 unità
- Settore pulizie: 1 maschi e 20 femmine per un totale di 21 unità
- Settore mensa: 4 femmine per un totale di 4 unità
- Settore Agricoltura sociale: 1 maschio per un totale di 1 unità
- Settore Amministrazione: 2 femmine per un totale di 2 unità.

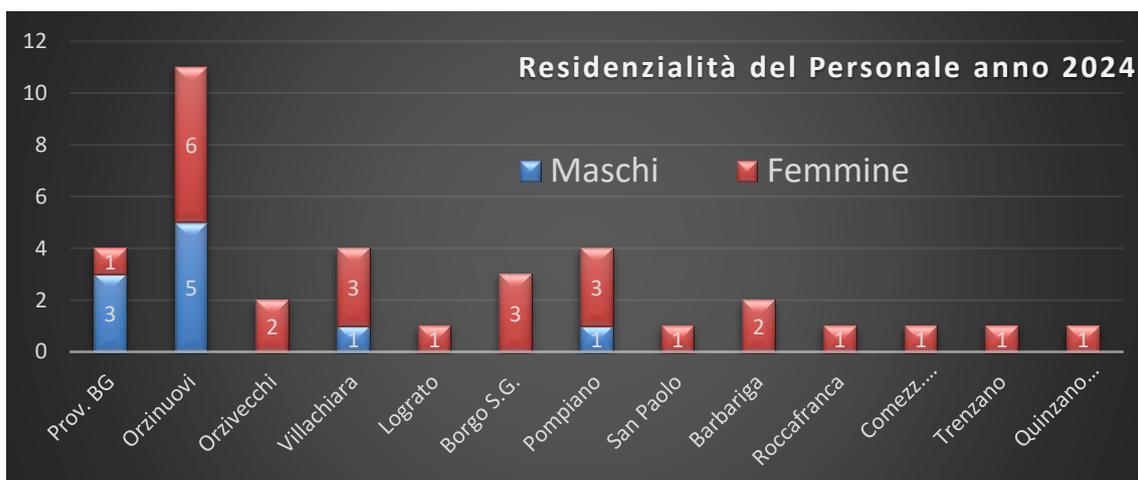
Rispetto all'anno precedente, nel corso dell'esercizio 2024 i dipendenti sono aumentati di 2 unità per un totale di 36 unità. I tempi indeterminati aumentano da 30 a 33 e corrispondono al 91,66 % dei lavoratori. La media delle donne occupate è incrementata da 67,65% nel 2023 al 73,40 nel 2024.

Gli inserimenti lavorativi sono diminuiti a 10 unità con 4 lavoratori e 6 lavoratrici.

Percentuale inserimenti lavorativi degli ultimi tre anni:

- anno 2022 - **38,2 %**
- anno 2023 - **35,4 %**
- anno 2024 - **41,47 %**

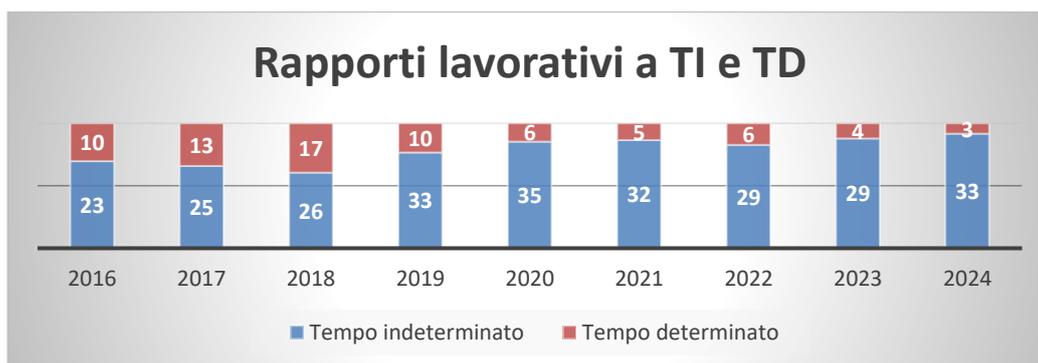
Di seguito riportiamo tabella di residenzialità dei soci e socie lavoratori, lavoratrici e dei lavoratori e lavoratrici dipendenti



Riportiamo l'anzianità lavorativa del personale dipendente



La tabella rappresenta il rapporto fra tempi Indeterminati e Determinati negli ultimi 8 esercizi;



Situazione dei soci lavoratori dipendenti			
	2024	2023	2022
occupati al 31/12	36	33	35
assunzioni nell'anno	7	10	10
uscite nell'anno per:			
Dimissioni volontaria	1	4	6
cessazione tempo determinato	3	5	2
licenziamento	0	0	0
passaggio ad altra cooperativa per perdita gare (art. n. 37 CCNL)	0	0	1
pensione	0	3	1
interruzione periodo di prova	0	0	2
TOTALE USCITE	4	12	12

PRIVACY

La cooperativa, con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 GDPR, il cosiddetto "Regolamento Privacy", ha implementato un sistema puntuale e organizzato allo scopo di trattare i dati.

La cooperativa si impegna a garantire che i dati personali di tutti i soggetti interessati siano trattati nel rispetto di liceità, correttezza e trasparenza.

Sono state impegnate risorse economiche significative per garantire una dotazione strumentale e tecnologica il più possibile innovativa e sicura.

Si garantiscono monitoraggi continui e audit annuali per verificare la conformità e l'efficacia del processo di gestione Privacy. Le audit sono condotte da personale interno e/o figure specialistiche consulenziali appositamente individuate.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

Le lavorazioni effettuate da Nuvola Lavoro sono a basso rischio, per via della loro semplicità o degli strumenti e attrezzature utilizzati, ma dal momento che il personale è al centro della mission della Cooperativa, è importante rimuovere ogni possibile rischio, per aumentarne la serenità nell'operare.

Il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) manifesta, in modo esplicito, che, in una cooperativa sociale di tipo B, mirata all'inserimento lavorativo, il lavoro delinea lo strumento cardine della propria azione.

Annualmente RSPP effettua sopralluogo sui posti di lavoro per verificare sia gli ambienti di lavoro che l'idoneità delle attrezzature che dei Dispositivi di sicurezza adottati dalla cooperativa. Le eventuali segnalazioni di non conformità vengono verbalizzate al fine di attivare le dovute correzioni.

Nel 2024 aggiornamento DVR(documento valutazione rischi) di tutta la documentazione e delle relative procedure

È prerogativa di Nuvola Lavoro coinvolgere in questioni relative alla sicurezza ed alla salute tutti i dipendenti ed ogni volontario che collabori con la Cooperativa, anche solo saltuariamente, e qualsiasi cliente e/o fornitore che abbia una permanenza stabile all'interno dei luoghi di lavoro.

Resta alta l'attenzione verso ogni iniziativa che riguarda sicurezza e salute sul lavoro; non solo l'obbligo dell'osservanza della normativa, che è sempre più complessa, bensì assoluta **convizione che un ambiente sicuro favorisca il benessere complessivo dei lavoratori e delle lavoratrici.**

Ogni anno viene effettuata La riunione periodica con RSPP, Medico del lavoro e RLS presieduta dal Datore di Lavoro che in Nuvola Lavoro coincide con la Presidente con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza delle azioni messe in campo dalla cooperativa a tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori e lavoratrici.

COOPERAZIONE SALUTE

Dall'anno 2013 è attiva l'adesione al sistema cooperativo previdenziale di Cooperazione Salute: prevede un rimborso o un'anticipazione delle spese sanitarie per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Con la sottoscrizione del nuovo contratto delle cooperative entrato in vigore da febbraio 2024, è previsto un aumento della quota da versare mensilmente da parte della cooperativa. Da quest'anno la quota da versare per ogni singolo lavoratore dipendente a T.I. è passata a 10 € mensili.

Si rileva che Lo strumento è stato negli anni poco utilizzato. Obiettivo informare maggiormente il personale al fine di poter usufruire delle agevolazioni.

RSPP

Paolo Troncana
(consulente professionale)

Esegue sopralluoghi previsti dalla legge circa la verifica di conformità dei luoghi di lavoro, aggiorna ogni documento, informa la Direzione su nuovi adempimenti e progressi della normativa.

MEDICO COMPETENTE

Dr. Lorini Roberto.

Effettua visite mediche preventive e periodiche dei lavoratori e delle lavoratrici nei casi previsti dalla normativa vigente, secondo il protocollo a suo tempo stabilito.

RLS

Bertocchi Luca

La Cooperativa ha scelto di dotarsi di un RLS (per quanto la normativa non lo renda obbligatorio in virtù delle ULA) per rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici. Il suo ruolo è quello di ascoltare le segnalazioni da parte di dipendenti e volontari circa la sicurezza, di effettuare i controlli e di vigilare sulla realizzazione degli interventi necessari.

LE ASSENZE

Nelle tabelle sottostanti viene rilevata l'incidenza delle assenze personale

Indicatori

Rapporto Dettaglio ore assenze personale						
	2022	%	2023	%	2024	%
ore lavorabili	38.743		37.723		38.671	
ore lavorate	31.584		31.717		31.130	
ore di assenze	7.159	18,48%	6.006	15,92%	7.542	19,50%

Dettaglio ore di assenza retribuite						
Malattie	3.096	43,25%	1.232	20,51%	2.734	36,25%
infortunii	0		19	0,32%	0	
maternità	0		72	1,20%	273	3,61%
ferie	3.244	45,31%	4.296	71,53%	4.203	55,73%
permessi	64	0,89%	15	0,25%	13	0,17%
CIG	0		0		0	
	6.404		5.634		7.222	

Dettaglio ore assenze non retribuite						
Ingiustificati	7	0,10%	8	0,13%	13	0,17%
L. 104	198	2,77%	273	4,55%	249	3,30%
Banca ore	550	7,68%	91	1,52%	58	0,77%
	755		372		320	

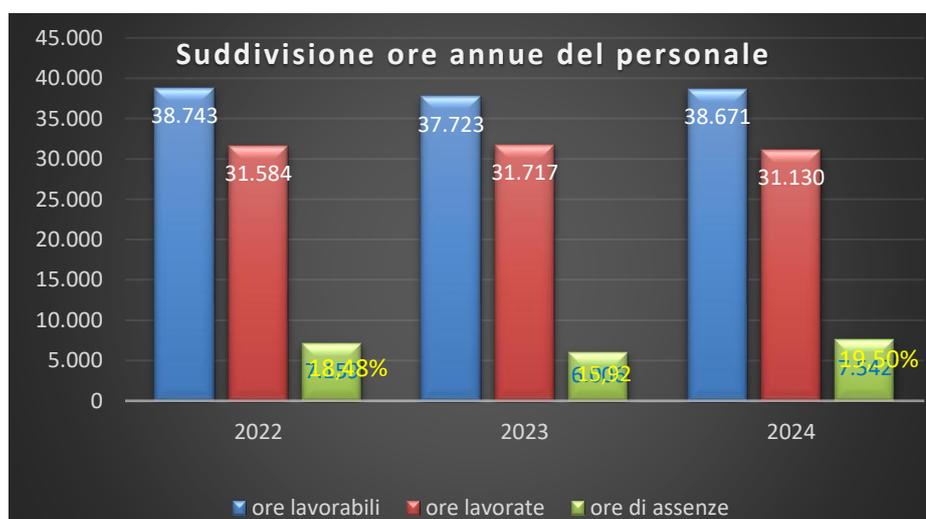
Nel 2024 è proseguita l'operazione di smaltimento ferie residue del personale

Si rileva un aumento in percentuale di assenze per malattia

Nessun infortunio da segnalare.

Una maternità!!

Ore assenze nel triennio



ore ripartite per istituto



L'incidenza in termini economici delle assenze

Costo delle assenze personale			
	2022	2023	2024
Malattie	48.236	18.234	42.369
infortunii	-	281	-
maternità	-	1.066	4.224
permessi	982	873	202
Totale	49.218	20.454	46.795

È nata KHADIJA



Nel 2024 Molti soci lavoratori e socie lavoratrici hanno mantenuto l'impegno personale, oltre alla propria attività lavorativa, per garantire lo svolgimento regolare delle attività. A loro va un ringraziamento particolare per esserci stati anche nei momenti più difficili.

Volontari e volontarie

L'attività che ha visto la partecipazione attiva della compagine sociale ed occasione di ritrovo è rappresentata dalla raccolta kiwi presso la Cascina Bina, che ha visto, a fine ottobre, la presenza di alcuni volontari e volontarie a supporto. Organizzazione ufficio e supporto a predisposizione materiale per dvr e altre attività di Comunità.

La Cooperativa non riconosce alcun compenso ai soci volontari e socie lavoratrici che operano per conto della stessa. Vengono riconosciuti i soli rimborsi spese se documentati.

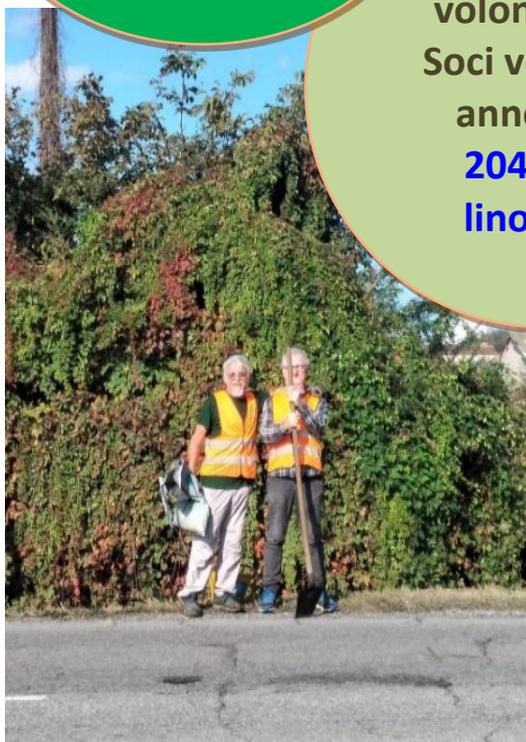
N° ore svolte
da tirocinanti
nell' anno
2024
600



N° ore di
volontariato
Soci prestatori
anno 2024
123

N° ore svolte
dai 2 LSU
nell'anno 2024
435

N° ore di
volontariato
Soci volontari
anno 2024
204+
lino 1250



**Valore economico economico in € 70.200,00 !!
su base calcolo prudenziale livello A1 nuovo CCNL**

La cooperazione sociale di inserimento lavorativo è diventata una delle espressioni più elevate di Impresa Sociale. La possibilità di creare opportunità occupazionali per persone svantaggiate e gli effetti positivi che derivano da una simile prerogativa rendono questa tipologia di impresa uno strumento indispensabile per perseguire condizioni di giustizia economica e sociale nell'ambito di una comunità.

In questi decenni il fenomeno delle cooperative sociali rimarca una dimensione quantitativa della loro realtà. Secondo gli ultimi studi (Galera e Tallarini, 2023) si tratta di 5.300 imprese che occupano oltre 30.000 lavoratori e lavoratrici svantaggiati/e e che denotano una spiccata funzione anticiclica, con significativa propensione all'investimento, una tenuta occupazionale e una sostanziale stabilità delle loro condizioni economiche-finanziarie (Borzaga e Marocchi, 2022).

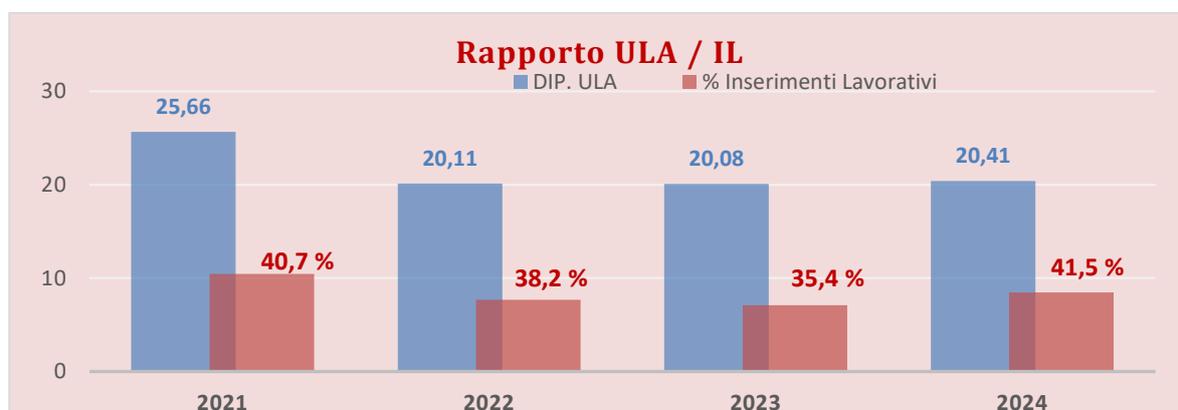
Tuttavia dopo alcuni anni di forte crescita e di attenzione anche mediatica a questo fenomeno, l'interesse verso la cooperazione sociale di inserimento lavorativo sembra essersi affievolito, anche a causa delle inefficaci e spesso assenti politiche pubbliche che avrebbero dovuto sostenere le iniziative intraprese da questo attore Sociale (Borzaga e Marocchi, 2022).

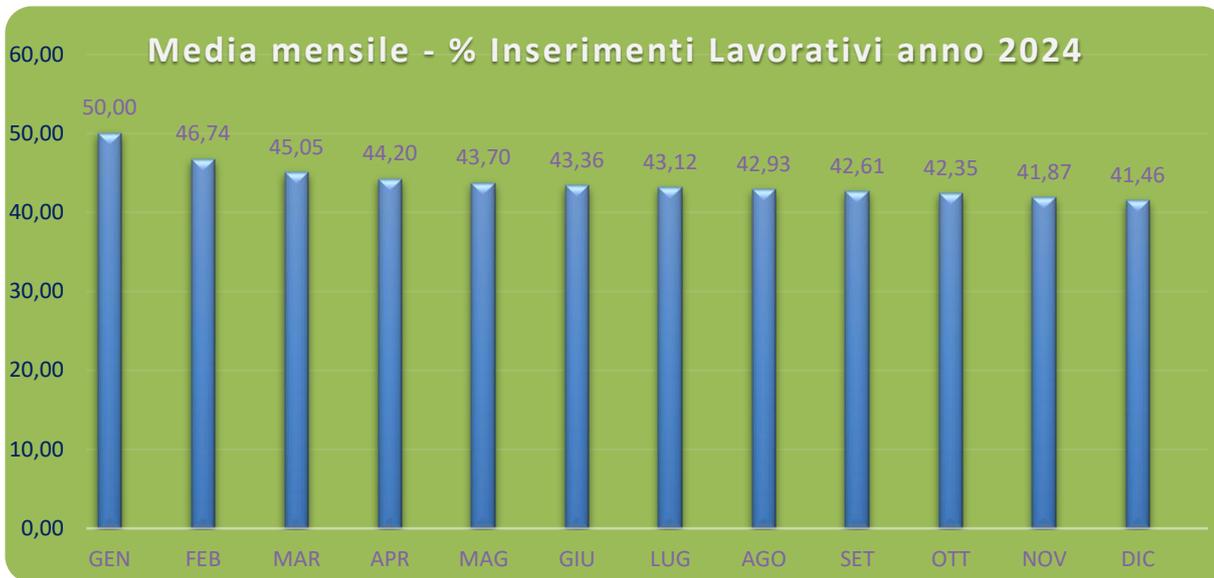
Nuvola Lavoro offre una politica dell'inserimento lavorativo che si realizza attraverso la progettazione di percorsi personalizzati e finalizzati all'acquisizione di capacità ed attitudini lavorative nei confronti di persone svantaggiate, così come definite dalla legge 381/91, dalla legge 68/1999 e successive modifiche. Le persone in possesso di un documento che certifichi il loro stato di svantaggio ai sensi delle leggi vigenti, rilasciato dagli organismi competenti o che siano comunque in carico, per la loro situazione sociale, ad un Ente Pubblico (ASL, Comuni, Servizio Sociale Adulti del Ministero di Grazia e Giustizia, ecc.) hanno in questo modo l'opportunità di inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro.

- La percentuale media di inserimenti lavorativi nel corso dell'anno è del 41,47 %.
- la media dei dipendenti calcolati con metodo ULA (Unità Lavorativa Annuale) è pari a 20,41.
- La media delle donne lavoratrici è incrementata al 73,40 %.
- Nel 2024 sono stati attivati 3 percorsi di Pubblica Utilità.

Percentuale inserimenti lavorativi dal 2022 al 2024

MEDIA PERSONALE	media anno 2022	media anno 2023	Media anno 2024
MEDIA ANNUALE DI INSERIMENTI LAVORATIVI	38,18%	35,35%	41,47%
NUMERO ANNUALE TIROCINI	2	3	2





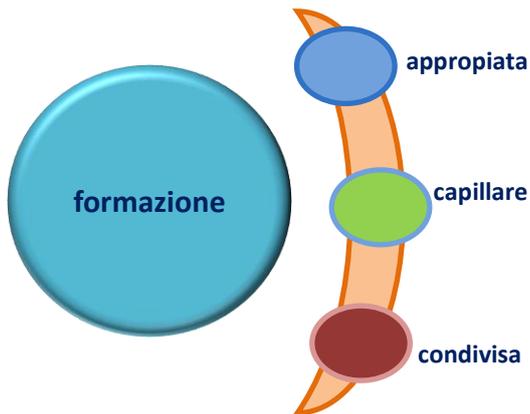
L'ARTICOLO 14

La Cooperativa intende promuovere sul proprio territorio l'art. 14. Questo strumento permette alle aziende, attraverso l'affido di commesse lavorative, di ottemperare alla legge sugli inserimenti di persone disabili come da legge 68. Pertanto questa finalità permette alla cooperativa la possibilità di qualificarsi qualitativamente sul territorio competente ottemperando sempre più i sui fini e scopi sociali

Consente alle Aziende di:

- **affidare alle Cooperativa di tipo B**, che assumono il personale, **una o più commesse** da eseguire presso la sede della Cooperativa o presso l'Azienda;
- **assolvere l'obbligo imposto dalla legge 68/99**, se l'azienda non fosse in regola, senza assumere nuovo personale;
- **convenire con la Cooperativa un valore della commessa** che tenga conto oltre alla retribuzione anche dei costi occulti della Cooperativa (spese generali, formazione on the job, assistenza del tutor, ecc.).

Nel 2024 abbiamo iniziato interlocuzioni e presentato lo strumento ad aziende del territorio, ma non siamo riusciti a chiudere le commesse. L'obiettivo è acquisire maggiori strumenti e formazione interna per migliorare la nostra capacità di marketing e promozione dell'Art 14.



appropriata: deve raggiungere un buon livello di specificità e quando possibile pertinente anche ad aspetti tecnici; *un operatore tecnicamente preparato lavora bene ed è più sicuro ed è meno soggetto ad incidenti/infortuni.*

capillare: organizzata per piccoli gruppi omogenei all'interno del medesimo contesto lavorativo ed in modo sistematico.

condivisa: pensando e coinvolgendo i responsabili di settore od i preposti, attuata mediante le risorse interne o esterne che hanno elevata professionalità ed esperienza, conoscenza dei contesti e delle potenzialità.

A seguito di analisi raccolta esigenze formative, sono stati svolti corsi di formazione per l'esercizio 2024:

- **sicurezza base e aggiornamenti**: ore totali 114 di cui 48 nel 2024 e 66 nel 2025
- **primo soccorso base e aggiornamenti** : rimandato ad ottobre 2025
- **corso preposti** rivolto a 5 dipendenti tot ore 34
- **lavorare in team**:
programmata nel 2023 effettuata a febbraio-marzo 2024 tot ore 120
- **tecnologie per la condivisione di dati informazioni e contenuti digitali**:
Programmata 2023 e effettuata a maggio 2024 tot ore 120
- **contributo aggiuntivo** tot ore 120

Sono stati svolti corsi di formazione relativi alle attività in essere come:

- **Utilizzo motoseghe, decespugliatori, ecc...:** ore totali 28
- **Utilizzo piattaforma e elevatori** : ore totali 8
- **Utilizzo trebatello** : ore totali 32
- **Segnaletica**: 32

Sono stati svolti programmati corsi formazione per l'esercizio 2025:

- **corso base e aggiornamento antincendio** tot ore 128
- **aggiornamento haccp** rivolto a 6 dipendenti tot ore 12
- **aggiornamento RLS** rivolto a 1 dipendente tot ore 4

investimento formazione valorizzato economicamente in € 18.550,00

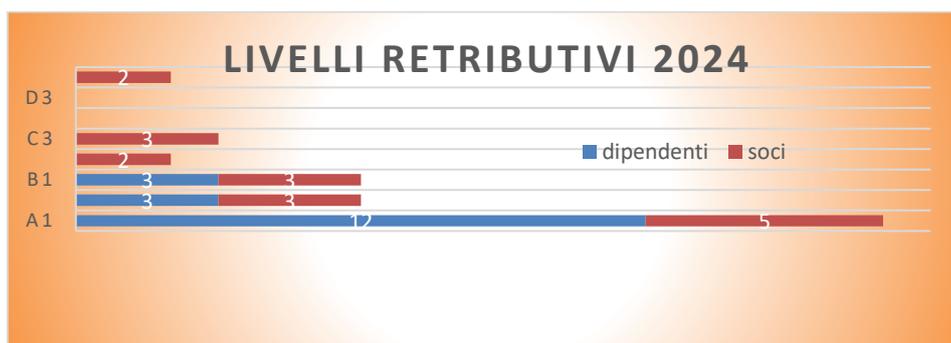


D.4 STRUTTURA DEI COMPENSI

La Cooperativa applica il “Contratto Collettivo Nazionale del Lavoratori delle Cooperative Sociali” inquadrando i lavoratori e lavoratrici nei livelli per competenza di mansione e pertanto la retribuzione è definita da esso.

Riportiamo nella tabella sottostante il personale alle dipendenze ripartiti per livelli retribuiti ai lavoratori e lavoratrici dipendenti ed ai soci lavoratori/socie lavoratrici nell’esercizio 2024.

 CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE		a regime Ott. 25
		al 31/12/2024
LIVELLI	Minimi contrat. lordi	Minimi contratt. lordi
A1 (ex 1° livello)		1.359,85
A2 (ex 2° livello)	1.345,95	1.372,53
B1 (ex 3° livello)	1.408,89	1.436,78
C1 (ex 4° livello)	1.515,21	1.545,21
C2 (ex 4° livello)	1.560,27	1.591,06
C3-D1 (ex 5° livello)	1.605,99	1.637,57
D2 (ex 6° livello)	1.694,41	1.727,83
D3-E1 (ex 7° livello)	1.803,62	1.839,15
E2 (ex 8° livello)	1.947,00	1.985,42
F1 (ex 9° livello)	2.150,18	2.192,55
F2 (ex 10° livello)	2.455,67	2.504,09



La Cooperativa non riconosce alcuna indennità di carica ai propri consiglieri di amministrazione e/o delegati.

RINNOVO CCNL

Ricordiamo che a Febbraio 2024 è stato rinnovato il CCNL delle Cooperative sociali che sarà applicato nei seguenti scaglioni:

1° scaglione a Febbraio 2024 pari a 60 € al livello C1

2° scaglione ad Ottobre 2024 pari a 30 € al livello C1

3° scaglione ad Ottobre 2025 pari a 30 € al livello C1

Riportiamo nella tabella sottostante i livelli minimi contrattuali relativi al CCNL delle Cooperative sociali riferendosi ai rispettivi livelli di mansione e considerando il monte ore settimanale di 38 ore.

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

A partire dal 1° gennaio 2025 i lavoratori e lavoratrici in forza matureranno la quattordicesima mensilità che verrà corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno di ogni anno, per un importo pari alla metà della retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione.

L'importo non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

L'importo della 14° mensilità va computato agli effetti del TFR.

Rivisti e adeguati, a seguito di rinnovo ccnl alcuni livelli contrattuali.

E. OBIETTIVI E ATTIVITA'

E.1 INFORMAZIONI QUANTITATIVE E QUALITATIVE

Nel 2024 è proseguita l'attività di riorganizzazione della Cooperativa, nel tentativo di salvaguardare la qualità e il dimensionamento delle attività gestite, per dare continuità, indipendenza e solidità alla nostra impresa.

Obiettivi 2024

<p>Conseguire un risultato di esercizio positivo</p> <p>Obiettivo raggiunto Utile bilancio di esercizio 2024 € 62.543 Aumento fatturato del 7,37%</p>	<p>Incremento del personale riducendo i Tempi Determinati</p> <p>Obiettivo raggiunto <u>91,66% dipendenti a tempo indeterminato</u></p>	<p>Incrementare le commesse di lavoro</p> <p>Obiettivo raggiunto <u>Acquisito 5 nuove commesse servizi pulizie</u></p>
<p>Acquisire la certificazione di genere</p> <p>Obiettivo raggiunto <u>Il 5 settembre 2024 siamo stati certificati per la PARITA' DI GENERE</u></p>	<p>Sviluppare un intranet aziendale</p> <ul style="list-style-type: none">- Efficientare il sistema comunicazione interna attraverso la definizione chiara di compiti, ruoli e riferimenti. <u>obiettivo parzialmente raggiunto</u> In fase di attuazione da migliorare e che nel 2025 dovremmo approntare definitivamente- miglioramento ambientale	

obiettivi nel medio e lungo termine:

<ul style="list-style-type: none">• Individuare nuove strategie di sviluppo• valorizzazione e rinnovo dell'immagine della Cooperazione sociale• acquisto immobile e/o ristrutturazione Cascina Bina	<ul style="list-style-type: none">• incremento del fatturato, tramite un'azione commerciale volta alla selezione e all'aumento delle commesse di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• il recepimento di nuove risorse umane per l'elaborazione e lo sviluppo di nuovi progetti.
<ul style="list-style-type: none">• Valutazione di nuovi investimenti di servizi o produzione.	<ul style="list-style-type: none">• Attivare collaborazione con il mondo profit. (ART.14)	<ul style="list-style-type: none">• Apertura di una nuova ATTIVITA' per un servizio di Ecologia Ambientale"

PROSPETTIVE E OBIETTIVI STRATEGICI MEDIO E LUNGO TERMINE DELLA COOPERATIVA

Continua per l'anno 2024, da parte del CDA, la riflessione sulla governance e su quanto Nuvola Lavoro può fare la differenza nel nostro territorio. L'obiettivo generale per il prossimo triennio è di Garantire la continuità, il lavoro e la crescita sostenibile dell'impresa per offrire risposte di qualità ai diversi bisogni.

OBIETTIVI STRATEGICI

1. Proseguire con di rinnovamento della Governance attraverso:

- avvio del percorso di "Sviluppo Organizzativo"
- ampliamento del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione
- aumento dell'efficacia del coordinamento dei servizi
- maggiore distribuzione di compiti e responsabilità
- incremento numerico della base sociale

2. Valorizzare e rinnovare l'immagine della cooperativa sociale

- promozione del nuovo logo
- avvio strutturazione operazione di marketing (social, pubblicità sui giornali locali ecc...)
- meno timidezza e maggior rappresentanza e partecipazione a tavoli di piano, eventi pubblici....

3. Rafforzamento imprenditoriale attraverso:

- avvio processo di patrimonializzazione della cooperativa
- capitalizzazione della cooperativa anche con finanziatori esterni
- individuazione di una sede, acquisto immobile? Ristrutturazione cascina Bina?
- investimenti e dotazione di nuovi strumenti di lavoro con ridotto impatto ambientale (attrezzature e mezzi)
- ricerca attiva di finanziamenti a sostegno di progetti finalizzati all'occupazione di soggetti svantaggiati
- attività di ricerca, sviluppo e potenziamento dei settori produttivi della cooperativa

E2. ANALISI DEI FATTORI

FATTORI SOTTO IL CONTROLLO DELLA COOPERATIVA

- Rapporti strutturati con Enti Locali (Comuni e servizi ATS ed istituzioni del territorio) e con privati, per coordinare e condividere progetti finalizzati l'inserimento lavorativo.
- Collaborazioni con le Cooperative del territorio su progetti complessi.

FATTORI FUORI DAL CONTROLLO DELLA COOPERATIVA

I giganteschi avvenimenti di questi anni (dalla pandemia al manifestarsi con episodi sempre più estremi del cambiamento climatico, dalle guerre alle instabilità sociali e economiche politiche sempre più vicine) con conseguente sentimento comune di sfiducia...

- crisi dell'economia che comporta incidenza aumento dei costi a tutti i livelli. (energia, beni di consumo, tassi di interesse bancari ...)
- Nuovo Codice degli Appalti con norme (in continua modificazione che ci crea delle difficoltà) più penalizzanti per le imprese no-profit (gare al massimo ribasso, principio di rotazione, concorrenza estrema).

E.3 ELEMENTI E FATTORI DI CRITICITA'

Nell'anno 2024 è stato **rinnovato il CCNL dei lavoratori e lavoratrici delle Cooperative Sociali** che prevede una serie di migliorie tra le quali un aumento salariale pari al 14 %, . Inoltre 2025 è previsto il riconoscimento di parte della Quattordicesima mensilità, il mantenimento della PTR (Premio Territoriale di Risultato) l'aumento di quota mensile cooperazione Salute . Se da un lato il rinnovo del ccnl rende finalmente maggiormente riconosciuto il lavoro in cooperativa, dall'altro l'incidenza dei costi retributivi aggiunti a l'aumento di costi generali , rischiano di ridurre ulteriormente la marginalità , già minima delle nostre realtà.

Precarietà lavorativa: gare d'appalto a breve periodo (6 mesi – 1 anno), spesso al massimo ribasso, e spesso non riservate alle cooperative sociali. Aumento concorrenza mercato anche con il privato profit, creando condizioni di precarietà nella continuità lavorativa.

Principio della rotazione e nuove norme del Codice degli Appalti Pubblici mettono in forte difficoltà la continuità lavorativa delle Cooperative dei loro lavoratori e lavoratrici.

Incidenza assenza per malattie, pur riducendosi leggermente nel 2024 l'incidenza delle malattie del personale in particolare nei settori pulizie e mensa, rimane un fattore critico, sia per l'incidenza economica sia per la gestione e organizzazione del lavoro per continue modifiche ai piani di lavoro settimanali.

Difficoltà a individuare risorse umane disposte a ricoprire ruoli di responsabilità e di coordinamento nei diversi settori, in particolar modo nel servizio pulizie.

Seppur migliorata, rimane difficile l'individuazione di nuove risorse umane nella circolarità dei servizi.

F. SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

F.1 I SETTORI PRODUTTIVI – ESAME SITUAZIONE FINANZIARIA - VALUTAZIONE DEI RISCHI

I SETTORI PRODUTTIVI

Riassunto delle principali attività che l'ente pone in essere in relazione all'oggetto sociale con specifica descrizione dei principali progetti attuati nel corso dell'anno.

Rimane alta l'attenzione costante nell'organizzare le attività e di conciliare i loro tempi lavoro-famiglia.

Si rileva un aumento di disponibilità da parte dei dipendenti e delle dipendenti, soci e socie a svolgere attività lavorative per sostituzioni oltre i tempi contrattuali (tutti e tutte le dipendenti hanno contratti a part-time). Nonostante ciò rimane la difficoltà a rispondere a tutte le nuove richieste per lavori di carattere saltuario e straordinario. Rimane la difficoltà a reperire nuovo personale preparato e minimamente formato, in particolare nell'area manutenzioni

SETTORE MENSA

Permane per il 2024 la difficile situazione che riguarda il contratto per i servizi di pulizie e mensa presso la Comunità "La Celeste" gestita dall'ICCS Fatebenefratelli... Le difficoltà finanziarie dell'Ente si sono ripercosse pesantemente sulla cooperativa sia per la liquidità bancaria che le difficili interlocuzioni con il cliente.

È rimasta inoltre anche per il 2024 critica la gestione del servizio sia per l'aumento dei costi di gestione (alimentari, costo personale) che per l'organizzazione /pianificazione risorse personale nonostante l'assunzione di nuova figura per sostituzioni malattie e ferie.

Nonostante l'incertezza iniziale per la prosecuzione dei contratti, lo sforzo comune e l'oculatazza per il contenimento dei costi da un lato e le azioni di presidio e di continue interlocuzioni con l'Ente Morale dall'altro hanno reso possibile garantire la continuità del servizio e salvaguardare i posti di lavoro delle socie e dipendenti .



Ad oggi infatti continua il servizio di pulizie e produzione pasti presso la comunità La Celeste e C.D. La Cascina di Cooperativa La Nuvola . Si conferma che nel 2025, l'impegno preso dalla ICSS FATEBENEFRADELLI di rispettare le scadenze dei pagamenti viene mantenuto ed è stato sottoscritto un nuovo contratto migliorativo per la cooperativa con durata 1/04/2025- 31/03/2026

SETTORE PULIZIA

E' proseguito il lavoro di ricognizione e selezione di servizi ritenuti non sostenibili né economicamente né di interesse a livello strategico iniziata nel 2024. La selezione ha così portato alla conferma delle commesse che hanno garantito un adeguamento dei prezzi creando di conseguenza una maggiore marginalità economica. Si segnala l'acquisizione di 5 nuove commesse per pulizie uffici nei Comuni di Villachiarra, Ponteviso, ambulatori medici Comune di Orzinuovi, Associazione amici dei Pompieri di Orzinuovi e Centro diurno anziani di Orzinuovi.

Sono aumentate le richieste da parte di aziende e privati anche per lavori di carattere straordinario.

Nonostante nel settore si rileva una notevole incidenza di assenze del personale, anche prolungate, si rileva una maggiore flessibilità, disponibilità e impegno di alcuni dipendenti e soci, e alcune dipendenti e socie a svolgere le sostituzioni anche in situazione di emergenza e garantire quindi la continuità dei servizi.



SETTORE MANUTENZIONI

Tutti gli appalti con gli Enti Pubblici sono proseguiti. Si rileva in particolare la proficua collaborazione con il Parco Oglio Nord che anche nel 2024 ha affidato a Nuvola Lavoro diversi interventi di cura di aree protette e con il Comune di Soncino che conferma la fiducia e la professionalità di Nuvola Lavoro.

Si segnala un aumento rilevante sia per il servizio "manutenzioni" in convenzione che per il servizio "supporto eventi culturali" con il Comune di Orzinuovi.



SETTORE AGRICOLTURA SOCIALE

La cooperativa dal 2017 ha in essere attività nel settore Agricoltura Sociale.

Tale progetto prevede lo sviluppo di attività agricole e il recupero di parte delle pertinenze dello spazio "Cascina Bina" in Borgo San Giacomo finalizzate a offrire nuove opportunità esperienze di tirocini e stage oltre che di inserimento lavorativo e sociale di persone in situazione di svantaggio.

L'attività prevalente è la coltivazione di Kiwi giallo e segnaliamo che il 2024 rappresenta un anno record per la produzione dei frutti. Durante le alcune fasi di lavorazione e in particolare per la raccolta dei frutti vengono coinvolti anche i soci volontari e socie volontarie a cui va il nostro ringraziamento.



Ad oggi proseguono le seguenti collaborazioni:

- Con la BCC di Borgo San Giacomo per un progetto sperimentale di manutenzione di 2 vigneti limitrofi a Cascina Bina.
- Con Fondazione Castello di Padernello è in corso una sperimentazione di coltura di una particolare varietà di prodotti agricoli.
- Con l'istituto agrario Dandolo di Bargnano proseguono percorsi di formazione sul campo



Il fatturato del 2024 è pari 889.906 € con un incremento pari al 7,37 % rispetto all'esercizio 2023.

Ricavi degli ultimi 3 esercizi – per settore di attività

RICAVI PER SETTORE	Anno 2024	Anno 2023	anno 2022
COOPERATIVA	0	5.694	4.658
MANUTENZIONI	259.570	300.047	248.988
PULIZIE	387.484	299.841	291.492
AGRICOLTURA SOCIALE	107.145	72.250	83.833
MENSA	135.707	139.093	129.257
RECAPITI	CHIUSO	11.914	23.615
TOTALE	889.906	828.839	781.843

Ricavi degli ultimi 3 esercizi - per tipologia cliente

RICAVI ULTIMO TRIENNIO	anno 2024	anno 2023	Anno 2022
COOPERAZIONE	136.307	147.878	148.505
CONSORZI	88.196	64.913	87.087
ENTI PUBBLICI	433.096	394.396	343.926
PRIVATI	232.307	221.652	202.325

In percentuale

RICAVI TIPO CLIENTELA	anno 2024	anno 2023	Anno 2022
COOPERAZIONE	15,32 %	17,84 %	18,99 %
CONSORZI	9,91 %	7,83 %	11,14 %
ENTI PUBBLICI	48,67 %	47,58 %	43,99 %
PRIVATI	26,10 %	26,74 %	25,88 %

CONTO ECONOMICO	2024	2023	2022
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	940.164	843.174	798.101
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	870.963	812.019	810.779
RISULTATO OPERAT. AREA CARAT.	69.201	31.155	-12.678
AREA FINANZIARIA			
RISULTATO AREA FINANZIARIA	-6.658	-7.322	-3.666
AREA STRAORDINARIA			
TOTALE PROVENTI STRAORDINARI	0	0	0
TOTALE ONERI STRAORDINARI	0	0	0
RISULTATO AREA STRAORDINARIA	0	0	0
RISULTATO ANTE IMPOSTE	62.543	23.833	-16.344
Imposte	0	0	0
RISULTATO D'ESERCIZIO	62.543	23.833	-16.344

ESAME SITUAZIONE ECONOMICA - FINANZIARIA

Analisi delle entrate e dei proventi con indicazione del rispetto del requisito di cui all'art. 2, comma 3, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155

Nel 2024 è continuato il riassetto organizzativo effettuato nel corso di tutto l'anno con un controllo efficace nel recupero e smaltimento delle ferie del personale, il valore della produzione cresce da 828.839 € a 889.906 € con un incremento pari al 7,37 %. Questa modalità probabilmente diventerà perenne, visto il continuo modificarsi delle condizioni del mercato economico e del lavoro.

Analisi delle uscite e degli oneri

La voce principale dei costi della cooperativa è il personale dipendente che corrisponde nel 2024 a 506.115 € pari al 61,24 % dei costi complessivi sostenuti dalla Cooperativa, con una riduzione di circa il 6,00 % rispetto al 2023.

Il personale è leggermente incrementato da 34 unità nell'anno 2023 alle 36 unità del 2024

Considerando il personale dipendente calcolato in ULA (unità lavorative annue) si passa da 20,08 del 2023 al 20,41 nel 2024 in leggerissimo incremento.

Analisi dei fondi, distinguendo tra fondi disponibili, fondi vincolati e fondi di dotazione

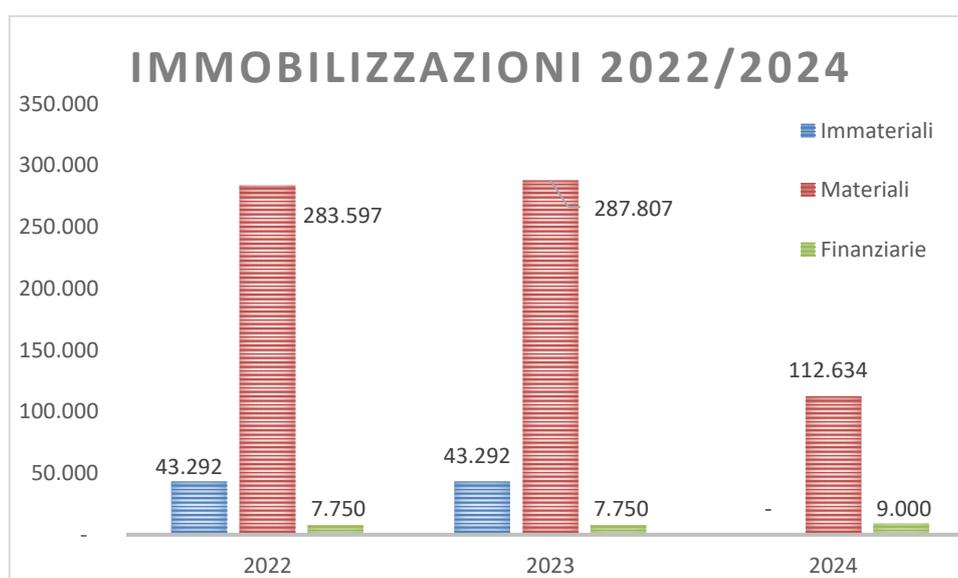
Al 31.12.2024	
Fondo di dotazione pari a	€ 42.800,00
Fondi Riserva Legale pari a	€ 22.342,31
Fondi Riserve Straordinarie pari a	€ 15.968,11
Utile di esercizio pari a	€ 62.542,77

Analisi degli investimenti effettuati, delle modalità di finanziamento ed indicazione di come questi investimenti sono funzionali al conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

Con la stipula di un contratto di Comodato d'uso con il Comune di Borgo San Giacomo di 19 anni (2017 – 2036) abbiamo realizzato un impianto frutticolo per la coltivazione di Kiwi "gialli" nel terreno adiacente alla Cascina Bina. L'investimento di realizzazione dell'impianto di kiwi è stato di circa 150.000 € in linea con quanto preventivato. Per tale realizzazione abbiamo richiesto un mutuo finanziario agricolo di pari importo. La cooperativa ha iniziato nel 2017 l'investimento di un nuovo settore nell'Agricoltura Sociale, realizzando un progetto denominato "Cascina Bina" e dotandosi degli strumenti finalizzati alla specializzazione di questa attività.

Tuttora questo progetto prosegue e sta aprendo nuove opportunità di crescita economica e di sviluppo settoriale.

Dal 2021 stiamo gestendo, per conto dell'Istituto Dandolo di Bargnano di Corzano, la cura la manutenzione e la raccolta del Vigneto con 2 diverse riserve di tenuta sempre nel Comune di Borgo San Giacomo. Oltre ciò stiamo valutando nuove attività, sempre agricole, che si andranno definendo nel tempo.



LE PARTECIPAZIONI DI NUVOLA LAVORO

Ente/Impresa partecipata	Quota partecipazione	Anno di adesione	Attività dell'Ente/Impresa
Consorzio Solco Brescia	7.500,00 €	2002	Fornitura di servizi adeguati alle particolari esigenze delle cooperative associate
Confcooperfidi	250,00 €	2005	Fornitura assicurative di Garanzia e/o fideiussorie su prestiti e mutui
BCC Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo S/G.	200,00 €	2024	Fornitura servizi bancari
PAC (Politica Agricola Comune) 4 diritti	1.050,00 €	2024	Nr. 4 Diritti per Superficie Unitaria 1 HA

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2024 a seguito di richiesta di adesione a soci della BCC di Borgo San Giacomo è stata accolta in data 23/09/2024 per una quota di 200,00 €.

F.3 INDICATORI ECONOMICI

Le specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi. Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse. La cooperativa ha ricevuto nel corso dell'esercizio 2024 i seguenti contributi e finanziamenti:

FINANZIAMENTI AGEVOLATI

– bando capitalizzazione volto all'inserimento lavorativo: contributo concesso € 72.962 di cui 51.073 finanziamento a tasso zero e 16.576,30 al raggiungimento di obiettivi di aumento capitale sociale e inserimento al lavoro di 2 nuove unità

PRESTITO SOCIALE

Nel 2024 il tasso di interesse è stato uniformato per tutti i vari periodo di vincolo ai seguenti tassi;

Categoria	Tasso fruttifero lordo %	Tasso fruttifero netto %	Ritenuta fiscale è del 26 %	Importo inizio anno	Importo fine anno
Vincolato a 36 mesi	3,00	2,22	0,78	0 €	0 €
Vincolato a 18 mesi	3,00	2,22	0,78	0 €	0 €
Vincolato a 12 mesi	3,00	2,22	0,78	0 €	0 €
Svincolato	3,00	2,22	0,78	52.149,61 €	53.307,33 €

Il Regolamento è aggiornato in base alle recenti normative.

F.4 CONTRIBUTI DA ENTI PUBBLICI

CONTRIBUTI

- verso la certificazione di parità di genere: 5.927,20 €
- formazione: 3.000 €
- dote impresa collocamento mirato : 25.328,28 €
- contributi aiuti pac : 681,67 €

G. ALTRE INFORMAZIONI

G.1 CONTENZIOSO O CONTROVERSIE

Nel corso del 2024 si è trovato un accordo circa la risoluzione con formula saldo e stralcio per un importo pari a € 25.000 a seguito delle difficoltà finanziarie riscontrata negli anni precedenti dall'Ente Morale. La dolorosa scelta di sottoscrizione di tale accordo è stata motivata dalla **decisione prioritaria di salvaguardare i posti di lavoro dei soci e socie e dei dipendenti e delle dipendenti** assegnati nelle commesse in oggetto.

Ad oggi continua il servizio di pulizie e produzione pasti presso la comunità La Celeste e C.D. La Cascina di Cooperativa La Nuvola .

Si conferma che nel 2025, l'impegno preso dalla ICCSS FATEBENEFRAPELLI di rispettare le scadenze dei pagamenti viene ad oggi mantenuto ed è stato sottoscritto un nuovo contratto migliorativo per la cooperativa con durata 1/04/2025- 31/03/2026

G.2 LA PARITA' DI GENERE

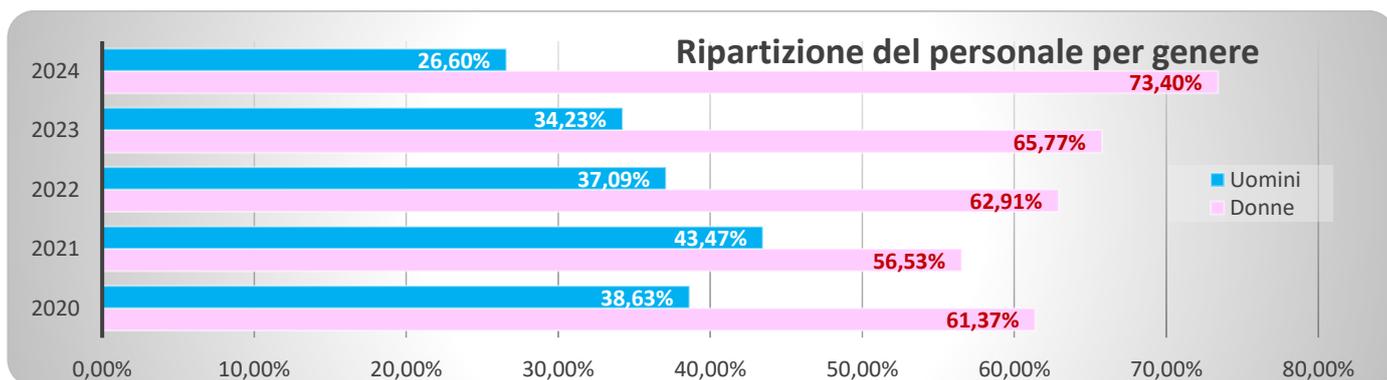
Nel corso del 2024 (5 settembre 2024) la Cooperativa ha acquisito la certificazione di genere in integrazione del proprio Sistema di Gestione in base alle linee guida UNI PdR 125, dimostrando il proprio impegno costante nei confronti delle tematiche della parità di genere, della diversità (intesa come insieme delle caratteristiche di differenza e similarità fra le persone) e dell'inclusione di tutti gli stakeholders nei contesti organizzativi.

La norma citata fornisce una guida per promuovere una cultura organizzativa diversificata ed inclusiva, per consentire alle persone di operare in condizioni tali da consentire il migliore livello di collaborazione, di partecipazione e di benessere sociale, nonché per incorporare nella cultura organizzativa il modello della parità di genere.

In particolare, l'azienda, attraverso gli strumenti di cui si è dotato, intende rispettare i seguenti principi:

- Non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretti;
- Impegnarsi e preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- Favorire l'impegno di tutte le risorse ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, college, soci, socie, client, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- Impegnarsi a promuovere l'effettiva parità tra donne e uomini in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- Adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza delle proprie risorse sui temi delle pari opportunità, diversità ed inclusioni;
- Impegnarsi a basare la propria comunicazione, sia interna che esterna, sui principi della responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando lo stereotipo di genere.

La tabella sottostante rappresenta la media annuale dell'incidenza femminile sul totale del personale dipendente dal 2020 al 2024. Nel corso dell'anno 2024 è incrementata la percentuale passando dal 67,55 % del 2023 al 73,40 % del 2024.



G.3 PERSEGUIMENTO DELL'ASSENZA DI SCOPO DI LUCRO

La Cooperativa Sociale “Nuvola Lavoro” non persegue alcuno scopo di lucro, ma il suo obiettivo statutario è a tendere sempre alla massimizzazione del Benessere Sociale della propria Comunità.

H. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

H.1 REVISORE DEI CONTI

Dott. Beltrami Roberto revisore unico della cooperativa
L'incarico è triennale che scade con l'approvazione del Bilancio di esercizio 2024.

H.2 PUBBLICITA'

Modalità di comunicazione

Siamo convinti che la comunicazione debba avere qualità e semplicità, diretta, utile ed efficace per consentire che il messaggio sia il più possibile diretto per perseguire la valorizzazione della immagine della Cooperativa ed il ruolo che svolge all'interno e all'esterno della propria comunità.

La comunicazione è un investimento che richiede impegno sia in termini di tempo che finanziario, ma che una volta impostato, seguito e modificato secondo le esigenze e i suggerimenti degli Stakeholders produrrà frutti, i quali, speriamo, proseguano ancora di più nel tempo.

L'incremento degli interlocutori serve a Nuvola Lavoro per espandersi, in modo da poter rispondere con maggior sollecitudine alle richieste che le pervengono, sempre numerose ed urgenti, da parte di quanti soffrono di un disagio sociale (svantaggiati,svantaggiate, disoccupati, disoccupate, giovani in cerca di prima occupazione, ecc.)

Questa prospettiva ci permetterà di coinvolgere un potenziale maggior numero di volontari e volontarie, incrementare sia il numero di clienti che le donazioni e di far conoscere la Cooperativa a persone di tutta la bassa Bresciana.

Infine, il nuovo sito on-line di Nuvola Lavoro **www.nuvalavoro.it**, è in continua evoluzione sia nella veste grafica che nei contenuti.

Il bilancio sociale viene sottoposto all'approvazione dei competenti organi sociali congiuntamente alla assemblea dei soci e socie della cooperativa del 12/06/2025.

Il bilancio sociale verrà distribuito a tutti gli stakeholder interni ed esterni e pubblicato sul sito della cooperativa.

- ai soci e socie;
- ai lavoratori e lavoratrici ed ai collaboratori non soci e collaboratrici e non socie;
- ai volontari e volontarie;
- ai committenti pubblici e privati;
- a tutti gli interessati attraverso sito web “www.nuvalavoro.it”.

Un ringraziamento a tutti i soci e socie, dipendenti, amici e amiche che anche quest'anno hanno contribuito con passione a dare valore al lavoro quotidiano